



El nuevo contrato formativo en España: ¿una “res continet duo simul”?

por José Antonio Fernández Avilés

1. La diversificación de modalidades contractuales de trabajo ha atendido, tradicionalmente, en España a la necesidad de fórmulas concretas que canalicen jurídicamente no solamente el intercambio “trabajo-salario” que está en la base causal del contrato de trabajo, sino aquellas situaciones en las que el sinalagma contractual se ha enriquecido (o modalizado) con una finalidad o función formativa. Esta función está destinada a cumplir objetivos de política de empleo (especialmente para los jóvenes), así como de cualificación del personal necesario para mantener la plantilla necesaria y adecuada para el funcionamiento de las empresas.

La causa contractual en estas modalidades contractuales es más compleja que la de un contrato laboral “común”, pero ello no debe hacernos olvidar que -en garantía de la profesionalidad (perspectiva individual) y la empleabilidad del trabajador (perspectiva de política de empleo)- el derecho a la formación profesional de la persona trabajadora también integra su estatus jurídico “*en la relación de trabajo*”. Por tanto, la formación “para” el empleo (y “en el empleo”) es un derecho que no se agota con la mera existencia de estas variantes formativas, sino que incluye también la formación dirigida a la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad, y que cobran renovado interés en los procesos de ajuste empresarial (expedientes de regulación de empleo suspensivos, de reducción de jornada o extintivos). Un elemento clave de la última reforma laboral es, precisamente, la creación de un mecanismo permanente de flexibilidad interna y recualificación de trabajadores en transición.

En España se diferenciaba, dentro de los contratos formativos, entre aquel destinado a formar profesionalmente a la persona trabajadora que carecía formación, tanto en su dimensión teórica como práctica (y que, tradicionalmente, se denominó contrato de “aprendizaje” o contrato para la “formación” o, incluso, en su última etapa, de las dos formas como contrato “para la formación y el aprendizaje”), y el contrato de trabajo en prácticas, para la adquisición del complemento práctico a una titulación de la que ya disponía la persona trabajadora. Desde del año pasado, ya se disponía también de una variante formativa para canalizar la “formación dual en el marco de las titulaciones universitarias” [introducida en el artículo 11 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 (en adelante, LET), mediante la disposición final 36.1 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021], mediante un contrato que se formaliza en el marco de los convenios de cooperación educativa suscritos por las universidades con las entidades colaboradoras, y que tenía 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.

La reciente reforma laboral, fruto del diálogo social entre los interlocutores sociales y el Gobierno, operada 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 [convalidado por acuerdo del Congreso de los Diputados (Resolución de 3 de febrero de 2022)], realiza un cambio de modelo en materia de contratos formativos, estableciéndose tan solo un contrato formativo, que entró en vigor a partir del 30 de marzo de 2022 [de manera que la norma tuvo una *vacatio legis* o moratoria de tres meses (*ex* disposición final 8.ª Real Decreto-ley 32/2021)], pero que admite dos sub-modalidades o variantes: el *contrato de formación en alternancia* y el *contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios* (tal como se contemplan por el nuevo artículo 11 LET).

Es una reforma que -como declara la Exposición de motivos de la norma- se realiza de conformidad con las medidas y objetivos establecidos en el *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia* (Gobierno de España, 27 de abril de 2021), dentro del Componente 23, relativo a las “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”, donde se incluyen diferentes reformas para modernizar y mejorar la eficiencia abordando un conjunto de deficiencias estructurales y aportando soluciones a las mismas, todo ello en el marco del diálogo social. En concreto, se trata de las Reformas 4: “Simplificación de los contratos: generalización del contrato indefinido, causalidad de la contratación temporal y adecuada regulación del contrato de formación”.

Con la reforma laboral de 2022 se trata de cumplir con el objetivo de modernización y simplificación de las modalidades de contratación “*que permitan superar la segmentación injustificada del mercado de trabajo, así como las tasas de temporalidad, en especial las asociadas con personas jóvenes*”. Ello ha conllevado la señalada modificación del artículo 11 LET, que el Gobierno califica como “*un cambio de modelo, estableciéndose un contrato formativo con dos modalidades*”: en primer lugar, el “contrato de formación en alternancia”, que tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo; y, en segundo lugar, el “contrato formativo para la obtención de la práctica profesional” adecuada al correspondiente nivel de estudios.

En todo caso, el verdadero reto será impulsar la funcionalidad de estas variantes contractuales como mecanismos de formación y capacitación profesional y de acceso al mercado de trabajo, teniendo presente su tradicional escasa relevancia dentro del volumen de contratación laboral en nuestro país (sobre la infrautilización de las modalidades precedentes, cfr. el análisis de E. Rojo Torrecilla, en su [Estudio de la reforma laboral de 2021 \(III\). Los renovados contratos formativos](#)).

2. El nuevo contrato de “formación en alternancia” nace con una decidida vocación de promover la “dualización” de la formación (el conocido como modelo “alemán”) y sustituye al anterior “contrato para la formación y el aprendizaje” [aunque aquel permanecerá vigente de forma transitoria, cuando se hubiera concertado con anterioridad al 30 de marzo 2022, conforme prevé la disposición transitoria 1.ª del Real Decreto-ley 32/2021)]. Se trata de un contrato que tiene 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*” (artículo 11.2 LET; este último regulado por la Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo).

Este contrato se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional. Aunque debe destacarse que también se permite su utilización en procesos formativos en los que la persona trabajadora ya posee una titulación que le permitiría acceder a la variante formativa para la obtención de la práctica profesional, dado que “*se podrán*

realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo” [artículo 11.2 a) párrafo 2.º LET]. La reforma consolida y profundiza la línea abierta para el desarrollo e implantación de modelos de “formación dual trabajo-empleo” en todas las tipologías y niveles formativos (incluidos los universitarios). Por consiguiente, se abandona, decididamente, el tradicional entronque de su antecedente contrato “para la formación y el aprendizaje”, que incorporaba la preparación para oficios, tareas o puestos de trabajo, referido a una formación de nivel menos elevado y escasa cualificación, mientras que reservaba las cualificaciones más elevadas para los estudios de grado medio y superior habilitantes para el contrato de trabajo en prácticas (en este sentido, F. Prados de Reyes: [Contratos formativos en la reforma laboral de 2021](#), *Brief de la AEDTSS*, 2022).

Desaparecen los límites de edad de su modalidad contractual antecedente, por lo que se amplía su posible ámbito subjetivo. Ahora la única limitación de edad para la contratación de formación se contempla en los supuestos de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, en cuyo caso, el contrato solo podrá concertarse con personas de hasta treinta años [artículo 11.2 b) LET]. Ahora bien, en el caso de personas trabajadoras con discapacidad, tal límite de edad tampoco será de aplicación [artículo 11.4 d) LET].

Con el objeto de evitar su utilización abusiva, se establece la limitación de que solo 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. No obstante, sí que podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder del límite previsto [artículo 11.2 h) LET].

En cuanto a la duración del contrato se establecen reglas nuevas. La norma prevé que será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, pero se establece un “*mínimo de tres meses y un máximo de dos años*”, y “*podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo*” [artículo 11.2 g) LET]. La nueva norma reduce el tiempo de duración de estos contratos, que en la anterior regulación era mínimo de un año y máximo de tres años (duración que era modulable por convenio colectivo sectorial con el límite siguiente: mínimo de 6 meses y máximo de 3 años). Ello significa reducir los márgenes para la temporalidad derivada de este tipo de contrataciones, por lo tanto, debe entenderse como una medida que contribuye a promover la estabilidad en el empleo.

También es posible la prórroga de esta modalidad contractual, pues, en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, aquel podrá prorrogarse -sin número límite de prórrogas- mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma, sin superar nunca la duración máxima de dos años. Por otra parte, en el caso de trabajadores con discapacidad o cuando se concierte con colectivos en situación de exclusión social, el límite de duración máxima del contrato no se aplicará [artículo 11.4 d) LET y artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre].

Además, se mantiene la regla de que no podrá establecerse periodo de prueba en esta variante contractual [artículo 11.2 l) LET], lo que resulta coherente con la finalidad formativa del mismo, en la medida de que es el desarrollo completo del contrato, en su conjunto, el que actúa de periodo de prueba, dado que nos encontramos también ante un contrato temporal, pero en el que no se

contempla indemnización legal alguna por la extinción del mismo, una vez finalizada su duración [artículo 49.1 c) LET].

En evitación de fraudes, importa destacar la regla de que la actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa “*deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose 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*” [artículo 11.2 c) LET]. Se mantiene la prohibición de que se puedan celebrar contratos formativos en alternancia “*cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses*” [artículo 11.2 j) LET -frente a los doce meses anteriores-, lo que supone un avance en cuanto a la evitación de su utilización injustificada].

Por lo que respecta al “*tiempo de trabajo efectivo*”, el mismo habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación y “*no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año [antes ese límite era del 75%, por lo que se refuerza la dimensión formativa], o al 85 por ciento, durante el segundo [antes se podía extender también a un tercer año], de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal*” [artículo 11.2 i) LET]. Bajo esta modalidad contractual no se podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo las denominadas por “*fuerza mayor*” en el supuesto previsto en el artículo 35.3 LET (aquellas destinadas a “*prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes*”). Repárese que la referencia a la prohibición de las horas “*complementarias*”, propias del régimen del contrato a tiempo parcial, es consecuencia de la posibilidad de realizar contratos de formación en alternancia a tiempo parcial que habilita la propia modificación, operada por el artículo primero. Dos del Real Decreto-ley 35/2021, del artículo 12.2 LET (que contenía la prohibición de parcialidad en la contratación de los contratados para la formación y el aprendizaje). Esta puede considerarse una medida flexibilizadora de la contratación para la formación, aunando la parcialidad con una retribución que vendrá disminuida en función del tiempo de trabajo efectivo desempeñado (*vid. infra*). Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos, aunque, excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados 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 [artículo 11.2 k) LET].

Constituyen parte esencial del contenido de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. La norma se remite al desarrollo reglamentario para determinar “*el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa*” [artículo 11.2 f) LET].

La norma contempla -y eleva a rango legal- la figura de las “*personas tutoras*”, reconociendo el derecho de la persona contratada a contar con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Para evitar disfunciones en esta tutorización “*bicéfala*”, se establece una obligación de coordinación en la tutorización, pues dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa [artículo 11.2 d) LET].

En cuanto a los “*planes formativos*”, serán los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, los encargados de elaborar, 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 [artículo 11.2 e) LET, que también eleva a rango legal provisiones que tan solo se contenían en norma reglamentaria - artículos 21 y 30 RD 1529/2012-].

La retribución de la persona trabajadora en formación será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. Por lo tanto, se remite a la negociación colectiva su determinación, aunque, como norma supletoria y en defecto de previsión convencional, *“la retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo”* [artículo 11.2 m) LET]. Como regla de salvaguarda salarial, se mantiene la previsión legal -mínimo indisponible- de que, en ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional, eso sí, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Por lo que respecta a las obligaciones de cotización a la Seguridad Social, a los contratos formativos en alternancia les resultan de aplicación los beneficios en la cotización ya establecidos para los contratos para la formación y el aprendizaje (BNR 1/2022), mediante la introducción de una nueva disposición adicional 43.^a a la LGSS, sobre la cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia. Interesa destacar que será necesario cotizar por formación profesional en contraposición a la antigua modalidad de contrato para la formación y el aprendizaje, donde existía una exención sobre este concepto. Esta disposición establece que el empresario estará obligado a cotizar a la Seguridad Social por la totalidad de las contingencias de la Seguridad Social, en los siguientes términos:

1.º Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes, determinada conforme a las reglas establecidas en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, no supere la base mínima mensual de cotización de dicho Régimen, el empresario ingresará mensualmente en la Seguridad Social las cuotas únicas que determine para cada ejercicio la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, siendo la cuota por contingencias comunes a cargo del empresario y del trabajador, y la cuota por contingencias profesionales a cargo exclusivo del empresario. Igualmente, ingresará las cuotas únicas correspondientes al Fondo de Garantía Salarial, que serán a su exclusivo cargo, así como las correspondientes a desempleo y por formación profesional, que serán a cargo del empresario y del trabajador, en las cuantías igualmente fijadas en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2.º Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes, determinada conforme a las reglas establecidas en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, supere la base mínima mensual de cotización de dicho Régimen, la cuota a ingresar estará constituida por el resultado de sumar las cuotas únicas a las que se refiere el ordinal anterior y las cuotas resultantes de aplicar los tipos de cotización que correspondan al importe que exceda la base de cotización anteriormente indicada de la base mínima.

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 a que se refiere el ordinal 2.º del apartado anterior sea superior, en cuyo caso se aplicará esta.

Por último, en materia de cotización se contempla que a los contratos formativos en alternancia les resultarán de aplicación los beneficios en la cotización a la Seguridad Social que, a la entrada en vigor de la citada disposición adicional, estén establecidos para los contratos para la formación y el aprendizaje.

3. La otra modalidad de contrato formativo se denomina “para la obtención de la práctica profesional”, que sustituye a la anterior modalidad denominada “contrato en prácticas”. Mediante esta modalidad de formación puede contratarse a quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (ahora derogada y reemplazada por la

nueva Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional; para un primer análisis general de esta norma, vid. L. Mella Méndez: [*Sobre la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional: valoración general de una ambiciosa reforma*](#), *Brief de la AEDTSS*, 2022), así como con quienes - en una nueva ampliación de la norma entendemos que meramente “declarativa”- posean “*un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral*” [artículo 11.3 a) LET].

Para evitar su utilización fraudulenta, en esta variante contractual se reduce el límite temporal consistente en que deberá concertarse dentro de los tres años -antes era de cinco- siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, plazo que se amplía a cinco años si se concierta con una persona con discapacidad -antes era de siete años- [artículo 11.3 b) LET]. Por otra parte, y para que no quede desvirtuada su causalidad formativa, la norma prohíbe que se suscriba 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*”, pero 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 [artículo 11.3 b) LET].

En este sentido, también se mantienen reglas heredadas del antecedente contrato en prácticas conforme a las cuales: ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en virtud de la misma titulación o certificado profesional; así como tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. A tales efectos de “misma titulación o certificado profesional”, 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 [artículo 11.3 d) LET].

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses (aquí no hay cambio respecto de su antecedente contrato “en prácticas”) ni exceder de un año, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar [artículo 11.3 c) LET]. Así pues, el plazo de duración máxima de esta variante formativa ha tenido un recorte sustancial respecto de su antecedente contrato en prácticas, que podía extenderse hasta dos años. Medida limitadora que parece obedecer a reducción de temporalidad injustificada bajo los procesos de adquisición del complemento práctico de la formación ya recibida.

A diferencia de lo previsto en el contrato de formación en alternancia, bajo esta modalidad contractual se podrá establecer un periodo de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo -sin mayores limitaciones en cuanto a su ámbito aplicativo- [artículo 11.3 e) LET; entendiéndose que, para el caso de que intervenga la negociación colectiva, los límites máximos aplicables serían los generales del artículo 14 LET; en la regulación precedente del contrato en prácticas el período de prueba podía llevarse hasta los dos meses celebrados con trabajadores que estuvieran en posesión de título de grado superior (o certificado de profesionalidad de nivel 3)]. Teniendo presente que, si al término del contrato, la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa [artículo 11.4 g) LET]. Hubiera sido más coherente suprimir también en esta variante contractual la posibilidad de establecer el período de prueba, dado que se trata de contratos con una finalidad formativa y en la consideración de que su extinción, a la finalización del término de duración establecido, no conlleva indemnización alguna.

La norma exige que el puesto de trabajo a cubrir por la persona trabajadora “*deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del*

contrato". En tal sentido, la empresa queda obligada a elaborar el "plan formativo individual" en el que se especifique *"el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato"* [artículo 11.3 f) LET]; exigencias respecto de la figura del tutor que refuerzan la vocación formativa del contrato. Interesa destacar que ahora la participación de la empresa en la elaboración del plan formativo individual se extiende también a esta variante, lo que refuerza su dimensión formativa, pues en el régimen precedente solo se preveía en el desarrollo reglamentario de la variante de aprendizaje (artículo 30 RD 1529/2012). Ello concede más protagonismo a las empresas en ambas variantes formativas, acentuando los aspectos formativos y la implicación de la empresa en los mismos (a fin de cuentas, también está interesada en formar profesionales con la capacitación más adecuada para su proyecto productivo).

En cuanto al aspecto formativo, la norma se remite al desarrollo reglamentario para desarrollar *"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 universitaria"* [art. 11.3 j) LET].

Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 LET [artículo 11.3 h) LET]. Téngase en cuenta que, para esta modalidad, no se prevé expresamente la prohibición de realizar "horas complementarias" (propias del contrato a tiempo parcial), cosa que sí sucede en la variante de formación en alternancia (luego se abre la posibilidad interpretativa de que, al no estar prohibidas, en la variante de obtención de práctica profesional la realización de este tipo de horas sí que sea posible). Ello incrementa la utilización más flexible de esta variante en cuanto a la gestión del tiempo de trabajo.

Aunque la nueva regulación no resuelve con claridad la determinación de que estos contratos formativos puedan realizarse también "a tiempo parcial"; quedando, aparentemente, la duda de si ambas modalidades quedarían incluidas en la posibilidad abierta por el artículo 12.2 LET para concertar el contrato a tiempo parcial *"por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación"*, pero que sí es deducible sistemáticamente de otras referencias más expresas de aspectos de su régimen jurídico. Expresión amplia en la que se integraría el nuevo contrato formativo, aunque hubiera sido más adecuado -por motivos de seguridad jurídica- incluirlo expresamente (porque dicho contrato, aunque sea materialmente de duración determinada por sus limitaciones legales en cuanto a su duración máxima, no se incluye, sistemáticamente, dentro de los contratos de duración determinada *ex* artículo 15 LET). En clave de interpretación "histórica" de la norma, dada la supresión expresa de la prohibición de concertar a tiempo parcial el contrato "para la formación y el aprendizaje" que contenía el artículo 12.2 LET en la versión anterior a la reforma de 2022, habrá de entenderse que ahora es posible para ambas modalidades de contratos para la formación.

En relación a la retribución, existen diferencias sustanciales respecto de la regulación anterior de su antecedente "contrato en prácticas", que establecía unos porcentajes mínimos para el primer y segundo año del contrato (ahora solo puede tener una duración máxima de un año), y que no diferenciaba -en esta cuestión- entre tiempos de formación y tiempo de trabajo efectivo. En el nuevo contrato de formación para la obtención de la práctica profesional, la retribución se corresponde *"por el tiempo de trabajo efectivo"* (luego entiéndase que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo el tiempo destinado a la formación), que será 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; aunque, 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"* [artículo 11.3 i) LET]. Luego se trata de una nueva regulación que genera el riesgo de precarizar salarialmente este tipo de relaciones de trabajo (los conocidos como "trabajadores pobres").

Por último, también se mantiene el derecho de certificación profesional, pues, a la finalización del contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada [artículo 11.3 g) LET].

4. El nuevo régimen jurídico establece un conjunto de reglas -en algunos casos ya preexistentes-comunes a las dos modalidades contractuales en las que se bifurca el nuevo “contrato formativo”:

- La garantía de que la acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial [artículo 11.4 a) LET]. Por tanto, se evita la infra-protección y se mantiene la equiparación en cuanto a la materia prestacional de Seguridad Social y se suprimen anteriores regulaciones que excluían de ciertas ramas de la protección a los contratados para la formación y el aprendizaje.

- Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato [artículo 11.4 b) LET]; lo que supone una garantía para la persona trabajadora de que, aunque atravesase por estas situaciones vitales que no le permiten desarrollar la prestación de servicios, ello no le perjudica las posibilidades de agotar los períodos formativos aparejados a estos contratos.

- El contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual al que se refieren los apartados 2 b), c), d), e), g), h) y k) y 3 e) y f) LET, en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos, e igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios a los que se refiere el apartado 2 e) del artículo 11 LET [artículo 11.4 c) LET].

- Tanto los límites de edad como de duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. En estos casos, reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas [artículo 11.4 d) LET].

- La regulación sigue permitiendo márgenes de regulación para la “gestión del empleo” por parte de la negociación colectiva a niveles sectoriales, pues *“mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, autonómico o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo”* [artículo 11.4 e) LET].

- En caso de ERTE (medidas de flexibilidad interna para las empresas previstas en los artículos 47 y 47 bis LET) se podrán concertar contratos formativos con el límite de no generar un “efecto sustitución”, esto es, *“siempre que 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”* [artículo 11.4 f) LET].

- Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba [téngase en cuenta que, en la modalidad de “formación en alternancia” está prohibido el período de prueba -ex artículo 11.2 l) LET-], *“computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa”* [artículo 11.4 g) LET].

- Conforme al nuevo régimen jurídico, 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”* [artículo 11.4 h) LET]. Aspecto muy positivo, pues en el desarrollo reglamentario precedente -del “contrato para la formación”- el incumplimiento formativo debía ser “en su totalidad” para acarrear tales consecuencias jurídicas,

ahora bastaría entender que cualquier incumplimiento de entidad de las obligaciones formativas conllevaría la aplicabilidad de esta conversión *ex lege* (cfr. artículo 22.4 Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos). Ello refuerza la prevención de su utilización fraudulenta, pues, actualmente, un desarrollo reglamentario del estilo debería ser considerado ilegal por *ultra vires*.

- Reglamentariamente se establecerán, previa consulta con las administraciones competentes en la formación objeto de realización mediante contratos formativos, los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los mismos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla [artículo 11.4 i) LET].

- En clave de política de igualdad, remite a la negociación colectiva -sin limitarlo a la de carácter sectorial- la fijación de los criterios y procedimientos tendentes a conseguir una “*presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos*”; asimismo, como elemento de gestión de la contratación laboral, podrán establecerse “*compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido*” [artículo 11.6 LET].

- Dado que la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa ejerce funciones de control de la contratación en empresa, la regulación obliga a la misma a poner en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización [artículo 11.5 párrafo 1.º LET]. Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2 h) LET, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones [artículo 11.5 párrafo 2.º LET].

- Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos podrán 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 las personas trabajadoras y “*tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato*” [artículo 11.7 LET].

- Debe entenderse que se mantiene la posibilidad de que el nuevo contrato formativo sea utilizable en el marco de contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar tales modalidades contractuales [posibilidad abierta tras las reformas operadas, en el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, por el Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, para el contrato para la formación y el aprendizaje; y mediante Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, para el contrato en prácticas]. Aunque el legislador reformista no ha modificado la literalidad de LETT precepto, habrá de entenderse que tales referencias -ya obsoletas- habilitan el empleo de las nuevas modalidades por las ETT's a través de los contratos de puesta a disposición, aunque lo más adecuado hubiera sido la armonización de la LETT con la nueva nomenclatura.

- Por último, la reforma modifica la disposición adicional 20.^a LET, relativa a las bonificaciones de los contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad, conforme a la cual las empresas que celebren contratos formativos con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una bonificación de cuotas con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, durante la vigencia del contrato, del cincuenta por ciento de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes, previstas para estos contratos; siguen siendo de aplicación a los contratos formativos que se celebren con trabajadores con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo las peculiaridades que para dichos contratos se prevén en el artículo 7 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de

carácter especial de las personas con discapacidad que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

5. Interesa resaltar que la reforma laboral de 2022, verdaderamente, no ha abundado en la simplificación de otras fórmulas contractuales laborales formativas que subsisten, dentro de una muy marcada diversificación de regímenes jurídico-contractuales; bien a modo de relación laboral especial [como la *relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud*, reconocida en el artículo 2.1 j) LET y desarrollada por el Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud] o, simplemente, de regulación específica sectorial [como constituyen el *contrato predoctoral* previsto en el artículo 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y desarrollado por Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación; así como el *contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación*, previsto en el artículo 22 de la citada Ley, con remisión expresa de aplicación supletoria de las reglas previstas en el -ya derogado- contrato en prácticas, por lo tanto, configurado como una modalidad “especial” de contrato formativo en prácticas].

Ello amén de otras fórmulas formativas “extralaborales”, que se regularon para dar una cierta protección y cobertura jurídica a los conocidos como “becarios en prácticas” y evitar así la utilización abusiva de tales fórmulas -al socaire de una pretendida formación práctica- en ocultación de la existencia de verdaderas relaciones de trabajo. Las *prácticas extralaborales* se regulan por Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas; mientras que la regulación las *prácticas académicas externas* (curriculares o extracurriculares) de los estudiantes universitarios se atiende mediante el Real Decreto 592/2014, de 11 de julio. Por ello, será ineludible revisar también todo este entramado normativo, tal como prevé el propio Real Decreto-ley 32/2021, en su disposición adicional segunda, cuando establece que, en el plazo de seis meses desde su entrada en vigor, se deberá convocar a las organizaciones sindicales y empresariales al diálogo social para abordar el “*Estatuto del Becario*”, que “*tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales*”. Esta nueva regulación también será clave para ver cómo se conjuga con las figuras formativas propiamente laborales y no desincentivar su utilización.

6. Por lo tanto, si tenemos que hacer un balance final, la hipotética simplificación de las modalidades contractuales formativas ha sido más bien solo aparente, manteniéndose, a excepción de un conjunto de reglas comunes a ambas variantes (una “intersección” de conjuntos normativos), un régimen jurídico bastante diferenciado para cada una de ellas. Por consiguiente, no estamos verdaderamente ante un “único contrato formativo”, sino ante dos “modalidades”, “variantes” o “especies” que comparten, parcialmente, el mismo “grupo normativo” [en este sentido, D. Pérez del Prado: “La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿la propuesta definitiva?”, *Labos*, v. 3, 2022, pp. 7-18]. La *homonimia* es un avance muy relativo y limitado, si lo que se perseguía era una simplificación y unificación contractual estructural -y no meramente “nominal”- de las diversas variantes contractuales formativas laborales.

En la parte positiva del balance, lo cierto es que -con esta reforma- el régimen jurídico de las modalidades contractuales formativas ha tenido una evolución importante y una estructura o sistemática más coherente y ordenada, trasladando al plano legal aspectos de interés de precedentes reglas del desarrollo reglamentario, adaptándose a los nuevos requerimientos (*v. gr.*, con referencias de interés a las cuestiones de digitalización, innovación y sostenibilidad como elementos clave del desarrollo reglamentario de la vertiente formativa del contrato del contrato para la obtención de la práctica profesional) y, especialmente, promoviendo la formación “en alternancia” a todos los niveles (tanto de formación profesional como universitaria, cierto que esta última ya se alcanzara con la regulación que entró en vigor en 2021), junto con algunos ajustes positivos para prevenir la

utilización fraudulenta de estos contratos (como la reducción de su duración temporal) y reforzar su dimensión formativa. Téngase en cuenta que, además de ser por esencia temporales, también sirven para canalizar fórmulas de “salario de ingreso” en la empresa, cediendo los niveles salariales frente a la finalidad formativa y de inserción laboral para los jóvenes que encierran estos contratos y que, de ser inexistentes, des-causalizan o desvirtúan la propia justificación de estas modalidades formativas, y solo redundan en un incremento de la precariedad del empleo juvenil.

Por otra parte, un buen conjunto de los cambios normativos introduce elementos de mayor flexibilidad que hacen más atractiva esta modalidad contractual para las empresas, como *v. gr.*: la posibilidad de celebrar contratos de formación en alternancia a tiempo parcial, la viabilidad de utilizar el contrato formativo -con ciertos límites- junto a medidas de flexibilidad interna, la posibilidad de incluir un período de prueba en el contrato para la obtención de la práctica profesional, etc.

Las próximas estadísticas de contratación laboral nos irán desvelando si la nueva regulación promueve, efectivamente, la utilización de esta/s modalidad/es de contratos laborales, tradicionalmente muy poco usadas (cosa poco comprensible para los casos en los que el trabajador ya dispone de una titulación habilitante y lo que necesita es la formación práctica, aunque parte de estas necesidades se hayan derivado hacia su “sustitutivo: la figura extralaboral del “becario en prácticas” con un coste mucho menor) y, en ocasiones, utilizadas de manera injustificada en algunos sectores para una finalidad de ahorro de costes salariales con poca repercusión sobre lo que debiera ser su finalidad formativa (como ha sucedido en los contratos para la formación). Sería deseable que esta situación -ya enquistada en nuestro mercado de trabajo- se transformara y, verdaderamente, estos contratos adquieran el papel central que debería corresponderles con herramientas para combatir los déficits de cualificación, así como el grave problema de desempleo juvenil de nuestro país. Seguramente, el fomento del empleo juvenil, objetivo ineludible teniendo en cuenta que en España el desempleo juvenil muy elevado (30,7 % en menores de 25 años, en el 4º trimestre de 2021, según datos del INE) deberá seguir necesitando de un conjunto adicional de medidas “activas” de apoyo, que garantice una mayor inserción laboral de las personas jóvenes en nuestro mercado de trabajo y siga promoviendo los mecanismos de formación “dual”.

José Antonio Fernández Avilés
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada (España)
jfaviles@ugr.es