



Viejos problemas, nuevas ¿soluciones?: el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

por María José Asquerino Lamparero

En el año 2024, han accedido a nuestras aulas universitarias españolas más de 1.700.000 personas¹. Los sujetos inscritos para el curso presente en Formación Profesional ascienden a 1.193.260². Se trata, en todo caso, de individuos que movidos por un afán formativo están comprometidos con alcanzar una meta y para ello sacrifican, esfuerzo, tiempo y dinero (estos dos son independientes y a la vez cara y cruz de la misma moneda). A cambio obtienen una titulación que objetivamente les capacita para poner en práctica los conocimientos, sobre todo teóricos, que previamente han aprehendido.

El problema, no obstante, radica en que la obtención de esos títulos (de grado, de máster, de doctorado, de formación profesional, etc.) no garantizan por sí mismos la obtención de un puesto de trabajo o, más atinadamente, del trabajo para el que se habían preparado.

Simplificando en exceso, nos encontramos frente a un joven que porta un flamante título y que esperanzado decide acceder al mercado laboral. Continuando con esa simplificación, al otro lado nos hallamos ante la figura del empresario que, ante la necesidad de contar con mano de obra, tiene una imagen preconcebida sobre quién es el candidato ideal: aquel que aúna preparación teórica con experiencia profesional.

El resultado es el que conocemos y que en absoluto es novedoso. Los jóvenes recién titulados se encuentran ante el rechazo empresarial a su reclutamiento.

De ahí que todo intento del legislador de fomentar la contratación de estas personas sea, en principio, bienvenida.

Con esa visión esperanzada nos acercamos a los diferentes intentos normativos de ofrecer una modalidad contractual específicamente dirigida a satisfacer las ansias lógicas de ese ya no estudiante, presentándole al empresario una modalidad contractual que pueda ser atractiva a sus ojos.

Esa mirada positiva se enturbia, no obstante, cuando constatamos que hasta la fecha no ha sido posible cohesionar los intereses de ambos sujetos. A pesar de las múltiples modificaciones operadas

¹ [Estadística de estudiantes](#)

² De estos, 471.735 están inscritos en Ciclos Formativos de Grado Medio y 631.717 en Ciclos Formativos de Grado Superior. [El auge de la Formación Profesional en España: Más de 1,19 millones...](#)

en este contrato cuyo sentido se mantiene desde su inicial creación a través del Estatuto de los Trabajadores de 1980 (Ley 8/1980, de 10 de marzo) lo cierto es que su utilización se ha venido persistentemente resistiendo y su empleo ha sido exiguo.

Ahora -desde 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- somos testigos nuevamente de otra modificación que comparte con las anteriores el deseo de remontar las dificultades de empleo que encuentran las personas que han finalizado determinados estudios. Se nos presenta un contrato formativo (o subespecie de este) al que se cambia su nomenclatura. Y así, de ser contrato en prácticas pasa a ser contrato formativo para la obtención de la práctica profesional (art.11.2 del Estatuto de los Trabajadores).

No nos dejemos arrastrar por el desánimo y examinemos -aquí brevemente y más prolijamente en el Capítulo de la obra dirigida por el Profesor Requena Montes- su régimen jurídico.

La primera consideración que nos alienta, no obstante, no viene de la mano del artículo en que este contrato se inserta, sino por la configuración del sistema contractual temporal. La reforma procurada por el Real Decreto Ley 32/2021 ha optado claramente por reforzar la contratación indefinida en menoscabo de la eventual; se restringen las opciones temporales tanto en lo que se refiere a su número como, sobre todo, a la causa. De esta forma, solo sería viable jurídicamente suscribir el contrato por circunstancias de la producción o el contrato de sustitución si el empresario esgrime una necesidad coyuntural que tiene que satisfacer. Junto a esa temporalidad, se requiere que el motivo -la causa de nuevo- sea una de las que el ordenamiento jurídico concede relevancia (art.15 del Estatuto de los Trabajadores).

A ese panorama contractual ordinario, hemos de añadir una figura más específica, cual es el contrato de relevo modalidad esta condicionada a la jubilación parcial de uno de sus trabajadores, en los términos indicados por el art.12.6 y .7 del Estatuto de los Trabajadores.

Ante ello, el que se convertirá en empleador tiene una opción si lo que desea es contar con personal temporal: acudir a la modalidad (o modalidades) formativa/s, pues en estas no es requisito *sine qua non* el que la necesidad empresarial a subvenir sea coyuntural. Puede contratar a través del contrato formativo (por emplear la terminología legal) aun cuando el puesto de trabajo a cubrir sea estructural.

Ahora bien, el acudir a esta modalidad contractual temporal está condicionada a que concurren una serie de requisitos. Así, el destinatario de la contratación no es cualquier persona con capacidad para suscribir una relación laboral. Centrándonos en el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, ineludiblemente el ámbito subjetivo queda circunscrito a sujetos que recientemente han obtenido el título en alguno de los estudios que el propio precepto desglosa, quienes -además- deberán ser huérfanos de experiencia laboral³.

A partir de ese esbozo se irá perfilando este contrato. Más allá de los títulos que habilitan el empleo de esta modalidad (grado, doctor, máster, formación profesional de grado medio o superior,

³ Siguiendo la estela anterior, aunque acortando plazos, se establece que si el futuro trabajador presentara alguna discapacidad el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional ha de formalizarse en el plazo de los cinco años siguientes a la finalización de los estudios, plazo este que se reduce hasta los tres años en el caso de que la persona no presente discapacidad.

especialista⁴) o de la necesidad de asegurar que el concierto se produzca durante un lapso no distante de la obtención de la titulación, queremos centrarnos en el tercero de los requisitos exigibles: la experiencia profesional previa.

Dado que lo que se pretende con este contrato es formarse como trabajador y, más específicamente, como el trabajador al que ha aspirado convertirse la persona durante su carrera formativa, se van a exigir dos requisitos más. El primero es que carezca de experiencia profesional; el segundo se refiere a su destino ocupacional: necesariamente las tareas asignadas han de guardar estrecha relación con los estudios realizados.

Atendiendo al primero de las exigencias (ausencia de experiencia profesional previa) la norma entiende que no es factible vincularse con este nexo temporal si previamente se tuvo una oportunidad laboral -y ciertas formativas, sobre las que volveremos un poco más adelante- durante más de tres meses en (queremos entender) un puesto de trabajo acorde con la titulación que presenta.

Así, de la lectura de este inciso legal llegamos a la idea de que una persona que ha tenido una relación laboral de, al menos tres meses y un día ya ha adquirido experiencia profesional⁵ y por esta razón no puede concertar este vínculo laboral. La elección de este módulo temporal nos inquieta; de un lado porque dudamos que una persona que cuente con ese bagaje laboral tan ínfimo pueda entenderse que ha adquirido las habilidades y puesto en práctica las que había asumido con su previa formación, por lo que -a nuestro juicio- no se puede con carácter general pensar que en tan poco tiempo ha conseguido con otro contrato lo que con este se pretende obtener: la práctica profesional. Y si esto es así con carácter general, mucho más ha de ocurrir con determinadas ocupaciones para las que una formación le ha capacitado. Además, es ilógico si comparamos este lapso con otro que se ha entendido -también con carácter general y si bien de aplicación subsidiaria para los técnicos titulados- como oportuno para poder mostrar y demostrar que se es apto para un puesto de trabajo: el del periodo de prueba.

En tercer y último lugar -y acaso esta es la mayor incoherencia desde nuestro punto de vista- la incongruencia que existe entre aquel plazo y el que se señala como periodo mínimo del contrato presente. Así, este contrato no podrá ser inferior a seis meses. Entendiendo que ese módulo temporal no ha sido elegido al azar, nos parece incomprensible que no sea coincidente con el que se ha tenido en consideración para fijar la línea roja de su concierto.

Y si esto es lo que ocurre con los contratos de trabajo celebrados anteriores a este tipo de vinculación, lo mismo se puede decir cuando la persona hubiera “realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa”, sin que -no obstante- hayan de tomarse en cuenta los lapsos en los que el individuo hubiera estado realizando las prácticas curriculares o extracurriculares. Es decir que, se ha de entender que lo único que sí ha de tomarse en consideración son las prácticas no laborales y las becas. Nos inquieta esta prohibición. Si el contrato

⁴ A nuestro juicio con el término “especialista” se nos está aludiendo a las personas que han obtenido de un centro universitario superior el título de experto. De igual modo a nuestro juicio, no podríamos incluir a las personas que portan el título de bachillerato por no ser un título que capacita profesionalmente a la persona en un determinado ámbito de conocimiento.

⁵ Restringimos en este punto a la necesidad de haber concertado una relación laboral previa, al entender que fuera quedan los supuestos en los que la vinculación es ajena al ámbito laboral, toda vez que el precepto indica “No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional... en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses” lo que denota que si el vínculo aun siendo la misma actividad para idéntica empresa se hubiera concertado extramuros (piénsese en un autónomo o autónomo económicamente dependiente) no entraría en este óbice legal.

formativo para la obtención de la práctica profesional puede convertirse en el trampolín para que la persona pueda a su finalización acceder a un puesto de trabajo más estable ya sea en la misma o en diferente empresa ¿cuál es la razón por la que se les niega la oportunidad a becarios y practicantes que lo fueron al menos durante tres meses y un día a vincularse con este lazo contractual? ¿Sustancialmente es tan diferente el cometido al que se le asigna a un becario que el que tiene un alumno durante sus prácticas curriculares o extracurriculares?

Y, hasta ahora solo hemos esbozado el carácter laboral, el que alude a la dimensión netamente profesional, pero el presente contrato es ante todo formativo, lo que supone que -aun cuando con menor intensidad que el contrato formativo en alternancia- ese elemento relativo a la formación también tenga que estar presente. Aquí, aparece en dos momentos.

El primero es la exigencia al empresario de que diseñe “el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional”. Lamentablemente no disponemos de ninguna otra precisión en torno al mismo. Nada sobre cuándo ha de elaborarse, si es susceptible de cambio, si ha de figurar un contenido mínimo, cómo se evalúa, si es preciso establecer los objetivos a los que atiende, etc. Quizás sean estos aspectos sobre los que tratará el anunciado (y hasta hoy lamentablemente ausente) Reglamento de desarrollo⁶.

La segunda aparición de la formación se encuentra en la figura de la persona tutora. En este contrato es necesario que el trabajador cuente con un tutor que será el encargado de llevar a cabo “el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato”. También aquí se echa en falta el desarrollo reglamentario, pues -entendemos- será este el que aclare determinadas ausencias legales que -sobre todo- planean sobre la figura del tutor, tales como su cualificación profesional, funciones concretas, repercusión de las valoraciones que emita...

Y, aunque no pretendemos llevar a cabo un análisis de las condiciones laborales porque excedería de la extensión del presente, sí nos parece necesario destacar otra de las ventajas que le puede suponer al empleador recurrir a esta modalidad: el vil metal. Ahora, el criterio para fijar el salario es el conceder primacía a lo que específicamente se haya podido prever a través del convenio colectivo de aplicación y, solo en su defecto, se entenderá que la remuneración será la prevista para el “grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas”, sin que “en ningún caso” pueda ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia” (lo que da cuenta que sí sería posible que coincidieran los emolumentos en los dos tipos de contratos formativos) ni lógicamente “al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo”, toda vez que sería posible concertar la jornada a tiempo completo o a tiempo parcial.

Con estos mimbres se diseña un contrato de trabajo en el que la formación sigue luchando por dejar de ser invisible y reclamar su protagonismo a lo largo de toda la existencia del ser humano. Una formación que se despliega también durante la vida de este contrato y que es susceptible de contemplar “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”.

⁶ El 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; 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. Ambos están vigentes -PÉREZ DEL PRADO, 2022:28-.

Las ambiciosas pretensiones que persigue este contrato merecen ser probadas sobre el terreno. Para ello es preciso que se produzca su desarrollo y así dotar de contenido y seguridad jurídica al diseño que se ha planteado legalmente. Igual de necesario es que ese anunciadísimo -y también postergadísimo- estatuto del becario vea la luz, pues esta figura rivaliza claramente con las contractuales laborales formativas en perjuicio de estas.

Lamentablemente los datos de su empleo no nos dan una imagen halagüeña de su utilización. Ciñéndonos al mes de enero de 2025, de los 1.213.905 contratos celebrados en España tan solo el 0,33% (3.846) son formativos para la obtención de la práctica profesional, pero lo más -si se nos permite calificar así- triste es que si comparamos un lapso de seis años de contratación en nuestro país, se puede observar de forma diáfana cómo el número de este tipo de contrataciones ha experimentado una disminución drástica⁷ y mucho nos tememos que esto nos sitúa otra vez en el punto de partida. Esperemos que ese Reglamento soñado sea alumbrado y renueve nuestras esperanzas sobre la utilidad de este contrato.

María José Asquerino Lamparero

Profesora Permanente Laboral de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla

* El presente artículo se encuentra más desarrollado en: AA.VV. (Fita Ortega, Fernando y Requena Montes, Óscar, dir.), *La formación permanente en el ámbito laboral: cuestiones de actualidad*, Tirant Lo Blanch, 2025.

Esta publicación es resultado del Proyecto de investigación “La regulación de la formación para el empleo ante el reto de la transición digital, ecológica, territorial y hacia la igualdad en la diversidad” (CIGE/2022/171), financiado por la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo de la Generalitat Valenciana.

⁷ [Datos estadísticos de contratos | Servicio Público de Empleo Estatal](#). En 2019 se suscribieron 82.476 contratos de esta naturaleza; en 2020 51.387 ; en el año 2021 fueron 80.080; en el 2022 63.875; 48.902 en 2023; en 2024 de nuevo disminuye su empleo: 43.376 personas.