

EL IMPULSO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL EN EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE Y EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO. A PROPÓSITO DEL REAL DECRETO 1529/2012

Josep Moreno Gené

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Univeritat de Lleida*

EXTRACTO

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 procede a regular aquellos aspectos del contrato para la formación y el aprendizaje que requieren de un desarrollo reglamentario, entre los cuales destaca con luz propia la regulación de los aspectos formativos de esta modalidad contractual. Como no podía ser de otro modo, de conformidad con lo previsto en el artículo 11.2 del ET, a la hora de afrontar los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, el Real Decreto 1529/2012 adopta como metodología formativa la propia de la formación profesional dual, entendida como el conjunto de las acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Ahora bien, el Real Decreto 1529/2012 no se limita a implantar la formación profesional dual exclusivamente en relación con el contrato para la formación y el aprendizaje, sino que pretende establecer las bases para la implantación progresiva de la formación profesional dual en España, más allá de esta modalidad contractual, mediante su potenciación en el ámbito del sistema educativo. A tal efecto, dicha norma contempla como su objeto, junto con la consabida regulación del contrato para la formación y el aprendizaje, la regulación de determinados aspectos de la formación profesional dual, que combina los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación.

En definitiva, con la finalidad de satisfacer el objetivo de establecer las bases para la implantación progresiva de la formación profesional dual en España, el Real Decreto 1529/2012 procede a regular los dos principales ámbitos en los que actualmente se desarrolla la formación profesional dual, a saber: la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje y los proyectos de formación profesional dual desarrollados en el ámbito educativo. Precisamente en este trabajo se procede a analizar cómo se organiza la formación profesional dual en cada uno de estos ámbitos.

Palabras clave: formación profesional dual, contrato para la formación y el aprendizaje, formación en alternancia, sistema educativo y desempleo juvenil.

Fecha de entrada: 03-12-2012 / Fecha de aceptación: 11-12-2012

THE PROMOTION OF DUAL VOCATIONAL TRAINING IN TRAINING AND LEARNING CONTRACTS AND IN VOCATIONAL TRAINING WITHIN THE EDUCATION SYSTEM. AN ANALYSIS OF ROYAL DECREE 1529/2012

Josep Moreno Gené

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Univeritat de Lleida*

ABSTRACT

Royal Decree 1529/2012 of 8 November, which implements training and learning contracts and lays the basis for dual vocational training, regulates aspects of training and learning contracts that need to be implemented, including in particular the formative aspects. Of course, in accordance with the provisions of article 2.11 ET, in dealing with the formative aspects of training and learning contracts, Royal Decree 1529/2012 adopts the methodology of dual vocational training. This is understood as the set of training actions and initiatives combining employment and training that are aimed at achieving the professional qualification of workers in an alternating regimen of work in companies and training provided under the vocational training system or the education system.

However, Royal Decree 1529/2012 not only implements dual vocational training in connection with training and learning contracts but also aims to lay the basis for the progressive introduction of dual vocational training in Spain by reinforcing it within the education system. To this end, in addition to regulating the training and learning contract, this law regulates certain aspects of dual vocational training, which combines teaching and learning in companies and training centres.

In short, in order to meet the goal of laying the basis for the progressive introduction of dual vocational training in Spain, Royal Decree 1529/2012 regulates the two main areas in which dual vocational training currently operates: the training inherent to training and learning contracts, and dual vocational training projects carried out within the education system. The following sections will analyze how dual vocational training is organized in each of these areas.

Keywords: dual vocational training, training and learning contract, work-linked training, education system and youth unemployment.

Fecha de entrada: 03-12-2012 / Fecha de aceptación: 11-12-2012

Sumario

- I. La formación profesional dual como mecanismo de lucha contra el desempleo juvenil
- II. La formación profesional dual en el contrato para la formación y el aprendizaje
 1. La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje prevista en el artículo 11.2 del ET
 2. El régimen transitorio de la actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje previsto en el Real Decreto-ley 3/2012 y en la Ley 3/2012
 3. La actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje tras el Real Decreto 1529/2012
 4. La actividad laboral retribuida
- III. La formación profesional dual del sistema educativo
 1. La potenciación de la formación profesional dual en el sistema educativo mediante la implementación de proyectos de formación profesional dual
 2. Los contornos de los proyectos de formación profesional dual del sistema educativo previstos en el Real Decreto 1529/2012

NOTA: Este trabajo se enmarca en el proyecto de investigación DER 2010-21686-C02-02 concedido por el Ministerio de Ciencia e Innovación que lleva por título «La gestión del absentismo laboral: medición, impacto económico, causas sociales y psicológicas y régimen jurídico laboral».

El autor es miembro del grupo de investigación consolidado de la Generalitat de Catalunya «Análisis social y organizativo» (2009 SGR 310).

I. LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL COMO MECANISMO DE LUCHA CONTRA EL DESEMPLEO JUVENIL

La Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (en adelante, Real Decreto-ley 10/2011) al regular el contrato para la formación y el aprendizaje, llamó la atención sobre la situación en la que se encuentran los jóvenes en nuestro mercado laboral, considerando de un modo muy suave que la misma «está muy lejos de la deseable en un Estado social avanzado». Este punto de partida adoptado por esta Exposición de Motivos resulta indiscutible, no en vano, con toda seguridad el elevado nivel de desempleo juvenil constituye la principal disfunción de nuestro mercado de trabajo. En este sentido, tasas de paro de los menores de 25 años superiores al 50% resultan insostenibles para quienes las sufren y para la economía del país en su conjunto y no tienen parangón en ningún otro estado de nuestro entorno.

Como causa principal de esa anómala y dramática situación, como viene siendo habitual en las últimas intervenciones normativas en materia laboral, la Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 10/2011 situó a la crisis económica por la que ya hace algunos años estamos transitando y que todo lo puede y todo lo justifica. Es esta crisis económica precisamente la que «ha llevado al desempleo a miles de nuestros jóvenes, muchos de los cuales, llamados por la expansión del sector de la construcción, abandonaron prematuramente en su día el sistema educativo para ocupar empleos de baja calidad, por lo que sus niveles de cualificación son muy bajos». En otros términos, a los habituales efectos de destrucción del empleo de cualquier crisis económica, debe sumarse en esta ocasión las casi insalvables dificultades que plantea que este ejército de nuevos desempleados pueda volverse a incorporar al mercado de trabajo, puesto que uno de los sectores económicos que hasta el momento acogía a muchos de ellos, es decir, el sector de la construcción, no muestra signos de que en los próximos años pueda volver a darles ocupación, cuando menos en las ingentes cantidades con que lo había hecho en la última década y, a su vez, estos desempleados carecen en muchas ocasiones de una cualificación profesional que les permita su inserción laboral en otros sectores económicos más resistentes a la crisis. En apoyo de esta conclusión, la Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 10/2011 puso de manifiesto que «el 60% de los desempleados menores de 25 años no poseen siquiera el título de graduado

de Educación Secundaria Obligatoria y un buen número de ellos, aun teniéndolo, carecen de cualificación profesional alguna»¹.

En este contexto, la única vía para invertir esta situación no puede ser otra que la mejora de la cualificación de estas personas jóvenes, no en vano, en términos de la Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 10/2011, «la mejora de las oportunidades de empleo está directamente relacionada con el nivel de cualificación de las personas». Con esta finalidad el Real Decreto-ley 10/2011 procedió nuevamente a diseñar un contrato formativo que en esta ocasión se denominó contrato para la formación y el aprendizaje, para lo cual se procedió a dar una nueva redacción al artículo 11.2 del ET.

Poco tiempo después, sin embargo, primero el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (en adelante, Real Decreto-ley 3/2012) y después la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (en adelante, Ley 3/2012) han procedido a modificar no pocos aspectos de este contrato para la formación y el aprendizaje con la finalidad declarada en la Exposición de Motivos de ambas normas de «potenciar el empleo juvenil mediante la supresión de limitaciones injustificadas» y, por tanto, de eliminar aquellos aspectos que podían hacer excesivamente rígida esta modalidad contractual, poco atractiva o incluso disuasoria para el empresario², potenciándose aún más si cabe la finalidad de inserción laboral de la misma³.

La finalidad declarada en la Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 10/2011 de superar la concepción tradicional del contrato para la formación ha supuesto que no sea suficiente con que el nuevo contrato para la formación y el aprendizaje realice algunos cambios o retoques en el régimen jurídico del anterior contrato para la formación, sino que ha obligado a realizar modificaciones profundas en su propia configuración. Para ello, resultaba imprescindible que la nueva regulación incidiera, o al menos pretendiera incidir, en el objeto del contrato. A tal efecto, frente al objeto del anterior contrato para la formación que consistía en la «adquisición teórica y prác-

¹ MOLINA NAVARRETE, C.: «La "nueva" reforma laboral: rebajas, aplazamientos y prórrogas», en *RTSS*. CEF, núm. 343, 2011, pág. 170, pone especial énfasis en esta conexión directa entre desempleo juvenil y falta de cualificación profesional al indicar que «la realidad de la juventud en nuestro país es que más de un millón y medio de desempleados tienen menos de 30 años y, paradójicamente en una época en la que se presume recurrentemente de disponer de la "generación de jóvenes" mejor formada de la historia de España, más de la mitad de esa cifra de "jóvenes desempleados" no tienen ni una formación mínima obligatoria».

² Vid. SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: *Claves de la reforma laboral de 2012*, Navarra: Thomson Reuters-Aranzadi, Cizur Menor, 2012, pág. 186. En parecidos términos, GÁRATE CASTRO, J.: «El nuevo régimen jurídico del contrato para la formación y el aprendizaje», *Actualidad Laboral*, núm. 8, 2012, pág. 902, indica que la reforma supone «una clara flexibilización de la regulación del contrato para facilitar y, con ello, fomentar su utilización».

³ En esta misma dirección, MOLINA NAVARRETE, C.: «De las "reformas laborales" a un nuevo, e irreconocible, "estatuto del trabajo subordinado"», *RTSS*. CEF, núm. 348, 2012, pág. 47, pone de manifiesto que la reforma introducida por el Real Decreto-ley 3/2012 tiende a «consolidar esa instrumentación del contrato formativo al servicio de la pura inserción en el mercado, al coste que sea, más que a garantizar una formación de calidad, sea para ampliar sus oportunidades de promoción sea para prevenir mejor el riesgo de desempleo».

tica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación», el actual contrato para la formación y el aprendizaje se propone «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»⁴.

En consecuencia, frente a anteriores configuraciones del contrato en formación que se apoyaban esencialmente en la búsqueda de la inserción laboral del joven desempleado, para lo cual se acudía como un mero instrumento a su formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo, el nuevo contrato para la formación y el aprendizaje tiene como objetivo básico, ya veremos si lo consigue, la «cualificación profesional de los trabajadores» fijando para ello una determinada metodología, que no es otra que la del aprendizaje en alternancia, es decir, aquella que combina la «actividad laboral retribuida en una empresa» con la «actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo». En esta dirección, el artículo 26.1 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo (en adelante, Real Decreto 395/2007) define la formación en alternancia como aquella que «tiene por objeto contribuir a la adquisición de las competencias profesionales de la ocupación mediante un proceso mixto de empleo y formación, que permite al trabajador compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo»⁵.

A partir de esta premisa, la nueva regulación del contrato para la formación y el aprendizaje parece presumir que se va a desencadenar el efecto resultante, a saber, la inserción laboral del joven desempleado que tras el contrato para la formación y el aprendizaje ya se encuentra profesionalmente cualificado. En otros términos, se pasa de un contrato que tenía como objetivo básico la inserción laboral y como medio para conseguirlo la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo, a un contrato que declara como finalidad dotar al trabajador de una cualificación profesional, contemplándose como instrumentos para conseguirla la combinación de actividad laboral retribuida y de actividad formativa y como efecto previsto la inserción laboral del joven ahora profesionalmente cualificado.

La cualificación profesional en régimen de alternancia por la que ahora opta de forma expresa y aparentemente más decidida el contrato para la formación y el aprendizaje permite que quien se está formando lo haga en un contexto real de desempeño de una determinada profesión,

⁴ En la misma dirección, MERCADER UGUINA, J.R.: «Medidas desesperadas de lucha contra el desempleo: el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, y los ajustes al mismo por el Real Decreto-ley 14/2011, de 16 de septiembre», *Relaciones Laborales*, 2011, págs. 67-68, indica que «es la obtención de esa cualificación profesional, entendida como el "conjunto de competencias profesionales con significación en el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral (...) el centro de gravedad de la nueva modalidad contractual"».

⁵ El artículo 26.2 de esta norma indica de forma expresa que la formación en alternancia incluye las acciones formativas de los contratos para la formación, en desarrollo de lo previsto en el artículo 11.2 del ET.

lo cual debe repercutir necesariamente en unas mayores posibilidades de inserción profesional, no en vano, la empresa ha podido formar a estos trabajadores de acuerdo con sus necesidades específicas y, por extensión, por las requeridas por el mercado⁶. En consecuencia, no solo se pretende obtener una cualificación profesional de calidad, que la experiencia práctica demuestra que no siempre conduce necesariamente a la obtención de un empleo, valga de ejemplo el alto porcentaje de desempleo entre algunos titulados universitarios, sino la mayor adecuación posible entre esta cualificación profesional de calidad y las necesidades reales del mercado de mano de obra profesionalmente cualificada. Esta nueva configuración con la que se quiere dotar al contrato para la formación y el aprendizaje toma como referencia el modelo dual alemán⁷, si bien, el mismo no parece adoptarse como un mecanismo más de formación profesional, plenamente aceptado y valorado por el conjunto de la sociedad y los interlocutores sociales, sino como una medida más o menos desesperada para luchar contra las altas tasas de desempleo de los jóvenes que carecen de cualificación profesional en un contexto de grave crisis económica⁸.

Ahora bien, también debe llamarse la atención sobre el hecho de que los contratos para la formación y el aprendizaje y la formación profesional inherente a los mismos, por su vinculación directa con el empleo y por su carácter retribuido, van a configurarse como auténticos incentivos para aquellos estudiantes con dificultades académicas y con un difícil encaje en la formación puramente académica, lo cual podría contribuir a aumentar el abandono del sistema educativo reglado de forma temprana en lugar de reducirlo.

A pesar de que la actividad formativa constituye la principal peculiaridad del contrato para la formación y el aprendizaje y el elemento que debe garantizar el cumplimiento de la finalidad formativa de esta modalidad contractual, la regulación de esta materia recogida en el artículo 11.2 del ET no parecía satisfacer todas las expectativas y planteaba importantes dudas sobre si la misma

⁶ Vid. MERCADER UGUINA, J.R.: «Medidas desesperadas de lucha contra el desempleo...», cit., pág. 67. Sobre la contratación laboral en régimen de alternancia, vid. BALLESTER PASTOR, M.A.: *El contrato de formación y otras formas de contratación en alternancia*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2000, y SÁNCHEZ TORRES, E.: «El contrato para la formación: ¿contrato formativo en alternancia o contrato de inserción?», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 110, 2002.

⁷ En esta dirección, SEMPERE NAVARRO, A.V.: «Más medidas "urgentes" sobre empleo y desempleo», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 7, 2011, pone de manifiesto que «una vez más, quizá buscando la comparación en el país de éxito, nuestro legislador afirma inspirarse en el sistema alemán de formación dual: se persigue superar la tradicional distinción entre teoría y práctica, asumiendo la alternancia entre actividad laboral y retribuida y actividad formativa "oficial". Vid. también, SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: *Claves de la reforma laboral...*, cit., pág. 77.

⁸ En esta misma dirección, RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.; VALDÉS DAL-RÉ, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.: «La nueva reforma laboral», *Relaciones Laborales*, núm. 5, 2012, pág. 14, consideran que «se hace una apuesta por los contratos de formación y aprendizaje, inspirada en el modelo alemán, donde funcionan con seriedad, dado el interés de las empresas en contar con personal formado y preparado y dado el interés público en la constatación oficial de la cualificación profesional obtenida a través de la formación. El riesgo, comprobado en ciertas prácticas empresariales dentro y fuera de España, es que el aprendizaje devenga una fórmula de abaratamiento del trabajo de los jóvenes y que este tipo de contrato obligue a los jóvenes a permanecer años en una situación permanente de inestabilidad y salario reducido en trabajos de escasa cualificación, sin lograr una verdadera, efectiva y homologable capacitación y especialización profesional».

permitiría garantizar la cualificación profesional de calidad del trabajador contratado más allá de su inmediata inserción laboral. En este punto, llamaba especialmente la atención que aspectos tan esenciales de la actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje, como son el sistema de impartición y las características de la formación o la financiación de la actividad formativa, se hubieran dejado a un posterior desarrollo reglamentario de esta materia.

A tal efecto, el apartado final del artículo 11.2 d) del ET establece que «reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre este y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas. Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa». Si comparamos el alcance de estas previsiones respecto a regulaciones legales anteriores de esta materia, bastante más extensas, podemos concluir que se ha producido una cierta «deslegalización» del régimen jurídico de las actividades formativas a favor del desarrollo por vía reglamentaria de las mismas.

En este contexto cabe ubicar la aprobación del 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 (en adelante, RD 1529/2012) que como indica su Exposición de Motivos incorpora modificaciones derivadas de las reformas legales expuestas «en relación con aquellos aspectos relativos al contrato para la formación y el aprendizaje que requieren de un desarrollo reglamentario». Como ya se ha avanzado, entre los aspectos que requieren del referido desarrollo reglamentario destaca con luz propia la regulación de los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje.

Como no podía ser de otro modo, de conformidad con lo previsto en el artículo 11.2 del ET, a la hora de afrontar los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, el Real Decreto 1529/2012 adopta como metodología formativa la propia de la formación profesional dual, entendida como el conjunto de las acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo» (art. 2.1).

Ahora bien, el Real Decreto 1529/2012 no se limita a implantar la formación profesional dual exclusivamente en relación con el contrato para la formación y el aprendizaje, sino que pretende «establecer las bases para la implantación progresiva de la formación profesional dual en España», más allá de esta modalidad contractual, mediante su potenciación en el ámbito del sistema educativo. A tal efecto, el artículo 1.2 de dicha norma contempla como su objeto, junto con la consabida regulación del contrato para la formación y el aprendizaje, «(...) la regulación de determinados aspectos de la formación profesional dual, que combina los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación». Este objetivo del Real Decreto 1529/2012 queda reflejado en la Exposición de Motivos de esta norma que indica que «procede

avanzar decididamente en una formación profesional dual basada en una mayor colaboración y participación de las empresas en los sistemas de formación profesional, propiciando una participación más activa de la empresa en el propio proceso formativo del alumnado y, así, permitir, que estas conozcan de manera más cercana la formación que reciben los jóvenes, cada vez más adaptada a las necesidades de los sectores productivos y a las necesidades específicas de las empresas. Con la formación dual se pretende que la empresa y el centro de formación profesional estrechen sus vínculos, aúnen esfuerzos y favorezcan una mayor inserción del alumnado en el mundo laboral durante el periodo de formación».

La voluntad por establecer las bases para la implantación progresiva de la formación profesional dual en España con toda probabilidad encuentra su fundamento en el éxito de este modelo en Alemania, no en vano, mientras que, como ya se ha indicado, en España busca empleo más del 50% de los menores de 25 años, la tasa de jóvenes desempleados en Alemania no llega al 8%. Ante estos datos no es de extrañar que desde diversos foros se señale el sistema de la formación profesional dual como la receta mágica a copiar para mejorar la formación profesional y, más aún, la situación actual de nuestro mercado laboral⁹.

Con la finalidad de satisfacer el objetivo de establecer las bases para la implantación progresiva de la formación profesional dual en España, el Real Decreto 1529/2012 procede a regular los dos principales ámbitos en los que actualmente se desarrolla la formación profesional dual, a saber: la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje (art. 2.2 RD 1529/2012) y los proyectos desarrollados en el ámbito educativo (art. 2.3 RD 1529/2012).

En este punto cabe recordar, sin embargo, que la formación profesional dual o en régimen de alternancia no constituye una auténtica novedad en el ordenamiento jurídico español puesto que ya cuenta con numerosas experiencias puestas en marcha en la práctica totalidad de comunidades autónomas. A título de ejemplo, cabe destacar la iniciativa recientemente aprobada en el País Vasco mediante la Orden conjunta de 3 de octubre de 2012, de las Consejerías de Educación, Universidades e Investigación, y de Empleo y Asuntos Sociales y por la que se establecen las bases reguladoras del programa HEZIBI de formación y trabajo en alternancia para jóvenes (en adelante, Orden de 3 de octubre del 2012 del Gobierno vasco). Mediante este programa se pretende desarrollar un modelo de formación profesional en alternancia, dirigido a estudiantes de formación profesional y a personas jóvenes desempleadas con el objetivo de mejorar sus competencias profesionales mediante la obtención de un certificado de profesionalidad o título de formación profesional inicial en régimen de alternancia con la actividad retribuida en la empresa, contribuyendo a ajustar las necesidades de las empresas con las competencias adquiridas por los trabajadores. En estos supuestos se prevé que los destinatarios del programa formalicen un contrato para la formación y el aprendizaje con la empresa colaboradora.

⁹ Una aproximación al sistema de formación profesional en Alemania en LAUTERBACH, U. y LANZENDORF, U.: «El sistema dual de formación profesional en Alemania: Funcionamiento y situación actual», *Revista Interuniversitaria de formación del profesorado*, núm. 30, 1997, págs. 51-68.

Precisamente en los próximos apartados se procederá a analizar cómo se organiza la formación profesional dual en cada uno de estos supuestos, es decir, en el contrato para la formación y el aprendizaje y en los proyectos desarrollados en el ámbito del sistema educativo.

II. LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL EN EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

1. LA ACTIVIDAD FORMATIVA EN EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE PREVISTA EN EL ARTÍCULO 11.2 DEL ET

A pesar de la remisión a un futuro desarrollo reglamentario que se contiene en el artículo 11.2 del ET, y que se ha visto satisfecho mediante la aprobación del Real Decreto 1529/2012, son diversas las referencias que dicho precepto contiene en relación con la actividad formativa prevista en el contrato para la formación y el aprendizaje y que resultan imprescindibles a la hora de perfilar los contornos y el alcance de la misma, no en vano, el desarrollo reglamentario que supone el Real Decreto 1529/2012 debe respetar en todo caso los márgenes previstos en el artículo 11.2 del ET.

En primer lugar, la cualificación profesional del trabajador contratado mediante esta modalidad contractual debe llevarse a cabo en un régimen de alternancia, de modo que debe concurrir una actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo con una actividad laboral retribuida en una empresa. Desaparece de este modo la vieja distinción entre teoría (estudio) y la práctica (trabajo) no exenta de artificio, a favor de esta figura que alterna actividad laboral retribuida con actividad formativa que ha de prestarse en el marco del complejo sistema de formación y cualificación profesional¹⁰. La alternancia e interrelación entre la actividad formativa y actividad laboral supone un importante valor añadido en la formación de los trabajadores contratados mediante esta modalidad contractual, aportándoles múltiples y valiosas oportunidades. A tal efecto, este sistema de formación permite aplicar en un contexto real los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos; permite obtener conocimientos relacionados con el ámbito profesional propio de la formación adquirida; permite conocer de primera mano los condicionantes con los que se desarrolla el trabajo correspondiente a la formación obtenida; permite adaptar las actitudes y comportamientos del trabajador al medio profesional, etcétera. Por todo ello, la alternancia e interrelación entre actividad formativa y actividad laboral resulta la metodología más idónea para garantizar en estos supuestos una cualificación profesional de calidad orientada a la inserción laboral de quien la obtiene.

En segundo lugar, se prevé que el trabajador reciba la formación directamente de un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de

¹⁰ Vid. SEMPERE NAVARRO, A.V.: «Más medidas "urgentes"...», cit.

19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. En todo caso, también se prevé que se pueda recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma disponga de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional que se contempla en el artículo 11.2 e) del ET, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

En este punto cabe recordar que el Real Decreto-ley 10/2011 únicamente contemplaba como centros formativos en los que se podía impartir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje a los centros formativos de la red prevista en la Ley Orgánica 5/2002. Esta circunstancia había sido considerada como uno de los principales instrumentos introducidos con el fin de garantizar la calidad de la formación dispensada, no en vano, con la atribución del monopolio de la formación a estos centros especializados externos reconocidos por el Sistema Nacional de Empleo se obtiene una cierta garantía de la calidad de los mismos y, por extensión, de la formación que imparten¹¹. Asimismo, esta opción permitía liberar al empresario de la carga organizativa y económica que supone la organización de la formación correspondiente al contrato para la formación y el aprendizaje cuando la misma tiene lugar fuera del puesto de trabajo¹². No olvidemos que el atractivo que para los empresarios puede tener esta modalidad contractual dados los menores costes salariales y de seguridad social que la misma supone puede verse inmediatamente enturbiado por «el engorro de gestionar la obligación de formación teórica que les impone la norma y en todo caso al modo en el que tienen que sufragarse los costes que implica el cumplimiento de la citada obligación»¹³, lo cual, con toda seguridad, ha sido la causa de la escasa utilización de esta tipología de contratos¹⁴.

El Real Decreto-ley 3/2012 primero y la Ley 3/2012 después, sin embargo, han procedido a ampliar los lugares en los que se puede impartir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje admitiendo que la misma se pueda impartir en la misma empresa, si bien, para ello exige que esta disponga de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional que se contempla en el artículo 11.2 e)

¹¹ SUÁREZ CORUJO, B.: «La (pen)última modificación del contrato para la formación y el aprendizaje», en GARCÍA PERROTE-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R.: *Reforma laboral de 2012. Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Valladolid: Lex Nova, 2012, pág. 86, indica que la profesionalización de la impartición de la formación garantiza unos resultados mejores en términos de cualificación profesional.

¹² Sobre las indiscutibles ventajas de esta opción *vid.* MERCADER UGUINA, J.R.: «Medidas desesperadas de lucha contra el desempleo...», cit., pág. 72 y MOLINA NAVARRETE, C.: «La "nueva" reforma laboral...», cit., pág. 172.

¹³ *Vid.* FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.L. y MARTÍNEZ MORENO, C.: «Medidas para fortalecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas», en MONEREO PEREZ, J.L.; FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. y TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A.: *La reforma laboral 2010-2011 y su instrumentación normativa*, Granada: Comares, 2011, pág. 335.

¹⁴ *Vid.* VILA TIERNO, F.: *El contrato para la formación en el trabajo*, Aranzadi. Cuadernos Aranzadi Social, Navarra, 2008, pág. 109. El autor considera que la complejidad de los aspectos formativos de estos contratos constituye el principal motivo de la escasa utilización de los mismos «ante la sensación de inseguridad jurídica de una legislación que resultaba inaprensible».

del ET, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada. En consecuencia, con la voluntad de ganar en agilidad, rapidez, flexibilidad y simplicidad en el cumplimiento del deber de formación teórica y evitar desplazamientos de trabajadores o falta de plazas disponibles en los centros de formación profesional debidamente acreditados¹⁵, se permite que la formación se imparta en la empresa siempre que la misma disponga de los medios materiales y personales adecuados para dispensar una formación con los estándares de calidad previstos en la normativa que permitan que dicha formación pueda ser posteriormente acreditada¹⁶. En todo caso, se prevé una posible colaboración en este punto de modo que se permite que parte de la formación dispensada al trabajador se lleve a cabo en los centros de la red de centros de formación profesional anteriormente indicados.

En tercer lugar, se prevé que la actividad formativa realizada sea objeto de acreditación oficial. A tal efecto, el artículo 11.2 e) del ET prevé que «la cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje sea objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio (...) Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración Pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable».

En esta misma dirección, puede resultar de gran utilidad la previsión incorporada mediante la Ley 3/2012 al artículo 11.2 d) del ET que se encuentra dirigida a reforzar la acreditación y, por tanto, la justificación de la impartición de la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, en la medida en que tras indicar que «la actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas», establece que «la impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato».

En cuarto lugar, se prevé que la actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas [art. 11.2 d) ET]. La prestación desarrollada por el trabajador debe estar directamente relacionada con la formación dispensada al mismo inherente al contrato para la formación y el aprendizaje formalizado, de modo que la falta de adecuación entre la actividad laboral y la actividad formativa comportará necesariamente la frustración del objetivo último de la cualificación profesional del trabajador y, por extensión, del propio contrato para la formación y el aprendizaje.

Finalmente, para terminar el análisis de las actividades formativas previstas en la regulación legal del contrato para la formación y el aprendizaje, debe llamarse la atención sobre el hecho

¹⁵ Vid. GARCÍA ROMERO, B. y SELMA PENALVA, A.: «Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores», en CAVAS MARTÍNEZ, F. (coord.): *La reforma laboral de 2012*, Murcia: Ediciones Laborum, 2012, pág. 69.

¹⁶ GARCÍA ROMERO, B. y SELMA PENALVA, A.: «Medidas para favorecer la empleabilidad...», cit., pág. 69, se cuestionan si esta posibilidad de formación en las instalaciones de la propia empresa sigue abierta cuando la misma no dispone propiamente de personal en plantilla capacitado para ofrecer el nivel de formación oportuno, pero desea subcontratar a su vez esta actividad con personal cualificado.

de que a pesar de la importancia que la regulación de esta modalidad contractual atribuye a la cualificación profesional y por extensión a las actividades formativas del trabajador contratado, el Real Decreto-ley 10/2011 omitió la regulación de los efectos de un eventual incumplimiento de estas obligaciones formativas por parte del empresario al estilo de las contenidas en anteriores versiones de esta modalidad contractual en las que se preveía que el contrato se presumiría de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpliera en su totalidad las obligaciones que le correspondieran de formación teórica¹⁷. Ante la eliminación de esta previsión, se ha considerado que ello «da idea de que la voluntad del legislador es más abierta/permisiva o, si se prefiere, menos rígida a la hora de exigir la concurrencia de todos y cada uno de los requisitos exigidos para que este contrato se entienda válidamente celebrado»¹⁸. El Real Decreto-ley 3/2012 y la Ley 3/2012 han mantenido esta omisión, prolongándose de este modo los problemas interpretativos de la misma¹⁹. El recurso en estos supuestos al fraude de ley parece ser la solución más razonable²⁰.

2. EL RÉGIMEN TRANSITORIO DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA EN EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE PREVISTO EN EL REAL DECRETO-LEY 3/2012 Y EN LA LEY 3/2012

Consciente el legislador de que una materia tan fundamental como el alcance, contenido y financiación de la actividad formativa propia del contrato para la formación y el aprendizaje no podía dejarse de concretar hasta que tuviera lugar el desarrollo reglamentario de esta materia, el Real Decreto-ley 3/2012 previó el régimen transitorio por el que debía regirse esta materia, reproducido posteriormente por la Ley 3/2012 de un modo literal, salvo algún aspecto en que se recogen de un modo expreso las competencias de los servicios públicos de empleo correspondientes a las comunidades autónomas. A tal efecto, la disposición transitoria séptima de esta norma, bajo la rúbrica de «actividad formativa y su financiación en los contratos para la formación y el aprendizaje vigentes», establece el régimen jurídico por el que debían regirse las actividades formativas en los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos desde el 31 de agosto de 2011 hasta la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, es decir, el 12 de febrero de 2012, y la disposición transitoria octava, bajo la rúbrica de «actividad formativa y su financiación en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley», como su propio nombre indica, regula la formación en los contratos para la forma-

¹⁷ Sobre el alcance y los problemas que planteaba esta previsión, *vid.* CARDENAL CARRO, M.: «El "nuevo" contrato para la formación: diferencias con el contrato de aprendizaje», *Aranzadi Social*, tomo V, 1997. *Vid.* también HERRAIZ MARTÍN, M.S.: «El contrato para la formación: nueva legislación y jurisprudencia», *Aranzadi Social*, núm. 5, 2006, cit.

¹⁸ A tal efecto, SEMPERE NAVARRO, A.V.: «Más medidas "urgentes"...», cit. *Vid.*, también, SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: *Claves de la reforma laboral...*, cit., pág. 80.

¹⁹ *Vid.* GARCÍA ROMERO, B. y SELMA PENALVA, A.: «Medidas para favorecer la empleabilidad...», cit., pág. 72.

²⁰ En la misma dirección, LÓPEZ TERRADA, E.: *Las modalidades de contratación...*, cit., pág. 67.

ción y el aprendizaje suscritos desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012. Pese a que el régimen jurídico transitorio de la actividad formativa previsto en el Real Decreto-ley 3/2012 se contiene en dos disposiciones transitorias distintas, en atención al momento de formalización del contrato de trabajo, con anterioridad o con posterioridad a la entrada en vigor de esta norma, este no difiere sustancialmente.

El contenido de estas disposiciones transitorias hace referencia a dos aspectos esenciales para la delimitación de las actividades formativas propias del contrato para la formación y el aprendizaje y para el éxito de las mismas, a saber, el contenido y la financiación de la formación. En relación con el contenido de la formación, tanto en los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, como en aquellos que se suscriban con posterioridad a esta fecha, la formación inherente al contrato que debe recibir el trabajador es la propia del título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo a realizar, y la misma debe dispensarse en los centros formativos disponibles para su impartición. Como no podía ser de otro modo, este modelo responde plenamente al objeto de esta modalidad contractual que persigue la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia, de modo que el trabajador alternará la actividad laboral retribuida en la empresa con la formación correspondiente al título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo a realizar y recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El inicio de la actividad formativa se inicia previa solicitud por parte de la empresa y previa autorización por los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas o por el Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito de sus respectivas competencias. Obsérvese en este punto que mientras la disposición transitoria séptima del Real Decreto-ley 3/2012 únicamente contempla la autorización de los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas, la disposición adicional octava de dicha norma también contempla la autorización del Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito de sus respectivas competencias²¹. En todo caso, la autorización correspondiente deberá ser comunicada al Servicio Público de Empleo Estatal a los efectos de la aplicación de las bonificaciones correspondientes.

A pesar de que la situación óptima es que el trabajador contratado reciba la formación propia del título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo a realizar, puede ocurrir que en algunos supuestos no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o bien, que existiendo estos, no existan centros formativos disponibles para su impartición. Para estos supuestos se prevé que la actividad formativa inherente a estos contratos sea la constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas para

²¹ SUÁREZ CORUJO, B.: «La (pen)última modificación del contrato...», cit., pág. 91, llama la atención sobre el hecho de que no queda clara cuál es la razón de esta previsión que, según el autor, podría constituir una vulneración de la competencia autonómica de ejecución en materia laboral.

las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato²². En defecto de estos, se prevé que la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje esté constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas o comunicados por estas al Servicio Público de Empleo Estatal y a los Servicios Públicos de Empleo correspondientes a las comunidades autónomas, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

En relación con los contratos para la formación y aprendizaje suscritos desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, este régimen específico para los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, únicamente se contempla para todos aquellos contratos suscritos en los 12 meses posteriores a la entrada en vigor de esta norma, no conteniéndose previsión alguna sobre qué tratamiento deberán recibir estos supuestos una vez transcurrido este plazo.

Para los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, se prevén tres previsiones adicionales sobre la duración, el lugar de impartición y la acreditación de la formación recibida. En primer lugar, respecto a la duración de la actividad formativa se prevé que la misma se adecuará a las características de la actividad laboral a desempeñar, respetando, en todo caso, el número de horas establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal para las especialidades formativas adecuadas a dicha actividad laboral. En segundo lugar, en relación con el lugar de impartición de la formación, se prevé que la formación inherente al contrato deberá realizarse por la empresa directamente o a través de los centros autorizados por el Servicio Público de Empleo Estatal. Finalmente, por lo que respecta a la acreditación de la formación recibida en estos supuestos se prevé que la misma se llevará a cabo en los términos contemplados en el artículo 11.2 del Real Decreto 395/2007. A tal efecto, dicho precepto establece que «cuando la formación no esté vinculada a la oferta formativa de los certificados de profesionalidad deberá entregarse a cada participante que haya finalizado la acción formativa un certificado de asistencia a la misma y a cada participante que haya superado la formación con evaluación positiva un diploma acreditativo».

También contempló el Real Decreto-ley 3/2012 un régimen transitorio en relación con el segundo pilar sobre el que se sustenta el éxito de la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, es decir, la financiación de la misma. Sobre esta materia, el apartado sexto de la disposición transitoria séptima y de la disposición transitoria octava establecen que hasta la entrada en vigor del desarrollo reglamentario de este real decreto-ley, en los supuestos contemplados en estas disposiciones transitorias, las empresas podrán financiarse el coste de la formación inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje mediante bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, con cargo a la partida prevista en el presupuesto del

²² Este fichero de especialidades formativas puede consultarse en la página web del Servicio Público Estatal (www.sepe.es).

Servicio Público de Empleo Estatal para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social, acogidas a medidas de fomento de empleo por contratación laboral. A tal efecto se prevé que serán de aplicación los artículos 9, 10 y 11 de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 4 de julio de 1998, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación, y su normativa de desarrollo²³. En definitiva, en espera de un nuevo desarrollo reglamentario de esta materia, se mantiene la normativa y, por tanto, el régimen de financiación de la formación del contrato para la formación y el aprendizaje anterior a la aprobación del Real Decreto-ley 10/2011 y del Real Decreto-ley 3/2012.

Este régimen transitorio de la actividad formativa en los contratos para la formación y el aprendizaje ha quedado recogido en la disposición transitoria segunda del Real Decreto 1529/2012 que bajo la rúbrica de «actividad formativa en los contratos para la formación y el aprendizaje vigentes» establece el régimen jurídico por el que deben regirse las actividades formativas en los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos desde el 31 de agosto de 2011 hasta la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, es decir, el 12 de febrero de 2012, y en los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, es decir, de aquellos contratos para la formación y el aprendizaje suscritos desde el 12 de febrero de 2012.

Asimismo, aunque el Real Decreto 1529/2012 no recoge de un modo expreso el régimen transitorio de la financiación de la actividad formativa en los contratos para la formación y el aprendizaje previsto en el Real Decreto-ley 3/2012 y en la Ley 3/2012, en su disposición transitoria tercera, bajo la rúbrica de «aplicación de normas en materia de bonificaciones», establece que «sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición derogatoria única, letra c), serán de aplicación los artículos 9, 10 y 11 de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 14 de julio de 1998, por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación, hasta la entrada en vigor de la Orden ministerial a la que se refiere el artículo 24.1».

3. LA ACTIVIDAD FORMATIVA DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE TRAS EL REAL DECRETO 1529/2012

El Real Decreto 1529/2012 ha venido a establecer el desarrollo reglamentario de todos aquellos aspectos relativos a las actividades formativas del contrato para la formación y el aprendizaje que se prevé en el artículo 11.2.d) del ET, poniendo fin de este modo al régimen transitorio de la actividad formativa de esta modalidad contractual previsto inicialmente en el Real Decreto-ley 3/2012 y posteriormente recogido en la Ley 3/2012. A tal efecto, el apartado segundo

²³ Vid. CAMPS RUIZ, L.M.: «Contratación, formación y empleo en el RDL 3/2012», en BLASCO PELLICER, A.; CAMPS RUIZ, L.M.; GOERLICH PESET, J.M.; ROQUETA BUJ, R. y SALA FRANCO, T.: *La reforma laboral en el Real Decreto-ley 3/2012*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2012, pág. 86.

de la disposición final tercera de esta norma establece que «sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, lo contemplado en este real decreto será de aplicación a los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos desde el 31 de agosto de 2011 en lo que no se oponga a la normativa vigente en el momento de la celebración del contrato». En consecuencia, la disposición derogatoria de esta norma ha procedido a derogar las previsiones relativas a la actividad formativa de los contratos en formación contenidas en 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 (en adelante, Real Decreto 488/1998) y el artículo 27 del Real Decreto 395/2007, así como también la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 14 de julio de 1998, por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación y la Resolución de 26 de octubre de 1998, de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, por la que se aprueba el modelo de contrato para la formación y se dictan instrucciones para el desarrollo y aplicación de dicha orden.

Debiéndose llevar a cabo la cualificación del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje en un régimen de alternancia, es decir, mediante la concurrencia de una actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo y una actividad laboral retribuida en una empresa, el Real Decreto 1529/2012 acomete la tarea de regular cada uno de estos elementos, si bien, como no podía ser de otro modo atendiendo al objeto de esta norma, el mismo se centra fundamentalmente en el primero de estos elementos, es decir, en la actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje. A tal efecto, en este apartado nos centraremos en el análisis de las diferentes cuestiones que plantea la actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje y que son objeto de regulación en esta norma.

3.1. La cualificación profesional de los trabajadores como objeto del contrato para la formación y el aprendizaje y sus efectos

El artículo 16 del Real Decreto 1529/2012 atribuye como objetivo de la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje «la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia con la actividad laboral retribuida en una empresa» y esta deberá ser «la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad o, en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable». Esta previsión fija, por tanto, un objetivo y una metodología para alcanzarlo.

Por lo que respecta a la metodología propuesta, el Real Decreto 1529/2012 opta, como no podía ser de otro modo, atendiendo a lo previsto en el artículo 11.2 del ET, por el aprendizaje en régimen de alternancia, es decir, aquel que combina la «actividad laboral retribuida en una empresa» con la «actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo».

Por lo que se refiere al objetivo a alcanzar con el contrato para la formación y el aprendizaje, no es otro que la obtención por parte del trabajador contratado de un título de formación profesional, ya sea de grado medio o superior, o bien, de un certificado de profesionalidad, si bien, puede ser suficiente también la obtención de una certificación académica o acreditación parcial acumulable. La obtención de estas titulaciones o certificaciones constituye, por tanto, la finalidad y justificación última del contrato para la formación y el aprendizaje, puesto que permite que el trabajador, más allá del efecto inmediato de su momentánea inserción laboral derivada de su contratación a través de esta modalidad contractual formativa, reciba y pueda acreditar una formación que le deberá permitir su posterior acceso normalizado al mercado laboral, al haberse roto en principio el círculo vicioso formado por la falta o deficiencias de cualificación profesional y el desempleo juvenil. Por lo que respecta a la obtención del título de formación profesional del sistema educativo, tras la reforma introducida por la Ley 3/2012, el artículo 11.2 a) ET prevé de un modo expreso que «se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo».

Del objetivo de obtener «la cualificación profesional de las personas trabajadoras» que deberá ser «la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad o, en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable», se derivan diferentes consecuencias.

A) El contrato para la formación y el aprendizaje únicamente puede formalizarse con quienes carezcan de dicha cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo

El artículo 11.2 del ET y el artículo 6 del Real Decreto 1529/2012 establecen que el contrato para la formación y el aprendizaje únicamente se podrá celebrar con trabajadores que, junto a determinados requisitos de edad²⁴, carezcan de la cualificación profesional obtenida y reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo²⁵. En este contexto, resulta totalmente lógica la previsión recogida en el inciso final del apartado primero

²⁴ El artículo 6 del Real Decreto 1529/2012, de conformidad con lo previsto en el artículo 11.2 del ET establece que «el contrato para la formación y el aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores, mayores de dieciséis y menores de veinticinco años». Asimismo, prevé que «el límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en 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». Finalmente, la disposición transitoria cuarta del Real Decreto 1529/2012, establece que «será de aplicación a los trabajadores menores de 30 años lo contemplado en el apartado 1 de la disposición transitoria novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, sobre la no aplicabilidad del límite de edad para realizar contratos para la formación y el aprendizaje en los términos allí expuestos».

²⁵ Un análisis de los diferentes requisitos exigidos para formalizar el contrato para la formación y el aprendizaje en MORENO GENÉ, J.: «El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia», *Temas Laborales*, núm. 116, 2012, págs. 43 a 53.

del artículo 11.2 a) del ET según la cual «se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo», no en vano, la cualificación profesional no se ve alterada por cursar la formación profesional del sistema educativo. Con esta previsión se contempla de un modo expreso que podrán acogerse a esta modalidad contractual las personas que estén cursando estudios de formación profesional dentro del sistema educativo, dando entrada de este modo al sistema de formación profesional dual²⁶.

Para que la cualificación profesional de la que ya dispone el trabajador pueda impedir la formalización de un contrato para la formación y el aprendizaje, la misma debe satisfacer dos exigencias, en primer lugar, debe estar reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o por el sistema educativo, que son precisamente los responsables últimos de la actividad formativa recibida por el trabajador en el contrato para la formación y el aprendizaje; y, en segundo lugar, debe ser la requerida para la formalización de un contrato en prácticas, de modo que en estos supuestos al disponerse ya de esta cualificación profesional requerida, debe formalizarse un contrato en prácticas y no un contrato para la formación y el aprendizaje.

En consecuencia, para conocer el verdadero alcance de esta limitación a la formalización de contratos para la formación y el aprendizaje debe acudir en última instancia a las titulaciones y certificados de profesionalidad habilitantes para la contratación en prácticas. A tal efecto, el artículo 11.1 del ET establece que el contrato en prácticas «podrá 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, que habiliten para el ejercicio profesional». *A sensu contrario*, el contrato para la formación y el aprendizaje no podrá formalizarse con quienes se encuentren en posesión de estas titulaciones y certificaciones. No hubiera estado de más, sin embargo, que el Real Decreto 1529/2012 hubiera indicado explícitamente las titulaciones o certificados del sistema educativo que por su naturaleza no permiten acogerse a la fórmula del contrato en prácticas y que, por tanto, deberían entrar en el ámbito propio del contrato para la formación y el aprendizaje.

En cualquier caso, para que la cualificación profesional del trabajador le impida formalizar el contrato para la formación y el aprendizaje ha de estar vinculada al oficio o puesto de trabajo para el que se quiere formalizar el contrato, no en vano, un trabajador con la titulación o certificación pro-

²⁶ En la misma dirección, *vid.* SUÁREZ CORUJO, B.: «La nueva regulación del contrato para la formación y el aprendizaje: desequilibrio y ¿provisionalidad?», en GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R.: *La regulación del Mercado Laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-ley 20/2012*, Valladolid: Lex Nova, 2012, pág. 98. LÓPEZ TERRADA, E.: *Las modalidades de contratación en la reforma laboral de 2012*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2012, pág. 63, considera que la posibilidad de que se acojan al contrato para la formación y el aprendizaje trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo puede complicar la correcta distinción entre el contrato para la formación y el aprendizaje, el contrato de trabajo en prácticas y las prácticas que los estudiantes pueden realizar en las empresas.

fesional requeridas para la formalización de un contrato en prácticas podrá formalizar un contrato para la formación y el aprendizaje si el oficio o puesto de trabajo objeto del mismo nada tienen que ver con la cualificación profesional que se reconoce en las referidas titulaciones o certificaciones profesionales. En definitiva, lo determinante no es la cualificación profesional previa en sí, sino su relación con el objeto del contrato²⁷. En caso contrario, la titulación de formación profesional o el certificado de profesionalidad se convertirían en un elemento impeditivo para acceder al trabajo²⁸.

Esta circunstancia ha quedado perfectamente reflejada en el artículo 6 del Real Decreto 1529/2012 que ha venido a especificar que el contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que carezcan de la cualificación profesional obtenida y reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas «para el puesto de trabajo u ocupación objeto del contrato». En otros términos, para que la cualificación profesional de la que ya dispone el trabajador impida la formalización de un contrato para la formación y el aprendizaje es preciso que la misma le permita formalizar un contrato en prácticas para el mismo puesto de trabajo u ocupación objeto del contrato para la formación y el aprendizaje que se pretende formalizar.

B) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para una distinta

En este punto, el artículo 11.2 c) del ET establece que «expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para una distinta». Resulta del todo lógico que si el objeto del contrato para la formación y el aprendizaje consiste en la cualificación profesional del trabajador contratado, expirada la duración máxima del mismo, ahora fijada en tres años, dicho trabajador ya deba presumirse cualificado profesionalmente y, por tanto, no pueda formalizar un nuevo contrato para la formación y el aprendizaje con la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, no en vano, este nuevo contrato carecería de objeto, que es precisamente la cualificación profesional de la que el trabajador ahora ya dispone.

²⁷ En relación con anteriores contratos de formación, *vid.*, entre otros, SEMPERE NAVARRO, A.V.: «Incidencias del R.D. 488/1998 en el contrato para la formación», *Aranzadi Social*, núm. 3, 1998, pág. 11; RABANAL CARBAJO, P.: *Los contratos de trabajo formativos*, Madrid: Dickinson, 2002, pág. 57 y PRADO LAGUNA, J.L.: «Los aspectos formativos en el nuevo contrato para la formación», *Revista de Derecho Social*, núm. 3, 1998, pág. 81.

²⁸ TARANCÓN PÉREZ, E. y ROMERO RÓDENAS, M.J.: *Modalidades de contratación tras la reforma laboral de 2010*, Albacete: Bomarzo, 2010. *Vid.* también TARANCÓN PÉREZ, E. y ROMERO RÓDENAS, M.J.: *La contratación laboral tras las reformas de 2012*, Albacete: Bomarzo, 2012, pág. 163.

Como garantía del cumplimiento de dicha previsión el artículo 15 del Real Decreto 1529/2012 prevé la posibilidad de que la empresa pueda recabar por escrito, antes de celebrar el contrato para la formación y el aprendizaje, una certificación del Servicio Público de Empleo competente en la que conste el tiempo que la persona trabajadora ha estado contratada en la modalidad del contrato para la formación y el aprendizaje con anterioridad a la contratación que se pretende realizar y la actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato. A tal efecto, se prevé que se tendrán en cuenta los periodos que, en su caso, hubiera estado el trabajador contratado bajo la modalidad del contrato para la formación²⁹.

Más discutible resulta, por el contrario, determinar si debe admitirse que el trabajador que ya ha agotado la duración de un contrato para la formación y el aprendizaje y, por tanto, ha obtenido la cualificación profesional aparejada al mismo, pueda suscribir un nuevo contrato para la formación y el aprendizaje para otra actividad u ocupación y, por tanto, para poder acceder a una cualificación profesional distinta. Pues bien, no cabe duda de que la redacción actual del precepto, incorporada mediante Real Decreto-ley 3/2012 y mantenida en la Ley 3/2012, admite dicha posibilidad al establecer que el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad contractual por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para una distinta, habilitándose de este modo lo que se ha denominado como «contratos formativos de múltiples aprendizajes»³⁰. Recuérdese al respecto que la redacción inicial del artículo 11.2 c) del ET se limitaba a prever que «expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa», sin hacer ninguna mención, por tanto, a la posible contratación mediante esta modalidad contractual para otra actividad laboral u ocupación³¹.

La opción adoptada en este punto por el legislador supone dejar de lado el criterio según el cual la prohibición de formalizar un nuevo contrato una vez expirada la duración máxima del contrato constituía una prohibición formulada en términos absolutos, de modo que agotada la duración máxima del contrato formativo, el trabajador no podía volver a ser contratado en ningún

²⁹ El artículo 15.2 del Real Decreto 1529/2012 establece que «el Servicio Público de Empleo competente emitirá la correspondiente certificación en el plazo de diez días desde la fecha de solicitud. En caso de que en el transcurso de dicho plazo no se hubiera emitido la referida certificación, la empresa quedará exenta de responsabilidad por la celebración del contrato incumpliendo los requisitos de duración máxima del contrato para la misma actividad laboral y ocupación, según lo establecido en el artículo 11.2 c), del Estatuto de los Trabajadores, salvo que la empresa hubiera tenido conocimiento, por el trabajador o por otras vías de información suficiente, de que dicha celebración pudiera suponer incurrir en el mencionado incumplimiento».

³⁰ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: «De las "reformas laborales"...», cit., pág. 48.

³¹ SEMPÉRÉ NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: *Claves de la reforma laboral de 2012. Estudio de la Ley 3/2012, de 6 de julio y del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio*, Navarra: Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2012, 2.ª edición, pág. 201, consideran que «es nueva regla no desnaturaliza en absoluto el contrato y viene a eliminar una traba carente de sentido en los casos en que el trabajador posee una formación múltiple».

caso bajo esta modalidad contractual, ni para la misma ni para otra profesión u oficio³², adoptándose, por el contrario, el criterio según el cual la prohibición de formalizar en estos supuestos un nuevo contrato no impide que se pueda realizar un contrato para otra actividad laboral u ocupación³³. Tras la nueva redacción del artículo 11.2 c) del ET introducida por el Real Decreto-ley 3/2012 nos encontramos, por tanto, ante una prohibición formulada en términos relativos, puesto que únicamente alcanza a la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero no a otras distintas³⁴. En este último supuesto, ni tan siquiera se impide que el nuevo contrato para la formación y el aprendizaje que tenga por objeto otra actividad laboral u ocupación se formalice en la misma empresa en la que ya se había formalizado el contrato anterior, dándose la paradoja de que el trabajador no podrá concertar un contrato en prácticas con base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación y el aprendizaje celebrado anteriormente con la misma empresa [art. 11.1 c) ET], pero sí podrá formalizar con la misma empresa un nuevo contrato para la formación y el aprendizaje para distinta actividad laboral u ocupación.

La mera existencia de esta previsión parte del reconocimiento de un fracaso, puesto que presupone que el trabajador que previamente ha formalizado el contrato para la formación y el aprendizaje y ha obtenido la cualificación profesional correspondiente no ha conseguido insertarse con posterioridad en el mercado laboral y, por tanto, es necesario que el mismo formalice un nuevo contrato para la formación y el aprendizaje para obtener una nueva cualificación profesional que esta vez sí le permita incorporarse al mercado de trabajo. No parece, por el contrario, que esta opción esté pensando en quien habiendo obtenido una cualificación profesional y pudiendo incorporarse al mercado de trabajo pretenda con posterioridad cambiar de profesión u oficio mediante la obtención de una cualificación profesional distinta a través de la formalización de un nuevo contrato para la formación y el aprendizaje³⁵.

En definitiva, esta medida pone en evidencia como la finalidad de lucha contra el desempleo y de inserción laboral del joven desempleado prevalece sobre la función formativa, puesto que con independencia de que el trabajador contratado haya ya obtenido una determinada cuali-

³² Vid., entre otros, PRADOS DE REYES, F. y CABRERA FERNÁNDEZ, J.A.: «Contratos para la formación» en OJEDA AVILÉS (coord.): *Modalidades de contrato de trabajo*, Madrid: Tecnos, 2003, pág. 47 y OJEDA AVILÉS, A. y GORELLI HERNÁNDEZ, J.: *Los contratos de trabajo temporales*, Madrid: Iustel, 2006, pág. 351.

³³ De esta opinión, PRADO LAGUNA, J.L.: «Los aspectos formativos...», cit., pág. 82. Vid. también sobre esta posibilidad CARDENAL CARRO, M.: «El "nuevo" contrato...», cit. y TARANCÓN PÉREZ, E. y ROMERO RÓDENAS, M.J.: *Modalidades de contratación...* cit., pág. 127.

³⁴ Vid. CAMPS RUIZ, L.M.: «Contratación, formación...», cit. 83.

³⁵ SUÁREZ CORUJO, B.: «La nueva regulación del contrato para la formación...», cit., pág. 102, también considera que teniendo en cuenta que el objeto de este contrato es la cualificación profesional, parece aceptable no impedir que un mismo trabajador pueda celebrar a lo largo del tiempo diversos contratos para la formación y el aprendizaje que le permitan adquirir las correspondientes capacitaciones laborales, «ahora bien, debe tenerse presente igualmente que de este modo se corre el riesgo de que los trabajadores jóvenes puedan verse abocados a encadenar contratos de esta modalidad con todas sus limitaciones –retributivas y de otras condiciones de trabajo–».

ficación profesional, se permite que el mismo pueda encadenar sucesivos contratos para la formación y el aprendizaje para otras actividades u ocupaciones distintas³⁶. Si tenemos en cuenta que actualmente se pueden formalizar estos contratos desde los 16 hasta los 30 años podemos encontrarnos con trabajadores que se mantengan durante todo este periodo con contratos para la formación y el aprendizaje con la inaceptable precarización de las condiciones laborales que ello supone³⁷. Asimismo, en el caso de las personas con discapacidad se podrían mantener en esta situación permanentemente puesto que no hay límite de edad³⁸.

C) No se contempla la posibilidad de formalizar esta modalidad contractual para la realización de aquellas actividades laborales que no dispongan de un título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados

El Real Decreto 1529/2012 no contempla la posibilidad de formalizar esta modalidad contractual para la realización de aquellas actividades laborales que no dispongan de un título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados, si bien, puede ser suficiente también la obtención de una certificación académica o acreditación parcial acumulable. La norma se aleja, por tanto, de las previsiones contenidas en el régimen transitorio previsto en el Real Decreto-ley 3/2012 que, como ya se ha indicado, sí contemplaba el supuesto de que no existiera título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o bien, que existiendo estos, no existieran centros formativos disponibles para su impartición, previéndose para estos supuestos que la actividad formativa inherente a estos contratos fuera la constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato, o, en su defecto, la constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas o comunicados por estas al Servicio Público de Empleo Estatal y a los Servicios Públicos de Empleo correspondientes a las comunidades autónomas, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

³⁶ GARCÍA ROMERO, B. y SELMA PENALVA, A.: «Medidas para favorecer la empleabilidad...», cit., pág. 66, consideran que «se trata de una previsión lógica, dado que si lo perseguido es potenciar al máximo la formación profesional de los trabajadores como elemento clave que garantice su futura empleabilidad, el contrato para la formación y el aprendizaje puede ser la herramienta apropiada para conseguir que esta especialización se complete, permitiendo que el trabajador acceda a un proceso de perfeccionamiento profesional en distintas actividades u ocupaciones, lo que ampliará en el futuro su abanico de posibilidades de contratación».

³⁷ RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.; VALDÉS DAL-RÉ, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.: «La nueva reforma...», cit., pág. 14, mantienen que «ello tiene el peligro de colocar a los jóvenes durante seis o incluso nueve años en la situación de aprendices en sucesivos contratos para distintas actividades». En la misma dirección, MOLINA NAVARRETE, C.: «De las "reformas laborales"...», cit., pág. 48, pone de manifiesto que con esta medida «queda claro que no le importaría al Gobierno fomentar que un mismo trabajador pueda estar cubriendo todos y cada uno de los puestos de una misma o distinta empresa a través del encadenamiento de contratos formativos».

³⁸ *Id.* RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.; VALDÉS DAL-RÉ, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.: «La nueva reforma...», cit., pág. 14.

Recuérdese además en este punto que la regulación actual del contrato para la formación y el aprendizaje también ha eliminado cualquier previsión específica para aquellos supuestos en que el contrato se formalice con un trabajador que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria³⁹. Por el contrario, la configuración inicial de este contrato dada por el Real Decreto-ley 10/2011 si contemplaba que en estos supuestos la formación dispensada al trabajador debía permitir en primer lugar la obtención de dicho título⁴⁰. Ello no significaba, sin embargo, que se renunciara a la obtención de la formación propia del contrato para la formación y el aprendizaje formalizado, como lo probaba el hecho de que se permitía que cuando el contrato se hubiera celebrado con trabajadores que no hubieran obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria se pudiera prorrogar la duración máxima del mismo en 12 meses⁴¹. Esta ampliación de la duración máxima del contrato debía hacer compatible la obtención de esta titulación y la plena cualificación profesional del trabajador. En cualquier caso, tras la supresión de esta previsión operada por el Real Decreto-ley 3/2012 y la Ley 3/2012 todo hace pensar que la obligación de que el trabajador reciba la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje no admite ninguna excepción ni matización, puesto que la misma deberá recibirse plenamente por el trabajador contratado aunque el mismo carezca del título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria⁴². No hubiera estado de más que se hubiera previsto que en determinados supuestos la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje pudiera complementarse con la dirigida a la obtención del título de Educación Secundaria Obligatoria⁴³.

D) No se podrá formalizar el contrato para la formación y el aprendizaje si el trabajador ya ha ocupado el puesto de trabajo en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses

El artículo 11.2 c) *in fine* del ET establece que «no se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeña-

³⁹ GARCÍA ROMERO, B. y SELMA PENALVA, A.: «Medidas para favorecer la empleabilidad...», cit., pág. 60, señalan que no debe confundirse esta desaparición con el hecho de que el contrato para la formación no pueda concertarse también con la finalidad de completar estos estudios, puesto que la nueva redacción del artículo 11.2 del ET permite, compatibilizar la «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». Muy crítico con esta medida se muestra SUÁREZ CORUJO, B.: «La (pen)última modificación del contrato...», cit., pág. 87.

⁴⁰ Vid. LAHERA FORTEZA, J.: «La reforma de la contratación laboral» en RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: *La reforma del mercado de trabajo y la Ley 35/2010*, Valladolid: La Ley, 2011, pág. 118.

⁴¹ Vid. MERCADER UGUINA, J.R.: «Medidas desesperadas de lucha contra el desempleo...», cit., pág. 73.

⁴² La enmienda núm. 485 presentada por el grupo parlamentario socialista al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral proponía al efecto volver a la redacción anterior prevista en el Real Decreto-ley 10/2011. Vid. Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados, Serie A. Proyecto de Ley núm. 4-6, de 27 de abril de 2012, pág. 428.

⁴³ A título de ejemplo, la Orden de 3 de octubre del 2012 del Gobierno vasco por la que se regula el programa HEZIBI de formación y trabajo en alternancia para jóvenes, contempla la posibilidad de impartir previamente formación dirigida a la obtención del graduado de Educación Secundaria Obligatoria.

do con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses». El objeto de esta modalidad contractual, es decir, la cualificación profesional del trabajador, no resulta compatible con aquellos supuestos en que el trabajador ha desempeñado con anterioridad durante un periodo relevante de tiempo el mismo oficio o puesto de trabajo para el que se le pretende cualificar profesionalmente, puesto que es de suponer que en estos supuestos el trabajador, ya dispone o, en cualquier caso, habrá obtenido al menos en parte dicha cualificación profesional. A partir de esta premisa, el legislador presume que si se ha desempeñado el puesto de trabajo por tiempo superior a 12 meses el trabajador ya dispone de la cualificación profesional necesaria y, por tanto, el contrato para la formación y el aprendizaje ha quedado sin objeto⁴⁴. Desde esta lógica, sin embargo, no se entiende que para el cómputo de los 12 meses durante los que se ha ocupado el puesto de trabajo correspondiente al contrato únicamente se tenga en cuenta el periodo de tiempo en que dicho puesto de trabajo se ha desempeñado por el trabajador en la misma empresa, no en vano, si el trabajador ha ocupado un mismo puesto de trabajo en diferentes empresas durante un tiempo superior a 12 meses también puede considerarse que el mismo ha obtenido la cualificación profesional necesaria⁴⁵.

Asimismo, con la previsión de que no se puedan celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses, también se pretende evitar que se utilice este tipo de contrato que tiene un importante componente de inserción laboral para trabajadores que ya tienen una cierta presencia o trayectoria en el mercado de trabajo, los cuales es preferible que se incorporen al mercado de trabajo mediante otras modalidades contractuales⁴⁶.

3.2. El alcance de la actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje

La importancia de la actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje y la voluntad de garantizar que la misma sirva para obtener un título de formación profesional de grado medio o superior o un certificado de profesionalidad se vislumbra antes incluso de la propia formalización del contrato, no en vano, el artículo 16.4 del Real Decreto 1529/2012 establece que «previamente a la formalización del contrato de trabajo, la empresa deberá verificar que, para el trabajo efectivo a realizar por la persona trabajadora, existe una actividad formativa relacionada con el mismo que se corresponde con un título de formación profesional de grado

⁴⁴ Vid. OJEDA AVILÉS, A. y GORELLI HERNÁNDEZ, J.: *Los contratos de trabajo...*, cit., pág. 351. Los autores indican que en estos supuestos no parece que pueda cumplirse la finalidad de esta tipología de contratos, puesto que el trabajador ya habrá desarrollado tareas en un puesto similar al que es objeto del contrato formativo durante un plazo de tiempo de cierta entidad.

⁴⁵ Una crítica sobre esta cuestión en VILA TIERNO, F.: «El contrato para la formación», en MONEREO PÉREZ, J.L.: *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Granada: Comares, 2010, pág. 339.

⁴⁶ Vid. MERCADER UGUINA, J.R.: «Medidas desesperadas de lucha contra el desempleo...», cit., pág. 71.

medio o superior o con un certificado de profesionalidad y que constituirá la actividad formativa inherente al contrato». Con esta previsión se pretende asegurar una verdadera correspondencia entre trabajo efectivo y actividad formativa, de modo que no pueda formalizarse esta modalidad contractual para desempeñar trabajos que no dispongan de una actividad formativa relacionada que se corresponda con un título de formación profesional de grado medio o superior o con un certificado de profesionalidad. En este punto, sin embargo, debe tenerse en cuenta el artículo 16.6 del Real Decreto 1529/2012 que prevé la posibilidad de que «entre las actividades formativas se podrá incluir formación no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para dar respuesta tanto a las necesidades de las personas trabajadoras, como a la de las empresas. Esta formación deberá ser autorizada por el Servicio Público de Empleo competente y no se considerará como trabajo efectivo».

Para garantizar el efectivo cumplimiento de la adecuada correspondencia entre trabajo efectivo y actividad formativa, el artículo 16.4 del Real Decreto 1529/2012 prevé la obligación de las empresas de recabar de los Servicios Públicos de Empleo las actuaciones de Información y Orientación previstas en el artículo 22 de esta norma, al efecto de conocer la oferta de centros de formación disponibles para impartir la formación inherente al contrato. En este punto, el artículo 22 del Real Decreto 1529/2012 recuerda que «corresponde a los Servicios Públicos de Empleo, en colaboración con las administraciones educativas, en sus respectivos ámbitos de competencias, informar y orientar a empresas y personas trabajadoras de las posibilidades de esta contratación y de las posibilidades de formación, así como orientarles para facilitar un adecuado ajuste entre las características del puesto de trabajo ofertado por la empresa y los centros de formación disponibles para impartir la formación inherente al contrato, facilitando información que ayude a relacionar dicho puesto de trabajo y la plaza de formación vinculada al mismo»⁴⁷.

En la misma dirección, el artículo 21.1 c) del Real Decreto 1529/2012 prevé que en el momento de la formalización del contrato para la formación y el aprendizaje, deberá hacerse constar en el acuerdo para la actividad formativa anexo al mismo «expresión detallada del título de formación profesional, o certificado de profesionalidad o certificación académica o acreditación parcial acumulable objeto del contrato y expresión detallada de la formación

⁴⁷ Para la adecuada satisfacción de estas funciones el artículo 24 del Real Decreto 1529/2012 prevé que «los Servicios Públicos de Empleo establecerán los medios específicos para garantizar estos servicios de información y orientación, coordinarán la información relativa a las empresas que demandan celebrar contratos para la formación y el aprendizaje y a los centros formativos reconocidos para impartir la formación vinculada a estos contratos». Asimismo se prevé que «la prestación de estos servicios se podrá realizar directamente, en una sede física, a través de una página web o de cualquier otro medio que garantice su difusión». En todo caso, se prevé que el establecimiento de estos servicios se efectuará, exclusivamente, con los medios de los que dispongan dichos Servicios Públicos de Empleo. También se prevé que los Servicios Públicos de Empleo, en colaboración con las Administraciones educativas, en sus respectivos ámbitos de competencia, coordinarán la información sobre los puestos de trabajo ofertados por las empresas, los centros de formación disponibles, las posibilidades de formación en todo el territorio nacional y la igualdad en el acceso a la información.

complementaria asociada a las necesidades de la empresa o de la persona trabajadora, cuando así se contemple».

Asimismo, el artículo 16.7 del Real Decreto 1529/2012 prevé que la actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje sea autorizada previamente a su inicio por el Servicio Público de Empleo competente, para lo cual la empresa deberá presentar el correspondiente acuerdo para la actividad formativa previsto en el artículo 21 de esta norma. Esta autorización será concedida por el Servicio Público de Empleo Estatal cuando la empresa realice contratos para la formación y el aprendizaje en más de una comunidad autónoma (art. 16.8 del Real Decreto 1529/2012). En este caso, el seguimiento y evaluación de dicha actividad formativa será realizado por el Servicio Público de Empleo Estatal. Estas autorizaciones deberán ser resueltas por el Servicio Público de Empleo competente en el plazo de un mes desde la fecha de presentación del acuerdo para la actividad formativa. La no resolución en dicho plazo, legitima a los interesados para entender estimada su solicitud por silencio administrativo (art. 16.9 del Real Decreto 1529/2012). Estas previsiones se encuentran reafirmadas por el artículo 24.6 del Real Decreto 1529/2012 que prevé que la gestión de la actividad formativa, incluyendo su autorización, seguimiento y evaluación, corresponde a los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas y al Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos de gestión. A mayor abundamiento el artículo 25.3 de la misma norma prevé que «los Servicios Públicos de Empleo realizarán el seguimiento y control de la formación para la obtención de los certificados de profesionalidad vinculada a los contratos de formación y aprendizaje».

La trascendencia que adquiere la actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje ha comportado que la normativa haya incorporado en este punto determinadas obligaciones específicas dirigidas a cada una de las partes. Así, en relación con el empresario, el artículo 16.2 del Real Decreto 1529/2012 establece la obligación de la empresa de garantizar las condiciones que permitan la asistencia del trabajador a los programas formativos determinados en el acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato. En consecuencia, se impone al empresario una obligación de hacer compatible la parte de la jornada laboral que se dedica al desarrollo del trabajo efectivo propio de esta modalidad contractual con la asistencia a los programas formativos correspondientes. El citado precepto, sin embargo, a diferencia de lo que hacía la normativa anterior, no contempla de un modo expreso la obligación del empresario de conceder al trabajador los permisos necesarios para recibir dicha formación.

Asimismo, en relación con el trabajador contratado mediante el contrato para la formación y el aprendizaje, además de exigirse que el mismo reúna los requisitos de acceso establecidos en la correspondiente normativa para cursar las enseñanzas de dicha actividad formativa (art. 16.3 del Real Decreto 1529/2012), se establece que el mismo estará obligado a «participar de manera efectiva en la actividad formativa relacionada» (art. 16.2 del Real Decreto 1529/2012). Esta obligación formativa del trabajador se encuentra reforzada con la previsión contenida en el mismo precepto de que las faltas de puntualidad o de asistencia no justificadas de la persona trabajadora a las actividades formativas serán calificadas como faltas al trabajo a los efectos legales oportunos. Se equiparan

de este modo, por tanto, las faltas de puntualidad y de asistencia no justificadas a las actividades formativas y al trabajo, con lo cual, ambos aspectos del contenido del contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje se sitúan en un plano de igualdad. Esta previsión debe ayudar a que el trabajador se implique plenamente en su proceso formativo y, en última instancia, en la consecución del objetivo básico de esta modalidad contractual que no es otro que la cualificación profesional del trabajador imprescindible para la posterior inserción laboral del mismo. Esta previsión, sin embargo, no aporta nada nuevo al respecto, puesto que el artículo 9 del Real Decreto 488/1998 ya contemplaba que «el trabajador contratado para la formación estará obligado a prestar el trabajo efectivo y a recibir la formación» y que «las faltas de puntualidad o de asistencia del trabajador a las enseñanzas teóricas serán calificadas como faltas al trabajo a los efectos legales oportunos».

Ahora bien, lo que en última instancia debe garantizar definitivamente el cumplimiento del objetivo formativo del contrato para la formación y el aprendizaje es el contenido de la formación. En este punto, ya el artículo 11.2 del ET prevé que la cualificación profesional del trabajador contratado deberá alcanzarse al combinar en un régimen de alternancia la actividad laboral retribuida en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Normalmente, las personas trabajadoras que suscriban un contrato para la formación y el aprendizaje deberán recibir la formación profesional del sistema educativo o para el empleo, asociada a unidades de competencia, del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, relacionadas con la actividad laboral desempeñada en el puesto de trabajo que ocupen, si bien, el artículo 16.6 del Real Decreto 1529/2012 prevé la posibilidad de que entre las actividades formativas se pueda incluir formación no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para dar respuesta tanto a las necesidades de las personas trabajadoras, como a las de las empresas. En todo caso se prevé que esta formación sea autorizada por el Servicio Público de Empleo competente y no se considerará como trabajo efectivo⁴⁸. El Real Decreto 1529/2012 desarrolla de este modo la previsión contenida en el artículo 11.2 d) del ET que preveía la posibilidad de que el desarrollo reglamentario en esta materia pudiera incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas. Esta formación debe hacerse constar en el acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato para la formación y el aprendizaje. A tal efecto, el artículo 21.1 c) del Real Decreto 1529/2012 indica que el mismo deberá contener «(...) expresión detallada de la formación complementaria asociada a las necesidades de la empresa o de la persona trabajadora, cuando así se contemple».

⁴⁸ El Dictamen del Consejo de Estado de 18 de octubre de 2012, sobre el proyecto de Real Decreto por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual mantiene al respecto que «deberían determinarse los criterios para que los Servicios Públicos de Empleo puedan autorizar dicha actividad formativa pues téngase en cuenta que son las distintas comunidades autónomas, a través de sus correspondientes Servicios Públicos de Empleo (o, en su caso, el Estatal) los competentes para otorgar dicha autorización, lo que podría dar lugar a que una misma formación en distintas comunidades autónomas tuviera resultados distintos a los efectos de la regulación proyectada».

Finalmente, por lo que respecta al contenido de la formación que debe ser dispensada en el marco del contrato para la formación y el aprendizaje, el artículo 21.1 f) del Real Decreto 1529/2012 también establece que deberá especificarse en el acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato para la formación y el aprendizaje «el contenido del programa de formación, con expresión de las actividades que se desarrollan en la empresa y en el centro formativo, profesorado y forma y criterios de evaluación».

3.3. Diferentes tipologías de actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje

El Real Decreto 1529/2012 permite distinguir diferentes tipologías de actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje atendiendo a dos criterios distintos: a) las modalidades de desarrollo de la formación profesional dual y b) las modalidades de impartición de la actividad formativa.

El primer criterio clasificatorio de la actividad formativa propia del contrato para la formación y el aprendizaje se apoya en las diferentes modalidades de desarrollo de la formación profesional dual inherente al contrato. A tal efecto, el artículo 3 del Real Decreto 1529/2012 prevé las siguientes modalidades de desarrollo de la formación profesional dual en atención al grado de participación e implicación de las empresas en el desarrollo de las actividades formativas:

- Formación exclusiva en centro formativo, que consiste en compatibilizar y alternar la formación que se adquiere en el centro de formación y la actividad laboral que se lleva a cabo en la empresa.
- Formación con participación de la empresa, consistente en que las empresas faciliten a los centros de formación los espacios, las instalaciones o los expertos para impartir total o parcialmente determinados módulos profesionales o módulos formativos.
- Formación en empresa autorizada o acreditada y en centro de formación, que consiste en la impartición de determinados módulos profesionales o módulos formativos en la empresa, complementariamente a los que se impartan en el centro de formación.
- Formación compartida entre el centro de formación y la empresa, que consiste en coparticipar en distinta proporción en los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa durante la actividad laboral y en el centro de formación. En este supuesto la empresa deberá disponer de autorización de la Administración educativa y de la acreditación de la Administración laboral correspondiente para impartir este tipo de formación durante la vigencia del contrato, y estará adscrita al centro con el que imparta la formación.
- Formación exclusiva en la empresa, que consiste en que la formación se imparte en su totalidad en la empresa.

A pesar de admitirse estos diferentes grados de participación e implicación de las empresas en el desarrollo de las actividades formativas derivadas del contrato para la formación y el aprendizaje, en la práctica es difícil pensar en una implicación importante de las empresas en este punto, puesto que ello requiere una importante estructura formativa en las empresas que no resulta habitual en el tejido empresarial español donde predominan las pequeñas y medianas empresas. Únicamente las grandes empresas pueden plantearse unos mayores grados de implicación en el desarrollo de las actividades formativas propias de esta modalidad contractual.

Para aquellos supuestos en que se opta por un mayor nivel de participación e implicación de las empresas en la impartición de la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, el Real Decreto 1529/2012 contempla determinadas cautelas y prevenciones al respecto. En primer lugar, el artículo 3.2 prevé que las empresas autorizadas para impartir ciclos formativos de formación profesional se someterán a supervisión educativa, en la forma que determinen las Administraciones educativas competentes. Y, en segundo lugar, el artículo 3.3 prevé que cuando la formación en la empresa se dirija a la obtención de un título de formación profesional, la evaluación del alumnado será responsabilidad de los profesores de los módulos profesionales del centro de adscripción, teniendo en cuenta las aportaciones de los formadores de la empresa y las actividades desarrolladas en la misma y cuando dicha formación se dirija a la obtención de un certificado de profesionalidad la evaluación se efectuará de acuerdo con lo contemplado en el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad.

El segundo criterio de clasificación de la actividad formativa propia del contrato para la formación y el aprendizaje se apoya en las diferentes formas en que se pueden ofertar e impartir las actividades formativas inherentes al contrato para la formación y el aprendizaje. A tal efecto, el artículo 17 del Real Decreto 1529/2012 prevé que las actividades formativas inherentes a los contratos para la formación y el aprendizaje se podrán ofertar e impartir, en el ámbito de la formación profesional para el empleo, en las modalidades presencial, teleformación o mixta, y en el ámbito educativo, en régimen presencial o a distancia, de acuerdo, en cada caso, con lo dispuesto en la normativa reguladora de la formación profesional de los certificados de profesionalidad o del sistema educativo. Pese a que la norma identifica estas diferentes modalidades de impartición de la actividad formativa, no lleva a cabo una definición de las mismas, si bien, la identificación de cada una de ellas no plantea especiales dificultades.

La modalidad de formación que se adopte dentro de estas posibilidades previstas, a saber, presencial, a distancia, teleformación o mixta deberá hacerse constar de un modo expreso en el acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato para la formación y el aprendizaje [art. 21.1 d) del Real Decreto 1529/2012].

Este amplio abanico de modalidades de impartición de la actividad formativa encuentra su fundamento, según el artículo 17 del Real Decreto 1529/2012 en la voluntad de facilitar la impartición de las actividades formativas al régimen de alternancia con la actividad laboral en la empresa. Es decir, con la previsión de esta pluralidad de modalidades de impartición de la actividad formativa se pretende hacer posible y compatible en todo caso el trabajo efectivo y la ac-

tividad formativa que definen el modelo de formación en alternancia propio del contrato para la formación y el aprendizaje. La elección de una u otra modalidad de impartición de las actividades formativas dependerá en cualquier caso de lo previsto en la normativa reguladora de la formación profesional de los certificados de profesionalidad o del sistema educativo por lo que no dependerá de la exclusiva voluntad del empresario.

Aunque la admisibilidad de las modalidades de impartición de la actividad formativa no presenciales puede contribuir a paliar los inconvenientes que pueden plantearse en ocasiones a la hora de localizar un centro de formación idóneo, las mismas tradicionalmente han suscitado no pocas críticas en el seno de la doctrina y han planteado una importante litigiosidad judicial al haberse considerado que posibilitan el fraude al convertir la formación del trabajador contratado mediante el contrato para la formación y el aprendizaje en una mera formalidad⁴⁹. En todo caso, la previsión recogida en el artículo 17.1 del Real Decreto 1529/2012 de que la elección de una u otra modalidad de impartición de las actividades formativas se haga depender en cualquier caso de lo previsto en la normativa reguladora de la formación profesional de los certificados de profesionalidad o del sistema educativo debe contribuir a mitigar estos temores. Asimismo, los diferentes programas de formación profesional dual que se pongan en marcha en las comunidades autónomas podrán incidir de un modo decisivo en la modalidad de impartición de las actividades formativas⁵⁰.

Además no debe olvidarse a este respecto que la gestión de la actividad formativa, incluyendo su autorización, seguimiento y evaluación, corresponde a los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas y al Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos de gestión. A mayor abundamiento, para el supuesto de los certificados de profesionalidad, el artículo 25 del Real Decreto 1529/2012 prevé que los Servicios Públicos de Empleo, en el marco del seguimiento de la actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje, deberán garantizar el desarrollo de procesos de evaluación que aseguren los resultados de aprendizaje definidos en las capacidades y criterios de evaluación de cada uno de los módulos formativos que

⁴⁹ Vid. VILA TIerno, F.: «De nuevo a vueltas con el proceso de cualificación en el contrato para la formación. La ausencia de causalidad en supuestos de enseñanza a distancia» (BIB 2009\568). El autor considera que cuando la formación se concierta a distancia, «permite una gestión más eficaz del contrato, mediante adaptaciones del mismo, pero, a su vez, incrementa la posible utilización fraudulenta de aquel mediante la sustitución de formación por trabajo efectivo o por la mera inexistencia de cualificación». Vid. también, sobre el incumplimiento de la obligación empresarial en estos supuestos HERRAIZ MARTÍN, M.S.: «El contrato para la formación: nueva legislación y jurisprudencia (BIB 2006\1993). Vid. también la STSJ de Galicia de 3 de octubre de 2008 (AS 2636) y la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 29 de octubre de 2008 (AS 2736).

⁵⁰ A título de ejemplo, la Orden de 3 de octubre del 2012 del Gobierno vasco por la que se regula el programa HEZIBI de formación y trabajo en alternancia para jóvenes, contempla la previsión de que la actividad formativa se imparta con carácter general en la modalidad presencial, si bien, se prevé que excepcionalmente se podrán llevar a cabo proyectos formativos en modalidad mixta, combinando la modalidad presencial y formación a distancia o formación en línea, en caso de que la empresa o empresas que realizan la contratación y el centro de formación impartidor consideren más adecuada esta modalidad de impartición y la actividad formativa no se resienta.

incluyen los certificados de profesionalidad. En relación con estos módulos se prevé que cuando los mismos se desarrollen mediante teleformación, en todo o en parte, requerirán la definición y realización de una prueba final de carácter presencial.

3.4. Lugares de impartición de la actividad formativa

El Real Decreto 1529/2012 desarrolla la previsión contenida en el artículo 11.2 d) del ET según la cual el trabajador debe recibir la formación directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo, si bien, también se prevé que se pueda recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional que se contempla en el artículo 11.2 e) del ET, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

A partir de esta previsión, el artículo 18 del Real Decreto 1529/2012, bajo el epígrafe de «red de centros de formación profesional», identifica los dos posibles responsables de la impartición de la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, a saber: los centros de formación profesional y la propia empresa.

En primer lugar, en relación con los centros de formación profesional, el artículo 18 del Real Decreto 1529/2012, como ya hiciera anteriormente el artículo 11.2 d) del ET, se remite a los contemplados en la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. A tal efecto, la red de centros de formación profesional prevista por la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002 está actualmente constituida por los siguientes centros:

- Los centros integrados públicos y privados concertados de formación profesional, conforme a lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley Orgánica 5/2002 y en el Real Decreto 1558/2005, de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los centros integrados de formación profesional.
- Los centros públicos y privados concertados del sistema educativo que ofertan formación profesional.
- Los centros de referencia nacional, en las condiciones y para los fines establecidos en el Real Decreto 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los centros de referencia nacional en el ámbito de la formación profesional.
- Los centros públicos del Sistema Nacional de Empleo.
- Los centros privados acreditados del Sistema Nacional de Empleo que ofertan formación profesional para el empleo.

Para el supuesto de que se trate de centros del sistema educativo, el artículo 19.3 del Real Decreto 1529/2012 prevé que será suficiente que la Administración educativa comunique al Servicio Público de Empleo competente los centros disponibles para desarrollar las actividades formativas de los contratos para la formación y el aprendizaje.

Con el fin de dar la mayor publicidad posible de los centros acreditados para poder impartir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, el artículo 18.3 del Real Decreto 1529/2012 prevé que los Servicios Públicos de Empleo incluyan en los registros contemplados en el artículo 9.2 del Real Decreto 395/2007 los centros acreditados para poder impartir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, o hagan constar esta condición de acreditados en los centros ya incluidos en dicho registro. En todo caso, se prevé que estos centros cumplan los requisitos establecidos para su acreditación en la normativa reguladora de los certificados de profesionalidad.

Asimismo, deben tenerse en cuenta las previsiones contenidas en la disposición adicional tercera del Real Decreto 1529/2012 relativas a la matriculación de los alumnos en centros de formación del sistema educativo. A tal efecto, se efectúan dos previsiones con el fin de facilitar la matrícula de las personas trabajadoras que suscriban un contrato para la formación y el aprendizaje, siempre, claro está, en los términos que establezcan las Administraciones educativas: en primer lugar, se prevé la reserva de plazas en los centros educativos y en la oferta a distancia a favor de estas personas, que podrán ofertarse al resto de colectivos si no fueran cubiertas al mes de comenzar el curso; y, en segundo lugar, se prevé la admisión de la matrícula en cualquier momento del año. Ahora bien, de la previsión de que las plazas que se reserven a las personas contratadas mediante el contrato para la formación y el aprendizaje puedan ofertarse al resto de colectivos si no fueran cubiertas al mes de comenzar el curso, puede deducirse que los centros no podrían admitir matrículas en cualquier momento del año cuando no tuvieran plazas disponibles por haber sido cubiertas por otros colectivos después de transcurrido el primer mes desde el comienzo del curso⁵¹.

En segundo lugar, por lo que respecta a las empresas, el artículo 18.4 del Real Decreto 1529/2012, de conformidad con lo ya previsto en el artículo 11.2 d) del ET, admite que la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje también se pueda impartir en la propia empresa, si bien, se prevé en estos supuestos una posible colaboración con la red de centros de formación profesional anteriormente indicados, ya que se prevé la posibilidad de que se realicen periodos de formación complementaria en los centros de la red mencionada.

Para que las empresas puedan dispensar la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje es preciso que las mismas dispongan de instalaciones adecuadas y personal con formación técnica y didáctica adecuada a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional. Asimismo, se requiere que la empresa deba estar autorizada para ofertar la formación de ciclos formativos y/o acreditada como centro para impartir la formación di-

⁵¹ *Vid.* Dictamen del Consejo de Estado sobre el proyecto de Real Decreto por el que se desarrolla el contrato..., cit.

rigida a la obtención de certificados de profesionalidad, para lo cual deberá reunir los requisitos establecidos en la normativa de aplicación, así como las condiciones que puedan determinar las Administraciones educativas y laborales en el ámbito de sus competencias.

En este punto, la disposición adicional quinta del Real Decreto 1529/2012, bajo el enunciado de «adaptación de los requisitos para la acreditación de empresas de menos de 5 trabajadores», prevé que «reglamentariamente se regulará la modulación de los requisitos mínimos de espacios, instalaciones y equipamientos al número de trabajadores a formar, cuando una empresa de menos de 5 trabajadores, solicite la acreditación para la impartición de certificados de profesionalidad de nivel 1 a sus propios trabajadores a través del contrato para la formación y el aprendizaje».

La previsión que realiza el artículo 11.2 d) del ET y que ahora recoge y desarrolla el artículo 19.4 del Real Decreto 1529/2012 supone volver al modelo anterior a la reforma laboral de 2010 al admitir la formación en la propia empresa, que emulando al modelo alemán es considerada no únicamente como un centro productivo, sino como una unidad formativa para el empleo, lo cual, sin embargo, en nuestro país se ha mostrado ineficaz⁵². A pesar de las cautelas que prevé la normativa, la aceptación de que sea la propia empresa la que imparta la formación, supone introducir nuevamente dudas sobre el alcance del cumplimiento de esta obligación por parte de las empresas y, especialmente, sobre la calidad de la misma, no en vano, en estos supuestos existen mayores dificultades de control⁵³. Frente a ello, el artículo 18.4 del Real Decreto 1529/2012 se limita a prever como mayor garantía, pero sin mayor precisión, que la empresa que pretenda impartir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje deberá estar autorizada para ofertar la formación de ciclos formativos y/o acreditada como centro para impartir la formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, para lo cual deberá reunir los requisitos establecidos en la normativa de aplicación, así como las condiciones que puedan determinar las Administraciones educativas y laborales en el ámbito de sus competencias.

La posibilidad de que la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje se pueda impartir en la propia empresa debe ponerse en relación, sin embargo, con el hecho de que esta opción supone la asunción por parte de la empresa de una notable carga organizativa y económica. Por ello, si tenemos en cuenta el tamaño habitual de las empresas en nuestro país, fundamentalmente pequeñas y medianas, es de prever que esta opción no vaya a ser muy habi-

⁵² Más contundente se muestra MOLINA NAVARRETE, C.: «De las «reformas laborales...», cit., pág. 49, que habla de fracaso de este modelo de «interiorización en la fábrica de la formación».

⁵³ SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: *Claves de la reforma laboral...*, cit., pág. 187, ponen de manifiesto estas mismas dudas al afirmar que «desde el punto de vista del cumplimiento efectivo de la formación, sin embargo, es inevitable certificar las dificultades que hay para su control y el consiguiente riesgo de que aquella no se imparta de manera efectiva». GUTIÉRREZ PÉREZ, M.: «El contrato para la formación y el aprendizaje tras las Reformas de 2011 y 2012», (BIB 2012\1181), también muestra sus dudas al respecto, al considerar que «al recibirse la formación en las propias instalaciones de la empresa será difícil controlar si se está llevando a cabo una verdadera labor formativa, tal cual exige el propio contrato, o realmente, se usa este contrato para solapar una relación laboral de carácter ordinario, habida cuenta de las importantes ventajas que ofrece este contrato para el empresario».

tual en la práctica⁵⁴. Es de presumir, por tanto, que esta opción quede reservada a las empresas de grandes dimensiones.

3.5. Momento de inicio y duración de la actividad formativa

La regulación actual del contrato para la formación y el aprendizaje ha eliminado la previsión de un plazo máximo dentro del cual deben comenzar las actividades formativas. A tal efecto, la regulación inicial de esta modalidad contractual preveía que las actividades formativas debían comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de celebración del contrato. Esta previsión había suscitado alguna crítica puesto que se consideraba que la norma autorizaba a que hubiera un plazo de cuatro meses de desajuste entre el inicio de la relación laboral y el derecho a recibir la formación adecuada, por lo que el aprendizaje inicial se dejaba exclusivamente en manos de la actividad laboral retribuida en la empresa⁵⁵. La redacción del precepto introducida por el Real Decreto-ley 3/2012 y mantenida por la Ley 3/2012, sin embargo, ha procedido a eliminar la previsión de un plazo máximo dentro del cual deben comenzar las actividades formativas⁵⁶. Esta circunstancia deja en una indeterminación absoluta el momento a partir del cual debe empezar la actividad formativa que debe recibir el trabajador en alternancia con la actividad laboral retribuida en la empresa⁵⁷.

El Real Decreto 1529/2012 mantiene la indefinición en este punto, dotando a esta cuestión de la máxima flexibilidad posible. A tal efecto, la norma contiene dos previsiones dirigidas a conseguir este propósito. La primera, contenida en el artículo 17.1 de esta norma establece que las actividades formativas podrán concentrarse, en los términos que acuerden de forma expresa las partes contratantes, en determinados periodos de tiempo respecto a la actividad laboral durante la vigencia del contrato. La segunda, prevista en el artículo 17.2 del Real Decreto 1529/2012, prevé

⁵⁴ DE VICENTE PACHÉS, F.: «Los contratos formativos», en GARCÍA NINET, J.I. (dir.): *La contratación temporal*, Valencia: Tirant lo Blanch, 1999, pág. 414, en relación con regulaciones anteriores del contrato en formación, establecía que «la formación teórica generalmente será impartida por un centro ajeno a la empresa, ya que las pequeñas y medianas empresas –dimensión que predomina en el mercado de trabajo español–, no cuentan con la estructura suficiente –al carecer de centros o personas– para poder llevar a cabo esta función formativa».

⁵⁵ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: «La "nueva" reforma laboral"..., cit., pág. 172.

⁵⁶ La enmienda núm. 485 presentada por el grupo parlamentario socialista al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral propone al efecto volver a la redacción anterior prevista en el Real Decreto-ley 10/2011. Vid. Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados, Serie A. Proyecto de Ley núm. 4-6, de 27 de abril de 2012, pág. 428.

⁵⁷ SUÁREZ CORUJO, B.: «La (pen)última modificación del contrato...», cit., pág. 87, indica que ello posibilita que se centre la actividad formativa al final del contrato, lo que puede contribuir a devaluar su contenido y, sobre todo, su vinculación con el componente laboral de la relación contractual. TARANCÓN PÉREZ, E. y ROMERO RÓDENAS, M.J.: «La contratación laboral...», cit., pág. 169, mantienen al respecto que la desaparición de la previsión legal que establecía que la formación debía comenzar en el plazo de cuatro meses desde la fecha de celebración del contrato no supone que quede demorado sin plazo alguno el inicio de la formación, sino que esta ha de efectuarse en los términos indicados en la normativa –disposiciones transitorias séptima y octava del Real Decreto-ley 3/2010–.

que los programas formativos puedan organizarse con una distribución temporal flexible que en todo caso deberá garantizar que el alumno pueda cursar los módulos profesionales del ciclo formativo o los módulos formativos del certificado de profesionalidad.

Como puede observarse, el Real Decreto 1529/2012 deja en la absoluta indefinición el momento de inicio de la actividad formativa y la determinación del modo en que la misma ha de dispensarse en relación con la actividad laboral, de modo que serán admisibles todas las posibilidades que tradicionalmente se han barajado al respecto, es decir, que se dispense de forma concentrada con carácter previo al inicio de la actividad laboral o en un momento posterior, que se dispense paralelamente con la actividad laboral durante toda o una parte de la vigencia del contrato, etcétera⁵⁸.

Por lo que se refiere a la duración de la actividad formativa, el artículo 19.2 del Real Decreto 1529/2012 indica, como no podía ser de otro modo, que el periodo de formación se desarrollará durante la vigencia del contrato para la formación y el aprendizaje. Previéndose esta correlación entre duración del contrato y duración de la actividad formativa, cabe recordar, aunque sea brevemente, cuál es la duración prevista para esta modalidad contractual. En este punto, el artículo 11.2 b) del ET, reproducido en este punto por el artículo 11 del Real Decreto 1529/2012, establece que «la duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años».

Esta regulación de la duración del contrato para la formación y el aprendizaje introduce importantes novedades en relación con los precedentes contratos en formación tanto por lo que respecta a la duración mínima como a la duración máxima⁵⁹. Respecto a la duración mínima se pasa de la previsión habitual de los seis meses a la actual de un año. Con toda probabilidad, con esta medida se pretendía asegurar el objetivo básico de que el trabajador obtuviera una cualificación profesional de calidad más allá de su inmediata inserción laboral, a tal efecto podría considerarse que una duración mínima del contrato de seis meses no resulta tiempo suficiente para garantizar dicha cualificación profesional.

Ahora bien, los artículos 11.2 b) del ET y 11 del Real Decreto 1529/2012 recogen una previsión que puede suponer en determinadas ocasiones la reducción de la duración mínima del con-

⁵⁸ SUÁREZ CORUJO, B.: «La nueva regulación del contrato para la formación...», cit., pág. 105, indica que incluso cabría concentrar la actividad formativa al final del contrato, lo que puede contribuir a devaluar su contenido y, sobre todo, su vinculación con el componente laboral del contrato. En la misma dirección, LÓPEZ TERRADA, E.: *Las modalidades de contratación...*, cit., pág. 66, pone de manifiesto que la previsión de que la actividad formativa comenzara en el plazo de cuatro meses desde la celebración del contrato constituía una protección frente a la posible acumulación del trabajo efectivo en los primeros meses del contrato para proceder a la resolución del mismo antes del comienzo de la actividad formativa.

⁵⁹ SEMPERE NAVARRO, A.V.: «Más medidas "urgentes"...», cit., califica estos cambios como relevantes.

trato. A tal efecto, dichos preceptos prevén que «mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses (...)». Se establece, por tanto, la posibilidad de que la negociación colectiva reduzca de un modo significativo la duración mínima de este contrato pudiéndose llegar incluso a una reducción del 50 %, pasando de un año a seis meses, que se perfila como el mínimo absoluto de esta modalidad contractual⁶⁰. Esta limitación de la duración mínima del contrato para la formación y el aprendizaje, además, no se vincula a las necesidades formativas del trabajador por considerarse cubiertas en un periodo inferior a un año, sino que, por el contrario, se vincula a las necesidades organizativas o productivas de las empresas⁶¹. Las necesidades formativas del trabajador se postergan de este modo a las necesidades organizativas y productivas de la empresa⁶². En todo caso, el hecho de que el convenio colectivo sea el instrumento al que debe acudir para reducir la duración mínima del contrato debe constituir una garantía de que se velará por garantizar que la duración del contrato para la formación y el aprendizaje sea en todo caso la necesaria para asegurar una óptima cualificación profesional del trabajador contratado.

Por lo que respecta a la duración máxima ordinaria del contrato para la formación y el aprendizaje, la versión actual del artículo 11.2 b) del ET y el artículo 11 del Real Decreto 1529/2012 recuperan la duración de tres años. No parece tampoco que esta ampliación de la duración máxima ordinaria del contrato para la formación y el aprendizaje pueda apoyarse en la mejora de la cualificación profesional del trabajador, que inicialmente se consideraba garantizada con una duración máxima del contrato de dos años, salvo en aquellos supuestos en que por diferentes motivos podía ser necesario un periodo superior de hasta tres años. Más bien parece que una vez más las necesidades de inserción laboral de los jóvenes desempleados justifica que con carácter general los contratos para la formación y el aprendizaje que se formalicen con los mismos puedan extenderse hasta los tres años⁶³.

La previsión de una duración máxima del contrato para la formación y el aprendizaje de tres años supone una homogenización de la misma para todos los casos, sin atender, como ha sido tradicional, a las características especiales que puedan plantear determinados supuestos y/o colectivos específicos. Únicamente por vía de la negociación colectiva se prevé la posibilidad de emprender una cierta adaptación de la duración máxima del contrato siempre respetando la máxima de tres

⁶⁰ Vid. SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: *Claves de la reforma laboral...*, cit., pág. 187.

⁶¹ SUÁREZ CORUJO, B.: «La (pen)última modificación del contrato...», cit., pág. 82, llama la atención sobre el hecho de que únicamente se repare en el interés empresarial y que se olvide las posibles necesidades formativas de los trabajadores.

⁶² La enmienda núm. 485 presentada por el grupo parlamentario socialista al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral proponía a tal efecto volver a la redacción anterior prevista en el Real Decreto-ley 10/2011. Vid. Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados, Serie A. Proyecto de Ley núm. 4-6, de 27 de abril de 2012, pág. 428.

⁶³ La enmienda núm. 485 presentada por el grupo parlamentario socialista al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral también proponía volver a la redacción anterior prevista en el Real Decreto-ley 10/2011. Vid. Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados, Serie A. Proyecto de Ley núm. 4-6, de 27 de abril de 2012, pág. 428.

años, que se configura de este modo como un máximo absoluto⁶⁴. En este sentido, se prevé que mediante convenio colectivo puedan establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas siempre que la duración máxima del contrato no supere los tres años. Resulta admisible, por tanto, que mediante convenio colectivo de cualquier ámbito, incluido el de empresa, se prevean duraciones máximas del contrato para la formación y el aprendizaje inferiores a la ordinaria de tres años. Estas duraciones máximas inferiores previstas en el convenio colectivo deberán responder en todo caso a las necesidades organizativas o productivas de las empresas. Nuevamente, por tanto, estas necesidades empresariales pueden llegar a prevalecer sobre las necesidades formativas del trabajador⁶⁵, si bien, la exigencia de que el establecimiento de duraciones distintas del contrato deba fijarse en convenio colectivo también puede ayudar a objetivar y racionalizar estos supuestos.

Finalmente, en relación con la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el artículo 11.2 b) del ET y el artículo 11 del Real Decreto 1529/2012 contemplan la posibilidad de prórrogas en el caso de que el contrato se haya concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, previéndose al respecto que en estos supuestos el contrato «podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes hasta dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder la duración máxima de tres años». En estos casos se establece la obligación de la empresa de informar a la representación legal de los trabajadores sobre las prórrogas suscritas. Por el contrario, cuando los trabajadores contratados mediante esta modalidad contractual continúen prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera mediado denuncia expresa, los contratos se considerarán prorrogados tácitamente como contratos ordinarios por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Pues bien, durante la vigencia del contrato para la formación y el aprendizaje deberá dispensarse la actividad formativa, la duración de la cual será, de conformidad con el artículo 19.1 del Real Decreto 1529/2012, al menos, la necesaria para la obtención del título de formación profesional, del certificado de profesionalidad o de la certificación académica o acreditación parcial acumulable. Esta formación deberá especificarse en el acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato para la formación y el aprendizaje.

El artículo 19.1 del Real Decreto 1529/2012 establece una obligación específica respecto a la duración que debe tener la actividad formativa dispensada en el marco del contrato para la formación y el aprendizaje, al prever que en todo caso deberá respetar la duración de la forma-

⁶⁴ SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: *Claves de la reforma laboral...*, cit., pág. 187. *Vid.* también, GARCÍA ROMERO, B. y SELMA PENALVA, A.: «Medidas para favorecer la empleabilidad...», cit., pág. 65.

⁶⁵ CAMPS RUIZ, L.M.: «Contratación, formación...», cit., pág. 82, indica al respecto que «la duración "personalizada" del contrato de formación no se vincula a las posibles especialidades del proceso de formación, sino a las «necesidades organizativas o productivas de las empresas»». También se muestra crítico en este sentido GUTIÉRREZ PÉREZ, M.: «El contrato para la formación...», cit.

ción asociada que se establece para cada uno de los módulos profesionales que constituyen las enseñanzas de los títulos en la norma que desarrolla el currículo correspondiente o la duración de los módulos formativos de los certificados de profesionalidad que se determina en los correspondientes reales decretos por los que se establecen los mismos.

3.6. El régimen de tutorías en la actividad formativa

Uno de los elementos definidores de la formación profesional en alternancia y, por tanto, de la formación dispensada en el marco del contrato para la formación y el aprendizaje consiste en que el proceso de formación debe estar sometido a tutela, de modo que durante todo el proceso formativo debe existir un seguimiento y control del mismo por parte del tutor. Pese a ello, al igual que sucedía con la regulación de los precedentes contratos en formación, se encuentra a faltar en la regulación legal del contrato para la formación y el aprendizaje al menos una mención a la figura del tutor del trabajador contratado en formación en la empresa, no en vano, como se acaba de indicar, en los sistemas de formación en alternancia con el empleo su papel es determinante para el correcto aprendizaje y desarrollo de las actividades laborales a desarrollar por el trabajador contratado en la empresa y, por extensión, para el éxito de su cualificación profesional, asegurándose de este modo que la actividad laboral desarrollada por el trabajador suponga un aprendizaje para el mismo y no una mera actividad laboral de bajo coste⁶⁶. La trascendencia de la figura del tutor aconsejaría, por tanto, que la regulación de la misma se fijara en la propia ley y no fuera relegada, como viene siendo habitual, al desarrollo reglamentario correspondiente⁶⁷. Pese a ello, una vez más ha sido el desarrollo reglamentario del artículo 11.2 del ET el encargado de regular la figura del tutor en la empresa.

El artículo 20 del Real Decreto 1529/2012 contempla la figura del tutor en esta modalidad contractual. Ahora bien, como no podía ser de otro modo, de conformidad con el binomio actividad formativa y actividad laboral que define al contrato para la formación y el aprendizaje, dicho precepto prevé una tutoría doble, a saber, el tutor de la empresa y el tutor del centro formativo. Veamos, por tanto, las características que los mismos deben reunir y las funciones que deben desempeñar.

Por lo que respecta al tutor de la empresa, el artículo 20.1 del Real Decreto 1529/2012 contempla dos posibilidades distintas:

- Que sea la «persona titular de la empresa» la que asuma personalmente la función de tutor, para lo cual se requiere el cumplimiento de un doble requisito: que desa-

⁶⁶ En esta dirección, YANINI BAEZA, I.: «La nueva regulación de los contratos formativos», *Tribuna Social*, núm. 43, 1994, cit., pág. 17, califica esta figura como uno de los elementos más importantes del contrato para la formación.

⁶⁷ VILA TIERNO, F.: «El contrato...», cit., pág. 351, también se muestra crítico con esta circunstancia.

rolle su actividad profesional en la empresa y que posea la cualificación o experiencia profesional adecuada.

- Que el empresario designe, entre su plantilla, una persona que ejerza la tutoría, siempre que dicho trabajador posea la cualificación o experiencia profesional adecuada.

En ninguna de las dos posibilidades expuestas, sin embargo, se especifica ni se concreta de ningún modo cuál debe ser esta cualificación o experiencia profesional adecuada, quedando, por tanto, al arbitrio del empresario la validación de estas exigencias⁶⁸. A tal efecto, desde diferentes foros se ha puesto de manifiesto la conveniencia de que se concretara más la cualificación y experiencia profesional exigible al tutor de la empresa e, incluso, que dicha cualificación o experiencia profesional adecuada estuviera «acreditada»⁶⁹. Ahora bien, también se es consciente de que un exceso de exigencias a este respecto podría acarrear importantes dificultades, fundamentalmente en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas⁷⁰. Pese a ello, resulta del todo necesario que las funciones de tutor se encomienden a una persona con cualificación y experiencia suficientes, pero también con capacidad pedagógica que se supone a esta función que le permita relacionar los aspectos más teóricos de la formación con los prácticos⁷¹.

Como puede observarse, el artículo 20.1 del Real Decreto 1529/2012 se ha limitado a reproducir en este punto las previsiones ya contenidas en el artículo 8.3 del Real Decreto 488/1998 según el cual «el empresario deberá igualmente tutelar el desarrollo del proceso formativo, ya sea asumiendo personalmente dicha función cuando se desarrolle su actividad profesional en la empresa, ya sea designando como tutor a un trabajador de esta, siempre que en estos casos la persona que ejerza la función de tutoría posea la cualificación o experiencia profesional adecuada». Sin embargo, ha omitido la garantía prevista en dicho precepto según la cual «cada tutor no podrá tener asignados más de tres trabajadores contratados para la formación, salvo que se determine un número distinto en los convenios colectivos».

Esta omisión tiene mayores repercusiones si tenemos en cuenta que la regulación actual del contrato para la formación y el aprendizaje ha venido a eliminar el límite máximo de contratos de

⁶⁸ La Orden de 3 de octubre del 2012 del Gobierno vasco por la que se regula el programa HEZIBI de formación y trabajo en alternancia para jóvenes, precisa un poco más estas exigencias al establecer en su artículo 10 que el tutor de la empresa deberá poseer «la experiencia profesional requerida entre las prescripciones de los formadores del correspondiente certificado de profesionalidad desarrollada para la cualificación profesional de referencia del título de formación profesional o certificado de profesionalidad objeto del proyecto formativo».

⁶⁹ Vid. Dictamen del Consejo Escolar del Estado, en sesión celebrada el día 10 de julio de 2012, al Proyecto de Real Decreto por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

⁷⁰ Vid. Dictamen del Consejo de Estado sobre el proyecto de Real Decreto por el que se desarrolla el contrato..., cit.

⁷¹ Vid. GARCÍA FEMENIA, A.M.: «El contrato de aprendizaje: entre la formación y la inserción profesional», *Relaciones Laborales*, núm. 23, 1994, pág. 41.

este tipo que se pueden formalizar en una misma empresa, no en vano, la eliminación de la previsión de un número máximo de contratos para la formación y el aprendizaje como garantía de la efectiva y adecuada formación del trabajador hace que adquiera una mayor relevancia el límite de tres trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje por cada tutor que se contemplaba en el artículo 8.3 del Real Decreto 488/1998, puesto que este límite podía contribuir a garantizar una mínima y necesaria proporción entre el número de trabajadores contratados y las posibilidades de formación de la empresa que permitiera asegurar la eficacia y calidad de la formación dispensada⁷². Por todo ello, para el correcto desempeño de las funciones del tutor se hace del todo imprescindible una limitación del número de trabajadores tutorizados por cada uno de ellos o, en otros términos, es necesaria una proporción adecuada de los trabajadores asignados a cada tutor.

Ya sea tutor de la empresa el propio empresario o un trabajador de la empresa le corresponderán las siguientes funciones:

- El seguimiento del acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato.
- La coordinación de la actividad laboral con la actividad formativa.
- La comunicación con el centro de formación.
- La elaboración de un informe sobre el desempeño del puesto de trabajo por parte del trabajador contratado una vez haya finalizado su actividad laboral.

Por lo que respecta al tutor del centro formativo, el mismo designará a un profesor o a un formador, sin que se exijan otros requisitos adicionales. Las funciones a desarrollar por el mismo serán las siguientes:

- La responsabilidad sobre la programación y seguimiento de la formación.
- La coordinación de la evaluación con los profesores y/o tutores que intervienen.
- La interlocución con la empresa para el desarrollo de la actividad formativa y laboral establecida en el contrato.

Tanto la persona que ejerza la tutoría en la empresa como la persona que la ejerza en el centro de trabajo deberán ser convenientemente identificadas en el acuerdo para la actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje [art. 21.1 b) del RD 1529/2012].

Pese a estas previsiones y ante la importancia que debe tener esta figura para el correcto desarrollo de la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, se hecha de menos una mayor regulación de esta figura, especialmente por lo que respecta a los requisitos

⁷² Vid. MERCADER UGUINA, J.R.: «Medidas desesperadas de lucha contra el desempleo...», cit., pág. 72, también considera a esta previsión como un límite indirecto a la formalización de contratos para la formación y el aprendizaje.

que debe cumplir el tutor y cuáles son sus obligaciones en relación con el trabajador contratado. Entre las diferentes cuestiones que deberían ser objeto de regulación destaca una mayor y más clara enumeración de los derechos y deberes que a los mismos les corresponden, los cuales se configuran como los instrumentos de los que estos disponen para poder desarrollar de un modo adecuado su actividad. Asimismo, especialmente en el supuesto que la función de tutoría recaiga sobre otros trabajadores de la empresa, también sería conveniente que se contemplara una especie de «crédito horario» o el carácter retribuido de las tareas de tutorización para compensar el tiempo que el tutor tenga que dedicar al correcto desempeño de su labor, puesto que actualmente las tareas que le corresponden como tutor se solapan a sus específicas tareas laborales. A falta de una mayor previsión al respecto, la negociación colectiva se perfila como el ámbito idóneo para acabar de perfilar la figura del tutor en la modalidad del contrato para la formación y el aprendizaje.

3.7. La acreditación de la cualificación

Siendo la cualificación profesional de los trabajadores el objetivo básico de esta modalidad contractual, la certificación de la formación recibida por el trabajador por parte de las Administraciones públicas competentes pone de manifiesto la seriedad y el rigor de la formación dispensada al trabajador vinculado mediante el contrato para la formación y el aprendizaje. Asimismo, esta acreditación de la formación junto con la inscripción de la formación recibida por el trabajador en la «cuenta de formación» deben constituir un instrumento básico para garantizar que el trabajador pueda acceder con posterioridad a la finalización del contrato para la formación y el aprendizaje a otros empleos.

A pesar de ello, el artículo 23.1 del Real Decreto 1529/2012 se limita a prever que «la cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en el artículo 11.2 e) del Estatuto de los Trabajadores». A tal efecto, cabe recordar que dicho precepto prevé que «la cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio (...) Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración Pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable».

Como puede observarse, junto con la expedición del título de formación profesional y del certificado de profesionalidad, también se prevé la posibilidad de acreditación parcial acumulable. A tal efecto, el artículo 11 del Real Decreto 395/2007 prevé que cuando la formación vaya dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, la misma podrá acreditarse mediante la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad o de sus acreditaciones parciales acumulables, expidiéndose el primero cuando se hayan superado los módulos formativos correspondientes a la totalidad de las unidades de competencias en que se estructure y las segundas

cuando se hayan superado los módulos formativos correspondientes a una o algunas de dichas unidades de competencia.

El artículo 23.2 del Real Decreto 1529/2012 complementa estas previsiones para aquellos supuestos en que la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje incluya formación complementaria impartida por la empresa. Para estos supuestos se contempla la posibilidad de que esta formación sea objeto de reconocimiento de acuerdo con el procedimiento establecido en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral.

Asimismo, el artículo 20.3 del Real Decreto 1529/2012 contempla una medida dirigida a garantizar la publicidad y difusión de estas acreditaciones, al establecer que las cualificaciones o competencias profesionales adquiridas a través del contrato para la formación y el aprendizaje quedarán recogidas en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

Aunque es cierto que corresponde a las autoridades competentes la acreditación de la cualificación profesional de los trabajadores y que en ocasiones puede resultar complicado que el empresario certifique el contenido de una formación obtenida fuera de la empresa, la existencia de una certificación empresarial puede jugar un papel complementario y resultar muy útil para una posterior contratación del trabajador. En esta dirección, puede resultar de gran utilidad la previsión incorporada mediante la Ley 3/2012 al artículo 11.2 d) del ET que se encuentra dirigida a reforzar la acreditación y, por tanto, la justificación de la impartición de la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, en la medida en que tras indicar que «la actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas», establece que «la impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato»⁷³.

3.8. Financiación y gestión de la actividad formativa

El Real Decreto 1529/2012 regula uno de los principales elementos sobre el que se sustenta el éxito de la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, a saber, la financiación del coste de la misma. A tal efecto, el artículo 24 de la norma, bajo la rúbrica de «financiación y gestión» recoge diferentes previsiones orientadas a mitigar el coste de la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje⁷⁴.

⁷³ DE NIEVES NIETO, N. «Formación en el empleo y contratos formativos», en MONTROYA MELGAR, A. y GARCÍA MURCIA, J.: *Comentario a la reforma laboral de 2012*, Thomson Reuters Civitas, Cizur Menor (Navarra), 2012, considera que esta previsión puede contribuir a evitar que esta modalidad contractual sea empleada de forma fraudulenta.

⁷⁴ Ténganse en cuenta además en este punto los incentivos previstos para la propia formalización de los contratos para la formación y el aprendizaje. Sobre esta cuestión *Vid.* MORENO GENÉ, J.: «El contrato para la formación y el aprendizaje...», cit. págs. 83 a 87.

La primera de estas previsiones, recogida en el apartado primero del artículo 24 del Real Decreto 1529/2012, va dirigida a las empresas que han decidido acudir al contrato para la formación y el aprendizaje, respecto a las cuales se prevé que podrán financiarse el coste de la formación inherente al contrato mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, con cargo a la partida prevista en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social acogidas a medidas de fomento de empleo por contratación laboral⁷⁵.

Esta previsión coincide esencialmente con la existente hasta el momento, ahora bien, a diferencia de lo que sucedía con la regulación vigente contenida en las disposiciones transitorias séptima y octava del Real Decreto-ley 3/2012 y de la Ley 3/2012, la norma no se remite a la ya tradicional Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 4 de julio de 1998, sino que se prevé que «mediante orden ministerial del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se establecerán las cuantías máximas que podrán ser objeto de bonificación y los trámites y requisitos a cumplir por los centros impartidores de la formación y las empresas que se apliquen las citadas bonificaciones, así como los supuestos en los cuales sea posible la financiación de la actividad formativa mediante bonificaciones y mediante convenio de colaboración». La opción no podía ser otra si se tiene en cuenta que la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 4 de julio de 1998 ha sido derogada por la letra c) de la disposición derogatoria única del Real Decreto 1529/2012. En definitiva, deberá estarse a este desarrollo normativo para conocer el alcance último de la posibilidad de las empresas de financiarse el coste de la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje.

Recuérdese en este punto, sin embargo, lo dispuesto en la disposición transitoria tercera del Real Decreto 1529/2012, que bajo el título de «aplicación de normas en materia de bonificaciones» establece que «sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición derogatoria única, letra c), serán de aplicación los artículos 9, 10 y 11 de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 14 de julio de 1988, por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación, hasta la entrada en vigor de la Orden ministerial a la que se refiere el artículo 24.1».

Como complemento a esta previsión y con la voluntad de evitar equívocos en este punto, el artículo 24.3 del Real Decreto 1529/2012 establece que «en todo caso, no será de aplicación a la financiación de la actividad formativa de los contratos para la formación y el aprendizaje el régimen de financiación, mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, previsto para la formación de demanda en el artículo 12 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo». En este punto, recuérdese que el apartado primero de dicho precepto prevé que esta modalidad de formación «se financiará mediante la aplicación de un sistema de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social que ingresan las empresas, que no tendrá carácter subvencional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.4 g) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones».

⁷⁵ El artículo 24.5 del Real Decreto 1529/2012 prevé que «la financiación de la actividad formativa estará sujeta en todo caso a la existencia de disponibilidades presupuestarias, salvo que los créditos destinados a financiar esta actividad tengan la consideración de ampliables en los términos establecidos en el artículo 54 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

El control de las bonificaciones contempladas en el artículo 24.1 del Real Decreto 1529/2012 con las que las empresas pueden financiarse el coste de la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal, previéndose al respecto que el incumplimiento por el empresario de las obligaciones derivadas de la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje conllevará el reintegro de las bonificaciones aplicadas (art. 24.6 del RD 1529/2012). No debe olvidarse a este respecto que la gestión de la actividad formativa, incluyendo su autorización, seguimiento y evaluación, corresponde a los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas y al Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos de gestión (art. 24.6 del RD 1529/2012).

En todo caso, queda abierta la posibilidad de que las comunidades autónomas también puedan contribuir a financiar la labor formativa desempeñada por las empresas. A título de ejemplo, la Orden de 3 de octubre del 2012 del Gobierno vasco por la que se regula el programa HEZIBI de formación y trabajo en alternancia para jóvenes prevé en su artículo 13 que el Servicio Vasco de Empleo «financiará la labor formativa desempeñada por las empresas en los contratos de formación y aprendizaje suscritos al amparo de este programa con la cantidad de 2.000 euros por año de contrato. En el caso de que la duración del programa formativo fuera superior a un año esta cuantía se incrementará de forma proporcional en función de la duración del mismo. E igualmente se minorará de forma proporcional si el contrato se resuelve antes de un año»⁷⁶.

La segunda de las previsiones que contiene el Real Decreto 1529/2012 en relación con la financiación de la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje no tiene como destinatarios a las empresas que formalizan esta modalidad contractual, sino a las Administraciones con competencias en el ámbito de la educación. A tal efecto, el artículo 26.2 de esta norma establece que el Servicio Público de Empleo Estatal podrá conceder subvenciones a las comunidades autónomas y en su caso al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, para financiar los costes adicionales que para dichas Administraciones pueda suponer la impartición de la actividad formativa en los contratos para la formación y el aprendizaje, respecto del coste efectivo de las actividades formativas que se imparten con carácter gratuito. En cualquier caso, se prevé de un modo expreso que no serán objeto de subvención por el Servicio Público de Empleo Estatal las actividades de información y orientación previstas en el artículo 22 del Real Decreto 1529/2012.

Las subvenciones a las que hace referencia este precepto deberán ser otorgadas por concesión directa atendiendo a su carácter singular por interés público, económico y social de los contratos para la formación y el aprendizaje de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 22.2 c) y 28 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y el artículo 67 de su reglamento, aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

⁷⁶ *Vid.* el desarrollo de esta previsión en el artículo 16 de la citada orden.

Para dar cumplimiento a estas previsiones se prevé la suscripción de convenios entre las Administraciones educativas y las laborales competentes que deberán incluir aspectos relacionados con la gestión y financiación de los costes adicionales que para dicha Administraciones se deriven de la impartición de la actividad formativa en los contratos para la formación y el aprendizaje⁷⁷.

3.9. El Acuerdo para la actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje

El Real Decreto 1529/2012 pone de manifiesto su preocupación por garantizar la actividad formativa en el mismo momento de la formalización del contrato para la formación y el aprendizaje, puesto que al mismo deberá acompañarse como anexo el correspondiente «acuerdo para la actividad formativa». En este punto, el artículo 21 del Real Decreto 1529/2012 regula de un modo detenido este acuerdo cubriendo la laguna existente hasta el momento en este punto. A tal efecto, en el apartado primero del precepto se establece que las empresas que formalicen contratos para la formación y el aprendizaje deberán suscribir simultáneamente un acuerdo con el centro de formación u órgano designado por la Administración educativa o laboral que imparta la formación y con la persona trabajadora, que se anexará al contrato de trabajo, en el que, al menos, se consignarán y se convendrán los siguientes extremos:

- Identificación de la persona que representa al centro formativo, de la que representa a la empresa y de la persona trabajadora que suscriben el acuerdo.
- Identificación de las personas que ejercen la tutoría de la empresa y del centro formativo.
- Expresión detallada del título de formación profesional, o certificado de profesionalidad o certificación académica o acreditación parcial acumulable objeto del contrato y expresión detallada de la formación complementaria asociada a las necesidades de la empresa o de la persona trabajadora, cuando así se contemple.
- Indicación de la modalidad de impartición de la formación: presencial, a distancia, teleformación o mixta.

⁷⁷ El artículo 24.3 del Real Decreto 1529/2012 prevé que en el ejercicio presupuestario en el que esta norma entre en vigor se formalizarán los respectivos convenios con las comunidades autónomas que acrediten la existencia de costes adicionales con posterioridad a la citada entrada en vigor, incluyendo un importe máximo estimado en cada uno de estos convenios. Los convenios de colaboración se formalizarán principalmente en el primer trimestre de cada año natural y darán cobertura a los gastos realizados en todo el ejercicio. Se hará constar en los mismos un importe máximo en función de los costes adicionales existentes en el ejercicio inmediatamente anterior, abonándose los importes a las comunidades autónomas con la periodicidad establecida en los convenios previa justificación por parte de las mismas de los costes efectivamente incurridos. Los créditos con los que se financiarán estos costes adicionales, no tendrán el carácter de fondos de empleo en el ámbito nacional, a que se refiere el artículo 14 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, por lo que no será de aplicación lo establecido en el artículo 86.2 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, sobre la territorialización anual para su gestión por las comunidades autónomas.

- Identificación de la correspondiente modalidad de desarrollo de la formación profesional inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, de las previstas en el artículo 3 del Real Decreto 1529/2012.
- Contenido del programa de formación, con expresión de las actividades que se desarrollan en la empresa y en el centro formativo, profesorado y forma y criterios de evaluación.
- Calendario, jornada, programación y horarios en los que la persona trabajadora realizará su actividad laboral en la empresa y su actividad formativa.
- Criterios para la conciliación de las vacaciones a las que tiene derecho la persona trabajadora en la empresa y de los periodos no lectivos en el centro de formación.

La importancia de este acuerdo para la actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje hace necesario que nos detengamos en la identificación de las partes que lo acuerdan y en los contenidos del mismo. Por lo que respecta a las partes firmantes del acuerdo, con carácter general, pueden identificarse tres sujetos diferenciados, a saber, el representante de la empresa, el representante del centro de formación y el trabajador contratado. Como acaba de indicarse, este será el supuesto más habitual, puesto que es de prever que con carácter general se acudirá a un centro de formación para desarrollar la actividad formativa propia de esta modalidad contractual. Ahora bien, como ya se ha indicado, el Real Decreto 1529/2012 también contempla la posibilidad de que la formación se imparta en la propia empresa. En estos supuestos, como no puede ser de otro modo al no participar un centro de formación externo, el acuerdo para la actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje se suscribirá entre la empresa y el trabajador, adecuándose su contenido a este supuesto (art. 21.3 del RD 1529/2012).

Por lo que respecta al contenido del acuerdo para la actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje, además de los elementos formales del mismo, como es la identificación de las partes que lo acuerdan, cabe distinguir entre aquellos elementos específicamente vinculados a la actividad formativa y aquellos otros elementos que regulan determinados derechos laborales del trabajador, especialmente por lo que respecta al tiempo de trabajo y a los descansos que al mismo le corresponden.

En el grupo de contenidos relativos a la actividad formativa, cabe destacar, en primer lugar, los dirigidos a identificar la tipología de actividad formativa que se adopta, debiéndose establecer al respecto la modalidad de desarrollo de la formación profesional dual por la que se opta, a saber, formación exclusiva en centro formativo, formación con participación de la empresa, formación en empresa autorizada o acreditada y en centro de formación, formación compartida entre centro de formación y empresa o formación exclusiva en la empresa, así como también la indicación de la modalidad de impartición de la actividad formativa por la que se opta, la presencial, a distancia, teleformación o mixta.

En segundo lugar, el acuerdo para la actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje recoge los elementos delimitadores de la formación dispensada en el marco del contrato para la formación y el aprendizaje, entre los que cabe destacar la identificación detallada del título de formación profesional, certificado de profesionalidad o certificación académica o acreditación parcial acumulable objeto del contrato y la identificación, cuando la misma se prevea, de la formación complementaria asociada a las necesidades de la empresa o del trabajador. En este grupo de contenidos cabe incluir también la delimitación del contenido del programa de formación, con expresión de las actividades que se desarrollan en la empresa y en el centro formativo.

En tercer lugar, en el acuerdo para la actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje se recogen los elementos relativos al cómo se imparte dicha formación, debiéndose identificar al respecto al profesorado encargado de impartirla, las personas que ejercen la tutoría en la empresa y en el centro formativo y la forma y criterios de la evaluación.

En el grupo de contenidos relativos a los derechos de los trabajadores contratados mediante el contrato para la formación y el aprendizaje, el acuerdo para la actividad formativa anexo al mismo debe contemplar algunos aspectos relacionados con los tiempos de trabajo y de formación. En este punto, debe indicarse el calendario, jornada, programación y horarios en los que el trabajador realizará su actividad laboral en la empresa y su actividad formativa, estableciéndose al respecto los criterios para la conciliación de las vacaciones a las que tiene derecho el trabajador en la empresa y de los periodos no lectivos en el centro de formación.

En definitiva, el acuerdo para la actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje constituye una parte fundamental del contrato para la formación y el aprendizaje, en la medida en que se recogen los términos en que deberá desarrollarse la actividad formativa y, aunque de un modo indirecto, la actividad laboral del trabajador contratado, configurándose, por tanto, en el garante principal del cumplimiento del objeto de esta modalidad contractual.

La importancia que adquiere el acuerdo para la actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje justifica la previsión de determinadas exigencias formales que se contienen en el Real Decreto 1529/2012. A tal efecto, el artículo 7.1 de dicha norma prevé que «los contratos para la formación y el aprendizaje y los anexos relativos a los acuerdos para la actividad formativa a que se refiere el artículo 21 deberán formalizarse por escrito en los modelos oficiales que se establezcan por el Servicio Público de Empleo». El artículo 7.2 de la misma norma establece que «el empresario deberá comunicar la formalización y finalización de los contratos y sus anexos al Servicio Público de Empleo correspondiente, en el plazo de diez días desde la fecha de formalización o finalización de los contratos». Y, finalmente, el artículo 21.2 establece una obligación informativa adicional en virtud de la cual la empresa deberá informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los acuerdos suscritos, indicando, al menos, las personas contratadas para la formación y el aprendizaje, el puesto de trabajo a desempeñar y el contenido de la actividad formativa. Se contempla de este modo la posibilidad de que la representación de los trabajadores pueda controlar el empleo adecuado y ajustado a la legalidad de esta modalidad contractual.

4. LA ACTIVIDAD LABORAL RETRIBUIDA

Menos atención presta el Real Decreto 1529/2012 al segundo elemento que debe concurrir para posibilitar una adecuada cualificación del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje en un régimen de alternancia, es decir, la actividad laboral retribuida en una empresa. En este punto, se constata una vez más que no siendo la actividad laboral retribuida en la empresa una característica específica y diferenciadora del contrato para la formación y el aprendizaje, sino un elemento consustancial a toda relación laboral, esta materia ha merecido una atención muy limitada por parte de la normativa. Recuérdese a este respecto que el artículo 11.2 del ET prácticamente se limita a establecer que la actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas y que la impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato. Veamos, sin embargo, cuál es el alcance de la actividad laboral retribuida prevista en el contrato para la formación y el aprendizaje.

A) El alcance de la «actividad laboral» en el contrato para la formación y el aprendizaje

La combinación de actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo y la actividad laboral retribuida en la empresa es precisamente la que define y caracteriza a la formación en régimen de alternancia y permite contrastar la formación de carácter más teórico recibida en el desarrollo de las actividades formativas con la formación de índole más práctica obtenida en el desarrollo de las actividades laborales obteniéndose de este modo una óptima cualificación profesional del trabajador. En otros términos, la prestación desarrollada por el trabajador debe estar directamente relacionada con la formación dispensada al mismo inherente al contrato para la formación y el aprendizaje formalizado, de modo que la falta de adecuación entre la actividad laboral y la actividad formativa comportará necesariamente la frustración del objetivo último de la cualificación profesional del trabajador y, por extensión, del propio contrato para la formación y el aprendizaje.

Al igual que sucedía con anteriores regulaciones del contrato en formación, resulta criticable que la normativa se limite a prever que la actividad laboral desempeñada por el trabajador deba estar «relacionada» con las actividades formativas, no en vano, el significado tan amplio e indeterminado de este término puede prestarse a excesos y abusos del empleador, consintiendo actividades que no guarden una «estrecha relación» o una «relación directa» con las actividades formativas⁷⁸. La importancia de que la actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa esté relacionada con las actividades formativas comporta además que esta adecuación deba mantenerse durante toda la vigencia del contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje y no únicamente en el momento de su formalización.

⁷⁸ Vid. DE VICENTE PACHÉS, F.: «Los contratos...», cit., pág. 417.

El Real Decreto 1529/2012 reproduce esta exigencia al establecer en su artículo 16.3 que «la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje estará relacionada con la actividad laboral desempeñada en el puesto de trabajo que ocupe la persona trabajadora». Ahora bien, esta norma hace un esfuerzo adicional por concretar el alcance de esta previsión de que la actividad laboral desempeñada por el trabajador deba estar «relacionada» con las actividades formativas, no en vano, el artículo 16.2 del Real Decreto 1529/2012 prevé que «la empresa estará obligada a proporcionar a la persona trabajadora un trabajo efectivo relacionado con el perfil profesional del título de formación profesional o del certificado de profesionalidad». En otros términos, se fija la necesaria relación entre actividades formativas y actividad laboral en la correspondencia que debe existir entre esta última y el perfil profesional del título de formación profesional o del certificado de profesionalidad que constituyen el objeto de la contratación. A mayor abundamiento, el apartado final del artículo 16.5 del Real Decreto 1529/2012 insiste en que «en todo caso, la actividad laboral deberá estar relacionada con el contenido formativo del módulo de formación práctica del correspondiente certificado de profesionalidad o del módulo de formación en centro de trabajo del título que corresponda».

Ahora bien, pese a establecerse la obligación de que la actividad laboral y la actividad formativa deben estar relacionadas, no se establece el alcance ni las consecuencias jurídicas derivadas de un hipotético incumplimiento de esta obligación. A tal efecto se echan de menos mayores precisiones o requisitos para asegurar esta vinculación entre las actividades laborales y formativas⁷⁹.

Esta proximidad entre la actividad laboral desarrollada como consecuencia de la formalización del contrato para la formación y el aprendizaje y las actividades formativas justifica que los trabajadores contratados a través de esta modalidad contractual se encuentren exentos totalmente de realizar el módulo de formación práctica de los certificados de profesionalidad, y que cuando la formación inherente al contrato se dirija a la obtención de títulos de formación profesional los trabajadores estén exentos total o parcialmente de realizar el módulo profesional de formación en centros de trabajo de los títulos de formación profesional. En estos supuestos, no es que se exima a los trabajadores contratados mediante el contrato para la formación y el aprendizaje de estos módulos de formación práctica de los certificados de profesionalidad y de formación en centros de trabajo, sino que estos módulos se entenderán realizados por el trabajo en alternancia (art. 17.5 del RD 1529/2012). En otros términos se considera que esta formación de índole más práctica ya ha sido satisfecha con el trabajo en alternancia realizado por el trabajador en la empresa.

⁷⁹ En esta dirección, se pronuncia el Dictamen del Consejo de Estado sobre el proyecto de Real Decreto por el que se desarrolla el contrato..., cit. A tal efecto, se mantiene que «de la lectura del artículo 16 no se desprende (ni tampoco del artículo 7, que trata de la formalización del contrato) qué presupuestos han de regir en esta vinculación, legalmente exigida, entre la relación laboral y la actividad formativa. Dicho en otros términos, debería indicarse de forma más expresa si en primer lugar debe formalizarse el contrato y, con posterioridad, el trabajador ha de matricularse en los correspondientes módulos formativos o si solo puede formalizarse dicho contrato cuando el trabajador acredite que está matriculado para obtener, como refiere el artículo 16.1 "un título de formación profesional de grado medio o superior o un certificado de profesionalidad o, en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable", o si se permiten ambas alternativas».

Obviamente, para que el trabajador pueda beneficiarse de estas exenciones, la actividad laboral deberá estar relacionada con el contenido formativo del módulo de formación práctica del correspondiente certificado de profesionalidad o del módulo de formación en centros de trabajo del título que corresponda. Y, en cualquier caso, para que la exención del módulo profesional de formación en centros de trabajo de los títulos de formación profesional sea total, la duración del contrato inicial y sus prórrogas deberá ser como mínimo de un año.

La necesaria alternancia entre actividad laboral retribuida y la actividad formativa consustancial al contrato para la formación y el aprendizaje comporta la necesidad de fijar unas pautas para la distribución del periodo de tiempo que se dedica a cada una de estas actividades. En este punto, la regulación de esta materia contenida inicialmente en el Real Decreto 10/2011 supuso respecto a precedentes regulaciones de este tipo de modalidad contractual una limitación del tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, una ampliación correlativa del periodo que tradicionalmente se ha reservado como mínimo infranqueable para las actividades formativas del trabajador. En este punto, la regulación inicial de esta materia establecía que «el tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 % de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal».

A partir de esta previsión se observa que inicialmente eran dos los aspectos que pusieron de manifiesto la decidida apuesta del contrato para la formación y el aprendizaje regulado en el Real Decreto 10/2011 por la cualificación profesional del trabajador. En primer lugar, aunque se trate de una declaración meramente programática, se previó de un modo expreso que el tiempo de trabajo efectivo debe ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas. Esta previsión se encuentra igualmente recogida en el artículo 8.2 del Real Decreto 1529/2012. La duración del tiempo de trabajo efectivo, por tanto, debe respetar en todo caso el tiempo necesario para satisfacer las necesidades formativas reales del objeto del contrato para la formación y el aprendizaje. En consecuencia, el trabajo efectivo del trabajador no puede ser de una intensidad tal que prevalezca sobre sus actividades formativas, postergándolas a un segundo plano. Las actividades formativas, por tanto, no pueden tener el carácter marginal que en ocasiones se ha dispensado a la formación teórica en los precedentes contratos de formación y de aprendizaje.

En segundo lugar, la regulación inicial de esta materia en el Real Decreto 10/2011 también suponía una apuesta decidida por la mejora de la cualificación profesional del trabajador al preverse, ahora de manera más concreta, que el tiempo de trabajo efectivo no pudiera ser superior al 75 % de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal, lo que dejaba un mínimo del 25 % de la jornada para las actividades formativas⁸⁰. Esta previsión suponía una clara mejora de la tradicional regulación de esta materia según la cual el tiempo dedicado a la formación teórica no podía ser inferior al 15 % de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal, de lo que se despren-

⁸⁰ En esta dirección, MOLINA NAVARRETE, C.: «La "nueva" reforma laboral...», cit., pág. 173, considera esta medida como una regla de renovada seriedad formativa pretendida para esta relación de empleo temporal que sería contractual y que consistiría en la ampliación del periodo formativo teórico y la reducción del periodo de trabajo efectivo máximo.

día *a sensu contrario* que el trabajo efectivo no podía exceder de un máximo del 85 % de dicha jornada. Con esta nueva regulación se conseguía, además, que la mejora de la formación del trabajador no supusiera un incremento de los costes empresariales⁸¹.

Este segundo aspecto referente al tiempo de trabajo efectivo, sin embargo, ha sido objeto de modificación posterior por parte del Real Decreto-ley 3/2012 y de la Ley 3/2012, en virtud de la cual, la nueva redacción del artículo 11.2 f) del ET establece que «el tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 %, durante el primer año, o al 85 % durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal». En consecuencia, la regulación actual circunscribe la limitación del trabajo efectivo al 75 % de la jornada laboral exclusivamente al primer año, mientras que para el segundo y tercer años se recupera el porcentaje máximo del 85 % de la jornada para el trabajo efectivo⁸². La actual regulación de esta materia, por tanto, aun siendo más favorable que la tradicional, va a suponer una más que probable ampliación del tiempo de trabajo efectivo durante la segunda y tercera anualidad del contrato y, por tanto, una limitación del tiempo dedicado a actividades formativas, respecto a las que se contemplaban en la redacción inicial del precepto⁸³, dando lugar en este punto a un híbrido entre la regulación anterior del contrato en formación y la inicialmente prevista del contrato para la formación y el aprendizaje⁸⁴. Se vislumbra de este modo una cierta voluntad de que el contrato para la formación y el aprendizaje se configure «como un periodo de experiencia o práctica laboral más que de adquisición de conocimientos teóricos»⁸⁵.

Probablemente la previsión de que el tiempo de trabajo efectivo no pueda ser superior al 75 %, durante el primer año, o al 85 % durante el segundo y tercer años, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal, encuentra su fundamento en la percepción de que mientras que durante el primer año de la cualificación profesional del trabajador es necesario un mayor protagonismo de las actividades formati-

⁸¹ SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: *Claves de la reforma laboral...*, cit., pág. 79.

⁸² La enmienda núm. 485 presentada por el grupo parlamentario socialista al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral proponía al efecto volver a la redacción anterior prevista en el Real Decreto-ley 10/2011. *Vid.* Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados, Serie A. Proyecto de Ley núm. 4-6, de 27 de abril de 2012, pág. 428.

⁸³ GUTIÉRREZ PÉREZ, M.: «El contrato para la formación...», cit., considera que esta medida «puede dar lugar a un empobrecimiento en la formación del trabajador al reducirse el tiempo dedicado a la misma, con el consiguiente perjuicio para este en sus aspiraciones formativas, lo que le podría impedir en un futuro acceder a un puesto de trabajo de mayor cualificación». También crítico se muestra SUÁREZ CORUJO, B.: «La nueva regulación del contrato para la formación...», cit., pág. 102.

⁸⁴ SUÁREZ CORUJO, B.: «La (pen)última modificación del contrato...», cit., pág. 84, indica al respecto que esta previsión pone de manifiesto «la filosofía que inspira la modificación del régimen jurídico del contrato para la formación y el aprendizaje: la primacía del interés empresarial con la consiguiente devaluación de la actividad formativa propia de este contrato».

⁸⁵ Sobre este temor *Vid.* LÓPEZ GANDÍA, J.: «Los contratos formativos y a tiempo parcial tras la reforma laboral de 2012», *Revista de Derecho Social*, núm. 57, 2012, pág. 91.

vas frente al trabajo efectivo, a partir del segundo año ya deben ganar mayor protagonismo las actividades laborales desarrolladas en la empresa⁸⁶.

Como no podía ser de otro modo, el artículo 8 del Real Decreto 1529/2012 reproduce estas previsiones al indicar que «el tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 % durante el primero año, o el 85 % durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal».

La voluntad de evitar que el tiempo dedicado al trabajo efectivo por el trabajador contratado en formación y aprendizaje pueda eclipsar las actividades formativas del mismo justifica, asimismo, que se haya incorporado otra limitación al tiempo de trabajo de dichos trabajadores al establecerse en el mismo artículo 11.2 f) del ET y en el artículo 8.4 del Real Decreto 1529/2012 que los mismos no podrán realizar horas extraordinarias, salvo que se trate de horas extraordinarias por fuerza mayor⁸⁷. Esta prohibición, ciertamente razonable, no se encontraba recogida en el precedente contrato para la formación, habiéndose considerado que nada impedía la realización de horas extraordinarias, si bien, se consideraba que debía evitarse que las mismas se superpusieran al tiempo reservado para la formación teórica y que se tratara de una necesidad real de ampliar la jornada de trabajo⁸⁸. También en esta dinámica de garantizar el objetivo de cualificación profesional de los trabajadores contratados en formación y aprendizaje cabe ubicar la prohibición de que los mismos realicen trabajos nocturnos y trabajo a turnos [arts. 11.2 f) y art. 8.4 del RD 1529/2012]⁸⁹.

Frente a la rigidez de estas previsiones se ha propuesto que se estableciera únicamente la exigencia de que en caso de realizarse la prestación laboral de este modo, es decir, con horas extraordinarias, trabajo nocturno o trabajo a turnos, ello no supusiera un obstáculo para el desarrollo del proceso de cualificación profesional del trabajador. Pese a ello, parece más acertada la opción finalmente adoptada por el legislador de eliminar la posibilidad de que estos trabajadores realicen horas extraordinarias, trabajos nocturnos o trabajo a turno, puesto que ello, sin lugar a dudas, podría perturbar el correcto desarrollo de las actividades formativas del trabajador⁹⁰.

⁸⁶ En la misma dirección, MOLINA NAVARRETE, C.: «De las "reformas laborales"..., cit., pág. 49, mantiene que «aunque esta medida contradice la vocación formativa, se revela coherente con el proceso de aprendizaje en sí, en la medida en que la prolongación del contrato implicará una menor actividad formativa específica inicial». Vid. también, LÓPEZ TERRADA, E.: *Las modalidades de contratación...*, cit., pág. 66.

⁸⁷ Vid. GARCÍA ROMERO, B. y SELMA PENALVA, A.: «Medidas para favorecer la empleabilidad...», cit., pág. 67.

⁸⁸ Vid. VILA TIerno, F.: «El contrato para la formación» en MONEREO PÉREZ, J.L. (dir.) y SERRANO FALCÓN (coord.): *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Granada: Comares, 2010, pág. 345.

⁸⁹ Vid. GARCÍA ROMERO, B. y SELMA PENALVA, A.: «Medidas para favorecer la empleabilidad...», cit., pág. 67.

⁹⁰ En la misma dirección, MERCADER UGUINA, J.R.: «Medidas desesperadas...», cit., pág. 74, considera que «el colectivo hacia el que va dirigido este contrato, trabajadores jóvenes sin cualificar, y el hecho de que la finalidad del mismo es esencialmente formativa, es evidente que no resulta compatible con esta finalidad de permitir que estos trabajadores estén sometidos a condiciones de jornada que perturben, dificulten o desincentiven la realización de las actividades formativas».

En la misma dirección, cabe interpretar la prohibición contenida en el artículo 8.1 del Real Decreto 1529/2012 de que los contratos para la formación y el aprendizaje no puedan celebrarse a tiempo parcial de acuerdo con lo previsto en el artículo 12.2 del ET.

Finalmente, en la misma dirección de preservar las actividades formativas, el artículo 8.3 del Real Decreto 1529/2012 establece que «en los supuestos en que la jornada diaria de trabajo incluya tanto tiempo de trabajo efectivo como actividad formativa, los desplazamientos necesarios para asistir al centro de formación computarán como tiempo de trabajo efectivo no retribuido». En consecuencia, el tiempo dedicado a estos desplazamientos no pueden suponer en ningún caso una disminución del tiempo dedicado a la actividad formativa, puesto que computan como trabajo efectivo, aunque no sea retribuido.

B) El carácter retribuido de la actividad laboral

De conformidad con lo previsto en el artículo 11.2 del ET, la actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa tiene carácter retribuido. A tal efecto, el artículo 11.2 g) del ET establece que «la retribución del trabajador contratado en formación y aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo». Igualmente, el artículo 9 del Real Decreto 1529/2012 indica que «la retribución de los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje, será la establecida en convenio colectivo, fijada conforme a lo dispuesto en el artículo 11.2 g) del Estatuto de los Trabajadores, y no podrá ser, en ningún caso, inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo».

A partir de estos preceptos se desprende que la regulación de la retribución correspondiente al trabajador contratado en formación y aprendizaje mantiene la tradicional remisión de esta materia a la negociación colectiva, si bien, la condiciona a que la misma sea fijada en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En otros términos, el convenio colectivo a la hora de fijar la retribución correspondiente a este colectivo deberá tomar en consideración que una parte de la jornada de trabajo se dedica a actividades formativas y otra parte a actividad laboral retribuida en una empresa, no siendo retribuido, por tanto, el tiempo dedicado a las primeras. A partir de estas premisas, lo más habitual debería ser que la referencia salarial del convenio a este colectivo se efectuara en función del sistema de clasificación profesional aplicable en la empresa, de modo que el salario del trabajador se estableciera tomando dicha referencia en proporción al tiempo de trabajo efectivo, que será, como máximo, el 75 % durante el primer año y el 85 % durante el segundo y tercer años de la jornada habitual en la actividad⁹¹.

⁹¹ Vid. MERCADER UGUINA, J.R.: «Medidas desesperadas de lucha contra el desempleo...», cit., pág. 75. El autor considera que lo que no resulta posible es excluir a los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje del convenio colectivo, fijando de manera unilateral y uniforme el salario de estos trabajadores de acuerdo con el salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La regulación de la retribución del trabajador contratado en formación y aprendizaje incorpora, sin embargo, un importante límite a la autonomía colectiva en la medida que se establece que la retribución fijada por la misma en ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo⁹². Es en este punto donde el contrato para la formación y el aprendizaje previsto por el Real Decreto-ley 10/2011 se aleja de un modo más significativo de la regulación del contrato en formación introducida por el Real Decreto-ley 10/2010 y mantenida por la Ley 35/2010, que rompiendo con la tradición anterior, pasó a fijar una retribución mínima para el trabajador en formación distinta para el primer y el segundo año de vigencia del contrato. A tal efecto, siendo la retribución del trabajador contratado para la formación durante el primer año la fijada en convenio colectivo, la misma no podía ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo, mientras que durante el segundo año, la retribución fijada en convenio colectivo no podría ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica. Ello suponía que el tiempo dedicado a la formación únicamente fuera relevante a efectos de determinar la retribución efectiva durante el primer año⁹³. La justificación de este nuevo régimen retributivo radicaba, con toda probabilidad, en la consideración de que una vez superado el primer año del contrato de formación, el componente formativo cede protagonismo ante el mayor rendimiento productivo del trabajador y ello debe verse correspondido y materializado de algún modo en la retribución⁹⁴.

El contrato para la formación y el aprendizaje, por el contrario, vuelve a establecer una retribución mínima común para todos los trabajadores contratados mediante esta modalidad contractual, con independencia de que se encuentren en la primera, segunda o tercera anualidad del contrato, estableciéndose al respecto que esta retribución en todos estos casos no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Ya no se garantiza, por tanto, que durante el segundo y tercer año de contratación el trabajador perciba una cantidad mínima igual al salario mínimo interprofesional, de modo que es posible y ciertamente probable que el mismo acabe recibiendo durante la segunda y tercera anualidades de vigencia del contrato una retribución inferior al salario mínimo interprofesional, siempre que esta reducción del salario mínimo interprofesional sea proporcional al tiempo dedicado a las actividades formativas. En esta misma dirección, el artículo 9 del Real Decreto 1529/2012 indica que la retribución de los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje, fijada conforme a lo

⁹² Esta redacción evita antiguas polémicas suscitadas en torno al papel que el límite mínimo del salario mínimo interprofesional jugaba respecto a la negociación colectiva, puesto que podía entenderse que dicha cuantía solo operaba en defecto de convenio, de modo que la negociación colectiva podía establecer cuantías inferiores al mismo. Sobre esta problemática *vid.* PRADOS DE REYES, F. y CABRERA FERNÁNDEZ, J.A.: «Contratos...», cit. págs. 66 y 67.

⁹³ CAMPS RUIZ, L.M.: «La reforma de los contratos formativos en la Ley 35/2010», en ALFONSO MELLADO, C.L.; BLASCO PELLICER, A.; CAMPS RUIZ, L.M. y GOERLICH PESET, J.M.: *La reforma laboral en la Ley 35/2010*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2010, pág. 195, llamaba la atención al respecto sobre la circunstancia de que este nuevo tratamiento de la retribución en el contrato en formación podía producir una concentración de dicha formación en el primer año, frente a otras opciones de distribución del tiempo de formación a lo largo de la duración del contrato.

⁹⁴ *Vid.* FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O. y MARTÍNEZ MORENO, C.: «Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes...», cit., pág. 350 y VILA TIerno, F.: «El contrato...», cit., pág. 129.

dispuesto en el artículo 11.2 g) del ET, no podrá ser, en ningún caso, inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Esta nueva configuración de la retribución mínima que pueden percibir los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje es heredera, sin lugar a dudas, de la coyuntura de crisis económica y de altas tasas de desempleo en que esta modalidad contractual ha visto la luz, lo que ha obligado a que la misma posibilite una retribución menor del trabajador en aras de hacer esta modalidad contractual más atractiva para los empresarios y, por extensión, mejorar su función como instrumento de inserción laboral de los jóvenes desempleados⁹⁵. Esta circunstancia, sin embargo, no casa muy bien con la rotunda afirmación contenida en la Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 10/2011 de que se trata de un contrato «con plenos derechos laborales», al mantenerse, por el contrario, a este colectivo en el ámbito de la precariedad laboral. Con el mantenimiento tras el Real Decreto-ley 3/2012 y la Ley 3/2012 de esta regulación en materia salarial se ha renunciado a introducir elementos que servirían para reforzar la posición de los trabajadores y compensar de esa forma otras modificaciones claramente escoradas hacia el lado empresarial⁹⁶.

Junto a la percepción de una retribución, el contrato para la formación y el aprendizaje también comporta un importante nivel de protección social para el trabajador contratado. A tal efecto, el artículo 11.2 h) del ET establece que «la acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial». En parecidos términos, el artículo 26 del Real Decreto 1529/2012 prevé que «de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, la acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo» y, «asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial».

La acción protectora de la Seguridad Social actualmente prevista para esta modalidad contractual es idéntica, por tanto, a la dispensada para el contrato para la formación tras el Real Decreto-ley 10/2010, que rompiendo con una larga tradición en esta materia amplió la protección dispensada por el sistema de Seguridad Social a los trabajadores contratados en formación incluyendo también la hasta ese momento excluida protección por desempleo, lo que vino a suponer la práctica equiparación de este colectivo al resto de trabajadores en materia de acción protectora de la Seguridad Social. Sin lugar a dudas, el acceso a la protección

⁹⁵ Vid. MERCADER UGUINA, J.R.: «Medidas desesperadas de lucha contra el desempleo...», cit., pág. 76. Este efecto es justamente el inverso al pretendido por la regulación de esta materia introducida en el Real Decreto-ley 10/2010 y en la Ley 35/2010 que precisamente pretendían hacer más atractivo este contrato para los jóvenes, a través de la mejora del salario a partir del segundo año, al eliminar la posibilidad existente con anterioridad de limitarlo en proporción al tiempo dedicado a la formación teórica. En esta dirección, Vid. SEGOVIANO ASTABURUAGA, M.L.: «Los contratos formativos», en GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R.: *La reforma del mercado de trabajo*, Valladolid: Lex Nova, 2010, pág. 386 y VILA TIerno, F.: «El contrato...», cit., pág. 104.

⁹⁶ Vid. SUÁREZ CORUJO, B.: «La (pen)última modificación del contrato...», cit., pág. 85.

por desempleo a la finalización de estos contratos contribuye a dignificar esta modalidad contractual y, por extensión, a hacerla más atractiva para los trabajadores⁹⁷.

Esta regulación de la acción protectora de la Seguridad Social dispensada al trabajador que ha formalizado un contrato para la formación y el aprendizaje justifica, al menos en parte, la contundente declaración recogida en la Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 10/2011 de que nos encontramos ante un contrato de trabajo con plenos derechos de protección social. Debe valorarse positivamente que el contexto de crisis económica y altas tasas de desempleo no haya servido de excusa para restablecer la situación anterior y, por tanto, volver a excluir de la protección por desempleo a este colectivo, precarizándola aún más si cabe. Por lo demás, el tratamiento dispensado a estos trabajadores en ningún caso debería ser otro, no en vano, no se observa ninguna razón objetiva que justifique un sistema de protección menor para este colectivo, salvo que se admita que la opción del legislador por dispensar a este colectivo una protección social menor encuentra su justificación en la configuración de esta modalidad contractual como una medida activa de empleo que se apoya en la reducción a favor del empresario de los costes laborales del trabajador⁹⁸. En cualquier caso, como acertadamente se ha puesto de manifiesto, el coste de esta ampliación de la acción protectora de los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje ha sido asumido básicamente por el sistema, puesto que ni el trabajador ni el empresario han acabado asumiendo efectivamente el coste de la misma⁹⁹.

En cualquier caso, tampoco puede afirmarse con rotundidad que el tratamiento dispensado en materia de protección social a los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje se haya equiparado plenamente al del resto de trabajadores, puesto que aún existen importantes especialidades en materia de cotización, las cuales inevitablemente repercuten en la cuantía muy reducida de las prestaciones a las que los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje tienen derecho¹⁰⁰. Recuérdese en este punto que de conformidad con la disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 10/2011, la cotización a la Seguridad Social y demás contingencias protegidas del contrato para la formación y el aprendizaje se mantiene en los mismos términos previstos con

⁹⁷ Vid. FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.L. y MARTÍNEZ MORENO, C.: «Medidas para fortalecer el empleo de los jóvenes...», cit., pág. 351. Vid. también, LAHERA FORTEZA, J.: «La reforma de la contratación...», cit., pág. 119, GÁRATE CASTRO, J.: «La modificación del régimen jurídico de la contratación laboral por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo», *Actualidad Laboral*, núm. 1, 2011 y CABEZA PEREIRO, J.: «Sobre los contratos formativos...», cit., pág. 18.

⁹⁸ En esta dirección, VILA TIERNO, F.: «El contrato...», cit., pág. 363, indicaba en relación con la privación en los contratos para la formación de la protección por desempleo que «nos encontrábamos ante una reducción del régimen de protección del trabajador, que parece que únicamente encontraba justificación como medida activa de empleo, que opta por la reducción de los costes. Pero, aunque el artículo 41 CE permita una configuración flexible de la prestación por desempleo, lo que no parece es acorde con el principio de igualdad del artículo 14 CE, por no existir justificación objetiva y razonable suficiente para dejar a este colectivo precario, y no a otro, en una clara situación de desigualdad. Es por ello de agradecer la reforma operada en el sentido citado».

⁹⁹ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: «La "nueva" reforma laboral...», cit., pág. 174.

¹⁰⁰ OJEDA AVILÉS, A. y GORELLI HERNÁNDEZ, J.: *Los contratos de trabajo...* cit., pág. 370, consideran que este modo de cálculo de las prestaciones sitúa a estos trabajadores en una situación de infraprotección, puesto que supone una notoria disminución de las cuantías de las prestaciones que les corresponden.

anterioridad para el contrato para la formación. En esta dirección, el artículo 27 del Real Decreto 1529/2012 indica que «en aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, la cotización a la Seguridad Social, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional en los contratos para la formación y el aprendizaje se efectuará en la forma y cuantía que se determine en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. La cotización por la contingencia de desempleo se efectuará de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional cuadragésima novena del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social».

III. LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL DEL SISTEMA EDUCATIVO

1. LA POTENCIACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL EN EL SISTEMA EDUCATIVO MEDIANTE LA IMPLEMENTACIÓN DE PROYECTOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL

Como ya se ha indicado, el Real Decreto 1529/2012 no se limita a implantar la formación profesional dual exclusivamente en relación con el contrato para la formación y el aprendizaje, sino que, como indica la Exposición de Motivos de la norma, pretende «establecer las bases para la implantación progresiva de la formación profesional dual en España», más allá de esta modalidad contractual, mediante su potenciación en el ámbito del sistema educativo. A tal efecto, el artículo 1.2 de dicha norma contempla como su objeto, junto con la consabida regulación del contrato para la formación y el aprendizaje, «(...) la regulación de determinados aspectos de la formación profesional dual, que combina los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación». En consecuencia, el artículo 2.3 del Real Decreto 1529/2012 mantiene que junto a la actividad formativa inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje, «tendrán consideración de formación profesional dual los proyectos desarrollados en el ámbito del sistema educativo» regulados en esta norma.

El fundamento que invoca la Exposición de Motivos para proceder a la potenciación de la formación profesional dual del sistema educativo se encuentra en diversas normativas del ámbito educativo¹⁰¹. En primer lugar, en los artículos 6 y 11.3 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que indican que la colaboración de las empresas en el desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional se desarrollará, entre otros ámbitos, mediante su participación en la formación de los alumnos en los centros de trabajo, favoreciendo la realización de prácticas profesionales de los alumnos en empresas y otras entidades, y llaman a establecer los mecanismos adecuados para que la formación que reciba financiación pública pueda ofrecerse por centros o directamente por las empresas, mediante conciertos, convenios, subvenciones u otros procedimientos. En segundo lugar, el

¹⁰¹ Sobre la alternancia en la formación profesional *vid.* MARTÍNEZ USARRALDE, M.J.: «Reflexiones acerca de la alternancia: una comparación entre el modelo de prácticas a través del módulo FCT (Formación en centros de trabajo) y el aprendizaje en España», *Contextos Educativos*, núm. 3, 2000, págs. 297-314.

artículo 42.2 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, que prevé que el currículo de las enseñanzas de formación profesional –todos los ciclos formativos de grado medio y superior– incluirá una fase de formación práctica en los centros de trabajo¹⁰².

La vía elegida por el Real Decreto 1529/2012 para avanzar en la implantación de una formación profesional dual en el sistema educativo ha sido mediante el establecimiento del marco para el desarrollo de proyectos de formación profesional dual en el sistema educativo. A tal efecto, el artículo 28.1 de esta norma indica que el objeto del título III del Real Decreto 1529/2012 es «establecer el marco para el desarrollo de proyectos de formación profesional dual en el sistema educativo, con la coparticipación de los centros educativos y las empresas, cuando no medie un contrato para la formación y el aprendizaje». Con la aprobación de esta norma se pretende, por tanto, prestar apoyo al desarrollo de proyectos y programas piloto que permitan poner las bases para la implantación progresiva de un modelo de formación profesional dual del sistema educativo. No se ha optado, por el contrario, por imponer un cambio en el modelo de la formación profesional existente hasta el momento, sino que se trata de una posibilidad añadida a la formación profesional «convencional» u «ordinaria» mayoritaria en la actualidad¹⁰³. En todo caso, estos proyectos de formación profesional dual del sistema educativo, sin lugar a dudas, van a constituir valiosos instrumentos de la ordenación y de la organización de la formación profesional del sistema educativo en su conjunto.

Este planteamiento se inscribe en la línea ya iniciada en la práctica totalidad de comunidades autónomas, que desde hace ya varios años han puesto en marcha diferentes programas o proyectos de formación profesional dual o en régimen de alternancia, si bien, en ocasiones con planteamientos muy diversos. A título de ejemplo, cabe destacar la experiencia de formación profesional dual puesta en marcha en el País Vasco en el año 2007, denominada *Isasi eta Lan* (Estudiar y Trabajar), en virtud de la cual se crearon unos ciclos formativos de formación profesional, en los que se ofrecía, simultáneamente, formación teórico-práctica en el centro educativo y experiencia laboral a través de un contrato indefinido y a tiempo parcial. También en el País Vasco cabe destacar la iniciativa recientemente aprobada mediante la Orden conjunta de 3 de octubre de 2012, de las Consejerías de Educación, Universidades e Investigación, y de Empleo y Asuntos Sociales y por la que se establecen las bases reguladoras del programa HEZIBI de formación y trabajo en alternancia para jóvenes. En la misma dirección, la Resolución EDU/2769/2008, de 10 de septiembre, por la que se establece, con carácter experimental, el régimen de alternancia entre formación y trabajo en los estudios de formación profesional inicial, aprobada por la Generalitat de Cataluña, tenía por finalidad impartir ofertas formativas vinculadas a la formalización de convenios de colaboración entre empresas o entidades, y los titulares de centros educativos con la fina-

¹⁰² En consecuencia, la regulación del Real Decreto 1529/2012 en lo relativo a la formación dual se dicta por tanto de conformidad con lo establecido en la disposición final tercera de la Ley Orgánica 5/2012 y en la disposición final sexta de la Ley Orgánica 2/2006, en relación con su artículo 39.6.

¹⁰³ A tal efecto, en España las enseñanzas de formación profesional del sistema educativo son de carácter teórico-práctico e incorporan los conocimientos científicos y tecnológicos del sector y el dominio de las técnicas específicas. Asimismo, en estas enseñanzas se incluye un periodo de formación en los centros de trabajo, que es un módulo más del programa formativo y que persigue la integración en el contexto laboral de todos los aprendizajes realizados en los centros de formación.

lidad de poder cualificar al alumnado matriculado en un centro formativo, mediante un proceso conjunto y coordinado de formación y trabajo que se debe extender a lo largo de la duración del ciclo formativo, mediante un contrato laboral. Asimismo, la Comunidad de Madrid ha suscrito una serie de convenios de colaboración con diversas empresas de los sectores de mantenimiento de aeronaves y de la informática con el objetivo de poner en marcha un proyecto experimental de formación profesional dual, en el cual las empresas seleccionan y becan a los alumnos con una «beca-salario» de 450 euros al mes durante los dos años que dura su formación.

Una vez delimitados los proyectos de formación profesional dual en el sistema educativo previstos en el Real Decreto 1529/2012, el artículo 28.3 de esta norma prevé que «los proyectos que no se desarrollen en el marco de lo establecido en este real decreto, deberán cumplir lo establecido en el artículo 120.5 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación». A tal efecto, cabe recordar que esta norma, tras indicar que los centros, en el ejercicio de su autonomía, pueden adoptar experimentaciones, planes de trabajo o formas de organización, establece que «cuando estas experimentaciones, planes de trabajo o formas de organización pueden afectar a la obtención de títulos académicos o profesionales, deberán ser autorizados expresamente por el Gobierno».

La formación profesional dual del sistema educativo prevista en el Real Decreto 1529/2012 se distingue de la formación profesional dual inherente al contrato para la formación y el aprendizaje que acaba de exponerse en los apartados anteriores en la inexistencia de relación laboral alguna y específicamente por la no formalización en estos supuestos de un contrato para la formación y el aprendizaje (art. 27). Por tanto, como acertadamente ha puesto de manifiesto el Consejo de Estado, las dos iniciativas que se contienen en el Real Decreto 1529/2012, a saber, la regulación de la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje y la regulación de la formación profesional dual del sistema educativo «son claramente de naturaleza distinta, siendo la diferencia fundamental el carácter de la relación entre la persona "en formación" y la empresa. En el primer caso (dentro del contrato para la formación y el aprendizaje), existe una relación laboral entre el trabajador y la empresa; en el segundo caso se trata de prácticas formativas en el ámbito de los programas de formación profesional del sistema educativo»¹⁰⁴. Pese a ello, como también señala el Consejo de Estado, esta principal diferencia no es tan nítida en la redacción de la norma. En cualquier caso, está por ver si ambos sistemas de formación profesional dual serán complementarios o se van a contradecir.

Esta dualidad de regímenes jurídicos a la hora de abordar la relación entre el alumno/trabajador y la empresa ya ha suscitado abundantes críticas, especialmente desde las organizaciones sindicales, que mantienen que la anticipación de la inserción del alumno en el mundo laboral durante el periodo de formación debe llevarse a cabo en todo caso a través de un contrato laboral.

¹⁰⁴ Vid. Dictamen del Consejo de Estado sobre el proyecto de Real Decreto por el que se desarrolla el contrato..., cit. El mismo Consejo de Estado añade al respecto que aunque se alude tanto «a la actividad formativa inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje» como a «los proyectos desarrollados en el ámbito del sistema educativo», sin embargo, aun dentro del concepto genérico de formación profesional dual no es lo mismo ni tiene el mismo régimen jurídico el programa de formación que el trabajador recibe en el seno de una relación laboral (al suscribir un contrato para la formación y el aprendizaje) que la formación práctica que un alumno, en el seno de un programa educativo de formación, viene recibiendo».

2. LOS CONTORNOS DE LOS PROYECTOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL DEL SISTEMA EDUCATIVO PREVISTOS EN EL REAL DECRETO 1529/2012

Siendo el recurso a los proyectos de formación profesional dual en el sistema educativo la vía elegida por el Real Decreto 1529/2012 para potenciar esta modalidad de formación, resulta imprescindible proceder al análisis de los principales elementos que de conformidad con esta norma deben definir a estos proyectos.

2.1. Finalidades de los proyectos de formación profesional dual del sistema educativo

El artículo 28.2 del Real Decreto 1529/2012 identifica las finalidades que se pretenden obtener mediante la implantación de proyectos de formación profesional dual en el sistema educativo. A tal efecto, el precepto identifica las siguientes finalidades:

- Incrementar el número de personas que puedan obtener un título de enseñanza secundaria posobligatoria a través de las enseñanzas de formación profesional.
- Conseguir una mayor motivación en el alumnado disminuyendo el abandono escolar temprano.
- Facilitar la inserción laboral como consecuencia de un mayor contacto con las empresas.
- Incrementar la vinculación y corresponsabilidad del tejido empresarial con la formación profesional
- Potenciar la relación del profesorado de formación profesional con las empresas del sector y favorecer la transferencia de conocimientos.
- Obtener datos cualitativos y cuantitativos que permitan la toma de decisiones en relación con la mejora de la calidad de la formación profesional.

De una lectura de conjunto del precepto se desprenden las dos finalidades principales que se persiguen con la formación profesional dual. En primer lugar, se pretende ampliar el número de estudiantes y titulados de formación profesional, lo cual debe conseguirse no solo mediante la mayor captación de alumnos hacia la formación profesional frente al bachillerato (no olvidemos que actualmente mientras que un 32% cursan formación profesional el 68% cursan bachillerato), sino también evitando el abandono escolar de los mismos, ya sea por falta de motivación, o bien, por su prematura incorporación al mercado laboral sin haber finalizado su formación y, por tanto, con una cualificación profesional insuficiente. La formación profesional dual al combinar el estudio en las aulas con el trabajo en las empresas debe contribuir a la obtención de estos objetivos. Estos elementos deben posibilitar además que aquellos jóvenes que durante la burbuja inmobiliaria abandonaron

sus estudios para incorporarse al mercado de trabajo y que actualmente se encuentran en situación de desempleo, vuelvan ahora al sistema educativo, en particular, a la formación profesional dual, para formarse e incrementar de este modo sus posibilidades de reincorporación al mercado laboral.

En segundo lugar, junto a esta finalidad formativa, el artículo 28.2 del Real Decreto 1529/2012 también incorpora la finalidad de inserción laboral de los estudiantes que cursan la formación profesional dual al considerar que la misma se facilita como consecuencia de un mayor contacto con las empresas. Se pretende lograr por esta vía un mayor ajuste entre la oferta educativa y la demanda laboral. No en vano, como ya se ha indicado, este sistema de formación supone un importante valor añadido en la formación de los estudiantes, proporcionándoles múltiples y valiosas oportunidades. Así, entre otros efectos beneficiosos, permiten aplicar en el contexto real los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos en las aulas; permiten obtener conocimientos relacionados con el ámbito profesional propio de la respectiva titulación; permiten conocer de primera mano los condicionantes con los que se desarrolla el trabajo correspondiente a su titulación en cualquier organización; permiten adaptar sus actitudes y comportamientos al medio profesional, etcétera. Todo este bagaje obtenido por el estudiante debe contribuir, sin lugar a dudas, a posibilitar que a la finalización de la formación las empresas copartícipes en el proceso formativo del mismo u otras empresas del mismo sector procedan a su contratación. A tal efecto, se calcula que en los países que tienen implantada la formación profesional dual cerca de un 65 % de los alumnos acaba trabajando en la empresa en la que se ha formado, si bien, estos datos no son en ningún caso extrapolables al caso español puesto que el tejido empresarial se caracteriza por el predominio de pequeñas y medianas empresas, las cuales se encuentran con mayores dificultades a la hora de contratar a los trabajadores en cuya formación han participado. En este punto, cabe llamar la atención sobre la conveniencia de que la formación dispensada en las empresas sea polivalente, y no tan específica que impida al alumno emplearse con posterioridad en otras empresas e, incluso, en otros sectores de actividad.

Junto con estas finalidades principales, la formación profesional dual también pretende alcanzar una mayor calidad en la formación de los estudiantes, lo cual, sin lugar a dudas, se deriva del incremento de la vinculación y corresponsabilidad del tejido industrial en la formación de los mismos y de la potenciación de la relación del profesorado de formación profesional con las empresas del sector que se consiguen con la implementación de la formación profesional dual. Asimismo, todo ello puede redundar en una mayor transferencia de conocimientos entre el sistema educativo y el mundo empresarial.

Finalmente, dado el carácter experimental de los proyectos de formación profesional dual en el sistema educativo a los que se refiere el Real Decreto 1529/2012, con su puesta en marcha también se pretende obtener la información necesaria que permita perfeccionar el diseño de la formación profesional dual del sistema educativo y, en su caso, proceder a su implantación general o global. A tal efecto, los proyectos que se pongan en marcha deben permitir obtener los datos cualitativos y cuantitativos que posibiliten la toma de decisiones en relación con la mejora de la calidad de la formación profesional [art. 28.2 f)].

Precisamente, el carácter experimental de los proyectos de formación profesional en el sistema educativo previstos en el Real Decreto 1529/2012 hace del todo necesario que se prevean

los mecanismos de evaluación y control de estos proyectos y, en consecuencia, del cumplimiento de las finalidades previstas por esta norma. En esta dirección, el artículo 34.1 del Real Decreto 1529/2012 prevé que corresponde a las Administraciones educativas la responsabilidad de realizar el seguimiento y evaluación de estos proyectos. Para la satisfacción de este objetivo, se prevé que la Dirección General de Formación Profesional del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, en colaboración con las comunidades autónomas, establecerá los mecanismos de recogida y tratamiento de la información obtenida tras el desarrollo e implantación de los proyectos así como los mecanismos para su difusión (art. 34.2). Esta información deberá ser transmitida a la Dirección General de Formación Profesional del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Entre otras informaciones relevantes que deberán ser tomadas en consideración y que permitirán valorar el éxito o no del proyecto en cuestión cabe destacar las siguientes:

- Alumnos participantes.
- Alumnos que abandonan.
- Alumnos que culminan con éxito el programa de formación previsto.
- Alumnos que continúan en la empresa al término de los dos años posteriores a la finalización del proyecto desempeñando funciones relacionadas con el ciclo formativo cursado.

Como puede observarse, esta información debe permitir medir el éxito de las dos principales finalidades perseguidas mediante estos proyectos de formación profesional dual, a saber: a) ampliar el número de estudiantes y titulados de formación profesional, para lo cual es necesario conocer los alumnos participantes y de estos los que abandonan y los que culminan con éxito el programa de formación previsto; y, b) la finalidad de inserción laboral de los estudiantes que cursan la formación profesional dual, para lo cual es necesario conocer los alumnos que continúan en la empresa al término de los dos años posteriores a la finalización del proyecto desempeñando funciones relacionadas con el ciclo formativo cursado. Obsérvese que no se valora exclusivamente que el alumno permanezca en la empresa en el momento de la finalización del proyecto de formación profesional dual, sino que se toma en cuenta un periodo de referencia superior de dos años, lo cual permitirá conocer el auténtico nivel de estabilidad laboral alcanzado. Asimismo, se valora la íntima relación existente entre la formación obtenida en el ciclo formativo y las funciones desarrolladas en la empresa a la finalización del mismo.

2.2. Modalidades de desarrollo de la formación profesional dual en el ámbito del sistema educativo

Al igual que sucedía en relación con la actividad formativa propia del contrato para la formación y el aprendizaje, también pueden identificarse diferentes modalidades de desarrollo de la formación profesional dual en el ámbito del sistema educativo. A tal efecto, el artículo 3 del Real Decreto 1529/2012, sin efectuar distinción alguna entre la formación profesional dual inherente a

los contratos para la formación y el aprendizaje y la formación profesional dual del sistema educativo, prevé las siguientes modalidades de desarrollo de la formación profesional dual en atención al grado de participación e implicación de las empresas en el desarrollo de las actividades formativas:

- Formación exclusiva en centro formativo, que consiste en compatibilizar y alternar la formación que se adquiere en el centro de formación y la actividad laboral que se lleva a cabo en la empresa.
- Formación con participación de la empresa, consistente en que las empresas faciliten a los centros de formación los espacios, las instalaciones o los expertos para impartir total o parcialmente determinados módulos profesionales o módulos formativos.
- Formación en empresa autorizada o acreditada y en centro de formación, que consiste en la impartición de determinados módulos profesionales o módulos formativos en la empresa, complementariamente a los que se impartan en el centro de formación.
- Formación compartida entre el centro de formación y la empresa, que consiste en coparticipar en distinta proporción en los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa durante la actividad laboral y en el centro de formación. En este supuesto la empresa deberá disponer de autorización de la Administración educativa y de la acreditación de la Administración laboral correspondiente para impartir este tipo de formación durante la vigencia del contrato, y estará adscrita al centro con el que imparta la formación.
- Formación exclusiva en la empresa, que consiste en que la formación se imparte en su totalidad en la empresa.

Como ya sucedía en relación con la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, a pesar de admitirse estos diferentes grados de participación e implicación de las empresas en el desarrollo de la formación profesional dual del sistema educativo, en la práctica es difícil pensar en una implicación importante de las empresas en este punto, puesto que ello requiere una importante estructura formativa en las empresas que no resulta habitual en el tejido empresarial español donde predominan las pequeñas y medianas empresas. Como ya viene siendo habitual en la práctica, únicamente las grandes empresas pueden plantearse unos mayores grados de implicación en el desarrollo de las actividades formativas propias de esta modalidad contractual.

2.3. Ámbitos y centros docentes idóneos para la implantación de los proyectos de formación profesional dual

Para asegurar el éxito de estos proyectos de formación profesional dual del sistema educativo, resulta decisiva la correcta elección de los centros docentes participantes en estos proyectos. En este punto, el artículo 29 del Real Decreto 1529/2012 establece que «podrán participar en

estos proyectos los centros docentes autorizados para impartir ciclos formativos de formación profesional y que establezcan convenios de colaboración con empresas del sector correspondiente, de acuerdo con lo que determine la normativa autonómica». En consecuencia, a expensas de lo que pueda establecer la normativa autonómica en este punto, son dos los requisitos que deben satisfacer los centros docentes participantes en los proyectos de formación profesional dual.

En primer lugar, que se trate de centros docentes autorizados para impartir ciclos formativos de formación profesional. La redacción de la norma en este punto ha supuesto una alteración sobre borradores anteriores que limitaban los centros participantes únicamente a centros docentes sostenidos con fondos públicos, lo que parecía limitar esta posibilidad a los centros públicos y a los centros concertados. Con la actual redacción del precepto, por tanto, podrán ser centros participantes todos aquellos que se encuentren autorizados para impartir ciclos de formación profesional, con independencia de su titularidad y forma de financiación.

En segundo lugar, que los centros docentes formalicen convenios de colaboración con empresas del sector correspondiente, de acuerdo con lo que determine la normativa autonómica. Como no podía ser de otro modo, la existencia de los correspondientes convenios de colaboración con empresas del sector correspondiente se configura como el requisito *sine qua non* para poder participar en los proyectos de formación profesional dual, no en vano, la actividad en la empresa se concibe como un elemento distintivo de este tipo de formación profesional dual del sistema educativo.

Junto a estos requisitos genéricos que deben cumplir los centros docentes para poder participar en los proyectos de formación profesional dual, el artículo 29.2 del Real Decreto 1529/2012 añade una exigencia más abstracta consistente en que los centros educativos deben disponer de «entornos productivos que reúnan requisitos idóneos para su aplicación», no en vano, el establecimiento del marco para el desarrollo de proyectos de formación profesional dual en el sistema educativo que se pretende llevar a cabo en el Real Decreto 1529/2012 requiere efectuar una selección adecuada de aquellos ámbitos en que estos proyectos puedan desarrollarse de la mejor manera posible y, en consecuencia, se configuren como un ejemplo a seguir para la progresiva implantación de la formación profesional dual en otros ámbitos.

La identificación de estos entornos idóneos para la implantación de los proyectos de formación profesional dual del sistema educativo se hace depender de los siguientes elementos:

- Las características de la actividad profesional a la que responde el ciclo formativo.
- Las características de las empresas del entorno del centro educativo.
- Las características de la formación implicada en cada ciclo formativo.

En definitiva, la norma considera que las características de la formación recibida en el ciclo formativo, las características de la actividad profesional y las características de las empresas del entorno del centro educativo deben desempeñar un papel fundamental a la hora de garantizar el éxito de los proyectos de formación profesional dual del sistema educativo que se implementen y, especialmente, del cumplimiento de sus objetivos.

La redacción final del Real Decreto 1529/2012, por el contrario, no ha incorporado otros criterios recogidos en borradores anteriores de la norma que también tenían por finalidad garantizar el éxito de los proyectos que se pretendiera implementar. A tal efecto, se preveía que los citados proyectos deberían ir dirigidos fundamentalmente a tres supuestos distintos:

- A los ciclos formativos de formación profesional que tradicionalmente se han acercado a esta modalidad de formación en empresas del sector, como es el caso de la hostelería y turismo.
- A los ciclos formativos impartidos en centros educativos que dispongan en su entorno de empresas idóneas para llevar a cabo esta formación.
- A los ciclos formativos que requieran instalaciones o equipamiento especiales por sus características de seguridad, por el requerimiento de alta tecnología o por su elevado coste económico.

Asimismo, la redacción definitiva del Real Decreto 1529/2012 tampoco ha incorporado la previsión recogida en borradores anteriores de la norma que con la finalidad de alcanzar una formación más ajustada a las necesidades de cualificación de nivel intermedio del mercado de trabajo, preveía la potenciación de aquellos proyectos dirigidos a ciclos formativos de grado medio. Esta previsión parecía responder a la voluntad de ajustar la formación a las necesidades del mercado, que parece demandar especialmente este tipo de profesionales, y, en consecuencia, a favorecer la posterior inserción laboral de los estudiantes destinatarios de estos proyectos.

Todas estas previsiones finalmente no se han incorporado a la versión definitiva del Real Decreto 1529/2012 por lo que se ha abierto de un modo significativo el abanico de posibles centros participantes y de proyectos de formación profesional dual del sistema educativo a implementar, evitándose de este modo limitaciones que en algunos supuestos podían ser de difícil justificación.

Llama la atención, sin embargo, que el Real Decreto 1529/2012 no contemple con el mismo rigor los requisitos que deben cumplir las empresas que vayan a participar en estos proyectos de formación profesional dual en el sistema educativo, dando a entender que cualquier empresa puede hacerlo. En este punto, cabe recordar que resulta del todo imprescindible que estas empresas dispongan de una estructura formativa en las empresas adecuada y, fundamentalmente, cuenten con tutores-formadores entre su personal bien preparados para enseñar en los puestos de trabajo. Requerimientos que dudamos mucho que puedan satisfacer la mayoría de empresas y que, por tanto, hubiera sido deseable que la normativa se hubiera encargado de exigir de un modo expreso.

2.4. El convenio de colaboración con las empresas: el programa de formación

La principal peculiaridad de la formación profesional dual consiste en la coparticipación en el proceso formativo de los centros educativos y las empresas, lo cual requiere de una coordinación absoluta entre ambos. De conformidad con lo previsto en el artículo 31 del Real Decreto

1529/2012 esta colaboración debe articularse a través de la formalización del correspondiente convenio de colaboración. En concreto, el apartado primero del citado precepto prevé que «el proyecto de formación profesional deberá ser autorizado por la Administración educativa correspondiente y se formalizará a través de un convenio con la empresa colaboradora en las condiciones que las Administraciones educativas establezcan». El artículo 31.2 del Real Decreto 1529/2012 complementa esta previsión al establecer que «cuando el ámbito de aplicación del proyecto de formación profesional dual presentado por una empresa afecte a más de una Comunidad Autónoma, su autorización corresponderá al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte».

El contenido del convenio de colaboración que se formalice con las empresas colaboradoras debe comprender como mínimo los siguientes aspectos:

- El programa de formación.
- El número de alumnos participantes.
- El régimen de becas.
- La jornada y horario en el centro y en la empresa.
- Las condiciones que deben cumplir las empresas, alumnos, profesores y tutores.
- Los seguros necesarios para el alumnado y el profesorado para la cobertura de la formación.

El contenido más importante del convenio de colaboración formalizado con la empresa lo constituye, sin lugar a dudas, el programa de formación en el que se deberá especificar la programación de las actividades formativas a realizar. A tal efecto, el artículo 30.1 del Real Decreto 1529/2012 indica que «el convenio suscrito con la empresa colaboradora, al que se refiere el artículo 31, especificará la programación para cada uno de los módulos profesionales». Esta programación deberá permitir en todo caso la adquisición de los resultados de aprendizaje establecidos.

El contenido del programa de formación deberá incluir, cuando menos, los siguientes elementos:

- Las actividades a realizar en el centro y en la empresa.
- La duración de las actividades a realizar.
- Los criterios para la evaluación y calificación.

La redacción definitiva del Real Decreto 1529/2012 no ha incorporado, sin embargo, la previsión sí recogida en borradores anteriores que exigía que se especificara la programación de las actividades formativas a realizar, distinguiéndose al efecto cuatro diferentes modalidades de actividades formativas en atención a dónde –en el centro educativo o en la empresa– y quién las realizara –profesorado del centro o expertos de la empresa–: a) actividades formativas a realizar en el centro educativo impartidas por el profesorado del centro; b) actividades formativas a realizar en el centro educativo impartidas conjuntamente por los expertos de la empresa y el profesorado

del centro; c) actividades a realizar en la empresas impartidas conjuntamente por los expertos de la empresa y el profesorado del centro; y d) actividades formativas a realizar en la empresa impartidas por los expertos de la misma.

Por el contrario, el artículo 30.2 del Real Decreto 1529/2012 se limita a establecer que en la programación para cada uno de los módulos profesionales se establecerá un mínimo de un 33% de las horas de formación establecidas en el título con participación de la empresa, pudiéndose ampliar este porcentaje en función de las características de cada módulo profesional y de la empresa participante. En consecuencia, se amplía la participación de la empresa en la formación de los alumnos, no en vano, en la formación profesional «convencional» u «ordinaria» se contempla un 80% del tiempo de la formación en los centros educativos, mientras que se reserva únicamente un 20% a las empresas. En este punto cabe recordar que el sistema alemán de formación profesional dual establece que la formación se realice simultáneamente en dos emplazamientos: 2/3 partes del tiempo en la empresa y 1/3 parte en el centro de formación profesional.

La ampliación del tiempo de formación de los alumnos en las empresas probablemente es lo que va a plantear mayores problemas para la implantación de la formación profesional dual, no en vano, requiere una importante estructura formativa en las empresas con tutores-profesores bien preparados para enseñar en los puestos de trabajo, lo cual que no resulta habitual en el tejido empresarial español, al margen, evidentemente, de lo que sucede con las grandes empresas.

Junto con el programa de formación, cabe destacar como parte fundamental del contenido del convenio formalizado con la empresa colaboradora la previsión de aquellos elementos que deben fijar el marco en el que deberá desarrollarse la actividad de los alumnos participantes en la empresa, es decir, las condiciones que deben cumplir las empresas, alumnos, profesores y tutores y la jornada y horario en el centro y en la empresa. Estos elementos deben quedar perfectamente definidos en el convenio para garantizar que no se produzca una sobrecarga de trabajo de los alumnos que redunde en perjuicio de su cualificación profesional y se posibilite en todo momento la compatibilidad entre la formación recibida en el centro y la actividad desarrollada en la empresa.

También debe constar en el convenio formalizado con las empresas colaboradoras el número de alumnos participantes. Pese a que el Real Decreto 1529/2012 no contiene ninguna mención al respecto, debería exigirse que el número de participantes deba estar en íntima y estrecha relación con el tamaño de la plantilla de la empresa, con lo cual se vincularía el número máximo de participantes con las posibilidades formativas de la misma. En otros términos, al depender el éxito de la cualificación profesional de los alumnos participantes de que los mismos reciban una adecuada atención individualizada, fundamentalmente por lo que respecta a la formación de carácter más práctico, resultaría totalmente razonable que se estableciera un límite máximo del número de participantes en atención a la plantilla de la empresa y a las posibilidades reales de formación de la empresa.

Finalmente, el contenido de los convenios que se formalicen con las empresas colaboradoras debe contener aquellas previsiones referidas al régimen de becas previsto y a los seguros necesarios para el alumnado y el profesorado para la cobertura de la formación. Siendo objeto estas materias de análisis pormenorizado en próximos apartados nos remitimos a lo que en su momento se expondrá respecto a las mismas.

Llama la atención, sin embargo, que el Real Decreto 1529/2012 ni tan siquiera prevea la posibilidad de que estos convenios de colaboración recojan algún tipo de compromisos dirigidos a la contratación de las personas que sigan este modelo de formación una vez esta haya concluido. No olvidemos al respecto que una de las finalidades de la formación profesional dual es precisamente la de favorecer la inserción laboral de los jóvenes. A tal efecto, debe recordarse que la situación actual de crisis económica ha llevado al desempleo a muchas personas, adquiriendo esta situación una especial gravedad en el caso de los más jóvenes de 25 años que, con independencia de su nivel de cualificación profesional, presentan en nuestro país unas tasas de desempleo que ya superan el 50%. En este punto, el Real Decreto 1529/2012 parece contemplar a la formación profesional dual del sistema educativo como un instrumento idóneo que permita a los alumnos participantes obtener una cualificación profesional que mejore su empleabilidad. Pese a lo laudable de esta finalidad de facilitar la posterior inserción laboral de los alumnos participantes en estos proyectos [art. 28.2 c) del RD 1529/2012], la misma se formula como un mero deseo, puesto que dicha norma no contempla ningún mecanismo dirigido de un modo expreso a su cumplimiento. En este punto, cabe poner de manifiesto que sin un compromiso de contratación por parte de las empresas a la formación profesional dual del sistema educativo le costará funcionar¹⁰⁵.

2.5. Duración y desarrollo del aprendizaje

La implantación de la formación profesional dual en el sistema educativo hace del todo imprescindible la adopción de diferentes medidas que hagan posible el desarrollo satisfactorio de la misma. Estas medidas afectan tanto a la duración como al desarrollo del propio aprendizaje.

En primer lugar, se prevé que la duración del ciclo formativo podrá ampliarse hasta tres años (art. 30.3 del Real Decreto 1529/2012), frente a los dos años de la formación profesional «convencional» u «ordinaria». Teniendo en cuenta las peculiaridades que plantea la formación profesional dual del sistema educativo, resulta totalmente razonable que se contemple la posibilidad de ampliar la duración del ciclo formativo.

En segundo lugar, se exige que el alumno curse previamente la formación necesaria que garantice el desarrollo de la formación en la empresa con seguridad y eficacia (art. 30.4 del RD 1529/2012). Debiéndose desarrollar parte de la formación en la empresa, resulta del todo imprescindible que el alumno disponga de la formación necesaria para poder desarrollar su actividad con seguridad y de un modo eficaz.

¹⁰⁵ Otras experiencias en las que también se combina el trabajo y la formación han optado de un modo más decidido por el establecimiento de mecanismos dirigidos a fomentar la futura contratación de los destinatarios de estas medidas. *Vid.* en relación con las prácticas no laborales en empresas, MORENO GENÉ, J.: «La regulación de las prácticas no laborales en empresas en el Real Decreto 1543/2011: ¿un sucedáneo de contrato en prácticas?», *RTSS. CEF*, núm. 347, 2012, págs. 113 y ss.

En tercer lugar, se indica que la actividad formativa en la empresa y en el centro educativo se coordinarán mediante reuniones mensuales de control en las que se hará seguimiento de cada uno de los alumnos (art. 30.5 del RD 1529/2012). La participación de los centros educativos y las empresas en el desarrollo de la formación de los alumnos hace del todo imprescindible la máxima coordinación posible, siendo el mecanismo previsto al respecto la previsión de reuniones mensuales de control en las que se lleve a cabo un seguimiento individualizado de los alumnos.

En cuarto lugar, se prevén las tutorías a las que se refiere el artículo 20 del Real Decreto 1529/2012 (art. 30.5 del RD 1529/2012). Siendo estas tutorías las mismas que las expuestas en relación con el contrato para la formación y el aprendizaje, nos remitimos a lo ya indicado al respecto sobre las mismas.

Finalmente, se establece que la evaluación del alumnado será responsabilidad de los profesores de los módulos profesionales del centro de adscripción, teniendo en cuenta las aportaciones de los formadores de la empresa y el resultado de las actividades desarrolladas en la misma (art. 30.6 del RD 1529/2012). Como no podía ser de otro modo, la evaluación de los alumnos corresponde a los profesores del centro educativo, sin perjuicio de que para ello se tomen en consideración las indicaciones facilitadas por los formadores de la empresa y el resultado de las actividades desarrolladas en la misma.

2.6. Derechos y deberes de los alumnos de la formación profesional dual del sistema educativo. Especial referencia a la percepción de una beca

De la participación de los estudiantes en los proyectos de formación profesional dual del sistema educativo se derivan una serie de derechos y deberes para los mismos vinculados a la peculiar organización del proceso formativo en el que coparticipan los centros educativos y las empresas. Esta especificidad del proceso formativo comporta que mientras que unos derechos y deberes se encuentran estrechamente vinculados a la condición de estudiantes, otros se encuentran más vinculados a la actividad que los mismos deben desarrollar en las empresas que participan en el proceso formativo.

Por lo que respecta al ámbito de los deberes, el artículo 32 del Real Decreto 1529/2012 únicamente contempla los dos siguientes:

- Los alumnos y tutores legales, en su caso, deberán adoptar el compromiso de cumplir con las condiciones del proyecto y de la empresa participante establecidas en el convenio.
- El alumno tendrá obligación de cumplir con el calendario, la jornada y el horario establecidos en el programa.

Por lo que se refiere a los derechos de los estudiantes participantes en el proyecto de formación profesional dual del sistema educativo, los artículos 32 y 33 del Real Decreto 1529/2012 permiten identificar los siguientes:

- Los estudiantes, y en caso de ser menores de edad, los tutores legales, tendrán derecho a la adecuada información y orientación sobre los proyectos en los que participen.
- En el caso de que los alumnos no superen alguno de los módulos profesionales, las Administraciones educativas, en el marco de la normativa vigente, establecerán las medidas necesarias para facilitarles la obtención del título; entre otras, la ampliación de la duración del proyecto, el traslado de centro o la finalización del programa formativo en un centro educativo.
- Los alumnos podrán estar becados por las empresas, instituciones, fundaciones, etc., y/o por las Administraciones.

La previsión de que los alumnos y tutores legales, en su caso, deban adoptar el compromiso de cumplir con las condiciones del proyecto y de la empresa participante establecidas en el convenio, de que el alumno tenga la obligación de cumplir con el calendario, la jornada y el horario establecidos en el programa y la posibilidad de que el estudiante que participa en el proyecto de formación profesional dual perciba una beca por parte de la empresa en la cual desarrolla su formación práctica puede comportar en ocasiones problemas de delimitación de esta situación con el contrato de trabajo, que recoge la prestación voluntaria por parte del trabajador de servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del empresario, ya que, *a priori*, toda relación en la que se produzca entre las partes un intercambio de prestación de servicios y remuneración de los mismos puede ser calificada como laboral de conformidad con la amplitud que de tal concepto se desprende del artículo 1.1 del ET¹⁰⁶. En consecuencia, la formación práctica y recompensada por medio de una beca de los estudiantes que participan en los citados proyectos podría perfilar en principio una relación laboral entre las partes, dado que los factores que en las mismas concurren podrían tener un encaje adecuado en el artículo 1.1 del ET. Recuérdese en este punto que el artículo 11.2 a) del ET prevé de forma expresa que se podrán acoger al contrato para la formación y el aprendizaje los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

En este punto, sin embargo, cabe recordar que la distinción entre la formación práctica y recompensada por medio de una beca de los estudiantes que participan en los citados proyectos de formación profesional dual y el contrato de trabajo se fundamenta esencialmente en la distinta finalidad que se persigue con cada una de estas figuras¹⁰⁷. En esta dirección, el objetivo del contrato

¹⁰⁶ A tal efecto, LÓPEZ TERRADA, E.: *Las modalidades de contratación...*, cit., pág. 63, considera que la posibilidad de que se acojan al contrato para la formación y el aprendizaje trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo puede complicar la correcta distinción entre el contrato para la formación y el aprendizaje, el contrato de trabajo en prácticas y las prácticas que los estudiantes pueden realizar en las empresas.

¹⁰⁷ Sobre los criterios de distinción entre las becas y el contrato de trabajo *vid.* AHUMADA VILLALBA, B.: «La beca de formación práctica con prestación de servicios», *Relaciones Laborales*, 1999-I; FABREGAT MONFORT, G.: «Algunas cuestiones en torno a las becas con prestación de servicios», *Aranzadi Social*, 2001-V; GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «Las becas: ¿Formación, Inserción, Prácticas Profesionales, Trabajo Asalariado?», en CRUZ VILLALÓN, J. (coord.): *Estudios en Homenaje al Profesor José Cabrera Bazán*, Madrid: Tecnos, 1999; GOÑI SEIN, J.L.: «Las becas y el encubrimiento de contratos laborales», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 14, 1983; GOÑI SEIN, J.L.: «La inserción profesional de los jóvenes en la empresa a través de las becas», *Relaciones Laborales*, 1986-II; RODRÍGUEZ CARDO, I.A.: «Criterios de deslinde entre beca y relación laboral: a propósito de la última doctrina judicial», *Actualidad La-*

de trabajo es la obtención de un valor productivo inmediato, mientras que la formación práctica y recompensada por medio de una beca desarrollada por los estudiantes que participan en proyectos de formación profesional dual, o bien no busca esa finalidad productiva en absoluto, o bien solo la busca relativamente, de manera aplazada o diferida al futuro, siendo el elemento predominante el aumento de la formación y la experiencia profesional de quien desarrolla esta actividad formativa.

Por tanto, la formación práctica y recompensada por medio de una beca de los estudiantes que participan en proyectos de formación profesional dual tiene como dato calificativo más relevante que quien la desarrolle adquiera una formación y mayor experiencia profesional mediante la realización de una actividad cuyo coste económico lo soporta la entidad que la financia, lo que comporta la inexigencia a quien desarrolla estas actividades de una prestación que revirtiendo directamente en utilidad o beneficio de la entidad que otorga la beca o destinataria del becario, predomine sobre su formación, sin perjuicio de que las actividades desarrolladas por el mismo pueden fructificar en la realización de diversas tareas, que en todo caso no se realizan como auténtica contraprestación, sino como parte del proceso de formación y adquisición de experiencia profesional. En definitiva, la distinción entre la formación práctica y remunerada por medio de una beca de los estudiantes que participan en proyectos de formación profesional dual y la relación laboral se apoya en la determinación de cuál es el interés o beneficio principal que se satisface con las mismas, si el de quienes realizan las actividades formativas o el de la empresa que los acoge, de modo que la finalidad perseguida se configura como el principal e inseguro elemento diferenciador.

Resulta cuestionable que el Real Decreto 1529/2012 únicamente contemple la posibilidad de que los estudiantes que participen en estos proyectos de formación profesional dual en el sistema educativo perciban una beca, sin prever la posibilidad de proceder a su contratación laboral, como sí sucede en el modelo de formación profesional alemán en el que parecen inspirarse las medidas contempladas en esta norma, que contempla la contratación laboral del estudiante, que además de formarse recibe un sueldo de entre 500 y 800 euros, así como cotización a la Seguridad Social, e, incluso, en alguna experiencia autonómica de formación profesional en régimen de alternancia, como es el caso de Cataluña o del País Vasco. No olvidemos, sin embargo, que el Real Decreto 1529/2012 también regula la formación profesional dual en el marco del contrato para la formación y el aprendizaje.

La posibilidad de que los alumnos participantes en los proyectos de formación profesional dual del sistema educativo puedan ser becados y, en consecuencia, percibir una beca, que no un salario, aunque guste mucho utilizar la confusa expresión de «beca-salario», se lleva a cabo en un marco de absoluta indefinición, puesto que aparte de preverse que el régimen de becas deberá recogerse en el convenio que se formalice con las empresas colaboradoras, únicamente se indica que los alumnos podrán percibir la beca de una empresa, instituciones, fundaciones, etc. y/o de las Administraciones, en la forma que se determine para cada proyecto. En consecuencia, el abono de la beca puede abrirse a diferentes combinaciones según prevea cada autoridad educativa. La experiencia demuestra, sin embargo, que normalmente estas becas son abonadas por las empresas colaboradoras.

boral, núm. 19, 2006; SELMA PENALVA, A.: «Los becarios aparentes. Comentario a la STSJ del País Vasco, de 18 de marzo de 2003» (AS 2003, 2567), *Aranzadi Social*, núm. 14, 2003; VILLALBA SALVADOR, B.: «Aspectos jurídicos de los programas o becas para la realización de prácticas profesionales», *Actualidad Laboral*, núm. 11, 1998.

En este contexto de indefinición, nada se dice sobre la cuantía de las becas, de modo que también deberá estarse a lo previsto en el correspondiente proyecto. La experiencia de los proyectos puestos en marcha en diferentes comunidades autónomas pone de manifiesto que hay una gran diversidad al respecto. A título de ejemplo, como ya se ha indicado, la Comunidad de Madrid ha suscrito una serie de convenios de colaboración con diversas empresas de los sectores de mantenimiento de aeronaves y de la informática con el objetivo de poner en marcha un proyecto experimental de formación profesional dual, en el cual las empresas seleccionan y becan a los alumnos con una «beca-salario» de 450 euros al mes durante los dos años que dura su formación.

También hubiera resultado interesante que el Real Decreto 1529/2012 se hubiera pronunciado de un modo expreso sobre la posibilidad de las diferentes entidades que abonen la beca de bonificarse la totalidad o parte del coste de las mismas, al estilo de lo que sucede en relación con el contrato para la formación y el aprendizaje que permite que las empresas puedan financiarse el coste de la formación inherente a esta modalidad contractual (art. 42 del RD 1529/2012). En este punto, sin embargo, nada impide que los diferentes proyectos de formación profesional dual del sistema educativo puedan prever compensaciones al respecto. A título de ejemplo, la Comunidad de Madrid en el proyecto experimental de formación profesional dual que ha puesto en marcha, además de indicar que la Comunidad se ocupa del coste de la formación pública, prevé la subvención de 6.000 euros por alumno a las empresas que costeen las becas-salario.

Por si fuera poco, la norma tampoco contempla ningún tipo de cotización a la Seguridad Social y, en consecuencia, ningún tipo de protección social para los alumnos que participan en estos proyectos de formación profesional dual, la cual parece sustituirse con la formalización de los seguros necesarios [art. 31.1 f) del RD 1529/2012]. En este punto, llama especialmente la atención que no se haya extendido a este colectivo la protección social dispensada por el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación (en adelante, Real Decreto 1493/2011), no en vano, la formación práctica y recompensada por medio de una beca de los estudiantes que participan en proyectos de formación profesional dual encuentra muchas similitudes con la participación en programas de formación a los que se refiere esta norma¹⁰⁸.

A tal efecto, el artículo 1 del Real Decreto 1493/2011, bajo la rúbrica de «asimilación a trabajadores por cuenta ajena», establece que «quedan asimilados a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, quienes participen en programas de formación financiados por entidades u organismos públicos o privados que, vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, no tengan carácter exclusivamente lectivo sino que incluyan la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades y conlleven una contraprestación económica para los afectados, cualquiera que sea el concepto o la forma en que se perciba, siempre que la realización de dichos programas no dé lugar a una relación laboral que determine su alta en el respectivo régimen de Seguridad Social».

¹⁰⁸ Para un estudio de esta norma *vid.* MORENO GENÉ, J.: «La Seguridad Social de los participantes en programas de formación», *RTSS. CEF*, núm. 345, 2011, págs. 5 a 50.

Son diversos, por tanto, los elementos que configuran el campo de aplicación de la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social que esta norma contempla: a) ha de tratarse de programas de formación financiados por entidades u organismos públicos o privados; b) los programas de formación deben estar vinculados a estudios universitarios o de formación profesional; c) los programas no pueden tener un carácter exclusivamente lectivo sino que deben incluir la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades; d) los programas deben conllevar una contraprestación económica para los afectados, cualquiera que sea el concepto o la forma en que se perciba; y d) los programas no deben dar lugar a una relación laboral que determine su alta en el respectivo régimen de la Seguridad Social.

A pesar de las similitudes existentes entre la formación práctica y recompensada por medio de una beca de los estudiantes que participan en proyectos de formación profesional dual del sistema educativo y la participación en programas de formación a los que se refiere el Real Decreto 1493/2011, todo hace pensar que los alumnos que participen en los proyectos de formación profesional dual del sistema educativo no van a quedar asimilados a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social. Tal vez, el Real Decreto 1529/2012 debería haber previsto de un modo expreso esta cuestión para evitar equívocos.

Todos estos elementos hacen que se deba ser especialmente cauteloso en la puesta en marcha de estos proyectos de formación profesional dual, especialmente en un momento de crisis económica y altas tasas de desempleo como el actual. Debe evitarse que estos proyectos que nacen con loables intenciones acaben convirtiéndose en otra vía más de obtención de mano de obra barata por parte de las empresas, no en vano, existe el riesgo de que las empresas quieran obtener los retornos a la inversión que realizan, lo que puede conllevar una sobrecarga de trabajo a los estudiantes. Corresponde a las diferentes Administraciones implicadas, especialmente a la educativa, pero también a la laboral, velar para que este riesgo no se materialice en la práctica.

Por lo demás, debemos convenir con el Consejo de Estado en las bondades del sistema de formación profesional dual, ya que permite una mayor colaboración y participación de las empresas en los sistemas de formación profesional, de manera que les permite conocer de modo más cercano la formación que reciben los alumnos con el fin de adaptarla a las demandas de los sectores productivos y a las necesidades específicas de las empresas, resolviéndose de este modo uno de los mayores problemas que durante estos últimos años se han puesto de relieve en el campo de la formación profesional¹⁰⁹. Asimismo, puede constituir una herramienta muy eficaz para la cualificación y re-cualificación de los jóvenes que abandonaron de forma prematura el sistema educativo, que se encuentran infracualificados y que, por ello, engrosan las abultadas cifras de desempleo juvenil. Ahora bien, como en muchos otros ámbitos, la puesta en marcha y el éxito de las medidas que se adoptan en el Real Decreto 1529/2012 requiere de un esfuerzo económico por parte de las Administraciones y de las empresas que no parece que en el actual contexto económico se encuentre ni mucho menos asegurado. Por el contrario, la puesta en marcha de la formación profesional dual del sistema educativo sin la correspondiente dotación económica puede frustrar el éxito de esta experiencia.

¹⁰⁹ Vid. Dictamen del Consejo de Estado sobre el proyecto de Real Decreto por el que se desarrolla el contrato..., cit.