

## ¿CÓMO HA QUEDADO EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN TRAS LAS ÚLTIMAS REFORMAS?

**Alejandra Selma Penalva**

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Murcia*

---

### EXTRACTO

Con la última reforma laboral se pretende hacer frente a los duros embates que la crisis económica ha dejado sentir sobre el mercado de trabajo español. Entre los objetivos que inspiran esta reforma, además de la flexibilización de las condiciones laborales y el abaratamiento del despido, destacan las medidas tendentes a facilitar la incorporación de los trabajadores más jóvenes al mercado de trabajo. Precisamente con la finalidad de poner remedio a las altas cifras de desempleo que afectan a este colectivo, el Real Decreto-Ley 3/2012, el Real Decreto 1529/2012 y más recientemente el Real Decreto-Ley 4/2013 llevan a cabo una profunda reforma del contrato para la formación, con el fin de potenciar, en la medida de lo posible, la concertación de nuevas relaciones laborales. El presente trabajo se dedica a explicar estos cambios y a valorar su trascendencia práctica.

**Palabras claves:** formación, reforma, jóvenes, empleo y política activa.

---

*Fecha de entrada: 04-06-2013 / Fecha de aceptación: 12-06-2013*

## HOW THE TRAINING CONTRACT AFTER THE LAST REFORM WORK IS?

Alejandra Selma Penalva

---

### ABSTRACT

In recent months has been performed a profound labor reform which aims to heal the hits that the economic crisis causes on the Spanish labor market. Among the objectives underlying this reform, as well as more flexible working conditions and the lowering of dismissal, include measures to facilitate the incorporation of younger workers into the labor market. Precisely in order to remedy the high unemployment affecting this group, the Royal Decree-Law 3/2012, Royal Decree 1529/2012 and the Royal Decree-Law 4/2013 carried out a thorough reform of the training contract, in order extend, as far as possible, the conclusion of new relations.

**Keywords:** training, reform, youth employment and active policy.

---

---

## Sumario

- I. Consideraciones iniciales: el objetivo de las últimas reformas normativas
- II. Modificaciones básicas del contrato para la formación y el aprendizaje
  - 1. La finalización de la Educación Secundaria Obligatoria
  - 2. La formación profesional como elemento esencial del contrato
- III. Cambios sustanciales en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores
  - 1. La edad de acceso al contrato para la formación y el aprendizaje
  - 2. La duración del contrato
  - 3. El tiempo de formación tras la última reforma laboral
  - 4. La impartición de la formación profesional en el seno de la propia empresa
- IV. Aspectos no modificados en el funcionamiento del contrato para la formación
- V. Incentivos económicos vigentes para estimular la concertación de contratos para la formación y el aprendizaje
- VI. La formación dual en el Real Decreto 1529/2012
- VII. El tipo de jornada del contrato para la formación desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 4/2013
- VIII. El nuevo papel de las empresas de trabajo temporal en la concertación de contratos para la formación y el aprendizaje
- IX. Consideraciones críticas

## I. CONSIDERACIONES INICIALES: EL OBJETIVO DE LAS ÚLTIMAS REFORMAS NORMATIVAS

Como expresamente dispone la exposición de motivos del Real Decreto-Ley 3/2012 y reitera después la Ley 3/2012, entre las distintas medidas acordadas con el fin de facilitar tanto la creación de puestos de trabajo como la estabilidad en el empleo, la última reforma laboral hace especial hincapié en promover la contratación de jóvenes, intentando potenciar su incorporación al mercado de trabajo. Precisamente persiguiendo este objetivo de potenciar el empleo juvenil se perfecciona la regulación del llamado «contrato para la formación y aprendizaje» modificando la redacción literal del artículo 11.2 del ET. Y es que el contrato para la formación permite reducir el elevado desempleo juvenil y al mismo tiempo mitigar los efectos negativos sobre la empleabilidad del trabajador derivados del abandono temprano de los estudios<sup>1</sup>.

En los últimos tiempos, se está encontrando en los contratos formativos en general y en el contrato para la formación en particular, la mejor alternativa posible para facilitar el acceso de los jóvenes a su primera ocupación laboral. Por ello, la reforma operada insiste en la reelaboración de la regulación de contrato para la formación iniciada primero por el Real Decreto-Ley 10/2011, intentando ahora con su nueva redacción suprimir «limitaciones injustificadas» y extremar los incentivos que puedan favorecer la concertación de este tipo de contratos. Pero aunque en aquella ocasión las modificaciones operadas recaían tanto sobre los llamados «contratos en prácticas», como sobre los «contratos para la formación y el aprendizaje», el Real Decreto-Ley 3/2012 ha incidido únicamente sobre esta última modalidad contractual. Se demuestra de esta manera que el cambio de Gobierno ha intensificado la revalorización que en los últimos tiempos experimenta el contrato para la formación, en el que se depositan serias esperanzas<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Sobre este tema, *in extenso*, véase GARCÍA ROMERO, M. B. y SELMA PENALVA, A.: «Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores», en VV. AA., *La reforma laboral de 2012: análisis del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* (coord. por CAVAS MARTÍNEZ, F.), Murcia: Laborum, 2012, págs. 33-69.

<sup>2</sup> Adviértase que también el contrato en prácticas ha sido recientemente reformado por el Real Decreto-Ley 4/2013 de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo (BOE de 23 de febrero). De esta forma, el artículo 13 del Real Decreto-Ley 4/2013 no solo amplía los contornos del contrato en prácticas (pudiendo concertarse ahora con jóvenes menores de 30 años aunque hayan transcurrido más de cinco años desde la terminación de los estudios) sino que también, durante toda la vida del contrato, se introducen importantes reducciones en las cotizaciones empresariales por contingencias comunes. Al mismo tiempo, la disposición final segunda del citado Real Decreto-Ley 4/2013 suprime el último párrafo del artículo 11.1 c) con el fin de eliminar los obstáculos, que en la práctica, podían repercutir sobre los contratos para la formación. De esta forma, se elimina la prohibición que anteriormente existía que imponía que «no se podrá celebrar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa».

Conviene resaltar que entre la modificación inicialmente operada por el Real Decreto-Ley 3/2012 sobre el artículo 11.2 del ET, y la versión finalmente consolidada por la Ley 3/2012, apenas existen cambios, y los realizados no son en modo alguno relevantes, sino que únicamente responden a cuestiones de claridad en la redacción, como se irá exponiendo a lo largo de estas líneas.

En concreto, los principales cambios introducidos en la última reforma laboral sobre el contrato para la formación y el aprendizaje se estructuran sobre cuatro grandes ejes: la edad máxima de los trabajadores que pueden acceder a esta modalidad contractual, la duración del contrato, el tiempo dedicado a la formación y el tipo de ente que puede prestar la formación profesional a favor de los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual. Al mismo tiempo, se han producido otros cambios de redacción de menor importancia, tendentes únicamente a racionalizar y clarificar los objetivos y reglas de funcionamiento del contrato para la formación. Así pues, al producirse en los últimos meses modificaciones de gran calado sobre esta concreta modalidad de contrato formativo, también se ha tenido que proceder a actualizar su desarrollo reglamentario. Y es que el Real Decreto 488/1998 que hasta ahora se ocupaba de esta labor había quedado desfasado después de la importante reestructuración de la que han sido objeto estos contratos y resultaba imprescindible sustituirlo. En concreto, es el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, el que se ocupa actualmente de «desarrollar el contrato para la formación y el aprendizaje y establecer las bases de la formación profesional dual», y al que se dedica especial atención en el presente trabajo.

Ahora bien, no son estas las únicas modificaciones normativas operadas sobre el contrato para la formación en los últimos tiempos. Al respecto, debe destacarse las últimas modificaciones (en este caso, formuladas tácitamente) que se han producido con la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 4/2013, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, de 22 de febrero de 2013 (BOE del 23). Y es que, como se expone a continuación, la citada norma, al reconocer nuevas medidas de estímulo de la contratación laboral de los trabajadores más jóvenes, ha modificado también una de las características esenciales que hasta ahora definían a los contratos para la formación y el aprendizaje: la imposibilidad de ser concertados a tiempo parcial (arts. 12.2 ET, y 8 RD 1529/2012).

## II. MODIFICACIONES BÁSICAS DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Como se ha expuesto, son varias las actualizaciones operadas únicamente con afán de resaltar la finalidad de perfeccionamiento profesional de esta modalidad contractual. Dentro de estas reformulaciones del texto legal con finalidad clarificadora se pueden resaltar las siguientes:

### 1. LA FINALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA

En primer lugar, resulta muy interesante resaltar que se elimina la previsión relativa a que «la formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores

que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título». Ahora bien, no se debe confundir esta desaparición con el hecho de que el contrato para la formación no pueda concertarse también con la finalidad de completar estudios básicos, puesto que la nueva redacción del artículo 11.2 del ET permite, en su primer párrafo, compatibilizar gracias al contrato para la formación 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*», pudiendo contratar bajo esta modalidad a jóvenes «que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo *o del sistema educativo* requerida para concertar un contrato en prácticas».

Ahora bien, aunque no se elimina la posibilidad, lo que se pretende resaltar con este cambio es que el objetivo principal del contrato para la formación es precisamente potenciar la especialización profesional con el fin de mejorar la empleabilidad futura de los trabajadores, y no su educación secundaria.

## 2. LA FORMACIÓN PROFESIONAL COMO ELEMENTO ESENCIAL DEL CONTRATO

De la misma forma, con ánimo de clarificar la redacción interna del precepto, se lleva al primer párrafo del artículo 11.2 del ET la finalidad que da origen a esta modalidad contractual especificando que «el contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa (...)», previsión que, en términos similares, injustificadamente ocupaba el último párrafo de la letra d) del artículo 11.2 del ET antes de la reforma.

Se simplifica también la exigencia de que «la actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas» (eliminando la obligación de que dichas actividades formativas «deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato» que existía en la redacción anterior a febrero de 2012) y «justificarse a la finalización del contrato»<sup>3</sup>.

Para garantizar esta adecuación, el reciente Real Decreto 1529/2012 establece diferentes formas de control, y precisa que, antes de formalizar el contrato, la empresa deberá verificar que existe una actividad formativa relacionada con el trabajo efectivo a realizar que se corresponde a un título de formación profesional de grado medio o superior o con un certificado de profesionalidad (art. 16.4). Y no solo eso, se exige además que, antes del inicio del contrato para la formación y el aprendizaje, la actividad formativa sea autorizada por el Servicio Público de Empleo

<sup>3</sup> Como matiza la Ley 3/2012, completando así lo dispuesto inicialmente por el Real Decreto-Ley 3/2012 al que convalida.

competente (art. 16.7), a la vista del correspondiente «acuerdo para la actividad formativa» concertado entre los distintos sujetos implicados. Se trata este de un acuerdo tripartito, suscrito entre la empresa que celebre el contrato para la formación, el centro de formación u órgano designado por la Administración educativa o laboral competente y la persona trabajadora, en el que se detallan y precisan todos los aspectos relevantes vinculados al tipo de formación profesional que se va a recibir durante el desarrollo de la citada modalidad contractual (art. 21 RD 1529/2012).

### III. CAMBIOS SUSTANCIALES EN EL ARTÍCULO 11.2 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Al margen de los cambios de matiz en la redacción del artículo 11.2 del ET debe prestarse especial atención a otro tipo de reformas mucho más trascendentes y que pretenden elevar al máximo las posibilidades de concertación de este tipo de contratos formativos. De tal forma, especial atención merece prestarse a la modificación de ciertas reglas básicas que hasta ahora regían el funcionamiento del contrato para la formación:

#### 1. LA EDAD DE ACCESO AL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Una de las modificaciones más importantes que ha experimentado en los últimos meses el contrato para la formación es la que incide sobre la edad máxima de los trabajadores que pueden acceder a esta modalidad contractual. Y es que, aunque textualmente la letra a) del artículo 11.2 del ET siga previendo que «se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas», dicha previsión debe ponerse necesariamente en relación con la disposición transitoria novena del Real Decreto-Ley 3/2012 que, bajo la rúbrica «límite de edad de los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje», expresamente permite que «hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 %, podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2 a) del Estatuto de los Trabajadores». Se continúa así el proceso constante de ampliación de la edad máxima de los trabajadores en formación iniciado por Real Decreto-Ley 10/2011 consiguiendo el resultado de elevar, en menos de un año y en virtud de dos reformas sucesivas, la edad máxima de los trabajadores contratados para la formación de los 21 años (según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 10/2011) hasta los 30 (como se permite, aunque de forma coyuntural, desde el 12 de febrero de 2012).

En esta línea, debe hacerse referencia a que, aunque inicialmente con el Real Decreto-Ley 3/2012 ninguna modificación sufre la previsión de que el límite máximo de edad no será de apli-

cación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad, es la Ley 3/2012 la que amplía este elenco de excepciones, indicando que los límites de edad indicados no regirán tampoco respecto a «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» [art. 11.2 a) *in fine* ET según su nueva redacción].

Y no solo eso, ahora ya en términos mucho más genéricos e indeterminados, también la disposición adicional décima novena del ET, en su apartado 2, según la redacción dada por la reciente Ley 3/2012 dispone, en una línea similar, que no existirá edad máxima cuando estos contratos «se suscriban en el marco de las acciones y medidas establecidos en la letra d) del artículo 25.1 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo». Así pues, teniendo en cuenta que el citado supuesto hace referencia a las «oportunidades de empleo y formación» que se tratan de crear gracias a la puesta en marcha de distintas políticas de empleo, entendidas como «acciones y medidas que impliquen la realización de un trabajo efectivo en un entorno real y permitan adquirir formación o experiencia profesional dirigidas a la cualificación o inserción laboral», se puede concluir que, precisamente con esta última excepción, realmente se ha introducido en nuestro ordenamiento jurídico una cláusula abierta que permite excluir la aplicación de los límites de edad inicialmente fijados para concertar contratos para la formación, en aras de la consecución de otros objetivos que el legislador considera de mayor valor jurídico, como son mejorar las oportunidades laborales y evitar la exclusión social.

## 2. LA DURACIÓN DEL CONTRATO

Tras la reforma laboral de 2012, la duración del contrato para la formación se amplía considerablemente en virtud de la reformulación de dos de sus reglas de funcionamiento:

Por una parte, se proclama que el contrato para la formación y el aprendizaje «tendrá una duración mínima de un año y máxima de tres»<sup>4</sup>. Como se puede apreciar, se elimina la posibilidad de prórroga del contrato para la formación, que operaba antes de la última reforma, en virtud de la que se permitía, en el apartado b) del precepto estudiado, ampliar la duración del contrato durante doce meses más –pasando así de una duración máxima de dos a tres años– en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establecieran reglamentariamente, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en convenio colectivo, o cuando el contrato se celebrase con trabajadores que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Pero eliminar la posibilidad de prórroga no debe confundirse en ningún caso con una restricción de la duración máxima de este tipo de contratos, dado que la prórroga, establecida inicialmen-

<sup>4</sup> Véase el artículo 11 del Real Decreto 1529/2012.

te como una posibilidad excepcional, se sustituye por una generalización de la duración máxima de tres años, sin excepción (aunque ya sin posibilidad de ampliación a través de nueva prórroga), de forma que la duración de tres años que anteriormente se planteaba como una posibilidad residual, pasa a convertirse en la regla general. En resumen, tras esta reforma, el margen temporal de duración del contrato para la formación pasa, con carácter general, de un mínimo de un año y un máximo de dos, a un máximo de tres, manteniendo el mínimo general de la duración anual.

Ahora bien, estos límites no son tan tajantes como a primera vista parecen: tras la última reforma se permite establecer mediante convenio colectivo «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». Debe resaltarse que esta cláusula en concreto realmente está introduciendo una posibilidad de adaptación a través de la negociación colectiva de la duración máxima y mínima de este tipo de contratos que antes no existía, dejando mayor flexibilidad en la determinación convencional tanto de una duración mínima inferior al año (aunque superior a seis meses) o de una duración máxima diferente a la prevista en el artículo 11.2 del ET (eso sí, siempre que esta sea inferior a los tres años)<sup>5</sup>.

Dentro de este nuevo margen legal de duración máxima y mínima de los contratos para la formación y el aprendizaje, el artículo 17 del nuevo Real Decreto 1529/2012 introduce una concreción del texto literal de la ley, matizando que, en todo caso, la duración del contrato debe ser, como mínimo, la suficiente para la obtención del título de formación profesional o certificado de profesionalidad correspondiente<sup>6</sup>. Se trata de una regla destinada a evitar duraciones tan breves del contrato para la formación, que frustren su finalidad formativa, al no permitir al trabajador completar el ciclo formativo que justificó el recurso a esta específica modalidad contractual. De tal forma, se obliga a los sujetos a adaptar la duración mínima del contrato para la formación a la duración prevista del programa formativo que va a cursar el alumno en cuestión.

Desde otro punto de vista, el hecho de eliminar la posibilidad de prórroga que anteriormente se confería a la negociación colectiva, no quiere decir tampoco que no sigan existiendo posibilidades de prórroga en esta modalidad contractual, sino que estas transcurren en un contexto y con una intensidad muy diferentes. En concreto, debe resaltarse que la Ley 3/2012 clarifica una situación confusa provocada por la redacción literal del Real Decreto-Ley 3/2012, y que afectaba al tema de las posibles prórrogas de los contratos para la formación. Así pues, desde julio de

<sup>5</sup> Con el fin de no restringir todavía más la duración de los contratos para formación, el artículo 11.2 del ET dispone que «las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato», redacción que no se ha alterado con las últimas reformas.

<sup>6</sup> Se trata de una regla que se deduce de la redacción literal del artículo 17 del Real Decreto 1529/2012, ya que se exige primero que «la duración de la actividad formativa será, 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» (art. 17.1), y a continuación se matiza esta regla advirtiendo que «el periodo de formación se desarrollará durante la vigencia del contrato para la formación y el aprendizaje».

2012 se especifica que «en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por 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 de dicha duración máxima»<sup>7</sup>.

En cualquier caso debe tenerse presente que esta modalidad contractual constituye un ejemplo más de los contratos temporales existentes en nuestro ordenamiento jurídico-laboral, y teniendo en cuenta que únicamente se puede concertar con sujetos que «carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas», debe entenderse que, agotada la duración prevista, y siempre que el trabajador haya obtenido el título correspondiente, expirará por cumplimiento de su objeto el contrato para la formación concertado<sup>8</sup>, sin posibilidad ya de prórroga alguna, aunque su duración total no hubiese llegado a alcanzar el máximo legalmente previsto. Eso sí, desde la reforma introducida por Real Decreto-Ley 4/2013 en el artículo 11.1 c) del ET, dicho trabajador, ahora sí, podrá concertar un contrato en prácticas con base en el certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa<sup>9</sup>.

Queda pendiente de respuesta concretar cuál será, tras esta modificación normativa, la duración máxima de los contratos para la formación celebrados antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012 (y, por tanto, inicialmente sometidos a una duración máxima de dos años, salvo prórroga convencional). Aunque no se clarifica expresamente, cabe entender que la nueva regulación afecta también a los contratos para la formación y el aprendizaje ya existentes que, aunque no existiera previsión convencional al respecto, podrán ver ampliada su duración inicial-

<sup>7</sup> Matización legal que evita las dudas interpretativas que generaba la referencia a las prórrogas del contrato en el apartado correspondiente a las reducciones en la cotización, a pesar de que no se hacía referencia alguna a dicha posibilidad de prorrogar el contrato en el texto del artículo 11.2 del ET según la redacción que le dio el Real Decreto-Ley 3/2012.

<sup>8</sup> Posiblemente sea en torno a este aspecto donde desempeñe un papel más importante la negociación colectiva, dado que gracias al margen de determinación que le reconoce la ley, puede adaptar la duración máxima y mínima del contrato para la formación concertado; y para hacerlo, se entiende que atenderá principalmente a la duración prevista del programa de formación profesional que se haya establecido en el caso en cuestión dependiendo de los requerimientos de especialización de la mano de obra que reclame la empresa, teniendo en cuenta que además se podrán articular las prórrogas necesarias en el caso en que, cuando no se haya alcanzado la duración máxima de los tres años que prevé el legislador con carácter general para el contrato para la formación, sí haya expirado la duración máxima inicialmente fijada para el concreto contrato en cuestión, sin que el sujeto haya alcanzado el título esperado. Más discutible en cambio sería la posibilidad de prorrogar la duración del contrato (con el fin de alcanzar la duración máxima prevista legal o convencionalmente en el caso de que en un principio se hubiese concertado por una duración inferior) cuando el sujeto en cuestión ya haya obtenido el título académico o profesional que justificó en su momento el inicio de esta modalidad contractual.

<sup>9</sup> Prohibición hasta ahora incluida en el artículo 11.1 c) *in fine*, suprimida con el Real Decreto-Ley 4/2013 (disp. final segunda), que obligaba a los sujetos que hubiesen obtenido el certificado de profesionalidad por esta vía a intentar la contratación en prácticas con una empresa distinta a aquella en la que se hubiese celebrado el contrato para la formación, o intentar la concertación de otra de las modalidades contractuales previstas en nuestro ordenamiento jurídico con aquella en la que se hubiese concertado previamente el contrato para la formación (eventual, interinidad, obra o servicio o contrato indefinido).

mente acordada mediante prórroga expresa de los contratantes de su relación contractual, hasta alcanzar el máximo absoluto de tres años previsto actualmente en el Real Decreto-Ley 3/2012.

Al mismo tiempo, la letra c) del artículo 11.2 del ET experimenta un cambio de redacción que desencadena posiblemente las consecuencias más importantes de la reforma del artículo 11.2 del ET: el Real Decreto-Ley 3/2012 contribuye a ampliar el tiempo efectivo en el cual un sujeto puede estar vinculado a una o varias empresas en virtud de sucesivos contratos para la formación suprimiendo la prohibición de encadenar en el tiempo diversos contratos de esta naturaleza. Así pues, mientras la redacción anterior de la citada letra c) claramente disponía sin posibilidad de excepción 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», la nueva redacción de la citada cláusula tiene un perfil radicalmente diferente, especificando ahora 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*»<sup>10</sup>. Eso sí, cabe advertir que la posibilidad de concertar sucesivos contratos para la formación y el aprendizaje para distintas ocupaciones o actividades tiene como límite el cumplimiento de la edad máxima permitida para celebrar este tipo de contrato<sup>11</sup>.

Se trata esta de una previsión lógica, dado que si de lo que se trata es de 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, situación que, aunque razonable, no resultaba permitida por la anterior redacción del precepto<sup>12</sup>.

<sup>10</sup> Sutil cambio de redacción sin alteración del contenido se aprecia entre la redacción inicialmente ofrecida a la letra c) del artículo 11.2 del ET por el Real Decreto-Ley 3/2012, y la finalmente consolidada por Ley 3/2012, en cuyo texto literalmente se indica 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, *salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional*». Debe resaltarse que en estos casos, una vez obtenido un título de formación profesional, si se decide iniciar un nuevo contrato para la formación con un objeto formativo distinto, realmente no es que «no se pueda concertar un contrato en prácticas» sino que si se quiere iniciar un contrato tendente a alcanzar *experiencia* profesional se ha elegido completar el proceso de *formación* profesional del trabajador y mejorar su especialización sumando cualificaciones profesionales distintas entre sí, ayudándose para ello de las grandes ventajas que al efecto permite disfrutar la concatenación de sucesivos contrato para la formación.

<sup>11</sup> Aunque, debe tenerse presente igualmente que, como pone de manifiesto PALOMINO SAURINA, P.: «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, un temor que se agrava al incrementarse de forma indefinida la edad máxima de referencia hasta los veintinueve años», en «Peculiaridades de los contratos formativos tras la Reforma Laboral», *Revista de In-formación Laboral*, núm. 7, 2012, pág. 50.

<sup>12</sup> Cabe resaltar que la reciente Ley 3/2012 modifica el apartado 10 del artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, que queda redactado del modo siguiente: «La formación recibida por el trabajador a lo largo de su

Ahora bien, la nueva posibilidad de concatenar indefinidamente sucesivos contratos para la formación siempre que respondan a objetivos formativos distintos no altera la regla en virtud de la cual se exigía, con el fin de evitar en lo posible situaciones de utilización abusiva de la citada modalidad contractual, que «no se podrán 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 doce meses».

También por lo que respecta a la duración del contrato para la formación y completando el conjunto de reglas expuestas, debe hacerse referencia a las excepciones que, eso sí, con una redacción ambigua, contempla la disposición adicional decimonovena del ET, en su apartado 2 (según la redacción dada por la reciente Ley 3/2012). En dicho precepto se dispone que, además del «límite de edad» al que anteriormente se ha hecho referencia, tampoco serán aplicables «los límites relativos a la duración de los contratos» para la formación y el aprendizaje establecidos en el artículo 11.2 b) del ET cuando estos contratos «se suscriban en el marco de las acciones y medidas establecidos en la letra d) del artículo 25.1 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo», consiguiendo con ello, bajo determinados presupuestos, abrir la puerta a una eventual duración indeterminada de los contratos para la formación, dada la amplia redacción del artículo 25.1 d) de la Ley de Empleo.

Se habrá concertado entonces un contrato de duración limitada en el tiempo (puesto que una de las características esenciales del contrato para la formación es el carácter temporal que deriva necesariamente de su causa formativa) que se regirá por la máxima clásica de *certus an incertus quando*, esto es, la finalización del contrato se hará depender de la obtención del título acreditativo de la formación profesional en virtud de la cual se haya concertado, independientemente de lo que dure la especialización recibida y de lo que el sujeto tarde en la finalización de sus estudios, ya que estas situaciones no quedarán ya vinculadas por la duración máxima de tres años exigida con carácter general en los contratos para la formación. Asimismo, y habida cuenta de la eventual *duración indeterminada* del contrato formativo una vez eximido de los límites relativos a su duración máxima, el mismo apartado 2 de la disposición adicional decimonovena del ET, sigue diciendo que, como excepción a la regla general, también en estos contratos concertados persiguiendo el objetivo general de mejorar las «oportunidades de empleo y formación» instados por las políticas activas de empleo, «las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad no interrumpirán el cómputo de la duración del contrato».

---

carrera profesional, de acuerdo con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, se inscribirá en una cuenta de formación, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social», que el Gobierno desarrollará reglamentariamente (disp. adic. segunda de la Ley 3/2012), en la que se incluirá todo tipo de formación recibida en el marco de políticas activas de empleo, provenga de contratos para la formación, cursos para desempleados, formación específicamente destinada a personas en situación de exclusión social, etc. Sobre el certificado de formación, véase Reales Decretos 1077/2012 y 1079/2012.

### 3. EL TIEMPO DE FORMACIÓN TRAS LA ÚLTIMA REFORMA LABORAL

Con el fin de facilitar la satisfacción tanto de las necesidades formativas del trabajador como de las necesidades productivas del empresario, la última reforma incide también sobre el tiempo dedicado a la formación teórica del trabajador. De forma que la relación entre tiempo de trabajo y tiempo de formación establecida a partir de la entrada en vigor de la reforma de 2012 refuerza el papel del contrato como periodo de experiencia o práctica laboral más que de adquisición de conocimientos teóricos<sup>13</sup>. Así, la nueva redacción de la letra f) del artículo 11.2 del ET pasa a disponer 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», mientras que anteriormente el tiempo máximo de trabajo efectivo de los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual era en cualquier caso del 75 %, sin distinción alguna.

Aunque se amplíe la duración del tiempo de trabajo efectivo con el fin de incentivar la predisposición empresarial a suscribir este tipo de contratos, lo que no se altera es la finalidad protectora del precepto de estos jóvenes trabajadores. Así pues, con el fin de salvaguardar en la medida de lo posible el cumplimiento óptimo de los fines formativos de esta modalidad contractual, la letra f) del artículo 11.2 del ET sigue exigiendo, sin modificación alguna, que «los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3<sup>14</sup>. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos».

### 4. LA IMPARTICIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL SENO DE LA PROPIA EMPRESA

Por último, entre las que se pueden denominar reformas estructurales del contrato para la formación y el aprendizaje, debe prestarse especial atención a la reforma del tipo de entes que pueden prestar la formación profesional a favor de los trabajadores contratados para la formación: el Real Decreto-Ley 3/2012 amplía notoriamente el número y tipo de sujetos que pueden llevar a cabo este proceso de formación y recupera la posibilidad de que sean las propias empresas contratantes las que participen en esta formación teórica. Así pues, aunque la letra d) del artículo 11.2 del ET sigue especificando que «el trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje 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

<sup>13</sup> 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.

<sup>14</sup> Que hace referencia a las denominadas «horas extraordinarias por fuerza mayor».

junio, de las cualificaciones y de la formación profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo», esta previsión se completa tras la última reforma admitiendo que el trabajador así contratado «también podrá 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 a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada».

También el Real Decreto-Ley 3/2012 introduce ciertos cambios de matiz en los últimos párrafos de la letra d) del artículo 11.2 del ET con el fin de dar acogida a la formación profesional impartida en el seno de la propia empresa. Al respecto, cabe resaltar que fue el Real Decreto-Ley 10/2011 *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* el que, manteniendo la obligación consistente en que «la actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas» y que en términos más o menos similares viene caracterizando la regulación del contrato para la formación desde sus orígenes, añade por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico una cláusula de flexibilización del tipo de formación profesional que se puede prestar a través de esta modalidad contractual, facilitando que la formación profesional recibida se adapte de la mejor manera posible a las necesidades de las empresas, y no solo al perfil profesional determinante de la obtención de un determinado certificado de cualificación profesional.

De tal forma, es el último párrafo del artículo 11.2 d) del ET el que desde agosto de 2011 dispone que «reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos (y desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012 también 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»<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> Este sistema, que hasta el momento se encontraba pendiente de desarrollo reglamentario, se ha visto completado gracias al Real Decreto 1529/2012, en el que se presta especial atención al 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. En particular, resultan especialmente significativos los artículos 3 y 17.4 del reciente Real Decreto 1529/2012, en los que se analizan las peculiaridades prácticas de la formación impartida en el seno de la propia empresa. Sobre esta cuestión, véase, antes de la entrada en vigor del Real Decreto 1529/2012, PALOMINO SAURINA, P.: «Peculiaridades de los contratos formativos tras la Reforma Laboral», *Revista de Información Laboral*, núm. 7, 2012, pág. 48.

Cabe resaltar al respecto que la posibilidad de recibir la formación inherente a esta modalidad contractual en la propia empresa queda condicionada a la concurrencia simultánea de dos requisitos: que «la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e)», dejando sin precisar si esta posibilidad de formación en las instalaciones de la propia empresa sigue abierta cuando la empresa en cuestión 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 (aspecto que, paradójicamente, tampoco clarifica el artículo 17.4 del reciente Real Decreto 1529/2012, y parece quedar sujeto únicamente a valoración de la concreta administración educativa competente a la hora de emitir o denegar la preceptiva autorización que posibilita a las empresas impartir en su seno de la formación teórica inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje).

En cualquier caso, debe admitirse que la reforma legal del artículo 11.2 d) del ET persigue la agilidad, rapidez, flexibilidad y simplicidad en el cumplimiento del deber de formación teórica que caracteriza a los contratos para la formación, evitando desplazamientos de trabajadores o la falta de plazas disponibles en los centros de formación profesional debidamente acreditados al respecto. Ahora bien, cabe resaltar que el cambio de redacción del apartado d) del artículo 11.2 del ET, pese a llevar aparejadas consecuencias de importancia fundamental en lo que a la asunción de nuevas responsabilidades empresariales se refiere no viene acompañado de una reforma equivalente de las Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

Y es que en realidad, los posibles incumplimientos empresariales que se pueden desencadenar a raíz de la puesta en marcha de la posibilidad de formación en la propia empresa prevista en el Real Decreto-Ley 3/2012 ya se encuentran recogidos en la amplia redacción del artículo 15.6 de la LISOS, en el que se enumeran como infracciones graves en materia de empleo, entre otras conductas, las de «no ejecutar las acciones formativas en los términos, formas y plazos previamente acordados (...); «no establecer el debido control de asistencia de los participantes en las acciones formativas o establecerlo de manera inadecuada»; «realizar subcontrataciones indebidas con otras entidades, tanto en lo que respecta a la gestión como a la ejecución de las acciones formativas»; y «expedir certificaciones de asistencia o diplomas que no se ajusten a las acciones formativas aprobadas y/o realizadas o cuando no se hayan impartido dichas acciones (...)», incumplimientos en cuya amplia redacción tienen también cabida los que en el futuro pudieran derivarse de la falta de correcto cumplimiento por parte de las empresas que cuenten con instalaciones y personal suficiente del deber de impartir la preceptiva formación teórica inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje que pueden asumir desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012.

Pese a esta apreciación, no se puede negar que posiblemente hubiese sido deseable hacer coincidir una transformación tan importante del funcionamiento interno de este tipo de deber de formación, con la actualización de la redacción literal de la LISOS con el fin de garantizar el correcto cumplimiento del principio de tipicidad que necesariamente ha de regir la imposición de cualquier tipo de sanción.

## IV. ASPECTOS NO MODIFICADOS EN EL FUNCIONAMIENTO DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

Aunque tras la última reforma laboral queda intacto el artículo 11.2 g) del ET en el que se dispone que «la retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo» y «en ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo», al respecto cabe resaltar que al modificarse en 2012 la duración máxima del tiempo de trabajo efectivo de esta modalidad contractual, también se está modificando indirectamente la cuantía retributiva de este tipo de contratos. Y es que, interpretando sistemáticamente las letras f) y g) del artículo 11.2 del ET se puede concluir que la modificación del tiempo de trabajo efectivo operada por la última reforma se traduce necesariamente en un incremento de la retribución mínima que percibirá un trabajador contratado para la formación, dado que solo será ya de al menos el 75 % del SMI durante el primer año de contrato, y, en cambio, pasará a ser como mínimo del 85 % del SMI durante el segundo y tercer año de vida del contrato para la formación, lo que en definitiva convierte a esta modalidad contractual en una opción más atractiva tanto para trabajadores (que obtendrán mayor retribución) como para empresarios (dado que también aumenta el tiempo de trabajo efectivo de estos trabajadores).

Conviene insistir en que el precepto marca un tiempo de trabajo efectivo máximo del trabajador contratado para la formación (con el fin de garantizar la disponibilidad real de tiempo para recibir formación teórica) pero no se impide en ningún momento que las partes contratantes fijen un tiempo de trabajo efectivo menor. De tal forma, en los casos en que se opte por marcar un tiempo de formación mayor (y en consecuencia, un menor tiempo de trabajo efectivo) la retribución del trabajador también se adecuará a esta circunstancia.

Debe prestarse especial atención a determinados aspectos que, aunque implican grandes cambios respecto a la regulación tradicional del contrato para la formación, realmente no los ha llevado a cabo ni el Real Decreto-Ley 3/2012, ni la Ley 3/2012, sino meses antes, el Real Decreto-Ley 10/2011<sup>16</sup>.

En concreto, fue el artículo 1 del Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, el que modifica el nombre de este contrato, que pasa a denominarse no solo «contrato para la formación» sino contrato para la «formación y aprendizaje». También es muy importante tener en cuenta que fue dicho Real Decreto-Ley 10/2011 (y no el Real Decreto-Ley 3/2012 ni la posterior Ley 3/2012) el que hizo desaparecer la clásica letra k) del artículo 11.2 del ET en la que se proclamaba que «el contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario

<sup>16</sup> Véase GARCÍA ROMERO, B. y SELMA PENALVA, A.: «Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores», en VV. AA. *La reforma laboral de 2012: análisis del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* (coord. por CAVAS MARTÍNEZ, F.), Murcia: Laborum, 2012, págs. 33-69.

incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica». Omisión de la antigua letra k) del artículo 11.2 del ET que mantienen tanto el Real Decreto-Ley 3/2012 como la reciente Ley 3/2012 que lo consolida.

Tras la última reforma laboral sigue sin clarificarse cuál es la trascendencia exacta de esta desaparición, prolongándose así el problema interpretativo que inició hace unos meses el Real Decreto-Ley 10/2011. Y es que si tradicionalmente el artículo 11.2 k) del ET proclamaba una presunción *iuris tantum* que desempeñaba un papel muy importante en la regulación del contrato para la formación en nuestro ordenamiento jurídico, se genera la siguiente controversia interpretativa: la desaparición de la letra k) de la redacción literal del artículo 11.2 del ET ¿quiere decir que, con ello, desaparece también necesariamente la clásica presunción legal?

Antes de resolver esta cuestión, conviene tener en cuenta que, pese a haber desaparecido la citada letra k), este tipo de incumplimiento empresarial se sigue considerando constitutivo de una infracción laboral (en concreto de las previstas respectivamente en los artículos 7.2 de la LISOS –en relación con la correcta utilización de las modalidades contractuales– y 15.6 y 16.3 de la LISOS –sobre infracciones en materia de empleo derivadas de la percepción indebida de bonificaciones y subvenciones–). Así pues, dada la finalidad general que justifica la existencia de este tipo de contrato en nuestro ordenamiento jurídico, puede afirmarse todavía que un incumplimiento de tal índole (que la empresa contratante quebrante en su totalidad sus obligaciones de formación teórica) puede considerarse que demuestra la inexistencia de la causa formativa que identifica a esta modalidad contractual, y, por lo tanto, daría lugar al supuesto de fraude de ley en la contratación temporal que, en términos muy similares a los utilizados por la desaparecida letra k) del artículo 11.2 del ET, el artículo 15.3 del ET sigue sancionando con la *presunción del carácter indefinido* del contrato celebrado, por lo que realmente la desaparición de la letra k) del texto del artículo 11.2 del ET no desencadena en la práctica consecuencias sustanciales<sup>17</sup>.

Por último, debe advertirse también que, pese a que el Real Decreto-Ley 10/2011 hizo desaparecer la posibilidad expresa de que los convenios colectivos limitasen el número máximo de contratos formativos a celebrar en la empresa que aparecía en el artículo 11.2 del ET, y aunque claramente la finalidad de las últimas reformas ha sido la de fomentar la concertación de esta modalidad contractual. Así pues, ninguna explicación tenía que simultáneamente no se hubiese modificado también la redacción literal del artículo 7.2 del Real Decreto 488/1998 por el que se desarrollaba el artículo 11 del ET en materia de contratos formativos, en el que se limitaba el número máximo de trabajadores para la formación que se podían contratar en función de la plantilla del centro de trabajo, dado que, a raíz de los últimos cambios, había pasado a convertirse en una previsión reglamentaria *contra legem*, y es precisamente esta falta de concordancia la que ahora solventa el reciente Real Decreto 1529/2012.

<sup>17</sup> Presunción que a su vez reitera y concreta, por lo que se refiere a los contratos formativos el artículo 13 del Real Decreto 1529/2012 por el que se desarrolla, a partir de ahora, en nuestro ordenamiento jurídico el artículo 11 del ET.

El artículo 11.2 d) del ET sigue exigiendo que «la actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas», por lo que parece lógico entender que, sin necesidad de limitar reglamentariamente el número máximo de contratos para la formación que una empresa podrá realizar en función del número total de trabajadores de su plantilla, siempre existirá el límite implícito, y, sin duda, afecto por altas dosis de indeterminación, de que la distribución de trabajadores de la plantilla (computando tanto a los sujetos que mantienen un contrato formativo como a los que no) debe ser capaz de ofrecer el ambiente laboral adecuado para poder afirmar que la actividad laboral que se está llevando a cabo «está relacionada» con las actividades formativas a desarrollar, requisito que difícilmente se cumpliría si en la plantilla no existe un número razonable de trabajadores con experiencia en la materia, susceptibles de ayudar al sujeto en periodo de formación a alcanzar el perfeccionamiento y cualificación profesional que su contrato exige, y que sin duda sería imposible de conseguir en el hipotético caso, por ejemplo, de que todos los trabajadores de la empresa estuviesen vinculados a ella por un contrato de esta índole.

No se puede olvidar que las reglas de la buena fe (art. 20.2 ET) rigen el desarrollo recíproco de todos y cada uno de los derechos y obligaciones respectivos entre trabajador y empresario inherentes a una relación laboral, y, por lo tanto, también serán estas reglas (de alcance obviamente impreciso) las que deban marcar en la práctica (según las características, dimensiones y complejidad de las labores a realizar) en número de contratos para la formación que una empresa puede concertar. Precisamente en este sentido, el artículo 20.1 del nuevo Real Decreto 1529/2012 (como antes lo hacía el art. 8.3 RD 488/1998) por el que actualmente se desarrolla el artículo 11 del ET, al enumerar las obligaciones del empresario en los contratos para la formación indica que este *«deberá tutelar el desarrollo de la actividad laboral, ya sea asumiendo personalmente dicha función, cuando desarrolle su actividad profesional en la empresa, ya sea designando, entre su plantilla, una persona que ejerza la tutoría; siempre que, en ambos casos, la misma posea la cualificación o experiencia profesional adecuada»*.

Obviamente, a partir de la entrada en vigor del nuevo desarrollo reglamentario se advierte con claridad que la intención del legislador ha sido la que eliminar cualquier restricción que pueda limitar en la práctica la concertación de contratos para la formación. Pero conviene destacar que, entre las diferentes restricciones que se suprimen no solo se encuentra la eliminación del número máximo de contratos para la formación que se podían concertar en función de la plantilla de la empresa que, como es sabido, antes incluía el artículo 7 del antiguo Real Decreto 488/1998; sino que existía otra limitación, esta vez indirecta, que también influía en el número máximo de contratos para la formación y el aprendizaje que en una misma empresa se podían realizar y que también se elimina con la entrada en vigor del Real Decreto 1529/2012. Y es que el artículo 8.3 del ya derogado Real Decreto 488/1998 advertía además que, como regla general, *«cada tutor no podrá tener asignados más de tres trabajadores contratados para la formación»*, exigencia que desaparece totalmente en el Real Decreto 1529/2012, con lo que se deja mucha mayor libertad de decisión a las empresas (véase nueva redacción del art. 20 RD 1529/2012).

## V. INCENTIVOS ECONÓMICOS VIGENTES PARA ESTIMULAR LA CONCERTACIÓN DE CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

El especial interés que ha puesto el Gobierno en incentivar la concertación de contratos para la formación y aprendizaje se demuestra con las llamativas reducciones de las cuotas a la seguridad social que el Real Decreto-Ley 3/2012 establece (y mantiene después íntegramente la Ley 3/2012); reducciones que son más intensas cuando sean las empresas pequeñas las que contraten bajo esta modalidad contractual a parados de larga duración. Así pues, es su artículo 3.1 el que proclama que «Las empresas que, a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo<sup>18</sup>, tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, del 100 por cien si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75 %, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

Asimismo, en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se reducirá el 100 % de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga».

De tal forma, y aunque la redacción literal del precepto no es tan clara como sería aconsejable, dentro del objetivo general de potenciar al máximo la concertación de contratos para la formación como una alternativa exitosa para facilitar la incorporación de los trabajadores más jóvenes al mercado de trabajo, parece desprenderse la intención de exceptuar a este tipo de contratos del régimen de derecho transitorio previsto en la disposición transitoria segunda del Real Decreto-Ley 3/2012 respecto a las bonificaciones procedentes en contratos vigentes. Y es que la citada disposición prevé expresamente que, como regla general, «las bonificaciones y reducciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los contratos celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación o reducción»<sup>19</sup>, regla de la que, según esta interpretación, escaparían tan solo los contratos para la formación y aprendizaje.

<sup>18</sup> Cabe advertir que la corrección de errores del Real Decreto-Ley 3/2012, publicada el 18 de febrero, suprime la exigencia de que dicha inscripción se hubiese producido «con anterioridad a 1 de enero de 2012», que se incluía en el texto inicialmente publicado seis días antes.

<sup>19</sup> Es muy importante tener en cuenta que la disposición adicional primera de la Ley 3/2012, al hacer referencia a la «Financiación, aplicación y control de las bonificaciones y reducciones de las cotizaciones sociales» expresamente concreta la diferencia entre los términos «reducción» y «bonificación» cuando ambos quedan referidos a las cotiza-

Pero la intención que subyace en la mencionada reforma laboral no es solo la de incentivar el empleo juvenil, sino también la de potenciar la contratación estable. Por ese motivo, junto a las reducciones a las cotizaciones de la Seguridad Social ideadas para potenciar la concertación de contratos para la formación hay que destacar las reducciones que persiguen incentivar la transformación de este tipo de contratos –temporales por naturaleza–, en indefinidos. Así pues, el artículo 3.2 del Real Decreto-Ley 3/2012 dispone que «las empresas que transformen en contratos indefinidos los contratos para la formación y el aprendizaje, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año».

Ahora bien, lo que no se puede olvidar es que estas reducciones especialmente destinadas a minorar al máximo los costes sociales vinculados al contrato para la formación realmente no son nuevas, sino que las estableció el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, *de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo* (y las matizó después el RDL 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*) con la misma finalidad de utilizar esta modalidad contractual como puerta de acceso de los jóvenes al mercado laboral. Ahora bien, antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012, para tener derecho a estas reducciones, el contrato para la formación y el aprendizaje debía concertarse con trabajadores mayores de 20 años y suponer incremento de la plantilla de la empresa y su transformación en indefinido, además, necesitaba dar lugar a un incremento del nivel de empleo fijo en la empresa, requisitos que se eliminan totalmente a partir del 12 de febrero de 2012.

Conviene insistir en que, tal es el interés del legislador en potenciar los contratos formativos que, estas ventajas económicas consisten en *reducciones de cuotas* en los contratos para la formación y aprendizaje (al igual que las que estaban destinadas a potenciar la concertación de contratos en prácticas) inicialmente incluidas en el artículo 3 del Real Decreto-Ley 3/2012, y consolidadas después por la Ley 3/2012, expresamente se declaran subsistentes por la reciente la disposición transitoria sexta del Real Decreto-Ley 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, a pesar de que con el citado precepto se persigue, con carácter general y con ánimo de simplificar la situación existente, *la supresión del derecho a la aplicación de las bonificaciones* por contratación en las cotizaciones a la Seguridad Social.

Posiblemente debido a los intensos incentivos económicos existentes, con ánimo clarificador, la letra h) del artículo 11.2 del ET sigue especificando que, en cualquier caso, «la acción

---

ciones sociales. Así pues, se especifica que: «Las bonificaciones de cuotas previstas en esta Ley, se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal. Las reducciones de cuotas previstas para las contrataciones y transformaciones de los contratos para la formación y el aprendizaje establecidas en esta Ley se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria de la Tesorería General de la Seguridad Social».

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»<sup>20</sup>.

Por otra parte, también el especial interés que se ha puesto en el contrato para la formación se traduce en unos incentivos en la cotización a la Seguridad Social notablemente más importantes que los previstos a la hora de potenciar la transformación en indefinidos de otro tipo de contratos temporales. Puede observarse que las bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos previstas en el artículo 7 del Real Decreto-Ley 3/2012 resultan ser bastante inferiores a aquellas que se percibirán si lo que se transforma es un contrato para la formación, dado que solo tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 €/año), durante tres años, o de 58,33 euros/mes (700 €/año) en el caso de trabajadores del sexo femenino, de las que además solo podrán beneficiarse las empresas de menos de 50 trabajadores.

Se trata este de un tipo de incentivos muy distinto al previsto en el artículo 4.5 del Real Decreto-Ley 3/2012 para los contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores. Y es que aunque en dicho supuesto también cabe una bonificación de las cuotas de la Seguridad Social durante tres años ante la contratación de jóvenes entre 16 y 30 años (al igual que actualmente ocurre cuando se concierta un contrato para la formación y aprendizaje), dicha ventaja está prevista únicamente para potenciar la contratación indefinida (y no ya la concertación de un mero contrato temporal, aunque sea bajo una modalidad formativa) y al mismo tiempo solo está destinada a empresas de menos de 50 trabajadores que contraten a desempleados inscritos como demandantes de empleo, requisitos que no se exigen cuando de lo que se trata es de bonificar la concertación de contratos para la formación.

Pero no solo esto, junto a estas medidas de estímulo, concurren las recientes reducciones en las cuotas de cotización a la Seguridad Social previstas por el artículo 9 del Real Decreto-Ley 4/2013 que operarán cuando se concierte un contrato de trabajo con «vinculación formativa» a tiempo parcial con trabajadores menores de 30 años, a cuya explicación detallada se dedica un apartado posterior de este trabajo.

## VI. LA FORMACIÓN DUAL EN EL REAL DECRETO 1529/2012

El Real Decreto 1529/2012 que, desde noviembre de 2012, lleva a cabo el desarrollo normativo del artículo 11.2 del ET, entre otras finalidades, pretende establecer las bases para la im-

<sup>20</sup> Redacción que mantiene intacta la Ley 3/2012 y en la que insiste el artículo 26 del Real Decreto 1529/2012. Únicamente se excluirían de esta protección los contratos para la formación concertados en el marco de Escuelas Taller y Casas de Oficios, según lo dispuesto en la disposición adicional primera del Real Decreto 1529/2012.

plantación progresiva de la formación profesional dual en España, entendida como el conjunto de acciones e iniciativas formativas que tienen por objeto la cualificación profesional de las personas, combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación.

Dicha «formación profesional dual» está basada en una mayor colaboración y participación de las empresas en los sistemas de formación profesional, con el fin de que estas conozcan de manera más cercana la formación que reciben los jóvenes, y puedan contribuir a que la formación profesional finalmente impartida esté cada vez mejor adaptada a las demandas de los sectores productivos y a las necesidades específicas de las empresas. En otras palabras, aunque la formación profesional siempre ha sido un elemento inherente y consustancial al contrato para la formación, utilizando esta nueva expresión se persigue enfatizar el importante papel que desempeñan las empresas en este tipo de formación *profesionalizante*, especificando literalmente que «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»<sup>21</sup>.

Ahora bien, resulta esencial tener en cuenta que el reciente Real Decreto 1529/2012 diferencia claramente dos tipos de «formación profesional dual»:

- a) Por una parte, se reconoce la «formación profesional dual» que se adquiere durante el desarrollo de una relación laboral iniciada en virtud de un contrato para la formación y el aprendizaje (arts. 2 y ss. RD 1529/2012).
- b) Y por otra, la formación profesional impartida durante el transcurso de un programa exclusivamente formativo. En este caso, los sujetos que reciben esta formación profesional únicamente tienen la condición de «alumnos» del sistema educativo, pero que realizan parte de sus prácticas académicas en empresas concertadas con el fin de mejorar la aplicabilidad práctica futura de la formación recibida (arts. 28 y ss. RD 1529/2012).

Por lo que respecta al contrato para la formación y el aprendizaje, los sujetos beneficiados de la formación profesional son al mismo tiempo, además de alumnos de determinados programas formativos, trabajadores por cuenta ajena que ven en esta modalidad de contratación laboral temporal una herramienta muy útil para facilitar su incorporación al mercado de trabajo<sup>22</sup>. El citado Real Decreto 1529/2012 especifica además que «tendrá la consideración de formación profesional dual la actividad formativa inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje» (art. 2.2).

<sup>21</sup> Véase Exposición de motivos del Real Decreto 1529/2012.

<sup>22</sup> En términos generales, como se ha expuesto, es el artículo 2.1 del Real Decreto 1529/2012 el que ofrece una definición de «formación profesional dual». A los efectos del presente real decreto, se entenderá por formación profesional dual 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.

Con el fin de facilitar la impartición de este tipo de formación profesional dual, el Real Decreto 1529/2012 articula diferentes posibilidades de impartición (art. 3), dependiendo del grado de participación de la empresa en la impartición de la formación teórica inherente al contrato para la formación<sup>23</sup>. Al mismo tiempo, con el fin de facilitar la alternancia ente la formación profesional y la actividad laboral en la empresa, el artículo 17.1 del Real Decreto 1529/2012 se ocupa de especificar 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».

Al ser el contrato para la formación y el aprendizaje una modalidad que combina prestación laboral de servicios en alternancia con el desarrollo de un proceso formativo oficialmente reconocido, el artículo 16.5 del Real Decreto 1529/2012 concreta que en el caso de que el título oficial cursado implique la realización de prácticas externas obligatorias, las personas trabajadoras contratadas estarán exentas totalmente de realizar el módulo de formación práctica de los certificados de profesionalidad o del módulo profesional de formación en centros de trabajo de los títulos de formación profesional. En estos casos, los citados módulos se entenderán realizados por el trabajo en alternancia.

En definitiva, lo más importante es que desde la última modificación del artículo 11.2 del ET, la formación profesional que antes de la reforma se debía impartir necesariamente en un centro de formación profesional debidamente acreditado, mientras que la realización de actividad productiva se desempeñaba, por esencia, en el seno de la propia empresa contratante (garantizando siempre que el trabajo efectivo estuviese relacionado con el perfil profesional del título de formación profesional o del certificado de profesionalidad que pretendía obtener el alumno), a partir de ahora puede desempeñarse total o parcialmente en el seno de la propia empresa con-

<sup>23</sup> Es el artículo 3.1 del Real Decreto 1529/2012 el que contempla las «*modalidades de desarrollo de la formación profesional dual*», advirtiendo que «la formación profesional dual se desarrollará a través de alguna de las siguientes modalidades:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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 y en el centro de formación. La empresa deberá disponer de autorización de la Administración educativa y/o de la acreditación de la Administración laboral correspondiente para impartir este tipo de formación, y estará adscrita al centro con el que comparta la formación.
- e) Formación exclusiva en la empresa, que consiste en que la formación se imparte en su totalidad en la empresa de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18.4.»

tratante. En otras palabras, la clásica diferenciación entre la formación teórica (impartida a través de un centro formativo de carácter oficial) y la experiencia práctica (ofrecida por la empresa), desaparece con la última reforma laboral. Y es que a partir de ahora las empresas, siempre que se encuentren debidamente acreditadas para ello, pueden impartir en sus propias instalaciones la formación consustancial a este tipo de contratos. Formación que, y esto es lo más importante, no debe en modo alguno limitarse a los módulos prácticos que puedan existir en el correspondiente ciclo educativo o formativo en el que se encuentre matriculado el trabajador, sino que puede comprender también la formación exclusivamente teórica que necesariamente debe recibirse en todo ciclo de formación –impartiéndola bien de forma exclusiva, bien de forma compartida con un centro de formación oficial–.

Por su parte, el artículo 24 del Real Decreto 1529/2012 detalla los supuestos en los que las empresas podrán financiar la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales de la Seguridad Social (apdo. 1) o por medio de subvenciones concedidas por el Servicio Público de Empleo Estatal (apdo. 2)<sup>24</sup>.

Con la reforma de 2012, tal y como desarrolla ahora el Real Decreto 1529/2012, también la propia empresa, siempre que se encuentre debidamente autorizada por las Administraciones educativas y laborales competentes para ofertar formación de ciclos formativos y/o acreditada como centro para impartir la formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad (art. 17.4 RD 1529/2012), podrá llevar a cabo en su propio seno la vertiente no solo productiva del contrato para la formación y el aprendizaje, sino también la vertiente formativa, si dispone de personal e instalaciones adecuadas para ello, bien impartiendo ella misma en exclusiva la formación requerida en la modalidad contractual, bien colaborando, en mayor o menor medida, con centros de formación profesional para impartir determinados módulos del ciclo formativo en sus propias dependencias<sup>25</sup>.

Por lo que respecta a la formación profesional impartida con finalidad exclusivamente educativa, son los artículos 28 y siguientes del Real Decreto 1529/2012 los que clarifican 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 (art. 29.1 RD 1529/2012)<sup>26</sup>. Para facilitar que estos procesos de formación profe-

<sup>24</sup> Subvenciones que irán destinadas a las comunidades autónomas y en su caso al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte con el fin de financiar los costes adicionales que para dichas Administraciones pueda suponer la impartición de la actividad formativa en este tipo de contratos.

<sup>25</sup> Acreditación que podrán solicitar incluso las empresas de menos de cinco trabajadores –siempre que dispongan de los requisitos mínimos de espacios, instalaciones y equipamientos– con el fin de impartir ellas mismas y en sus propias instalaciones la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje (tal como clarifica la disp. adic. quinta del RD 1529/2012).

<sup>26</sup> Así, el Real Decreto 1529/2012 establece 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

sional se completen con prácticas formativas, estrictamente académicas, realizadas en el seno de empresas colaboradoras, el artículo 17.1 del Real Decreto 1529/2012 clarifica que tal formación teórica impartida en el ámbito educativo se podrá desarrollar «en régimen presencial o a distancia».

## VII. EL TIPO DE JORNADA DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL REAL DECRETO-LEY 4/2013

Como es sabido, una primera clasificación de las modalidades de contratos de trabajo atendiendo al tipo de jornada realizada distingue los contratos firmados «a jornada completa» de aquellos suscritos «a tiempo parcial».

Según el artículo 12.1 del ET, es trabajador a tiempo parcial el contratado para prestar servicios «durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable». Como es obvio, el contrato a tiempo parcial presenta ciertas ventajas para los contratantes: por un lado, resulta menos costoso para los empresarios, pues en él los salarios y cargas de Seguridad Social se reducen en proporción a la disminución del tiempo de trabajo. También los trabajadores eligen en ciertos casos esta modalidad contractual, sobre todo si desean compatibilizar con comodidad su actividad laboral con la atención de ciertas responsabilidades familiares, estudios, etc<sup>27</sup>.

En concreto, en épocas de inestabilidad económica, el legislador encuentra en el contrato de trabajo a tiempo parcial la respuesta adecuada para intentar equilibrar las necesidades productivas de las empresas con la demanda de puestos de trabajo de las personas desempleadas. Así, esta finalidad de estímulo de la contratación a tiempo parcial es la que inspira las últimas modificaciones introducidas por el Real Decreto-Ley 3/2012 sobre el artículo 12 del ET. Dicha norma, reformula el artículo 12 del ET con el fin de permitir que los trabajadores contratados a tiempo parcial realicen no solo horas complementarias (como se venía permitiendo en la legislación vigente y que no

---

para la formación y el aprendizaje. En concreto, el desarrollo de proyectos de formación profesional dual tendrá las siguientes finalidades:

- a) Incrementar el número de personas que puedan obtener un título de enseñanza secundaria posobligatoria a través de las enseñanzas de formación profesional.
- b) Conseguir una mayor motivación en el alumnado disminuyendo el abandono escolar temprano.
- c) Facilitar la inserción laboral como consecuencia de un mayor contacto con las empresas.
- d) Incrementar la vinculación y corresponsabilidad del tejido empresarial con la formación profesional.
- e) Potenciar la relación del profesorado de formación profesional con las empresas del sector y favorecer la transferencia de conocimientos.
- f) Obtener datos cualitativos y cuantitativos que permitan la toma de decisiones en relación con la mejora de la calidad de la formación profesional (art. 28.2 RD 1529/2012).

<sup>27</sup> Véase MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, Madrid: Tecnos, 2012, pág. 587.

han quedado modificadas con la nueva redacción) sino también «horas extraordinarias» (incluyendo así una nueva posibilidad que hasta ahora quedaba totalmente prohibida para los trabajadores a tiempo parcial, salvo que viniesen referidas a reparación de siniestros ocasionados por fuerza mayor), con un único límite: que la suma de horas extraordinarias y horas complementarias no le lleve a realizar un tiempo de trabajo efectivo igual o superior al de un trabajador a jornada completa.

Por su parte, el contrato de trabajo a tiempo parcial, por lo general, como todo contrato de trabajo, puede ser a su vez por tiempo indefinido o de duración determinada (art. 12.2 ET), aunque al respecto existía (hasta ahora) una única excepción, expresamente contemplada en el mismo artículo 12.2 del ET: no podrá concertarse a tiempo parcial el contrato para la formación y el aprendizaje. Las dos modalidades de contratos formativos previstos en nuestro ordenamiento jurídico-laboral (el contrato en prácticas y el contrato para la formación o el aprendizaje) tenían una regulación diferente en este concreto aspecto: mientras no existe impedimento legal para concertar un contrato en prácticas a tiempo parcial (art. 2.2 RD 488/1998)<sup>28</sup>, con el fin de no elevar, si cabe, todavía más su precariedad laboral, se prohibía la concertación de contratos para la formación a tiempo parcial (recuérdese que la jornada de trabajo de este tipo de contratos, ya es por sí misma reducida, teniendo en cuenta la necesidad de compatibilizar el desarrollo de la prestación laboral con la realización de los correspondientes cursos de formación).

Y es que, prosiguiendo así el rotundo interés que el contrato a tiempo parcial ha despertado en el legislador en los últimos tiempos, el Real Decreto-Ley 4/2013, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, de 22 de febrero de 2013 (BOE de 23 de febrero) incorpora una nueva medida destinada a incrementar el interés de las empresas en esta modalidad contractual. De esta forma, si con el Real Decreto-Ley 3/2012 (consolidado después por la Ley 3/2012) se elimina uno de los límites que tradicionalmente incidía sobre el contrato a tiempo parcial (como era la imposibilidad de estos trabajadores de realizar horas extraordinarias), con el citado Real Decreto-Ley 4/2013, aparentemente, se suprime el otro límite que hasta ahora le afectaba: la imposibilidad de suscribir contratos para la formación y el aprendizaje a tiempo parcial:

Con el fin de mejorar las distintas medidas de estímulo a la contratación laboral de los trabajadores más jóvenes, el artículo 9 del citado Real Decreto-Ley 4/2013 contempla precisamente una serie de «incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa», que resultan perfectamente aplicables también a los contratos para la formación. Esto es, como se puede deducir, estos estímulos económicos a la contratación formativa a tiempo parcial no van exclusivamente dirigidos a los contratos para la formación<sup>29</sup>, pero también estos pueden beneficiarse

<sup>28</sup> Que, pese a la entrada en vigor del Real Decreto 1529/2012 sobre los contratos para la formación y la formación profesional dual, sigue plenamente en vigor en lo que respecta a los contratos de trabajo en prácticas (capítulo I de la citada norma).

<sup>29</sup> Por eso cabe disfrutarlos en caso de contratación de trabajadores que ya han realizado el curso de formación (en los últimos seis meses) o con sujetos matriculados en un abanico mucho más amplio de actividades formativas que las que actualmente posibilitan la concertación de un contrato para la formación.

de ellos (eso sí, siempre que se concierten con trabajadores que cumplan los requisitos exigidos y bajo las condiciones previstas en el art. 9 RDL 4/2013).

Cabe resaltar que la redacción literal del citado artículo, muy lejos de ser todo lo clara y precisa que hubiese sido deseable, suscita al intérprete serias dudas relacionadas con el alcance real de esta nueva medida. Entre otras, pueden destacarse las siguientes:

- 1.º Como se puede apreciar, esta técnica de estímulo económico a la contratación de los sujetos más jóvenes está destinada exclusivamente a los «contratos con vinculación formativa». Como es sabido, en nuestro ordenamiento jurídico-laboral únicamente existen, como se ha expuesto, dos contratos de trabajo con finalidad formativa, el contrato en prácticas y el contrato para la formación y el aprendizaje, ambos regulados en el artículo 11 del ET.

Ahora bien, en el citado Real Decreto-Ley 4/2013, estos incentivos económicos se recibirán siempre que se cumpla, entre otros requisitos, el de concertar un contrato de trabajo a tiempo parcial con un trabajador que compatibilice el empleo con la formación o justifique «haberla cursado en los seis meses previos a la celebración del contrato», aunque tal formación, no tiene que estar «vinculada específicamente al puesto de trabajo objeto del contrato» (art. 9.3 RDL 4/2013).

De esta forma, si hasta ahora, entre los dos tipos de contratos de trabajo de carácter formativo, se debía seleccionar el contrato para la formación si lo que se pretendía era compatibilizar la formación con el trabajo (art. 11.2 ET), y esta debía de ser relevante en la actividad laboral desempeñada [art. 11.2 d) ET], al preverse ahora una vinculación laboral con naturaleza formativa, en la que se deba simultanear, como regla general, la realización de la prestación laboral con el desarrollo de los cursos de formación aunque esta no tenga que estar vinculada específicamente al puesto de trabajo objeto del contrato, ¿se ha querido crear con esto una nueva modalidad contractual de naturaleza laboral y finalidad formativa más allá de las previstas expresamente en el artículo 11 del ET? Y es que si nuestra legislación admitía sin reservas que la concordación entre la formación recibida y la actividad laboral realizada resultaba esencial tanto en los contratos en prácticas como en los contratos para la formación y el aprendizaje –hasta el punto de convertir al contrato formativo suscrito en fraude de ley en un contrato de trabajo ordinario (art. 15.3 ET)– ¿qué pretende el legislador desvinculando ahora la formación recibida de la actividad laboral realizada?

- 2.º De la redacción del artículo 9 del Real Decreto-Ley 4/2013 resulta obvio que su intención era la de permitir la obtención de incentivos a las cotizaciones de Seguridad Social a las empresas que contraten a trabajadores menores de 30 años a tiempo parcial. Si era este su objetivo, ¿por qué condicionarlo a la existencia de un «vínculo formativo» cuando en su regulación no se ajusta a ninguna de las modalidades formativas previstas en el ámbito laboral? ¿No hubiese sido más razonable, dado el elevado desempleo juvenil, generalizar este tipo de reducciones a las cuotas de

Seguridad Social a las empresas que concierten contratos de trabajo con menores de 30 años, sin hacerlos depender de una hipotética «vinculación formativa» que además no resulta del todo precisa en su configuración?

- 3.º O incluso, si como se infiere, la intención del precepto es la de permitir la obtención de este tipo de estímulos a un número mayor de situaciones que las que estrictamente tendrían acogida en los contratos en prácticas o en los contratos para la formación ¿no hubiese bastado con incluir, entre los requisitos que determinan las posibilidades de acceso a tales reducciones, el de contratar con una persona matriculada en un curso de formación, pero sin vincularla esta vez a una pretendida naturaleza formativa de la relación laboral así iniciada? Y es que obviando cualquier referencia (directa o indirecta) a la causa formativa del contrato, se hubiesen evitado parte de las controversias jurídicas que este precepto suscita.
- 4.º Por otra parte, si también los contratos para la formación pueden beneficiarse de estos estímulos económicos (eso sí, siempre que se concierten con trabajadores que cumplan los requisitos exigidos y bajo las condiciones previstas en el art. 9 RDL 4/2013), ¿realmente se pretendía con ello generalizar la posibilidad de concertar contratos para la formación a tiempo parcial? O incluso, ¿realmente el legislador era consciente que, hasta ahora, la contratación a tiempo parcial estaba expresamente prohibida para los contratos para la formación? ¿Se ha producido una supresión tácita de la prohibición del artículo 12.2 del ET al respecto? O por el contrario ¿simplemente se ha contemplado una excepción a la general prohibición que únicamente afectaría a los contratos para la formación y el aprendizaje concertados con trabajadores que cumplan los requisitos exigidos en el artículo 9 del Real Decreto-Ley 4/2013<sup>30</sup>, mientras que el resto de trabajadores no podrían concertar contratos para la formación a tiempo parcial? O incluso, exigiendo el requisito de la contratación a tiempo parcial ¿se ha pretendido tácitamente excluir a los contratos para la formación de los nuevos incentivos económicos previstos en el artículo 9 del Real Decreto-Ley 4/2013? ¿Quiere esto decir que no tendrían «vínculo formativo» a estos efectos? Desde luego, las escuetas referencias normativas no son suficientes para llegar a otra conclusión que una genérica intención extensiva de estos nuevos estímulos económicos.
- 5.º Por último, al margen de los problemas prácticos que suscita la jornada de trabajo, no se puede dejar de destacar otro aspecto importante. Con las nuevas medidas introducidas

<sup>30</sup> Además de tratarse de «jóvenes desempleados menores de treinta años» (art. 9.1 RDL 4/2013), «los trabajadores deberán cumplir alguno de los siguientes requisitos (adviértase que ya no es imprescindible que se trate de personas desempleadas, sino simplemente que carezcan de experiencia profesional):

- a) No tener experiencia laboral o que esta sea inferior a tres meses.
- b) Proceder de otro sector de actividad, en los términos que se determinen reglamentariamente.
- c) Ser desempleado y estar inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación» (art. 9.2 RDL 4/2013).

por el Real Decreto-Ley 4/2013 ¿se ha querido ampliar también el tipo de formación que daría lugar a la concertación de un contrato para la formación y el aprendizaje?

Adviértase que la nueva referencia a los contratos con «vínculo formativo» queda configurada con amplias dosis de amplitud<sup>31</sup>, buscando un campo subjetivo de aplicación más amplia que el que actualmente tienen los contratos para la formación y el aprendizaje. Y es que, como se ha expuesto, para dar lugar a la obtención de estos incentivos, no se exige que el trabajador curse un programa de *formación profesional*, sino cualquier tipo de «formación acreditable (con carácter) oficial o promovida por los Servicios Públicos de Empleo», o, incluso, «en un curso de formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual», como exige el artículo 9.3 del Real Decreto-Ley 4/2013<sup>32</sup>, genérica expresión que no responde de forma del todo clara a la cuestión de si los jóvenes menores de 30 años que cursen estudios universitarios pueden dar lugar a la obtención de los incentivos económicos señalados, aunque debido a su generalidad, parecen quedar incluidos (pues obviamente se trata esta de una «formación oficial»).

Todas las cuestiones expuestas son importantes no solo para la correcta aplicación de este nuevo tipo de incentivos económicos a la contratación, sino también para conocer los nuevos perfiles del contrato para la formación y el aprendizaje, y, por tanto, hubiese sido deseable una mayor precisión de la norma.

## VIII. EL NUEVO PAPEL DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN LA CONCERTACIÓN DE CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Por último, no se pueden dejar de destacar las importantes modificaciones que el reciente Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo ha introducido sobre el contrato para la formación y el aprendizaje. Así, con el fin de potenciar la utilización de esta modalidad contractual, y, con ello,

<sup>31</sup> Téngase en cuenta que, dentro de este nuevo concepto de contratos con «vínculo formativo», pueden encuadrarse un gran número de situaciones, algunas coincidentes con el ámbito material de los contratos para la formación o el aprendizaje, y otras no. Por ejemplo, este nuevo incentivo económico se podrá percibir a pesar de que la formación cursada no guarde relación alguna con el trabajo realizado [art. 9.3 a) RDL 4/2013], ni se llegue a finalizar completamente –pues en ningún momento se pide dicho requisito en la norma– durante la vigencia del citado contrato, e independientemente de si los trabajadores contratados son demandantes de empleo o simplemente jóvenes sin experiencia profesional (o al menos, sin experiencia profesional en el sector de actividad para el que formalicen este nuevo contrato).

<sup>32</sup> Siendo lógico entender entonces que no basta la mera matrícula en uno de los programas contemplados en el artículo 9.3 del Real Decreto-Ley 4/2013 [a saber, «a) *formación acreditable oficial o promovida por los Servicios Públicos de Empleo* o b) *formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual*»], sino la regularidad en su seguimiento.

contribuir a reducir el desempleo entre los trabajadores más jóvenes, la última reforma laboral otorga a las ETT la posibilidad de suscribir contratos de puesta a disposición para la formación y el aprendizaje, que hasta ahora les estaba vedada.

Con esta finalidad, se modifica el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, que pasa a permitir ahora la concertación de contratos de puesta a disposición entre una ETT y una empresa usuaria no solo para cubrir las necesidades temporales de las empresas usuarias que darían lugar a la celebración de uno de los contratos de duración determinada en el tiempo previstos en el artículo 15 del ET (obra o servicio determinado, interinidad o eventual) sino también «en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato para la formación y el aprendizaje conforme a lo dispuesto en el artículo 11.2 del ET». En definitiva, se permite que las ETT concierten contratos de puesta a disposición con empresas usuarias para cederles a un trabajador concertado ahora en virtud de otro contrato de naturaleza temporal hasta ahora no incluido en su ámbito material de actuación: el contrato para la formación y el aprendizaje.

Para mantener la concordancia interna de la citada norma, se altera la redacción tradicionalmente negativa del artículo 10.2 de la Ley 14/1994 para reformularla ahora en positivo. Dicho precepto, según su nueva redacción, insiste en que las ETT podrán concertar contratos para la formación y el aprendizaje ajustándose siempre a los requisitos configuradores de tal modalidad contractual previstos en el artículo 11.2 del ET<sup>33</sup>.

Con ánimo clarificador, se incluye un nuevo apartado 3 bis en el artículo 12 de la Ley 14/1994, con el fin de evitar las dudas que pudieran surgir al respecto y precisar que, en estos casos, serán las ETT (y no las empresas usuarias) las encargadas de cumplir la obligación de formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje suscrito<sup>34</sup>. De esta forma, aunque será la empresa usuaria la que designará a la persona que se encargará de tutelar el *desarrollo de la actividad laboral* del trabajador, será la ETT la que deba asumir el resto de obligaciones relativas a las *tutorías vinculadas al contrato y al acuerdo para la actividad formativa* previstas en dicha modalidad contractual (art. 20.1 *in fine* RD 1529/2012)<sup>35</sup>.

## IX. CONSIDERACIONES CRÍTICAS

La última reforma laboral presta especial atención a aquellas medidas tendentes a facilitar la incorporación de los trabajadores más jóvenes al mercado de trabajo.

<sup>33</sup> También, el artículo 6 bis del Real Decreto 1529/2012.

<sup>34</sup> Véase el artículo 6 bis del Real Decreto 1529/2012.

<sup>35</sup> Así pues, teniendo en cuenta que será la ETT la responsable de las obligaciones relativas a los aspectos formativos del contrato para la formación, se especifica también que tal formación inherente al contrato se podrá impartir en la propia empresa de trabajo temporal (art. 6 bis RD 1529/2012).

Por ejemplo, son los trabajadores menores de 30 años los principales destinatarios del contrato especialmente bonificado, denominado «de apoyo a los emprendedores» introducido como medida novedosa en la última tanda de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo. Y no solo eso, habida cuenta de que es precisamente este colectivo aquel que puede encontrar también en los contratos formativos una alternativa perfecta para iniciar su andadura en la vida activa, el legislador laboral lleva a cabo una reestructuración del tradicional contrato para la formación con el fin de convertirlo en una herramienta adecuada para hacer frente al elevado desempleo juvenil.

Tal y como se ha expuesto a lo largo del presente trabajo, con la modificación del artículo 11.2 del ET se amplían sustancialmente las posibilidades de utilización de esta modalidad contractual desde diversos frentes:

- 1.º Por una parte, cambia radicalmente la duración máxima de esta modalidad contractual, no solo gracias a la ampliación básica del periodo de tiempo por el que puede concertarse, sino también por medio de la permisividad de concatenación de sucesivos contratos formativos siempre que el objeto de la formación recibida sea sustancialmente diferente. Con esta medida, además de ampliar el tiempo efectivo de duración de esta modalidad contractual (temporal por naturaleza), el legislador consigue también potenciar la ocupabilidad futura de cada sujeto, facilitándole mejorar su perfil profesional, elevando su cualificación y especialización profesional, circunstancias que sin duda le facilitarán a lo largo de su vida activa tanto el mantenimiento de su puesto de trabajo, como el acceso a mejores empleos.
- 2.º En segundo lugar, se amplía de forma notoria el abanico de sujetos con los que se puede concertar este tipo de contrato. Primero porque se elevan (circunstancialmente hasta los 30 años) y flexibilizan (admitiendo excepciones muy genéricas a esta edad máxima) los límites que inciden sobre la edad de acceso a este tipo de contratos; y segundo, porque se amplía la oferta formativa que puede dar lugar a esta modalidad de contratación. En particular, la oferta formativa se amplía no solo flexibilizando el tipo de estudios de formación profesional (disp. trans. séptima Ley 3/2012), sino también abriendo a las propias empresas la posibilidad, antes vedada, de impartir ellas mismas la formación profesional que sirve de base a este tipo contractual.
- 3.º Al mismo tiempo, el legislador establece serios beneficios económicos en forma de bonificaciones a las cotizaciones a la Seguridad Social de las que podrán beneficiarse los empresarios que opten por recurrir a esta modalidad contractual. Previsión con la que se intentan remover los obstáculos que en épocas de inestabilidad económica, sin duda gravan la contratación laboral, especialmente por lo que se refiere a los sujetos que tratan de incorporarse por primera vez al mercado de trabajo.

Ahora bien, pese a estos esfuerzos legislativos por convertir el contrato para la formación en una alternativa tentadora para las empresas, aún quedan ciertos aspectos pendientes sobre los

que se podía haber incidido, y que sin duda hubiesen tenido seria incidencia en el número de contrataciones laborales realizadas.

En concreto, resulta especialmente paradójico que el artículo 11.2 d) del ET, según la redacción resultante de la Ley 3/2012, siga exigiendo que la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje se encuadre en uno de estos dos grupos:

- a) Formación impartida 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.
- b) Formación recibida 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, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

Esto es, necesariamente han de concurrir dos requisitos: que se cursen estudios tendentes a la obtención de una acreditación<sup>36</sup> oficialmente reconocida de «formación profesional»<sup>37</sup> y que dicha formación se imparta en uno de los centros enumerados en la red oficial de centros de formación profesional, o en la propia empresa si acredita disponer de personal e instalaciones suficientes para llevarla a cabo.

Teniendo en cuenta estos requisitos legales, aparentemente no se permite que la formación que identifica el objeto del contrato para la formación pueda ser impartida por un centro o entidad diferente a los mencionados, con las graves lagunas que tal situación provoca en la práctica. Y es que en virtud de esta redacción literal, quedan excluidos los estudios de habilitación profesional por excelencia: los universitarios.

<sup>36</sup> El artículo 11.2 e) del ET insiste en 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, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. 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 la misma línea, véase el artículo 23.1 del Real Decreto 1529/2012.

<sup>37</sup> Es decir, del proceso formativo necesario para completar y conseguir un título de formación profesional o un certificado de profesionalidad. Aunque el legislador se ocupa expresamente de advertir que «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» [art. 11.2 d) *in fine* ET].

En concreto, pese al importante papel que representa la formación universitaria en el perfeccionamiento y capacitación profesional de los jóvenes, curiosamente, este tipo de formación no se toma en consideración como objeto formativo susceptible de dar lugar a un contrato para la formación.

Aunque en términos generales el artículo 11.2 del ET proclama, a grandes rasgos, que «el contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del *sistema de formación profesional para el empleo* o del *sistema educativo*» (expresión amplia en la que sin duda quedaría incluida la formación universitaria)<sup>38</sup>, en su apartado d) expone taxativamente (eso sí, por remisión) el tipo de entes susceptibles de prestar la formación profesional objeto de este tipo de contrato, entre los que no se encuentran los centros universitarios<sup>39</sup>.

Al respecto, no se puede dejar de mencionar la genérica excepción incluida, con ánimo flexibilizador, en el artículo 16.6 del Real Decreto 1529/2012, según la cual, «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 las empresas. Esta formación deberá ser autorizada por el Servicio Público de empleo competente y no se considerará como trabajo efectivo». Ahora bien, ¿realmente puede verse en esta expresión una referencia indirecta a la formación universitaria? O por el contrario, de ser este el objetivo del legislador ¿no hubiese hecho expresamente referencia a esta posibilidad en el texto de la norma?

Se trata esta de una cuestión criticable, habida cuenta además de que, desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 4/2011, se instaura también una importante «*colaboración entre la formación profesional superior y la enseñanza universitaria*» (disp. adic. primera), con el fin de aprovechar «los recursos de infraestructuras y equipamientos compartidos, creando entornos de formación superior, vinculados a las necesidades de la economía local, y ubicados en los campus universitarios». De esta manera, con el fin de atenuar las diferencias que separan la formación universitaria y los estudios de grado buscando así flexibilizar el tránsito entre unos y otros, se insta a «las universidades y las administraciones educativas, en el ámbito de sus competencias, a

<sup>38</sup> Y que también utiliza el artículo 6 del nuevo Real Decreto 1529/2012: «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».

<sup>39</sup> La disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, dispone, en su apartado 1 que «las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, consolidarán una red estable de centros de formación profesional que permita armonizar la oferta y avanzar en la calidad de la misma. Esta red estará constituida por: a) Los centros integrados públicos y privados concertados de formación profesional; b) Los centros públicos y privados concertados del sistema educativo que ofertan formación profesional; c) Los Centros de Referencia Nacional; d) Los centros públicos del Sistema Nacional de Empleo; e) Los centros privados acreditados del Sistema Nacional de Empleo que ofertan formación profesional para el empleo».

A la citada Red de Centros de Formación Profesional remite también el artículo 18 del Real Decreto 1529/2012.

promover la generación de entornos integrados de educación superior, donde se desarrollen nuevos modelos de relaciones entre el tejido productivo, la universidad, la formación profesional y los organismos agregados, con el fin de crear innovación científica y empresarial».

Como matiza la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 4/2011, «se entiende por entorno integrado de educación superior aquel campus universitario que incorpore en su ámbito de influencia centros de formación profesional que impartan ciclos formativos de grado superior cuyas familias profesionales se encuentren relacionadas con las especializaciones del campus». Precisamente en el seno de este «entorno integrado», y aprovechando las cada vez mayores similitudes entre los estudios de formación profesional y los estudios universitarios, el propio legislador permite incluso que las Administraciones educativas y las universidades determinen el sistema de convalidaciones «entre quienes posean el título de Técnico Superior, o equivalente a efectos académicos, y cursen enseñanzas universitarias de grado relacionadas con dicho título» o a la inversa.

Así pues, desde el momento en que los centros universitarios pueden estar capacitados para impartir estudios propios de ciclos de formación profesional ¿por qué limitar a este tipo de especialización profesional la posibilidad de originar un contrato de esta índole? Y es que no se puede negar que en muchos supuestos, resultaría plenamente factible que un sujeto compatibilizara el desarrollo de sus estudios universitarios con la realización de una actividad laboral directamente relacionada, además, con el título universitario que pretende obtener.

Al respecto, no se puede olvidar que la figura del «contrato en prácticas» no abarca en modo alguno el periodo de transcurso de los estudios universitarios, de forma que si el legislador, con las últimas reformas pretende potenciar a través de diversas técnicas el acceso a los contratos formativos en general, y a los contratos para la formación en particular, está olvidando incluir en su ámbito objetivo de aplicación una de las facetas más importantes de la especialización profesional: la universitaria, a pesar de que estos estudios, por lo general, transcurren mientras el sujeto en cuestión aún no ha alcanzado los 30 años, edad límite en la actualidad para concertar este tipo de contrato. Así las cosas, ¿no hubiera sido más lógico reservar el contrato para la formación para cualquiera de las situaciones en las que «no pueda concertarse un contrato en prácticas» sin someter este presupuesto a más restricciones?

Por tanto, si actualmente existen en nuestro ordenamiento jurídico-laboral dos modalidades contractuales con finalidad formativa (el contrato en prácticas y el contrato para la formación y el aprendizaje) ninguna explicación tiene que se excluya del ámbito de aplicación de ambas modalidades contractuales el periodo de tiempo en el que el alumno cursa estudios universitarios. Y es que al no haber obtenido el sujeto aún *el título* correspondiente (que le habilitaría para poder concertar un contrato en prácticas), ni encontrarse en ese momento participando en una *actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo* (requisito del que se hace depender la iniciación de un contrato para la formación y el aprendizaje) queda privado de la posibilidad de aprovecharse de los incentivos económicos y las ventajas contractuales con que el legislador viene revistiendo a estas modalidades contractuales.

Teniendo en cuenta que el objetivo final de la última reforma del artículo 11.2 del ET es potenciar al máximo las oportunidades de concertación de este tipo de contratos como mejor alternativa posible para frenar el elevado desempleo juvenil, no es fácil explicar los posibles motivos que, en la práctica, han podido llevar al legislador a optar por la situación expuesta:

- a) Puede tratarse de una laguna legal, de una omisión involuntaria por parte del legislador, derivada del mantenimiento de la gran mayoría de preceptos que en años anteriores venían regulando esta figura contractual. Esto explicaría la aparente falta de concordación con la amplia expresión de «*sistema educativo*» que utiliza el primer párrafo del artículo 11.2 del ET, y la referencia expresa a la *red de centros de formación profesional* a la que expresamente remite la letra d) del mismo artículo 11.2 del ET.
- b) Por el contrario, se puede entender también como una forma de desincentivar la opción por cursar estudios universitarios en beneficio de la formación profesional.

Es cierto que la situación de inestabilidad económica que actualmente atraviesa España, además de las altas cifras de desempleo que ha dejado a su paso, en muchos casos, también obliga a los sujetos a aceptar puestos de trabajo que no se ajustan a su perfil profesional. Y es que, aunque uno de los grandes indicadores demostrativos de la calidad en el empleo pasa necesariamente por demostrar que existe una oferta equilibrada entre las necesidades empresariales y el nivel de preparación que acrediten los demandantes de empleo, hoy en día, la necesidad de ingresos lleva a los trabajadores aceptar puestos de trabajo correspondientes a una cualificación profesional muy inferior a aquella de la que disponen.

Así pues, la intención de evitar «subempleos» podría ser una de las explicaciones que justificarían que el legislador intente potenciar gracias a esta modalidad contractual la formación profesional en detrimento de la universitaria, proclamando así tácitamente que existe en España un número de titulados universitarios muy superior al que reclama nuestro mercado de trabajo. Ahora bien, esta teórica explicación no casa con los desiderátums y declaraciones de intenciones proclamados en los últimos tiempos tanto por el Gobierno como por el Parlamento en múltiples disposiciones normativas, en las que expresamente se insta a incentivar al máximo la especialización profesional como mejor garantía posible de empleabilidad futura<sup>40</sup>. Y es que, ¿qué mejor manera de especialización profesional existe que finalizar unos estudios universitarios?

Y no solo eso ¿hasta qué punto se puede proclamar desde las esferas internacionales la vocación de unidad del mercado de trabajo de los distintos países europeos, y la

<sup>40</sup> Entre otras, véanse por ejemplo las alternativas propuestas en la disposición adicional séptima de la Ley 35/2010, de reforma del mercado de trabajo en la que la cualificación profesional se convierte en el elemento clave del *Plan de recolocación del sector de la construcción*.

necesidad de instar la movilidad de los trabajadores entre el territorio de diversos Estados con el fin de equilibrar la oferta/demanda de mano de obra en el territorio de la Unión, y al mismo tiempo predicar las ventajas de la formación profesional, cuando lo que realmente reclama Europa es la especialización universitaria de alta cualificación<sup>41</sup>?

En esta línea cabe resaltar que tampoco resulta del todo coherente el hecho de que, si bien con la nueva redacción del artículo 11.2 del ET se permite la concatenación de sucesivos contratos para la formación siempre y cuando el objeto formativo de uno y otros sea diferente, ¿no es demasiado restrictivo pensar que ninguno de los cursos de formación y capacitación profesional cursados por el sujeto contratado bajo esta modalidad contractual pueda tener carácter universitario?

- c) Desde otro punto de vista, se podría pensar además que el legislador opta por la formación profesional presuponiendo que, por lo general, durante el transcurso de sus estudios universitarios y hasta la obtención del título universitario correspondiente un sujeto no tiene la necesidad de incorporarse al mercado de trabajo. Y es que, en estos casos sin duda será difícil acceder a un puesto de trabajo susceptible de facilitar la adquisición de la práctica profesional que facilite en el futuro el desarrollo de una profesión cuando además la obtención del título (y en ciertos supuestos también la consiguiente colegiación) se convierte en un requisito esencial para el desarrollo de la actividad profesional.

Ahora bien, ¿es que los cursos de formación profesional implican una necesidad de contacto con la actividad productiva que no existe en una titulación universitaria? Para responder a esta pregunta no hace falta más que observar la creciente importancia de los denominados «*practicum* externos» en la gran mayoría de las titulaciones, gracias a los cuales se persigue que el alumno en cuestión, antes de terminar la carrera, tenga contacto con la actividad profesional para la que le habilitaría la finalización de sus estudios, evitando así que durante el transcurso íntegro de su carrera universitaria la enseñanza recibida se mantenga en un exclusivo plano teórico.

Obviamente un «alumno», por esencia, no es un «sujeto demandante de empleo», por lo que el legislador, al excluir los estudios universitarios del elenco de actividades formativas que permiten concertar un contrato para la formación, posiblemente está pensando en centrar sus es-

<sup>41</sup> Por ejemplo, al respecto véase el artículo 3.1 del Real Decreto 1542/2011 por el que se aprueba el «Objetivo central de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014», en el que, bajo la rúbrica de «Mercado de trabajo sostenible» se proclama que «El concepto de mercado de trabajo "sostenible" vuelve a hacer referencia a la evolución del modelo productivo hacia fórmulas que primen los conceptos de innovación y conocimiento frente al modelo basado en el consumo y explotación de recursos naturales (...).», en coherencia con el modelo de «crecimiento sostenible» proclamado por las directrices europeas a través de las que se marcan los objetivos en materia de empleo de la Unión Europea hasta el año 2020. Modelo de producción basado de los sectores de la innovación y el conocimiento que difícilmente podrá alcanzarse nunca sin contar con una alta especialización universitaria de la mano de obra nacional.

fuerzos en la lucha contra el elevado desempleo juvenil en aquellos sujetos que se pretendan incorporar al mercado de trabajo. Ahora bien, ¿es que deja de ser «alumno» aquel que cursa unos estudios de formación profesional? ¿Solo por la naturaleza no universitaria del título que pretende conseguir se le ha de presuponer también la voluntad de integrarse en el mercado laboral antes de obtenerlo? Y no solo eso, ¿mayor intención de ocupación profesional presenta, por ejemplo, el sujeto que, una vez alcanzada la edad laboral sigue cursando estudios conducentes a la finalización de la *enseñanza obligatoria* que un alumno universitario? ¿Dónde está la diferencia? Al menos, el reciente Real Decreto-Ley 4/2013, al contemplar las nuevas medidas de estímulo a la contratación con «vinculación formativa» de los trabajadores más jóvenes, dada su amplia redacción, posiblemente haya reparado por fin en el colectivo de estudiantes universitarios.

En definitiva, volviendo a los contratos para la formación y el aprendizaje, si la disposición transitoria séptima de la Ley 3/2012 permite flexibilizar la actividad formativa habilitante para el inicio de este tipo de contrato «en los casos 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», permitiendo que, en esos casos, la actividad formativa inherente a estos contratos esté constituida «por los contenidos mínimos orientativos (...)» relativos a la actividad laboral contemplada en el contrato, ¿por qué no aplicar, de forma generalizada, el mismo criterio flexibilizador pero en sentido ascendente en lugar de descendente?

Sería esta una solución sencilla que, sin implicar cambios demasiado sustanciales en la configuración actual del contrato para la formación, permitiría en gran medida cumplir las expectativas depositadas en este contrato, dando acogida a un mayor número de situaciones fácticas, y adaptándose con ello a las necesidades sociales, que son sin duda mucho más numerosas y variadas que las contempladas por el momento por el legislador.

Así las cosas, debería proponerse si no una modificación del texto literal de la norma, sí al menos una interpretación extensiva de sus términos. Si en la interpretación de las normas, se ha de atender fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas (art. 3.1 CC), claramente la última reforma laboral persigue la extensión subjetiva del ámbito de aplicación del contrato para la formación (como reconoce abiertamente la exposición de motivos, primero del RDL 3/2012 y después de la Ley 3/2012). Objetivo que sin duda quedaría frustrado limitando en los términos expuestos el colectivo de sujetos que pueden beneficiarse de esta medida.

No se puede concluir este trabajo sin valorar si las últimas reformas han conseguido hacer más atractiva esta modalidad contractual. En virtud de los datos facilitados por el Servicio Público de Empleo Estatal correspondientes al año 2012, y a pesar de haber transcurrido tiempo suficiente para que estas formas de estímulo hubieran podido reflejar sus primeros resultados (recuérdese que la reforma laboral entró en vigor el 13 de febrero de 2012), los datos revelan todavía la escasísima incidencia práctica del contrato para la formación y el aprendizaje. Y es que, en general, los contratos formativos parecen tener por el momento demasiado interés a la vista de las cifras de contratación registradas durante 2012. Así, durante el pasado ejercicio en el con-

junto del Estado la suma de los contratos en prácticas y los contratos para la formación apenas supera el 0,7% (porcentaje todavía inferior al 0,8% registrado en 2011, y, por tanto, antes de la importante reconfiguración del contrato para la formación que realiza el RDL 3/2012). Y es que posiblemente el ámbito subjetivo de esta modalidad contractual siga siendo, como se ha apuntado, todavía más reducido de lo que reclama la sociedad.

Ahora bien, el éxito o el fracaso de esta medida deja de tener únicamente una dimensión política y pasa a desplegar importantes consecuencias prácticas. Y es que no se puede olvidar que la aceptación del contrato para la formación es uno de los factores que, sin duda, repercuten tristemente en la escasa contratación de los trabajadores más jóvenes.