



REVISTA

# DERECHO SOCIAL Y EMPRESA

## LA REFORMA LABORAL: UN PRIMER BALANCE

NÚMERO 17, OCTUBRE DE 2022

JULIO A DICIEMBRE 2022, FECHA DE CIERRE OCTUBRE 2022

## UN NUEVO MODELO DE CONTRATO FORMATIVO

ISABEL OLMOS PARÉS

ENTIDAD EDITORA

*Dykinson, S.L.*



CÁTEDRA UNESCO  
CENTRO DE ESTUDIOS SAGARDOY

 **SAGARDOY**  
BUSINESS&LAW SCHOOL

ISSN 2341-135X

# UN NUEVO MODELO DE CONTRATO FORMATIVO

## *A NEW TRAINING CONTRACT MODEL*

**ISABEL OLMOS PARÉS**

*Magistrada especialista en el orden jurisdiccional social,  
Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia*

Fecha de recepción: 4/7/2022

Fecha de aceptación: 6/10/2022

**SUMARIO:** I. INTRODUCCIÓN. II. EL CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA. 2.1. Concepto. 2.2. Sujeto del contrato. 2.2.1. *Perfil del trabajador.* 2.2.2. *Edad.* 2.3. Objeto del contrato. 2.3.1. *Actividad Laboral. Integración en el Programa de Formación Común.* 2.3.2. *Formación. Plan Formativo individual en la empresa.* 2.4. Limitaciones a la contratación. 2.5. Duración. 2.6. Jornada. 2.7. Retribución. III. EL CONTRATO EN PRÁCTICAS. 3.1. Concepto. 3.2. Sujeto. 3.3. Objeto. 3.4. Duración. 3.5. Retribución. IV. CONCLUSIONES. V. BIBLIOGRAFÍA.

**RESUMEN:** La Reforma Laboral de 2021 no podía olvidarse de los contratos formativos, de evidente naturaleza temporal, habida cuenta de la reestructuración que ha decretado en relación a la contratación temporal, eliminando el contrato de obra, así como el hecho indudable de que son o deberían ser pieza clave del mercado de trabajo. La Reforma Laboral de 2021 ha pretendido incidir en su verdadera finalidad, la formativa, diseñando ambas modalidades, la formación en alternancia y la formación para la adquisición de la práctica profesional, como dos pasos consecutivos para acceder y consolidarse en el mercado de trabajo. Este trabajo intenta abordar los principales cambios producidos.

**ABSTRACT.**– The 2021 Labor Reform could not forget about training contracts, contracts of an obvious temporary nature, given the restructuring that has been decreed in relation to temporary hiring, eliminating the work contract, as well as the undoubted fact that they are or should be a key part of the labor market. The 2021 Labor Reform has tried to influence its true purpose, training, designing both modalities, alternating training and training for the acquisition of professional practice, as two consecutive steps to access and consolidate in the job market. This work attempts to address the main changes produced.

**PALABRAS CLAVE:** Reforma laboral, contrato formativo, formación en alternancia, práctica profesional, actividad laboral.

**KEYWORDS:** Labor reform, training contract, alternating training, professional practice, work activity.

## I. INTRODUCCIÓN

Las tasas de actividad están condicionadas por múltiples factores, pero dos de ellos destacan sobre el resto. El primero, es una oferta suficiente de puestos de trabajo. El segundo es la formación. A mayor nivel de formación, mayor tasa de actividad y mayor tasa de empleo. Con carácter general la formación mejora las cifras de empleabilidad. Cuando la formación tiene, además, un carácter profesionalizante, esas cifras son todavía más favorables. Nuestro país presenta una baja proporción de jóvenes entre 15 y 19 años matriculados en programas de formación profesional<sup>1</sup>, en comparación con otros países de la OCDE (del 12% frente al 25%); a pesar de que aquellos que tienen una titulación de formación profesional tienen una tasa de ocupación del 74%, mientras que en los que sólo tienen una titulación general esta tasa se reduce al 63%<sup>2</sup>.

La educación y/o formación profesional en España viene atribuida a instituciones públicas o privadas de todo tipo, pero también es posible la existencia de una formación dentro de la propia empresa, asumiendo de este modo el empleador, además de sus funciones básicas, otras en principio ajenas a ellas. **Los llamados contratos formativos son el modo jurídico de articular la formación profesional que se encomienda al empresario.**

Tradicionalmente se ha venido distinguiendo desde hace más de cuarenta años entre dos tipos de contratos formativos<sup>3</sup>, bien sea porque el empresario asuma en parte la formación profesional, bien sea porque trate de perfeccionar los conocimientos teóricos previamente adquiridos. Me refiero al contrato de formación (o contrato de aprendizaje según el momento o ambos<sup>4</sup>) y el contrato en prácticas<sup>5</sup>, respectivamente.

1 En la actualidad está en vigor la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (BOE núm. 78, de 1 de abril), de modo que todos los instrumentos existentes hasta la fecha se hallan regulados en la nueva ley, me refiero a: a) El Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales; b) El Catálogo Modular de Formación Profesional; c) El Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional; y d) Los elementos básicos de los currículos, regulados en los arts. 8 y ss. de la norma citada.

2 Véase el I PLAN ESTRATÉGICO FORMACIÓN PROFESIONAL 2019–2022, del Ministerio de Educación y Formación profesional.

3 La denominación de contratos formativos aparece por primera vez en el Real Decreto–ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación (BOE núm. 292, de 7 de diciembre de 1993).

4 Fue regulado por primera vez por la Ley de 17 de julio de 1911; antes, así, que se regulase con carácter general el contrato de trabajo, cosa que se hizo en el Libro 1 del Código de Trabajo de 1926. Sobre los antecedentes, en general, véase a PRADOS DE REYES, F.: “*Contrato de aprendizaje, el*”, Granada, 1979, y PÉREZ PÉREZ, M.: “El nuevo contrato de aprendizaje: flexibilidad, fomento, abaratamiento”, *Documentación Laboral*, número 42, 1994, págs. 38 y ss.

5 La común denominación de contratos formativos aplicada al contrato de trabajo en prácticas y al contrato de aprendizaje aparece, en nuestro Ordenamiento Jurídico, en el Real Decreto Ley 18/1993, de 3 de diciembre.

La ley del Contrato de trabajo aprobado por Decreto de 31 de marzo de 1944<sup>6</sup>, derogado expresamente por el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET)<sup>7</sup>, contenía ya una extensa regulación del contrato llamado entonces de aprendizaje. En ese momento, todavía no había aparecido el contrato en prácticas.

La Ley de Relaciones Laborales (en adelante la LRL)<sup>8</sup>, elimina la denominación como contrato de aprendizaje en el párrafo 1.º del artículo 7 de la misma para llamarlo contrato de formación. Esta misma LRL, en su art. 8, introduce por primera vez el contrato en prácticas en nuestro ordenamiento jurídico.

Mientras el contrato en prácticas nunca ha variado de denominación, el originario contrato de aprendizaje no ha hecho más que cambiar de nombre. No merece la pena que nos detengamos en ello, pues tras la aprobación del RDL 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, conocida como la Reforma Laboral<sup>9</sup>, se ha producido el último cambio de denominación<sup>10</sup>.

La Reforma Laboral de 2021 ha optado por la unicidad, es decir, por hablar de contrato formativo en singular, no en plural, de modo que **hay solo un contrato formativo, si bien, con dos objetos diferenciados**, bien la llamada formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2 del art. 11 del ET (el contrato de formación o aprendizaje de toda la vida), bien el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3 del art. 11 del ET (el contrato en prácticas de todos conocido). En suma, **mientras que en el contrato en prácticas de lo que se trata es de adquirir experiencia profesional, en el de formación (ahora, en alternancia) se combina formación teórica y práctica**<sup>11</sup>.

6 Por Decreto de 26 de enero de 1944 se aprueba el Libro I del Texto Refundido de la Ley de Contrato de Trabajo y se deroga la Ley de 21 de noviembre de 1931. Por Decreto de 31 de marzo de 1944 se aprueba el Texto Refundido del Libro II del Texto Refundido de La Ley de Contrato de Trabajo que comprende el contrato de embarco, el de aprendizaje, el de mujeres y niños y el de trabajo a domicilio: deroga las disposiciones que los regulaban hasta ahora (El texto refundido regulador del Contrato de Trabajo –Libro I de la Ley–, se publicó en el BOE del 24 de febrero. El Libro II se publicó en el BOE el 11 de abril de 1944).

7 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255 de 24 de octubre de 2015). Con anterioridad a la LCT, existió la Ley de 17 de julio de 1911, cuyo marcado paternalismo se extendió hasta la LCT de 1944.

8 Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales (BOE» núm. 96, de 21 de abril de 1976).

9 Publicado en BOE núm. 313 de 30 de diciembre de 2021 y convalidado en condiciones azarosas en el Congreso de los Diputados el día 3 de febrero de 2022 según proclama la resolución publicada en el BOE de 8 de febrero de 2022. Recuérdese que la disposición final octava difirió al 30 de marzo de 2022 la entrada en vigor de la nueva regulación de las modalidades contractuales formativas.

10 Hasta el mes de marzo de 2022, el ET en su artículo 11 dedicado a los contratos formativos regulaba el contrato en prácticas y el denominado como contrato para la formación y el aprendizaje. Véase sobre la situación de los contratos formativo tras las reforma laboral de 2012 a ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «Nuevos derechos de formación y el contrato para la formación y el aprendizaje», *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, nº 23–24, 2012.

11 GARCÍA, M., *Curso de derecho del trabajo*, 7ª ed. actualizada, Ariel, Barcelona, 1981, p. 285; M. ALONSO

Según la Exposición de Motivos de la norma, ello supone un cambio de modelo, estableciéndose un contrato formativo con dos modalidades, aunque para algunos autores les resulte difícil reunificar ambas modalidades contractuales mientras se mantenga esa táctica bifronte en lo formativo, esto es, siempre que se distinga entre la formación práctica y teórico-práctica<sup>12</sup>.

## II. CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

### 2.1. Concepto

Desde la LRL de 1976 está presente la idea de incorporar y potenciar los conocimientos teóricos adquiridos fuera de la empresa y la compatibilidad de los mismos con la adquisición práctica de las técnicas necesarias para desempeñar un puesto de trabajo<sup>13</sup>. Esta idea ha pervivido desde entonces hasta la actualidad, aunque se haya dicho de muchas formas. Esa finalidad formativa siempre ha coexistido con otra destinada a favorecer el empleo, es decir, una finalidad de inserción laboral, con más o menos intensidad, según el momento<sup>14</sup>.

El ET, antes de la entrada en vigor de la Reforma Laboral de 2021, definía al «contrato para la formación y el aprendizaje» como aquél que tenía como 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». La idea de una formación práctica alternada con otra teórica estaba también claramente presente.

**La Reforma laboral de 2021 lo denomina ahora «contrato de formación en alternancia». El término «alternancia» aparece ahora en la propia denominación y se define como aquel contrato que tiene «por objeto compatibilizar la actividad laboral**



OLEA, M.: *Introducción al derecho del trabajo*, 6ª ed., revisada, renovada y ampliada, Civitas, Madrid, 2002; PRADOS DE REYES, F. J., *Contrato de aprendizaje*, el, Universidad de Granada, Granada, 1979.

12 PÉREZ DEL PRADO, D.: «La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿La propuesta definitiva?» *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, ISSN-e 2660-7360, Vol. 3, N.º. Extra 0, 2022 (Número extraordinario dedicado a la reforma laboral de 2021), pág. 10.

13 La definición contenida en la LRL era la de aquél mediante el cual se facilitará la adquisición práctica de las técnicas adecuadas para el desempeño de un puesto de trabajo, en un régimen de necesaria compatibilidad con la asistencia a cursos en Centros oficiales, de las Empresas u otros reconocidos, al efecto de que completen su formación profesional».

14 GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M.J.: «Aspectos novedosos del contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas», *Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, ISSN 0213 0750, n.º 119, 2013, pág. 121.

**retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo».**

Se trata de compaginar o compatibilizar los estudios de Formación Profesional en el ámbito educativo, de la Universidad o los estudios en el ámbito del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo<sup>15</sup>, con la adquisición de una experiencia laboral acorde con ellos, pues es evidente que quién no tiene la titulación correspondiente, su actividad laboral mientras tanto será siempre la destinada a perfeccionar la formación teórica y práctica que esté recibiendo al mismo tiempo en un centro educativo. Así lo corrobora la expresión utilizada en la Exposición de Motivos de la Ley de la Reforma laboral al hablar de contratos en alternancia con los estudios.

No obstante, según la EM del RD 32/2021, la finalidad de esta modalidad contractual (también la del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada), es la de proporcionar un marco idóneo para la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral, es decir, una función de inserción laboral a través de su cualificación profesional, pero, sin olvidar, como veremos, la causa formativa que, a mi juicio, se potencia.

Por otro lado, durante mucho tiempo existió otra nota distintiva entre el contrato para la formación (y/o aprendizaje), y el de prácticas, cuál era la diferente titulación (cualificación), que daba acceso a uno u a otro tipo de contrato, ya que si bien el contrato en prácticas permitía contratar a jóvenes con título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes<sup>16</sup>, el contrato para la formación y el aprendizaje estaba diseñado al margen de la formación universitaria, lo que fue objeto de modificación hace relativamente poco tiempo<sup>17</sup>.

.....

15 La Formación Profesional para el Empleo y la Formación Profesional del Sistema Educativo son sistemas complementarios y que convergen en los ciudadanos, existiendo mecanismos para el reconocimiento mutuo. La Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral («BOE» núm. 63, de 14 de marzo de 2019). El objeto de esta orden es regular la estructura y contenido del Catálogo de Especialidades Formativas y el procedimiento para su gestión y actualización, de manera que responda con agilidad a las demandas de formación de los sectores y ocupaciones emergentes, según lo previsto en el artículo 20.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral (BOE núm. 217, de 10 de septiembre), y en los artículos 3.4 y 38.3.b) del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la citada Ley (BOE núm. 159, de 5 de julio).

16 Sobre la flexibilización de este contrato ampliando el colectivo de trabajadores beneficiados gracias a la amplitud de las titulaciones habilitantes véase a CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Los contratos formativos en la reforma laboral de 2010», *Aranzadi Social*, nº 11, 2010; y CAMPS RUIZ, L.M.: «La reforma de los contratos formativos en la Ley 35/2010» en AAVV, *La reforma laboral en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.

17 Los estudios universitarios fueron introducidos en el art. 11 del ET por la DF 36ª de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de PGE para el año 2021 (BOE de 31 de diciembre de 2020, núm. 341).

## 2.2. Sujeto del contrato

### 2.2.1. Perfil del trabajador

El perfil del trabajador susceptible de ser contratado para la formación en alternancia es muy similar al trabajador contratado en prácticas, en el sentido de que **el título base de ambos contratos abarca todos los niveles educativos, incluidos los universitarios**<sup>18</sup>, con la simple diferencia de que el primero carece del título y el segundo ya lo ha obtenido<sup>19</sup>. La Reforma Laboral ha mantenido los estudios universitarios dentro de este contrato formativo en alternancia regulado ahora en el art. 11.2 del ET, invirtiendo el orden tradicional (siempre estuvo en el apartado 3)<sup>20</sup>.

La diferencia entre una y otra modalidad (formación en alternancia o en prácticas), está precisamente, ya se ha dicho, en si se han acabado o no los estudios, cualquiera que estos sean. En el contrato formativo en alternancia, los estudios no se han acabado y por tanto no se dispone de titulación; precisamente, se trata de alternar los estudios con un trabajo retribuido acorde con ellos a los efectos de obtener una experiencia teórico-práctica, que redundará en la que se está cursando. En cambio en el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, el joven dispone de título y el contrato de trabajo solo va destinado a la obtención de una experiencia profesional después de la culminación de los estudios. Por esa razón, deberá concertarse dentro de los tres años (o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad), siguientes a la terminación de los mismos.

Eso explica que la primera regla del contrato para la formación en alternancia sea la de que: «Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3».

18 Téngase en cuenta en relación a la educación la existencia de una distribución competencial entre Estado y CCAA, véase al respecto a REQUENA MONTES, O.: «La delimitación competencial entre Estado y comunidades autónomas en materia de formación profesional para el empleo», *Trabajo y derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, N.º. 86, 2022.

19 Recordemos también que hasta la entrada en vigor el 31 de agosto de 2011, del RD-Ley 10/2011, 26 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 («B.O.E.» núm., de 30 agosto), el contrato para la formación estaba destinado solo a trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que careciesen de la titulación o del certificado de profesionalidad requerido para realizar un contrato en prácticas. Es decir que no era posible vincular un contrato para la formación con el sistema de Formación Profesional del sistema educativo, sin perjuicio claro está de las prácticas obligatorias en el mismo, pero sin mediar contrato de trabajo (reguladas en los arts. 28 y ss. del RD 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual). Téngase en cuenta también que la Reforma Laboral de 2012 suprimió la posibilidad de un contrato para la formación vinculados a la posibilidad de cursar estudios conducentes a la obtención de la ESO.

20 Lo que refuerza la idea de un sistema único del sistema de contratación formativa según BALLESTER PASTOR, M.A.: «La Reforma Laboral de 2021. Más allá de la crónica», Ministerio de Trabajo y Economía Social, Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, Madrid, 2022, pág. 26.



**Ello no impide que, como excepción, se puedan realizar este tipo de contratos con personas que posean otra titulación**, siempre que no hayan tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo. Por ejemplo, un trabajador compaginó sus estudios de grado universitario en Derecho con un contrato formativo suscrito por un despacho de abogados. Si empieza un máster de Abogacía, no podrá ser contratado por el mismo despacho ni por otro con un contrato formativo en alternancia. Pero si se matriculase en Psicología, sí podrá ser contratado para la formación en alternancia en un gabinete de psicólogos mientras dure el curso. No deja de ser, como se ha dicho por algunos autores, un uso intensivo de este tipo de contrato, pues el mismo trabajador puede ser contratado a través de esta modalidad en varias ocasiones<sup>21</sup>. Por otro lado, la mención a sectores productivos diferentes evita la necesidad de valorar si la persona trabajadora tiene los conocimientos necesarios para realizar el trabajo y concluir que no precisa de un contrato para la formación<sup>22</sup>.

### 2.2.2. Edad

El contrato para la formación fue inicialmente un contrato dirigido a personas muy jóvenes<sup>23</sup>, pero en su devenir ha estado siempre presente una constante: la de ampliar la edad de las personas trabajadoras susceptibles de ser contratadas a través de esta modalidad<sup>24</sup>, primando así una finalidad de inserción laboral, ya no solo de los más jóvenes, sino en general de los que no tienen cualificación profesional. En otras palabras, que en épocas de crisis, el tope de edad se eleva dando cabida a colectivos menos jóvenes y viceversa. Hasta

.....

21 MORENO GENÉ, J.: «El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación de los jóvenes en régimen de alternancia», *Temas Laborales*, 116, 35–108. 2012.

22 Véase, por ejemplo, en relación a la posibilidad de suscribir contrato para la formación, pese a tener otra titulación, valorando solo el hecho de que tuviera o no la trabajadora los conocimientos teóricos necesarios para realizar la actividad laboral concertada, la STSJ de Andalucía, de 5 de noviembre de 1990 (AS 2460/1999), la que consideró conforme a derecho el contrato para la formación celebrado por un Licenciado en Ciencias empresariales que realiza funciones de administrativo en una Entidad Bancaria, ya que precisa de unos conocimientos teóricos que no posee. Por el contrario, la STSJ Castilla y León de 29 julio 1996 (AS 2604/1996), calificó como celebrado en fraude de ley el contrato formativo suscrito por una Diplomada en Ciencias Empresariales contratada para desempeñar funciones de auxiliar de trabajo.

23 Véase a título de ejemplo el art. 11.5 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores que establecía que: «Los mayores de dieciséis años podrán ser contratados, a efectos de formación laboral, hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años con reducción de jornada, de la correspondiente retribución y de la cotización a la Seguridad Social».

24 El citado 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, el cual aumentó hasta 25 años el tope de la edad para este tipo de contratos, de manera que se modificó el tope de los veintiún años que se había mantenido vigente tras la reforma propiciada por el Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida (BOE núm. 118, de 17 de mayo), el que a su vez había reducido la edad desde los veinticinco a los veintiún años. Sin ir más lejos, en el año 2012, con la crisis, se llegó a ampliar la edad tope hasta los 30 años, eso sí, mientras la tasa de paro no descendiera del 15%, lo que no sucedió hasta el año 2018, quedando después de nuevo en los 25.

la Reforma laboral del año 2021, la edad tope estaba en 25 años, sin perjuicio, siempre, de la persona trabajadora con discapacidad<sup>25</sup>.

El actual art. 11. 2 b) del ET dispone que: «En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años»<sup>26</sup>.

**No hay, pues, una edad legal tope, tan solo un límite de 30 años para esos determinados casos.** La limitación por razón de edad en relación a los certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación cierra el paso a la posibilidad de que trabajadores mayores accedan a ese tipo de contratos. En el resto de títulos habilitantes, los de formación profesional en el ámbito educativo, los títulos universitarios y los certificados de profesionalidad de nivel 3, no hay límite de edad, si bien el perfil de este tipo de estudiante es, por defecto, el de una persona joven, con lo cual podemos afirmar que el actual régimen legal no supone una ampliación del ámbito subjetivo de los contratos formativos por razón de edad.

Vemos, además, cómo la introducción de esos dos tramos de edad va en la dirección contraria a la línea mantenida en los últimos años, en la que se mantuvo una unificación en cuanto a la edad máxima para la formalización de este contrato<sup>27</sup>, quedando fijada en los veinticinco años para todo el mundo<sup>28</sup>.

### 2.3. Objeto del contrato

Ya hemos visto que el objeto fundamental de este contrato es el de compatibilizar una actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos. **Hay que distinguir, sin embargo, este tipo de contratación formativa de las prácticas obligatorias curriculares,** pues todos los títulos Universitarios o de Formación Profesional del ám-

25 Véase el art. 11.4 d) del ET.

26 En todo caso, es posible ampliar la edad máxima de 30 años en estos casos si así se prevé en los programas de activación para el empleo (DA novena de la Ley de empleo 3/2015).

27 El Real Decreto–ley 10/2011 y después las reformas laborales de 2012 (con la redacción dada por el Real Decreto 1529/2012), mantuvieron una unificación en cuanto a la edad máxima para la formalización del contratos para la formación y el aprendizaje, quedando fijada en los veinticinco años, abandonando los dos tramos de edad distintos, introducidos por el Real Decreto–ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE núm. 141, de 14 de junio), que permitía ampliar la edad, de veintiuno a veinticuatro, cuando se concertara con alumnos procedentes de Escuelas Taller y Casas de Oficios.

28 Véase sobre el tope de edad de 25 años a GÓMEZ–MILLÁN HERENCIA, M.J.: “Aspectos novedosos del contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas”, *Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, ISSN 0213 0750, nº 119, 2013, pág. 124–125, con cita en las Recomendación OIT 45 sobre el desempleo de los jóvenes (1934); Recomendación OIT 117 sobre formación profesional (1962); Recomendación OIT 60 sobre el aprendizaje (1939) ; y las STJCE de 1 de abril de 2004 (C–99/2002), STJCE de 7 de marzo de 2002 (C– 310/99) y STJCE de 14 de abril de 2005 (C–110/03).

bitio educativo cuentan con un periodo de prácticas curriculares que forman parte del expediente académico (y se valoran como créditos), que tiene como objetivos principales acercar al alumnado a la realidad del entorno productivo, y completar las competencias que, por razones de diversa índole, no pueden adquirirse en su totalidad en el entorno educativo. Lo mismo ocurre con la llamada Formación Dual, que no va ligada a contrato de trabajo de tipo formativo<sup>29</sup>.

### 2.3.1. Actividad laboral. Integración en el Programa de Formación Común

**La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa debe estar «directamente» relacionada con la actividad formativa que justifica su contratación laboral<sup>30</sup>.** La Reforma Laboral ha introducido el adverbio “directamente”, lo que viene a indicar una mayor exigencia de correlación entre los estudios y la formación práctica que se alterna y es objeto de este contrato. La redacción existente hasta el 31 de marzo de 2022 establecía simplemente que “la actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas”. Incluso se añadía un poco más adelante 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”, lo que venía a permitir que la actividad profesional del trabajador en formación pudiese incluir la realización de tareas necesarias para la empresa, pero no relacionadas con la adquisición de las competencias básicas de la cualificación profesional que estuviera cursando. Por ejemplo, conforme al Catálogo de Especialidades Formativas (dividido en Familias y áreas profesionales), encontramos la familia profesional denominada edificación y obra civil y dentro de ella, la cualificación de encofrador o la de pavimentos y albañilería en urbanización<sup>31</sup>, que se describen en relación a las competencias que deben alcanzarse; si la cualificación profesional a obtener es la de encofrador, podía ser destinado, antes de la Reforma Laboral, a pavimentar, si la empresa tenía esa necesidad, por ser una actividad relacionada<sup>32</sup>.



29 Véase los arts. 28 y ss. del RD 1529/2012, de 8 de noviembre, que regula la Formación Dual. Véase también los arts. 55 y ss., de la actual Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

30 Véase en ese sentido el art. 11.2 c), del ET.

31 Véase a tal efecto el Real Decreto 1548/2011, de 31 de octubre, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de trece cualificaciones profesionales de la Familia profesional Edificación y Obra civil, y se actualizan determinadas cualificaciones profesionales de las establecidas en el Real Decreto 1958/2009, de 18 de diciembre (BOE núm. 283, de 24 de noviembre).

32 Téngase en cuenta también, que en el ámbito del sistema nacional de empleo, existe por un lado estudios dirigidos a la obtención de un certificado de profesionalidad, pero por otro se abre una tendencia a parcelar y dividir en módulos la formación para el empleo. El objetivo es la configuración de procesos formativos interconectados y modulables que funcionan como redes y no como líneas. Este es el objetivo que pretende la Propuesta de Recomendación de la Comisión Europea de 10 de diciembre de 2021 sobre micro acreditaciones. Véase al respecto a BALLESTER PASTOR, M.A.: «La Reforma Laboral de 2021. Más allá de la crónica», Ministerio de Trabajo y

En segundo lugar y en línea con lo que se acaba de decir, **la actividad laboral en la empresa deberá coordinarse e integrarse en el «programa de formación común»** que es el elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras. Eso significa que la actividad laboral no es la que decida unilateralmente la empresa, sino la que se decida de común acuerdo con los respectivos centros formativos. Téngase en cuenta que la empresa ya estaba participando en el diseño y gestión del Catálogo de Especialidades formativas a los efectos de adaptar esas Especialidades al sistema productivo real de las mismas, colaborando incluso en la elaboración de los títulos de formación profesional<sup>33</sup>. Ahora, además, contribuirá al diseño del propio programa de formación con los centros formativos. Veremos también, a continuación, como la empresa incluso deberá participar en la elaboración del plan de formación individual de cada trabajador contratado para la formación en alternancia.

En cuanto al resto, **se mantienen las prohibiciones: i) no se podrá establecer periodo de prueba<sup>34</sup>; ii) no se podrán hacer horas extras** –salvo de fuerza mayor– ni complementarias<sup>35</sup>; iii) **ni trabajo nocturno ni a turnos**, aunque con una excepción de tipo organizativo, cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad<sup>36</sup>, lo que debe ser valorado positivamente, dado que algunas profesiones se realizan precisamente en turnos de trabajo nocturno.

### 2.3.2. Formación. Plan formativo individual en la empresa

Conforme al nuevo art. 11.2. f) del ET, «son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa».



Economía Social, Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, Madrid, 2022, pág. 33.

33 El RD 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, estableció la exigencia de que los títulos formativos se relacionen con la oferta académica vigente.

34 Véase el art. 11.2. l), del ET. Por su parte, el art.10.1 del RD 1529/2012 de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual establece que: «Respecto al periodo de prueba en los contratos para la formación y el aprendizaje, se estará a lo dispuesto con carácter general en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores» y, en el apartado 2, que: «Si al término del contrato la persona trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato para la formación y el aprendizaje a efectos de antigüedad en la empresa».

35 Véase el art. 11.2. k), del ET.

36 Véase el art. 11.2 k) 2º párrafo, del ET.

El primer aspecto que resaltar es que **la formación teórica también puede ser dispensada por la empresa**; aspecto este que no es novedoso, con la condición de que la empresa contase con instalaciones y personal para prestar dicha formación<sup>37</sup>. Esta posibilidad fue introducida por el Real Decreto–ley 3/2012, en la redacción confirmada por la Ley 3/2012, la cual facilitó la celebración de los antiguos contratos para la formación y el aprendizaje<sup>38</sup>. Lo más usual será, sin embargo, que la formación teórica se imparta en los centros formativos correspondientes, lo que garantiza un mayor control de calidad sobre la formación teórica<sup>39</sup>.

**El segundo aspecto es que también puede existir formación práctica fuera de la empresa**, en los centros de formación, pues ya hemos dicho, que en la práctica totalidad de los títulos de Formación Profesional del ámbito educativo existen prácticas obligatorias en las empresas.

**El tercer elemento relevante es la necesidad de coordinar todos esos aspectos a través de un plan individual por cada trabajador**, el que conforme a la letra e) del nuevo art. 11.2 del ET, deberá ser elaborado por los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios (en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación), con la participación de la empresa. En ese plan formativo individual, se debe especificar el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. El incumplimiento de estas obligaciones es sancionable, cuanto menos, en vía administrativa<sup>40</sup>.



37 Lo que es extensivo a las Empresas de Trabajo Temporal, pues conforme al art. 6.2. de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal: «Asimismo, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de trabajo en prácticas o un contrato para la formación y el aprendizaje conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores», de modo que, de acuerdo con la disposición final tercera y cuarta del Real Decreto–ley 4/2013, se admite que la empresa de trabajo temporal imparta la formación teórica en sus instalaciones.

38 SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: *Claves de la reforma laboral de 2012 (Estudio del RDL 2/2012, de 10 de febrero)*, Aranzadi, Pamplona, 2012, pp. 187.

39 Véase en ese sentido cómo el art. 18.4 del Real Decreto 1529/2012 exigió determinados requisitos a las empresas para impartir dicha formación teórica. Al respecto véase también a ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: “Nuevos derechos de formación y el contrato para la formación y el aprendizaje”, págs. 78–79.; y a MORENO GENÉ, J.: “El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia”, *Temas Laborales*, 116, 35–108. 2012, pág. 35.

40 La Jurisprudencia, así la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 31 de mayo de 2007, RCU 401/2006, distinguió dos tipos de incumplimientos de la obligación de formación teórica: el consistente en exigir al aprendiz que trabaje durante el tiempo de teoría y aquel otro que se limita a excluir la preceptiva formación [no asignación de centro; formación inadecuada al trabajo efectivo que se presta...]; en el primer caso realmente no se incumple una obligación, sino el propio contrato de Aprendizaje, que no existe más que en apariencia, porque su real contenido se encuentra extramuros de la definición que del mismo proporciona el art. 11.2 ET, de manera que el trabajador mantiene un vínculo laboral de naturaleza ordinaria y tiene derecho a la retribución en los mismos términos que un trabajador común; en tanto que en el segundo supuesto es sostenible que existe un verdadero contrato formativo, siquiera con omisión del tiempo que legalmente ha de invertirse en preparación teórica, de manera que han de seguirse necesariamente –en la versión de la Ley 10/1994– las consecuencias patrimoniales [indemnización] y administrativas [sanción prevista en la LISOS] fijadas por el legislador, y eventualmente las atribuibles a una posible contratación fraudulenta.

En resumen, las obligaciones empresariales operan en un doble plano: uno más general a través de su participación en los planes de formación común que se entienden vendrán referidos a un conjunto de trabajadores vinculados por el mismo título de Formación Profesional (sea en el ámbito educativo o para el empleo), o universitario; y dos, otro más particular, el plan individual referido a cada concreto trabajador que tratara de especificar elementos tales como calendario, tutores y actividades concretas a realizar.

Para controlar el cumplimiento de dichas obligaciones, la norma establece que **la empresa deberá informar a los representantes de las personas trabajadoras de los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales**, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización<sup>41</sup>.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

**Para fiscalizar el cumplimiento del plan formativo individual en la empresa, se designan dos tutores. Uno, en el ámbito educativo, y otro en el ámbito empresarial, es decir, que existirá un tutor a cada lado del proceso formativo**<sup>42</sup>. La figura está extraída de la enseñanza académica y en este marco han de entenderse sus funciones. El tutor nombrado por la empresa vigilará que la actividad profesional es acorde con la actividad formativa en cuestión, de modo que siguiendo el ejemplo antes mencionado, un trabajador en vías de cualificación profesional de encofrador no podrá ser destinado a pavimentar, aunque exista una necesidad empresarial, pues esta actividad no está directamente relacionada con su actividad formativa. En segundo lugar, el tutor nombrado por la empresa deberá vigilar el cumplimiento del plan individual, es decir, del calendario, por ejemplo, o la propia duración del contrato, ya que la misma es precisamente la prevista en el correspondiente plan o programa formativo<sup>43</sup>. También podrá fiscalizar la prórroga del contrato en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida

.....

41 Véase el art. 11.5 del ET.

42 También el art. 20 del RD 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje se establecían dos tutores. Por un lado, en el apartado 2: “la persona que ejerza la tutoría en la empresa será responsable del seguimiento del acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato, de la coordinación de la actividad laboral con la actividad formativa, y de la comunicación con el centro de formación; además, deberá elaborar, al finalizar la actividad laboral de la persona trabajadora, un informe sobre el desempeño del puesto de trabajo”. Y en el apartado 3 que: “El centro formativo designará una persona, profesora o formadora, como tutora responsable de la programación y seguimiento de la formación, así como de la coordinación de la evaluación con los Profesores y/o tutores que intervienen. Asimismo, esta persona será la interlocutora con la empresa para el desarrollo de la actividad formativa y laboral establecida en el contrato”.

43 Véase el art. 11.2. g), del ET.

y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo. El tutor de la empresa, además, llevará a cabo funciones de coordinación con el centro o entidad de formación responsable de la formación teórica, del mismo modo que el tutor designado por el centro educativo debe, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa<sup>44</sup>.

**El tutor designado por la empresa, dice la norma, deberá contar con la formación o experiencia «adecuadas».** Nada indica, sin embargo, la norma sobre si el tutor debe realizar funciones de enseñanza<sup>45</sup>.

En cuanto al número trabajadores máximo por tutor, nada indica el art. 11.2. del ET, si bien en el apartado 4, letra i) del mismo precepto se establece que «Reglamentariamente se establecerán, previa consulta con las administraciones competentes en la formación objeto de realización mediante contratos formativos,... las personas en formación por tutor o tutora...».

Tampoco nada se indica sobre las modalidades de impartición de la formación que, como sabemos, la norma reglamentaria vigente hasta la fecha permitía que fuera en las modalidades presencial, teleformación o mixta, y en el ámbito educativo, en régimen presencial o a distancia, de acuerdo, en cada caso, con lo dispuesto en la normativa reguladora de la formación profesional de los certificados de profesionalidad o del sistema educativo<sup>46</sup>.

Es importante tener en cuenta que la empresa debe poner en conocimiento de la RLT «los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización» (párrafo 1º del art. 11.5 ET).

Por último, **deben formar parte del contrato de trabajo para la formación en alternancia los elementos los elementos más significativos** tales como los tutores, el título o certificado objeto del contrato, la duración, el contenido del programa de formación, el calendario, jornada, horario<sup>47</sup>, según se desprende del actual art. 11.4 c) del ET<sup>48</sup>.

44 Véase el art. 11.2 d), *in fine*, del ET.

45 Véase la STSJ de Andalucía de 1 de octubre de 2020 (Recurso 1232/2019), dónde se concluye que el tutor designado por la empresa no tiene que realizar funciones de enseñanza sino únicamente debe velar por la acomodación de la práctica al programa formativo que tiene que seguir la trabajadora. Por lo que se refiere a los casos en los que el tutor no realiza ningún tipo de control y por ello se estima la existencia de fraude en la contratación y su indefinición, véase la STSJ de Cataluña de 25 de marzo de 2021 (Recurso 111/2021).

46 Véase el art. 17 del RD 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje.

47 Sobre el incumplimiento de dicha obligación, véase la STSJ de Madrid de 2 de junio de 2017 (Recurso 307/2017).

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

## 2.4. Limitaciones a la contratación

El nuevo artículo 11.2 ET establece algunas limitaciones para la formalización de este contrato. En concreto, que **este contrato sólo puede formalizarse «por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo»<sup>49</sup>**. Grado es a universidad lo mismo que ciclo a la Formación Profesional.

Lo anterior no impide que pueda formalizarse este contrato «con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior» (esto es, dos años – *ex art. 11.2.g ET*)<sup>50</sup>. En estos supuestos, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones (párrafo 2º del art. 11.5 ET). La excepción solo se aplica a los estudios de Formación Profesional o certificados de profesionalidad (no a los estudios universitarios), teniendo en cuenta que en los estudios de Formación Profesional es habitual que se agrupen varias actividades, como podría ser el caso del ciclo de Electricidad y Electrónica; o el de Comercio y Marketing; Peluquería y estética, lo que permitirá un contrato de formación para cada una de dichas actividades dentro del mismo ciclo.

En paralelo, **se impide la sucesión de contratos formativos**, bajo la fórmula de que: «No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses». Vemos cómo se ha ampliado la limitación establecida antes de la Reforma Laboral, ya que antes la norma impedía contratar para la formación si se había desempeñado el mismo puesto o actividad durante doce meses. Ahora con seis meses es suficiente para impedir volver a utilizar esta modalidad. La limitación es obvia si consideramos que no es conveniente permanecer mucho tiempo en este tipo de contratos que está por debajo de los estándares básicos, más allá de la temporalidad<sup>51</sup>, al tiempo que trata de evitar actuaciones fraudulentas por parte de la empresa a la hora de utilizar esta modalidad contractual.



49 Véase el art. 11.2.h, párrafo 1º del ET.

50 Véase el párrafo 2º art. 11.2.h ET.

51 ESTEBAN LEGARRETA, R.: “El contrato para la formación y el aprendizaje. perspectiva crítica tras las últimas reformas”, *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, ISSN-e 2339-5753, Vol. 6, 2019, pág. 29.



Para complementar esta regla, se prevé la posibilidad de que las empresas soliciten «por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato»<sup>52</sup>.

En todo caso, en virtud del art. 11.4.e) ET se emplaza al convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, autonómico o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, que determinen (si así lo estiman) los «puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo».

Por último, la norma establece una limitación novedosa dada la realidad de los ERTES de los actuales tiempos de pandemia, para decir que **las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del ET podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada**<sup>53</sup>.

En otro orden de cosas, debe decirse que nada indica el ET, tras la Reforma Laboral, sobre el número máximo de contratos a formalizar por centro de trabajo, por ejemplo, en proporción a la plantilla de la empresa que era el criterio existente hasta la reforma laboral del año 2012 y que sin embargo suprimió el RD 1529/2012<sup>54</sup>.

## 2.5. Duración

**La duración del contrato para la formación en alternancia será de un mínimo de 3 meses y de un máximo de 2 años.** La Reforma Laboral ha reducido la duración mínima y máxima, ya que de 1 año de duración mínima se ha pasado a 3 meses, y de tres años de duración máxima se ha reducido a 2 años. La duración máxima actual de 2 años coincide con la existente en el ET antes de la reforma laboral de 2012 que, recordemos, fue la que amplió la duración máxima a 3 años, lo que implicaba una duración inexplicable para esta modalidad contractual, ya que es impensable que la necesidad y finalidad formativa permanezca durante un período tan dilatado de tiempo.

.....

52 Véase el art. 11.7 del ET.

53 Véase el art. 11.4.f ET.

54 En todo caso, ahora sí se dice que «reglamentariamente se establecerán, previa consulta con las administraciones competentes en la formación objeto de realización mediante contratos formativos, el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla». En cuanto al cumplimiento de la igualdad por razón de género se remite a lo que se determine por la negociación colectiva, al establecer que «En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos».

Existen en la actualidad, sin embargo, **tres posibilidades de flexibilización**: a) se puede agotar la duración máxima al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos períodos anuales, coincidentes con los estudios, por ejemplo: se suscribe un contrato para la formación en alternancia de 1 año y en virtud del propio devenir del proceso formativo se pueden consumir 6 meses en el año 2022 y 6 meses en el año 2023, hasta el total de la prestación de servicios pactada de 1 año, es decir, se realizará de forma alterna. El trabajador será dado de baja en el período intermedio; b) la posibilidad de formalizar diversos contratos formativos con la misma empresa en base al mismo ciclo o certificado de profesionalidad por tratarse de actividades distintas; y c) la posibilidad de prórroga, caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal y no se hubiera obtenido el título o la certificación. Se excluyen, sin embargo, otros supuestos de prórroga.

La norma no ha flexibilizado la duración, como venía siendo habitual, a través de la negociación colectiva, pues con el sistema anterior, se podían establecer distintas duraciones de este contrato mediante convenio colectivo, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, aunque dentro de los límites mínimo y máximo del ET.

Por último, **se mantiene en la nueva regulación una norma común a las dos modalidades de contrato formativo conforme a la cuál, las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato**<sup>55</sup>.

## 2.6. Jornada

Cabe mencionar en este apartado, **la posibilidad de suscribir un contrato para la formación en alternancia a tiempo parcial**, lo que antes no se preveía y resultaba coherente para una modalidad dirigida a potenciar la formación del trabajador<sup>56</sup>. Para ello el art. 1.2 del RD Ley 32/2021 modifica el 12.2 ET para decir que: «El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación»<sup>57</sup>.

Cosa distinta es el tiempo dedicado al trabajo efectivo, ya que éste deberá ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, de

55 Véase el art. 11.4 b), del ET.

56 GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M.J.: “Aspectos novedosos del contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas”, *Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, ISSN 0213 0750, n° 119, 2013, pág. 147.

57 La redacción anterior decía: «El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación y el aprendizaje».

modo que el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal. De modo que si el contrato es a tiempo parcial, deberá aplicarse estos límites de forma proporcional a la jornada pactada por debajo de la máxima legal.

## 2.7. Retribución

Recordemos, con carácter previo, que en materia salarial y desde la Reforma Laboral de 2012, se introdujo en esta modalidad contractual un elemento que la doctrina consideró de difícil justificación al garantizarse el salario mínimo interprofesional, pero únicamente en proporción a la jornada de trabajo efectivamente realizada, lo que abrió la puerta a que se pudiera mantener una retribución inferior al salario mínimo interprofesional a lo largo de toda la vigencia del contrato<sup>58</sup>, dado que el tiempo dedicado a la formación se descuenta de la jornada efectiva de trabajo. La situación, sin embargo, podía ser corregida por aplicación del salario del Convenio Colectivo, que podía prever una retribución más elevada.

Tras la Reforma Laboral del RDL 32/2021, podemos apreciar cierta corrección, pues la norma, tras establecer que la retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación, añade como novedad que en defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, aunque «en proporción al tiempo de trabajo efectivo».

En todo caso, de nuevo, el precepto acaba indicando: «En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo». De modo que si el salario mínimo está en 1.000 euros al mes y la jornada de trabajo efectivo es el 65%, no se podrá percibir nunca menos de 650 euros.

De este modo el salario tiene tres modos de fijarse:

1) la primera, la propia previsión convencional en relación a la retribución del contrato para la formación en alternancia;

2) en su defecto y en segundo lugar, la aplicación del mismo salario del Convenio Colectivo para el resto de trabajadores sujetos a su ámbito de aplicación (conforme al grupo y nivel que corresponda), pero en proporción al tiempo de trabajo efectivo y con el límite mínimo del 60% o el 75%, de esa cantidad. ¿Cómo se aplica? Primero, hay que determinar

.....

58 ESTEBAN LEGARRETA, R.: “El contrato para la formación y el aprendizaje. perspectiva crítica tras las últimas reformas”, *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, ISSN-e 2339-5753, Vol. 6, 2019, pág. 31.

cuál es el salario convencional subsumiendo las funciones realizadas por el trabajador contratado para la formación en el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente. Imaginemos que ese salario según convenio sean 2.000 euros. A ese salario habrá que aplicarle el límite del 60% o el 75% en función de si estamos en el primer o segundo año de contrato, lo que supone que el salario no podrá ser inferior a 1.200 euros o 1.500 euros, respectivamente, pero en función del porcentaje de la jornada de trabajo efectivamente realizada, por ejemplo, si es un 65% como máximo el primer año, supone un salario de 780 euros, límite mínimo por debajo del cuál, en el primer año, no se le puede retribuir, salvo que realice un porcentaje inferior de jornada.

3) en tercer lugar, si no hay convenio colectivo de aplicación, el salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo, es decir, por una jornada de trabajo efectivo del 65%, el salario sería 650 euros ((1.000 euros (SMI) x 65:100 = 650 euros)).

### III. CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

#### 3.1. Concepto

Como su propio nombre indica, se formaliza para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios obtenidos por la persona trabajadora, ofreciendo pues una experiencia en el mercado laboral<sup>59</sup>. **La existencia de un título es una exigencia de esta modalidad contractual.** De forma general, podemos decir que es un primer contrato que una persona recién titulada o certificada puede tener con una empresa y que facilita a los recién titulados o certificados su capacitación en el ejercicio profesional<sup>60</sup>.

#### 3.2. Sujeto

Aunque no existe en la actualidad un tope de edad, se trata de un contrato dirigido fundamentalmente a jóvenes recién titulados o certificados, pues son los que mayoritariamente

.....

59 La STS de 29 de diciembre de 2000 (RJ 1991, 1889) señaló que «el contrato de trabajo en prácticas, regulado en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores bajo la rúbrica de los contratos formativos, tiene como finalidad facilitar el ejercicio profesional, para que los conocimientos adquiridos por el trabajador en la obtención del título adquieran una perfección propia con tal ejercicio, pues no se trata únicamente de adquirir experiencia en un trabajo determinado, sino también de que esta experiencia actúe sobre los estudios cursados».

60 MONTOYA MELGAR, A.: «El contrato de trabajo en prácticas», *Anuario Jurídico de La Rioja*, Nº 4, 1998, p. 269.

estudian. El límite temporal vinculado a la titulación viene a sustituir al límite de la edad, consiguiéndose con su aplicación prácticamente los mismos efectos: que el contrato en prácticas tenga como destinatarios a los jóvenes<sup>61</sup>.

En cuanto al título: el contrato en prácticas está dirigido, en síntesis, a aquellos trabajadores que estén en posesión de un título universitario, uno de formación profesional de grado medio o superior, un título oficialmente reconocido como equivalente o un certificado de profesionalidad que habilite para el ejercicio profesional.

En cuanto al tiempo: la empresa tiene que formalizar este contrato dentro de los 3 años siguientes a la finalización de los estudios –5 años para las personas con discapacidad–. Antes de la Reforma Laboral del RDL 32/2021, esos límites se establecían en 5 y 7 años, respectivamente. La reducción resultaría explicada por la propia finalidad del contrato, pues difícilmente podrá obtenerse una práctica adecuada a los estudios si ha pasado tanto tiempo desde la finalización de los mismos<sup>62</sup>, pues como ha venido señalando la Jurisprudencia, se trata también de que la experiencia actúe sobre los estudios cursados<sup>63</sup>.

En buena lógica, **no podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses**, pues en ese caso decae el objeto del contrato ya que, en parte, ya se habrá obtenido dicha experiencia o práctica profesional<sup>64</sup>.

En todo caso, no se computan a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación, esto es, las llamadas prácticas obligatorias con que cuentan la mayoría de los ciclos de Formación Profesional (por ejemplo, la Dual, donde las prácticas no se realizan al amparo de un contrato de trabajo); lo mismo ocurre en los estudios universitarios, donde existen prácticas curriculares en empresas.

### 3.3. Objeto

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato<sup>65</sup>. Para ello, la norma específica que

.....

61 DE NIEVES NIETO, N.: «La inserción de jóvenes titulados a través del contrato en prácticas», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, ISSN 2254-3295, N.º. 113, 2014, págs. 107.

62 Las SSTS de 10 de julio de 1992 (RJ 1992, 5603) y de 12 de marzo de 1993 (RJ 1993, 1853) que afirman que, dado que el objetivo del contrato consiste –además de en adquirir experiencia laboral– en que este refluya en los estudios realizados, no podrá cumplirse dicho objetivo, si no se exige una cierta intermediación entre el momento de la obtención del título y el comienzo de las prácticas.

63 Véase la STSJ de Madrid de 16 de diciembre de 2021 (Recurso 484/2021), con cita de las SSTS de 26 de marzo de 1990 ( RJ 1990/2343 ) y 14 de mayo de 1992 (RJ 1992/3557).

64 Véase en ese sentido el art. 11.3 b), del ET.

65 Véase el art. 11.3 f), del ET.

**la empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional**, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato<sup>66</sup>.

A diferencia del contrato para la formación en alternancia, no existe un centro de formación del que dependa el trabajador contratado en prácticas, pues los estudios han finalizado y la empresa es la única responsable de que el contrato cumpla la finalidad formativa que le es propia. Es por ello por lo que será la empresa la única obligada a elaborar un plan de formación individualizado por cada trabajador contratado en prácticas y a **nombrar un tutor o tutora para el seguimiento del plan** y el correcto cumplimiento del objeto del contrato. El tutor o tutora deberá tener la formación o experiencia adecuada, lo que determina como mínimo la misma o superior titulación que el trabajador en prácticas.

**La figura del tutor en esta modalidad contractual es novedosa.** En el art. 4 del Decreto 488/1998, 27 de marzo (por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de Contratos Formativos), todavía vigente, solo se exige la expedición de un certificado de la realización de las prácticas, el cual sigue siendo exigible, sin perjuicio de la mejora que supone la existencia de ese plan individualizado y la figura del tutor precisamente para certificar el contenido de la práctica obtenida<sup>67</sup>, lo que evidencia la intención de potenciar la causa formativa.

La norma muestra también especial sensibilidad para que las prácticas incluya aspectos de las nuevas tecnologías. Es por ello por lo que establece que reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de micro acreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria<sup>68</sup>.

**Especial importancia presenta en este contrato la realización de tareas o funciones propias de la titulación o certificación habilitante**<sup>69</sup>, pues en caso contrario, de apreciarse cierta desconexión entre las funciones realizadas y la titulación o certificación habilitante, el contrato devendría fraudulento y se convertiría en indefinido<sup>70</sup>. En todo caso la correspondencia no debe ser absoluta<sup>71</sup>. También hay fraude si durante la mayor parte del

.....

66 Véase el art. 11.3 f), del ET.

67 Véase el art. 11.3 ), del ET.

68 Véase el art. 11.3 j), del ET

69 Véase al respecto la doctrina apuntada por DE VICENTE PACHÉS, F. «El contrato de trabajo en prácticas» en Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico (Dir. J.L. MONEREO PÉREZ), Granada, 2010, p. 326.

70 Véase la STSJ de Madrid de 16 de diciembre de 2021 (Recurso 484/2021); véase también la STJS de Castilla La Mancha de 26 de noviembre de 2021 (Recurso 1501/2021).

71 Véase la STSJ de Madrid de 24 de septiembre de 2021 (Recurso: 619/2021), con cita en la STS de 16 de febrero de 2009 (Recurso: 864/2008).

tiempo del contrato se realizan funciones distintas de aquellas que constituyen el objeto del contrato<sup>72</sup>. Del mismo modo, si el trabajador ya ha adquirido la experiencia o práctica porque estuvo contratado por la misma empresa para la realización de funciones similares, aunque fuera con otra modalidad contractual<sup>73</sup>, a salvo de que la previa contratación hubiese sido tan breve que es posible apreciar la subsistencia de la causa formativa<sup>74</sup>.

**Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo<sup>75</sup>.**

### 3.4. Duración

La duración máxima de esta modalidad contractual es inferior a la del contrato para la formación en alternancia, pues **el contrato en prácticas no podrá exceder de un año<sup>76</sup>**. En cuanto a **la duración mínima es de seis meses** (recordemos que en el contrato para la formación en alternancia la duración mínima era de tres meses). La diferencia resulta explicada, a mi entender, por cuanto no es lo mismo la formación práctica recibida en la empresa mientras se está estudiando que la recibida cuando ya se dispone de una titulación, en cuyo caso la adquisición de una experiencia profesional requiere como mínimo de esos seis meses. Dentro de estos límites, los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar. De este modo, los convenios colectivos no pueden ampliar el límite máximo ni reducir el mínimo<sup>77</sup>.

.....

72 Véase al respecto la STS de 16 de febrero de 2009 (Recurso 864/2008), donde la realización de funciones distintas en un período de dos meses dentro de los 24 meses de duración del contrato no justifica la existencia de una contratación fraudulenta.

73 Véase la STSJ de Andalucía de 7 de octubre de 2021 (Recurso: 1151/2021). Otros ejemplos en A. GUAMÁN HERNÁNDEZ, A.: «Los contratos formativos» en *Contratación Laboral y tipos de contratos: criterios jurisprudenciales* (Coord. J.M. GOERLICH PESET), Valladolid, 2010, p. 282 y ss.

74 DE NIEVES NIETO, N.: «La inserción de jóvenes titulados a través del contrato en prácticas», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, ISSN 2254-3295, N.º. 113, 2014, págs. 109.

75 Véase el art. 11.3 e), del ET.

76 Antes de la Reforma Laboral del RDL 32/2021, la duración máxima era de dos años. Duración criticada, entre otros, por VALDÉS DALRÉ, F.: «El contrato en prácticas», *RRL*, 1994, T-I, p. 268 y ss., o CASAS BAAMONDE, M.E.: «Los contratos de trabajo para la formación y en prácticas» en AAVV, *Cuadernos de Derecho Judicial*, CGPJ, Madrid, 1992, p. 185. En cambio, lo consideran razonable, MONTOYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J.M., SEMPERE NAVARRO, A.V. y RÍOS SALMERÓN, B., *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi, Pamplona, 2005, p. 75.

77 Con el sistema vigente antes de la Reforma, los convenios estatales o sectorial podían dentro de los límites del ET establecer la duración de los contratos en prácticas, pero en ningún caso a los convenios de empresa se les reconoce tal facultad<sup>33</sup>. La STS de 12 de noviembre de 2013 (RJ 2014, 1215) se pronunció en este sentido, con relación a una disposición convencional en el convenio colectivo que consideró que el precepto impugnado, refiriéndose a las prórrogas de los contratos en prácticas por periodos de hasta seis meses, era contrario al precepto referido del ET porque, en el mismo, solo se autoriza a los convenios sectoriales de ámbito estatal o sectorial de ámbito inferior para determinar la duración de estos contratos y, en el presente caso, el convenio colectivo cuestionado no tenía el carácter de convenio de sector sino de empresa. En consecuencia, se concluyó que el convenio

Para evitar el fraude en la utilización de esta modalidad contractual se establecen dos tipos de límites:

- a) Conforme al art. 11.3 d) del ET: «**Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional**».

De este modo, el anterior límite garantiza que solo puede haber un contrato en prácticas por título o certificado profesional; ahora bien, como la duración máxima es de un año, ese tiempo máximo puede ser objeto de varios contratos con la misma o distintas empresas. Lo que prohíbe la norma es estar contratado más de un año en prácticas por razón del mismo título o certificado, aunque lo sea en empresas diferentes.

Por otro lado, la norma aclara que a estos efectos y en una clara intención de flexibilizar la limitación anterior, que **los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación**, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión de ese otro título superior. De este modo, un recién graduado universitario puede ser contratado en prácticas durante un año. Y podrá ser contratado de nuevo en prácticas cuando obtenga el máster y lo mismo cuando obtenga el doctorado. Lo que prohíbe la norma es que pueda ser contratado en prácticas dos veces, una por el título de graduado y a continuación por el título de máster, si ambos títulos los poseía ya al momento del primer contrato en prácticas.

- b) La norma legal también establece que: «**Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado**»<sup>78</sup>. Aquí la limitación se halla en el puesto de trabajo ocupado. Una persona no puede ocupar el mismo puesto de trabajo durante un tiempo superior al año (duración máxima de esta modalidad), en virtud de un contrato en prácticas, sin que pueda servir el hecho de que existan titulaciones diferentes. Si ya ha sido contratada en prácticas por una empresa, no podrá volver a serlo por la misma empresa, para el mismo puesto, aunque sea en base a una titulación distinta. Podrá serlo, entiendo, para puesto distinto. Siguiendo con el ejemplo antes mencionado, podrá ser contratado en prácticas un recién



colectivo del grupo Champion no podía incluir una cláusula que disminuyera o restringiera la previsión del ET y del RD 488/1988 de 27 de marzo.

78 Véase el art. 11.3 d), del ET.



graduado en Derecho para un puesto y de nuevo por la misma empresa, tras la realización de un máster, pero para la obtención de la práctica profesional en un puesto distinto.

### 3.5. Retribución

En cuanto a la retribución, de igual modo que en el contrato para la formación en alternancia, **la norma legal establece que la retribución será la recogida en el convenio de aplicación**, es decir, que el convenio colectivo puede establecer cuál es la retribución de este tipo de contratos; en su defecto, hay que acudir a la retribución del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, al 100%. Esta regla se completa estableciéndose que **en ningún caso esta retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato formativo en alternancia** que, recordemos, era el 60% en el primer año o el 75% para el segundo año, en relación a ese salario del convenio. Por último, **si no existe convenio colectivo de aplicación, la norma impide que el salario sea inferior al SMI en proporción al tiempo efectivo de trabajo**, teniendo en cuenta que en este contrato no hay distinción entre el tiempo dedicado a la actividad laboral o a la formación, de modo que tan solo en los casos de que el contrato sea a tiempo parcial el salario se reducirá en proporción a la jornada pactada en el mismo<sup>79</sup>.

En otro orden de cosas, y a diferencia del contrato para la formación nada se dice en cuanto a la prohibición de realizar horas complementarias, por lo que habrá de entenderse que sí es posible su realización.

## IV. CONCLUSIONES

**L**a Reforma Laboral aprobada por RDL 32/2021 ha diseñado **un nuevo modelo de contrato formativo con dos modalidades contractuales**, el contrato para la formación en alternancia y el contrato para la obtención de la práctica profesional.

En relación al contrato para la formación en alternancia, **la reforma ha seguido la dirección mostrada por las últimas reformas legales que trataron de reforzar los elementos formativos**, frente al objetivo de inserción laboral de los jóvenes tan presente en otros

.....  
79 Véase el art. 11.3 i), del ET.

momentos de su historia, estableciendo dentro de las **obligaciones empresariales** las de participar en el plan de formación común con los centros educativos o de formación, así como la de elaborar **un plan de formación individual** para cada trabajador contratado, incluido un seguimiento y **coordinación a cargo de dos tutores**, uno por la empresa otro por el centro de formación o educativo, nuevos controles y garantías para favorecer el cumplimiento de los objetivos marcados, como es la exigencia de **la actividad laboral esté directamente relacionada con los estudios** o la imposibilidad de que la negociación colectiva pueda fijar la duración de estos contratos. Lo mismo en relación a las **posibilidades de flexibilizar su duración**, pues todas ellas están vinculadas a la finalidad de obtener el título o el certificado, impidiendo que simplemente sean las necesidades empresariales las que justifiquen prorrogar dicha modalidad contractual.

Por lo que se refiere al **contrato en prácticas** se mantiene como contrato tipo para adquirir una experiencia laboral nada más acabar los estudios. **No hay tampoco límite de edad**. Se **ve reforzada su finalidad formativa** al reducirse el tiempo dentro del cual puede ser concertado. Con la misma finalidad **se reduce la duración del contrato** (aquí sí se habilita la posibilidad de que la negociación colectiva pueda fijar la duración de este tipo de contrato), así como se implanta también el **plan de formación individual** de la persona trabajadora y el nombramiento de un tutor nombrado por la empresa para su seguimiento. Las limitaciones anti fraude, esto es, que solo pueda haber un contrato en prácticas por título o certificado profesional, se flexibiliza de dos modos: permitiendo que ese tiempo máximo puede ser objeto de varios contratos con la misma o distintas empresas y, por otro, aclarando cuando estamos ante el mismo título o certificado.

Por último y como novedades a destacar en relación a ambas modalidades de contrato están las de admitir **el uso del contrato a tiempo parcial**, así como la **garantía de un salario superior al salario mínimo colectivo en ciertos casos**, sin olvidar la **amplia acción protectora de la Seguridad Social** de las personas que suscriban un contrato formativo, la que comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

## V. BIBLIOGRAFÍA

ALONSO OLEA, M.: *Derecho del Trabajo*, 8ª edición, Madrid, 1983.

ALONSO OLEA, M.: *Introducción al derecho del trabajo*, 6a ed., revisada, renovada y ampliada, Editorial Civitas, Madrid, 2002.

- BALLESTER PASTOR, M.A.: «*La Reforma Laboral de 2021. Más allá de la crónica*». Ministerio de Trabajo y Economía Social, Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, Madrid, 2022.
- CAMPS RUIZ, L.M.: «La reforma de los contratos formativos en la Ley 35/2010» en AAVV, *La reforma laboral en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.
- CASAS BAAMONDE, M.E.: «Los contratos de trabajo para la formación y en prácticas» en AAVV, *Cuadernos de Derecho Judicial*, CGPJ, Madrid, 1992.
- CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Los contratos formativos en la reforma laboral de 2010», *Aranzadi Social*, nº 11, 2010.
- DE NIEVES NIETO, N.: «La inserción de jóvenes titulados a través del contrato en prácticas», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, ISSN 2254–3295, Nº. 113, 2014.
- DE VICENTE PACHÉS, F.: «El contrato de trabajo en prácticas» en Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico (Dir. J.L. MONEREO PÉREZ), Granada, 2010.
- ESCUADERO RODRÍGUEZ, R.: «Nuevos derechos de formación y el contrato para la formación y el aprendizaje», *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, nº 23–24, 2012.
- ESTEBAN LEGARRETA, R.: «El contrato para la formación y el aprendizaje. perspectiva crítica tras las últimas reformas», *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, Vol. 6, 2019.
- GARCIA, M., *Curso de derecho del trabajo*, 7ª ed. actualizada, Ariel, Barcelona, 1981.
- GÓMEZ–MILLÁN HERENCIA, M.J.: “Aspectos novedosos del contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas”, *Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 119, 2013.
- GUAMÁN HERNÁNDEZ, J.: «Los contratos formativos» en *Contratación Laboral y tipos de contratos: criterios jurisprudenciales* (Coord. J.M. GOERLICH PESET), Valladolid, 2010.
- MONTOYA MELGAR, A.: «El contrato de trabajo en prácticas», *Anuario Jurídico de La Rioja*, Nº 4, 1998.
- MONTOYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J.M., SEMPERE NAVARRO A.V y RÍOS SALMERÓN, B.: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi, Pamplona, 2005.
- MORENO GENÉ, J.: «El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia», *Temas Laborales*, 116, 2012.

PÉREZ DEL PRADO, D.: “La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿La propuesta definitiva?”, *Labos, Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 3, Nº. Extra 0, 2022 (Número extraordinario dedicado a la reforma laboral de 2021).

PÉREZ PÉREZ, M.: El nuevo contrato de aprendizaje: flexibilidad. fomento, abaratamiento, *Documentación Laboral*, número 42, 1994.

PRADOS DE REYES, F. J., *Contrato de aprendizaje, el*, Universidad de Granada, Granada, 1979.

REQUENA MONTES, O.: “La delimitación competencial entre Estado y comunidades autónomas en materia de formación profesional para el empleo” en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, Nº. 86, 2022.

SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: *Claves de la reforma laboral de 2012. (Estudio del RDley 2/2012, de 10 de febrero)*, Aranzadi, Pamplona, 2012.

VALDÉS DALRÉ, F.: “El contrato en prácticas”, *Relaciones Laborales*, T-I, 1994.