

**Grado en Derecho  
Facultad de Derecho  
Universidad de León  
Curso 2013/2014**

**EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL  
APRENDIZAJE EN LA ACTUALIDAD  
(THE FORMATION AND TRAINING CONTRACT TODAY)**

**Realizado por Dña. GRACIELA TASCÓN CURRÁS.**

**Tutorizado por el Profesor D. ROBERTO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ.**

RESUMEN Y PALABRAS CLAVE.....	5
OBJETO DEL TRABAJO .....	6
METODOLOGÍA .....	7
1. <u>RECURSOS UTILIZADOS</u> .....	7
2. <u>PROCESO DE ELABORACIÓN</u> .....	8
PARTE CENTRAL DEL TRABAJO .....	9
<b><u>I. SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO JOVEN. ESTRATEGIA DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO JOVEN 2013/2016</u></b> .....	9
<b><u>II. INTRODUCCIÓN. BREVE APUNTE SOBRE LOS CONTRATOS FORMATIVOS</u></b> .....	15
1. <u>NATURALEZA JURÍDICA</u> .....	17
2. <u>OTRAS FIGURAS PARA LA FORMACIÓN</u> .....	19
<b><u>III. CONTRATO DE TRABAJO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE</u></b> .....	22
1. <u>NORMATIVA APLICABLE</u> .....	22
2. <u>CONCEPTO Y OBJETO</u> .....	23
3. <u>ASPECTOS LABORALES APLICABLES AL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE</u> .....	27
3.1. <u>DESTINATARIOS</u> .....	27
3.1.1. <u>EDAD</u> .....	27
3.1.2. <u>CARENCIA DE TITULACIÓN</u> .....	31
3.1.3. <u>AUSENCIA DE EXPERIENCIA</u> .....	34
3.2. <u>PUESTO DE TRABAJO</u> .....	36
3.3. <u>LA FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO</u> .....	39
3.4. <u>DURACIÓN</u> .....	41
3.5. <u>JORNADA Y PERIODO DE PRUEBA</u> .....	43
3.6. <u>SALARIO</u> .....	44
3.7. <u>EXTINCIÓN</u> .....	46
3.8. <u>SEGURIDAD SOCIAL</u> .....	46
4. <u>ASPECTOS FORMATIVOS DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE</u> .....	48
4.1. <u>DURACIÓN DE LA FORMACIÓN</u> .....	50

4.2.	<u>LUGAR DE IMPARTICIÓN DE LA FORMACIÓN</u> .....	51
4.3.	<u>OBLIGACIONES DE LAS PARTES CONTRATANTES</u> .....	54
4.3.1.	<u>EMPRESARIOS</u> .....	54
4.3.2.	<u>TRABAJADORES</u> .....	55
4.3.3.	<u>LA TUTELA DEL CONTRATO</u> .....	55
4.3.4.	<u>LA ACREDITACIÓN DE LA CUALIFICACIÓN</u> .....	57
4.4.	<u>FINANCIACIÓN DEL CONTRATO</u> .....	57
5.	<u>LOS INCUMPLIMIENTOS CONTRACTUALES</u> .....	58
6.	<u>LAS ETT Y LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE</u> .....	60
<b>IV.</b>	<b><u>LA FORMACIÓN DUAL</u></b> .....	<b>63</b>
1.	<u>INTRODUCCIÓN. EL MODELO ALEMÁN</u> .....	63
2.	<u>LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL EN EL RD 1529/2012</u> .....	65
	CONCLUSIONES .....	70
	BIBLIOGRAFÍA .....	72
	RECURSOS ELECTRÓNICOS .....	75
	<u>ANEXO I</u> .....	78
	<u>ANEXO II</u> .....	79
	<u>ANEXO III</u> .....	81

## RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

### **Resumen:**

La transición de la esfera formativa a la laboral es uno de los momentos más críticos en el desarrollo de una persona. La especial vulnerabilidad de los jóvenes en el acceso al mercado laboral que se traduce en precariedad y elevados niveles de desempleo hace necesaria la adopción de medidas de diversa índole. Los contratos formativos, y en concreto el contrato para la formación y el aprendizaje, son una vía idónea para que jóvenes sin una elevada formación y sin experiencia consigan no solo un empleo, sino también los conocimientos teóricos y prácticos necesarios. En la misma línea, una forma de facilitar la incorporación de los jóvenes al mercado laboral es la implantación del sistema de formación dual estandarte de la eficiencia alemana.

### **Abstract:**

The transition from the formative sphere to the laboral is one of the most critical in the growth of a person. The special vulnerability of young people in accessing the labour market which translates in simple terms to precarity and high levels of unemployment makes the heeding of diverse means necessary. Formative contracts, and in special formation and training contracts, are a perfect route for youths lacking a higher level of studies and without experience to achieve not only a job if not the necessary theoretic knowledge and training. Along the same line, one way of aiding the incorporation of youngsters in the laboral market is the implantation of a dual formation system, standard of the German efficiency.

### **Palabras clave:**

Empleo juvenil, contratos formativos, contrato para la formación y el aprendizaje, Formación Dual.

### **Keywords:**

Youth employment, formative contracts, formation and training contract, dual formation.

## OBJETO DEL TRABAJO

El objeto de este trabajo ha sido analizar y estudiar en profundidad y de la manera más objetiva posible todos los aspectos del contrato para la formación y el aprendizaje, y en especial la incidencia en los mismos de las sucesivas reformas laborales, prestando un mayor interés por la reforma de 2012.

Las especialidades que se derivan de la doble naturaleza de los contratos formativos, laboral y formativa, los convierten en una importante, y en cierto modo desconocida, vía para hacer frente al de desempleo juvenil. Y es especialmente esa formación en alternancia (y, en directa relación, el sistema dual de formación profesional) que posibilita el contrato para la formación y el aprendizaje uno de los principales ejes del estudio.

De esta manera, los objetivos perseguidos por el presente Trabajo de Fin de Grado son los dispuestos a continuación:

- Poner de relieve la magnitud del problema del empleo joven, reflejando alguna de sus posibles causas así como determinadas medidas adoptadas a nivel internacional y nacional.
- Acercarse a la híbrida figura de los contratos formativos para poder tener una ligera idea de su concepto y ahondar especialmente en su controvertida naturaleza jurídica.
- Dar a conocer otras vías existentes para favorecer la inserción de los jóvenes en el mercado laboral e incrementar su cualificación profesional.
- Sistematizar y poner de relieve los aspectos esenciales del contrato para la formación y el aprendizaje.
- Examinar las principales variaciones suscitadas por las numerosas modificaciones legislativas, así como el motivo o la finalidad de las mismas.
- Detectar los asuntos más complejos que provoquen cierta litigiosidad en los Tribunales de Justicia.
- Dar a conocer el modelo de formación profesional dual originario de Alemania y su introducción en España por medio del RD 1529/2012.

## METODOLOGÍA

### 1. RECURSOS UTILIZADOS

La metodología utilizada para desarrollar el presente Trabajo de Fin de Grado ha sido sobre todo analítica y descriptiva, y para ello se ha recurrido a las fuentes que se enumeran a continuación.

En primer lugar, la exposición de contenidos se desarrolla siguiendo el hilo conductor marcado por la legislación aplicable y sus sucesivas modificaciones.

En segundo lugar, se ha recurrido a monografías y a artículos científicos elaborados por la doctrina y publicados en revistas especializadas en Derecho, para conocer más en profundidad la “*sui generis*” de la modalidad contractual objeto de estudio así como las opiniones favorables y críticas de los expertos en la materia. Dicha bibliografía se ha podido conseguir fundamentalmente en el Área de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho, así mismo, algunas de las revistas se han podido conseguir en la página web de la Universidad de la Rioja y en la base de datos West-law.

En tercer lugar, la gran mayoría de aspectos abordados se sustentan en la jurisprudencia de las distintas instancias judiciales recopiladas en la base de datos West-law. El papel de los órganos judiciales en esta materia es muy esclarecedor, no solo contribuye a la interpretación de la legislación sino que además completa en muchos aspectos la letra de las normas acabando con las “lagunas” existentes y facilitando el estudio del contrato, si bien es cierto que no existen apenas pronunciamientos que aborden las últimas reformas.

En último lugar, con el fin de conocer la repercusión práctica y social de los temas abordados en el trabajo, se ha acudido a recursos informáticos y a medios de comunicación que han permitido la aportación de datos concretos y de supuestos ejemplificantes.

Los recursos bibliográficos enumerados aparecen recogidos de manera expresa en las notas a pie de página distribuidas a lo largo de todo el texto. De igual modo, al final del trabajo, en el apartado “bibliografía y recursos electrónicos”, se disponen todas las fuentes empleadas ordenadas alfabéticamente.

## 2. PROCESO DE ELABORACIÓN

Una vez realizada la labor de recopilación, lectura y sistematización de las fuentes descritas, se procede a la elaboración propiamente dicha del trabajo estableciendo para ello un índice que sirve como guía del desarrollo. El formato del índice se explica un poco en función del contenido del trabajo, queriendo reflejar primero la situación del empleo joven, para después comenzar a entrar en materia analizando la naturaleza de los contratos formativos, y centrarse finalmente en el desarrollo del contrato para la formación y el aprendizaje y en la formación dual.

A continuación, el proceso de elaboración consiste en ir desarrollando y redactando por escrito los distintos apartados a partir del material utilizado. Todo ello con una visión teórica, necesaria en una investigación jurídica, pero completado con un cierto enfoque práctico.

Una vez concluida la primera redacción, se procede a la subsanación de defectos materiales y formales, y completar los puntos poco o nada desarrollados.

En último lugar, terminado y repasado el trabajo, se elaboran las conclusiones que, lejos de ser un mero resumen del contenido, pretenden ofrecer una visión objetiva y reflexiva sobre los principales aspectos del estudio.

## **I. SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO JOVEN. ESTRATEGIA DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO JOVEN 2013/2016**

Antes de abordar el estudio de los contratos formativos conviene conocer en términos generales la situación del empleo juvenil en España y en la Unión Europea, y las políticas que al respecto se están desarrollando.

La crisis económica que lleva afectando al conjunto de Europa en los últimos años ha provocado altas tasas de desempleo, fundamentalmente en los países de la periferia continental, que son todavía más elevadas en el caso de los jóvenes<sup>1</sup>.

Ahora bien, la preocupación por los jóvenes en la transición del campo de la educación al del empleo no surge con la crisis económica sino que ha sido una constante en la política comunitaria y nacional dada la dificultad y fragilidad del hecho<sup>2</sup>.

Especial preocupación generan los comúnmente denominados “ninis” (en inglés, el acrónimo utilizado es de “NEET’s”, *Not in Education, Employment or Training*), esto es, los jóvenes que no se encuentran *ni* recibiendo formación *ni* trabajando, y que por tanto no solo no contribuyen al desarrollo del país sino que además suponen una carga a nivel económico y social que se traduce con el paso del tiempo en marginalidad y exclusión. Los “ninis” son un ejemplo de los peligros reales que se esconden tras el desempleo de larga duración. Estos jóvenes parecen “*atrapados en un limbo social en el que sus propias lagunas formativas explican en buena medida su aparente inacción para salir de la situación en la que se encuentran*”<sup>3</sup>. En el caso de España, tal es la magnitud del problema de esta generación que, como recogió el diario El País<sup>4</sup>, en el

---

<sup>1</sup> Existen diferencias muy marcadas por países, así en 2013, mientras que en Alemania y Austria la tasa de paro juvenil era solo ligeramente superior al 8 por ciento, en Italia y Portugal supera el 35 por ciento, y en España y Grecia rondaba el 55 por ciento.

Datos de Eurostat: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

<sup>2</sup> NIETO ROJAS, Patricia. La formación dual como política activa de empleo. La escasa empleabilidad de los jóvenes sin cualificación como telón de fondo. *Revista de Información Laboral*. 2014, núm.2, parte Estudios, págs. 43-66. ISSN 0214-6045.

<sup>3</sup> PÉREZ DEL PRADO, Daniel. Desempleo juvenil en Europa: el problema de los “Ninis”. *Revista de Información Laboral*. 2014, núm. 2, parte de Estudios. ISSN 0214-6045.

<sup>4</sup> El País. Sociedad. *España pierde 15.700 millones al año por los jóvenes que ni estudian ni trabajan*. 22/10/2012 [http://sociedad.elpais.com/sociedad/2012/10/22/actualidad/1350900210\\_066533.html](http://sociedad.elpais.com/sociedad/2012/10/22/actualidad/1350900210_066533.html)



año 2012 suponía un coste de 15.700 millones de euros al año, el 1,4 por ciento del PIB, por encima de la media europea, que se fijaba entonces en el 1,2 por ciento, situándose así a la cabeza de la Unión como Estado con mayor número de jóvenes que no estudian ni trabajan.

De igual manera, preocupa la degradación del mercado laboral y la precariedad del empleo. El alto porcentaje de temporalidad en la contratación, especialmente elevado en el caso de los jóvenes, y el subempleo de jóvenes con mayor formación, no solo afecta a la esfera personal y económica de los contratados sino que repercute globalmente en el desarrollo del país frenando la competitividad y haciendo que sea más vulnerable a los vaivenes económicos<sup>5</sup>.

Si bien no es posible analizar con detalle las causas de la situación actual de los jóvenes en España, sí es preciso hacer alusión a dos factores señalados como clave por la doctrina<sup>6</sup>. Por un lado, las deficiencias del sistema de educación agravadas con las sucesivas reformas baldías efectuadas por los partidos en el Gobierno que se traducen en un elevado abandono escolar. Por otro lado, el modelo económico español previo a la crisis basado fundamentalmente en la construcción<sup>7</sup> que favoreció, dada la facilidad de encontrar empleo, el prematuro abandono de la formación de muchos jóvenes.

La necesidad global de encontrar vías para fomentar la contratación de jóvenes es de tal magnitud que ha llevado a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a analizarla en su informe “Tendencias mundiales del empleo juvenil 2012”<sup>8</sup> resaltando

---

<sup>5</sup> PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel. El empleo juvenil en la Unión Europea (Youth employment in the European Union). *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*. 2013, XLVI, págs. 169-190. ISSN 1133-3677.

<sup>6</sup> RAMOS MORAGUES, Francisco. Reforma del contrato para la formación y el aprendizaje. En: THIBAUT ARANDA, Javier (Director); JURADO SEGOVIA, Ángel (Coordinador). *Reforma Laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*. 1ª edición. Madrid: La Ley, 2012, págs. 97-119. ISBN 978-84-9020-123-7.

<sup>7</sup> La construcción en España puede considerarse paradigma de los sectores que no volverán a recobrar el vigor que tuvieron, haciendo necesaria la formación de los trabajadores desempleados no solo para atajar los déficits formativos crónicos sino como medida de recualificación profesional necesaria, así se recoge en PÉREZ DEL PRADO, Daniel. Desempleo juvenil en Europa: el problema de los “Ninis”. *Revista de Información Laboral*. 2014, núm. 2, parte de Estudios. ISSN 0214-6045.

<sup>8</sup> LÓPEZ TERRADA, Eva. La supresión de limitaciones en el contrato para la formación y el aprendizaje. En: LÓPEZ TERRADA, Eva. *Las modalidades de contratación en la reforma laboral de 2012*. 1ª edición. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2012, págs. 59-68. ISBN 978-84-9033-217-7.

Organización Internacional del Trabajo. *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2012*.

nuevamente la importancia de la cualificación y los problemas de precariedad laboral que asolan a las economías.

A nivel comunitario se han tratado de abordar todas estas cuestiones por medio de diversos instrumentos<sup>9</sup>. En términos generales<sup>10</sup>, las diversas políticas de la UE se han apoyado en la prevención del abandono escolar (situado en la actualidad en el 11,9 por ciento en la UE<sup>11</sup>), en la orientación en la obtención del primer empleo y en el desarrollo profesional, en facilitar el cambio de la escuela al trabajo tomando como meta el modelo dual de Alemania, en impulsar el emprendimiento y el trabajo por cuenta propia, y en el apoyo a la población en situación de exclusión social.

Partiendo de los mecanismos señalados anteriormente, la Estrategia Europa 2020<sup>12</sup>, en relación con el problema del desempleo juvenil fija tres iniciativas, Juventud en Movimiento, que pretende ayudar a los jóvenes a obtener experiencias formativas o laborales en el extranjero; la Agenda de Nuevas Cualificaciones y Empleos, cuyo fin es la creación de nuevos puestos y la revisión de la normativa existente; y la Plataforma Europea contra la pobreza y la exclusión social. A pesar del establecimiento de estas vías de actuación, la gravedad de la crisis económica imposibilitó su cumplimiento propulsando la aparición de otros instrumentos. En tal línea, la Comisión propuso para el curso 2012-2013 un conjunto de medidas denominadas Iniciativa de Oportunidades para la Juventud con el fin de reducir el desempleo juvenil por medio de la cooperación entre la UE, los Estados, las empresas y los agentes sociales, entre las que cabe resaltar el aumento de los contratos de formación. De igual modo, el Consejo Europeo llevó a cabo una serie de Recomendaciones Específicas en esta materia sobre el programa de

---

<http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/youth/2012/lang-es/index.htm>

<sup>9</sup> European Commission. *Youth employment*. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036&langId=en>

<sup>10</sup> En base a lo dispuesto en el Reglamento 337/75, “la educación y la formación profesional, la cualificación de los recursos humanos de las empresas y, en general, la mejora o mantenimiento de la capacidad de empleo de la población activa, se enmarca como uno de los objetivos básicos de la política social comunitaria”, así se recoge en APILLUELO MARTÍN, Margarita. *El contrato para la formación y el aprendizaje: la cualificación profesional como clave*. 1ª edición. Albacete: Bomarzo, 2014. ISBN 978-84-15923-37-4.

<sup>11</sup> Datos de Eurostat de abril de 2014. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/> Según la misma fuente, España se sitúa a la cabeza de la UE con una tasa de abandono escolar del 23,5 por ciento.

<sup>12</sup> European Commission. *Europa 2020*. [http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_es.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_es.htm)

reformas de España pudiendo citar entre ellas, la reducción del abandono escolar, el aumento de la participación en la educación y el desarrollo del Plan de acción de la juventud. También ha de hacerse mención a la Garantía Juvenil Europea<sup>13</sup>, una iniciativa concebida para garantizar que los menores de 25 años reciban una buena oferta de trabajo, educación continuada o formación en prácticas o como aprendices, en el plazo de 4 meses desde la finalización de la formación o desde la pérdida del empleo, basándose en el establecimiento de mecanismos de información, coordinación y cooperación entre los entes públicos, los privados y las organizaciones y asociaciones juveniles no gubernamentales; así, la Garantía Juvenil sienta las bases para asegurar el derecho de los jóvenes a un trabajo o a una actividad formativa tratando de armonizar las medidas adoptadas en esta materia, recomendando para ello a los Estados miembros además de la cooperación con las partes, la adopción de medidas en el mercado laboral, la pronta intervención de los servicios sociales y el empleo de los Fondos Europeos para la consecución de los objetivos<sup>14</sup>. Aludir así mismo que el Semestre Europeo de 2013 recomendó a veinte Estados centrarse en el impulso de sistemas de formación dual presentándose para ello dos iniciativas, la Alianza Europea para la Formación de Aprendices, cuyo fin es impulsar las reformas nacionales para el desarrollo de este modelo de formación; y la creación de un Marco de Calidad para los Periodos de Prácticas con el objetivo de comprobar el nivel de los programas prácticos. Finalmente señalar la creación por parte de la Comisión del Portal EURES<sup>15</sup> de búsqueda de empleo para facilitar la movilidad de los jóvenes<sup>16</sup>.

En directa conexión con las políticas europeas, los Estados miembros de la Unión han llevado a cabo planes nacionales de aplicación de la Garantía Juvenil.

---

<sup>13</sup> Comisión Europea. *Garantía Juvenil*. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=es>

<sup>14</sup> PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel. El empleo juvenil en la Unión Europea (Youth employment in the European Union). *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*. 2013, XLVI, págs. 169-190. ISSN 1133-3677.

<sup>15</sup> European Commission. EURES. <https://ec.europa.eu/eures/page/homepage?lang=es>

<sup>16</sup> GARCÍA PEREA, Pilar; GARCÍA CORIA, Roberto. Formación Profesional Dual e inserción laboral en el Área del Euro. *Boletín Económico del Banco de España*. 2014, febrero, págs. 63-74. ISSN 1579 – 8623.

Así, en España, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social elaboró la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016<sup>17</sup> con el fin de favorecer la inserción laboral.

Analizando de nuevo la realidad nacional, como principales problemas estructurales, además del alto abandono escolar y del infructuoso modelo económico mencionados, cabe citar el escaso peso de la formación profesional y la escasa empleabilidad<sup>18</sup> en especial en lo relativo al conocimiento de idiomas. Partiendo de esta base, son cuatro los objetivos que busca conseguir la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven: mejorar la empleabilidad, aumentar la calidad y la estabilidad del empleo, promover la igualdad de oportunidades, y fomentar el emprendimiento.

Para la consecución de las metas señaladas, se adoptan 100 medidas, 15 a corto plazo para favorecer la contratación y 85 a medio y largo plazo para cambios de mayor calado. Entre las medidas a corto plazo señalar el nuevo contrato “Primer Empleo” para jóvenes sin experiencia, el desarrollo de programas para que los desempleados puedan obtener la Educación Secundaria Obligatoria, la posibilidad de compatibilizar la percepción de la prestación por desempleo con el inicio de una actividad por cuenta propia, la creación de un Portal Único de Empleo para facilitar la búsqueda, la tarifa plana en la cotización para jóvenes autónomos, o los incentivos a la contratación parcial con vinculación formativa. En cuanto a las medidas a más largo plazo, estas van dirigidas a la corrección de deficiencias de estructura existentes, esto es, a mejorar la empleabilidad, el autoempleo o la colaboración entre los entes públicos y los privados. Con todas estas actuaciones, se pretenden llevar a cabo más de dos millones de acciones que beneficien a más de un millón de jóvenes, estimándose en 3485 millones de euros su coste presupuestario, según datos facilitados por el Ejecutivo.

En aras al fomento de la cooperación como fórmula de consecución de los objetivos, la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven se encuentra abierta a la participación de todos aquellos que quieran colaborar a la reducción del desempleo,

---

<sup>17</sup> Gobierno de España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. *Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven*. <http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/index.htm>

<sup>18</sup> El término empleabilidad ha sido introducido por los expertos en Recursos Humanos para hacer alusión al conjunto de aptitudes y actitudes necesarias (formación, habilidades, capacidades...) para encontrar un empleo óptimo y adaptarse a los cambios que se originen.

concretamente, ya existen más de 500 entidades adheridas<sup>19</sup>. De este modo, por ejemplo entre los sujetos participantes se encuentran CC.AA. como Castilla y León, Ayuntamientos como San Andrés del Rabanedo, Cámaras de Comercio, ONGs como Cruz Roja, empresas como Google o Kellogg's, entre otros muchos agentes.

Con anterioridad a este paquete de medidas, en el Plan de Reformas del año 2012 ya se acordaron actuaciones en una línea similar entre las que cabe destacar la cuestionada reforma del sistema de Educación Secundaria Obligatoria y de la Formación Profesional que comenzará a aplicarse en el próximo curso académico, así como la introducción de la formación dual, la potenciación de la intermediación de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), la reforma del contrato para la formación y el aprendizaje o las bonificaciones en la contratación de jóvenes entre 16 y 30 años.

Entre las últimas medidas adoptadas en el año 2014<sup>20</sup> en esta materia ha de señalarse la reciente aprobación de ayudas de 1800 euros por la contratación fija de menores de 25 años que no estudien ni trabajen y se encuentren inscritos en un registro telemático, así como nuevas bonificaciones para los contratos formativos y para los becarios, cuya cotización en este último caso saldrá en su totalidad de las arcas públicas.

Disponer a modo de conclusión, y según los datos facilitados en julio por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social<sup>21</sup>, que la tasa de paro de los menores de 25 años ha disminuido en el último año un 9,2 por ciento, concretamente en 39.042 personas. Este tímido descenso hace surgir la duda acerca de si efectivamente se avanza en la correcta dirección o por el contrario las reformas son baldías y la leve mejoría no es más que un espejismo fruto de la casualidad.

---

<sup>19</sup> Gabinete de Comunicación. Gobierno de España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. *Más de 500 entidades se han adherido ya a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven*. 28/07/2014.

<http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/2276>

<sup>20</sup> El País. Economía. *Las empresas recibirán 1.800 euros por cada joven parado al que contraten fijo*. 4/07/2014.

[http://economia.elpais.com/economia/2014/07/04/actualidad/1404478967\\_636850.html](http://economia.elpais.com/economia/2014/07/04/actualidad/1404478967_636850.html)

<sup>21</sup> Gabinete de Comunicación. Gobierno de España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. *El paro registrado baja en junio en 122.684 personas*. 2/07/2014.

<http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/2250>

## **II. INTRODUCCIÓN. BREVE APUNTE SOBRE LOS CONTRATOS FORMATIVOS**

Una de las modalidades previstas en la Sección Cuarta del Título Primero del Estatuto de los Trabajadores bajo la rúbrica “Modalidades del contrato de trabajo” son los contratos formativos.

Bajo la denominación de “contratos formativos”, el legislador incluye dos figuras, los contratos de trabajo en prácticas y para la formación y el aprendizaje. Ambas modalidades tienen un objetivo común, formar profesionalmente para la inserción en el mercado de trabajo, y un mismo objeto, la práctica profesional, lo cual justifica su regulación conjunta en el Estatuto<sup>22</sup>.

Ahondando en la finalidad de estos contratos, esta es, como se señala en la Exposición de Motivos de la hoy derogada Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, *“facilitar la inserción laboral de los jóvenes, cuya falta de formación específica o experiencia laboral constituye siempre el más serio obstáculo para su acceso al empleo, acentuado cuando las altas tasas de paro permiten al empresario una amplia elección entre mano de obra más rentable”* y continua dicha exposición señalando que *“figuras contractuales como el contrato de prácticas o de aprendizaje, que combinan adecuadamente trabajo efectivo y formación y valoran en sus justos términos las contraprestaciones que reciben las partes, están llamadas a dar respuesta con carácter inmediato al desempleo de los jóvenes, [...] y a convertirse en un instrumento permanente de integración juvenil y de formación de los recursos humanos sin cuya adecuada cualificación nunca serán competitivas nuestras empresas”*.

De lo dispuesto anteriormente se desprende la existencia clara de dos elementos, formación y trabajo. Esta dualidad intrínseca será lo que marque toda la regulación de ambas figuras propiciando numerosas reformas, y es que, en función de las circunstancias políticas, económicas y sociales, se ha ido optando por desarrollar en

---

<sup>22</sup> FERNÁNDEZ DÍAZ, Paz. *Los contratos de trabajo formativos en prácticas*. 1ª edición. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2014. ISBN 978-84-9033-160-6.

algunas ocasiones más la función formativa y en otras más su papel como instrumento de las políticas de empleo<sup>23</sup>.

A pesar de las coincidencias, estas modalidades contractuales presentan diferencias.

A grandes rasgos, el contrato de trabajo en prácticas es el concertado con el trabajador en posesión de una titulación habilitante para el ejercicio de una actividad, por lo que su fin principal es proporcionar la formación, eminentemente práctica, necesaria para facilitar la inserción laboral<sup>24</sup>.

Por su parte, el contrato para la formación y el aprendizaje forma para el empleo, para dotar al trabajador sin formación específica de las capacidades profesionales básicas que le permitan cualificarse y enfrentarse al mercado de trabajo, es un instrumento de formación en alternancia.

El objeto formativo sufre, de este modo, una especificación en función del nivel de cualificación. En el contrato de trabajo en prácticas el empresario se obliga a poner a disposición del trabajador un puesto de trabajo acorde a sus conocimientos; en cambio, en el contrato para la formación y el aprendizaje, la obligación empresarial va más allá y comprende la formación teórica y práctica del trabajador y la adecuación de la misma al puesto de trabajo asignado.

Aunque a primera vista parece que es la presencia, o ausencia, de formación teórica lo que determina si se trata de una u otra modalidad contractual, un sector de la doctrina reitera la idea de que la formación teórica no es un componente esencial y que por tanto no contribuye a la calificación de los contratos, calificación que se basa únicamente en el nivel de formación. Esta postura se apoya en la redacción del artículo 11.2.b) del Estatuto de los Trabajadores que justifica la prórroga de los contratos por razones organizativas o de producción, no siendo necesaria la existencia de un interés formativo<sup>25</sup>.

---

<sup>23</sup> LÓPEZ TERRADA, Eva. La supresión de limitaciones en el contrato para la formación y el aprendizaje. En: LÓPEZ TERRADA, Eva. *Las modalidades de contratación en la reforma laboral de 2012*. 1ª edición. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2012, págs. 59-68. ISBN 978-84-9033-217-7.

<sup>24</sup> TARANCÓN PÉREZ, Encarna; ROMERO RONDENAS, Mª José. *Manual de Modalidades de Contratación*. 1ª edición. Albacete: Bomarzo, 2014. ISBN 978-84-15923-35-0.

<sup>25</sup> FERNÁNDEZ DÍAZ, Paz. *Los contratos de trabajo formativos en prácticas*. 1ª edición. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2014. ISBN 978-84-9033-160-6.

En último lugar, señalar que tanto el contrato de trabajo en prácticas como el contrato para la formación y el aprendizaje son contratos de carácter temporal, con ciertas restricciones para el trabajador y con incentivos económicos para las empresas.

## 1. NATURALEZA JURÍDICA

La complejidad que se desprende de la propia finalidad de este tipo de contratos ha dado lugar a extensas discusiones doctrinales sobre su naturaleza jurídica<sup>26</sup>.

Un buena prueba de ese debate doctrinal se refleja en la opinión de Vida Soria para el cual el contrato formativo “*es un contrato de trabajo; es un contrato de enseñanza; es un contrato de trabajo especial; es un contrato de trabajo con otro innominado; es un contrato sui generis*”<sup>27</sup>.

La dualidad propia de estas modalidades contractuales puede llevar a distintas concepciones en función del aspecto a tener en cuenta. Así, cabe entender los contratos formativos como meros contratos de trabajo, puesto que el empleador obtiene un servicio productivo del aprendiz o trabajador en prácticas. De igual modo, si se centra la atención en el papel educativo, cabe hablar de contratos de enseñanza. Finalmente, una visión más “global” permitiría calificar a estos contratos como mixtos al considerar que combinan contractualidad y escolaridad, o como contratos de trabajo especiales puesto que existe por un lado subordinación y productividad del trabajador, y por otro lado la relación entre las partes es más docente que profesional y tiene carácter temporal.

El origen de los contratos formativos se encuentra en la Edad Media, en la época gremial, y por aquel entonces el aprendiz no solo no recibía una retribución por sus servicios sino que él pagaba una cantidad al maestro a cambio de la instrucción, esto es, el contrato era puramente formativo<sup>28</sup>.

En base a ese origen histórico, inicialmente se optó de manera mayoritaria por considerar estos contratos como contratos de enseñanza y así se recogía en la Ley

---

<sup>26</sup> RABANAL CARBAJO, Pedro. *Los contratos de trabajo formativos*. 1ª edición. Madrid: Dykinson, S.L. - Libros, 2002. ISBN 9788481559613.

<sup>27</sup> En términos recogidos por el propio RABANAL CARBAJO, Pedro. *Los contratos de trabajo formativos*. 1ª edición. Madrid: Dykinson, S.L. - Libros, 2002. ISBN 9788481559613.

<sup>28</sup> APILLUELO MARTÍN, Margarita. *El contrato para la formación y el aprendizaje: la cualificación profesional como clave*. 1ª edición. Albacete: Bomarzo, 2014. ISBN 978-84-15923-37-4.



6/1976, de Relaciones Laborales, pero con el paso del tiempo se fueron desarrollando otras posiciones.

En la actualidad, tanto el contrato de prácticas como el contrato para la formación y el aprendizaje se conciben como contratos de trabajo y ello viene determinado por la exigencia de trabajo aprovechable, por la obligación remuneratoria del empleador y por la debilitación de la función educativa en favor de la función de ocupación<sup>29</sup>.

Se trata de contratos unitarios y nominados con un contenido complejo y no de una suma de contratos materialmente conexos. Existe una conexión funcional entre las prestaciones de trabajo subordinado y enseñanza; el fin principal del contrato es el trabajo productivo y la prestación docente es un medio para la realización del mismo.

En cuanto a la retribución, no es ésta en sí misma la determinante de la naturaleza laboral del contrato sino que el contrato formativo será de trabajo si existe utilidad para el empresario, y entonces deberá ser remunerado. Es decir, la remuneración es una consecuencia lógica de la realización de un trabajo aprovechable, que es el fin de todo contrato de trabajo. Ahondando en esta cuestión, ha de señalarse que la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 distinguía dos “tipos” de contratos formativos, aquellos en los que mediaba retribución, los cuales eran considerados contratos de trabajo especiales, y aquellos en los que no existía remuneración, que eran entendidos como contratos de enseñanza. En 1976, la Ley de Relaciones Laborales implantó la obligatoriedad de la remuneración, y ello aun cuando, como ya se indicó anteriormente, calificaba estos contratos como contratos de enseñanza.

Finalmente, hay que aludir como rasgo determinante de la naturaleza laboral a la dependencia. El aprendiz o trabajador en prácticas queda integrado en el ámbito productivo y organizativo de la empresa plenamente.

De este modo, al objeto de todo contrato de trabajo, que está constituido por un lado por la prestación de servicios por parte del trabajador y por otro lado por el salario por el trabajo prestado, se suma en los contratos formativos el elemento formativo dando lugar todo ello al conjunto de derechos y obligaciones que componen el estatuto jurídico de los trabajadores en formación.

---

<sup>29</sup> RABANAL CARBAJO, Pedro. *Los contratos de trabajo formativos*. 1ª edición. Madrid: Dykinson, S.L. - Libros, 2002. ISBN 9788481559613.

## 2. OTRAS FIGURAS PARA LA FORMACIÓN

Es importante diferenciar los contratos formativos de otros mecanismos empleados en la formación de futuros trabajadores.

En primer lugar, ha de hacerse referencia a las becas<sup>30</sup> con el fin de no confundir el término becario con el de aprendiz o trabajador en prácticas. En las becas, el objeto de la relación es solo y exclusivamente la formación del titular de la misma, del becario. Tal es así, que los Tribunales, recurriendo en la argumentación a la teoría del interés predominante (en la beca debe prevalecer el interés formativo sobre el laboral) y a la utilidad o beneficio de la beca<sup>31</sup>, han declarado como fraudulentas las situaciones en las que bajo la figura de la beca se esconde una relación laboral<sup>32</sup>. Ahora bien, como también reitera la doctrina judicial, la función formativa de la beca no impide que la empresa se beneficie de cierta utilidad productiva de la actividad del becario aunque ésta persiga otros fines<sup>33</sup>. No se trata por tanto de un contrato de trabajo, no existirá ni salario ni dependencia<sup>34</sup>. En lo que a la regulación de las becas respecta, cabe hacer

---

<sup>30</sup> Como señala la STS de 7 de julio de 1998 (RJ 1998\6161) “tanto la doctrina científica, como la jurisprudencia, tienen declarado que las becas están desprovistas de las notas configuradoras de la relación laboral. Que el becario adquiere una formación mediante la realización de una actividad que tiene un coste económico que soporta la institución o quien la financie. El régimen de becas es inoperante en los ámbitos de la enseñanza; no se caracteriza por la liberalidad, que es propia de la donación, y el becario, que ha de cumplir ciertas tareas, no las realiza en línea de contraprestación, sino de aportación de un mérito para hacerse acreedor de la beca y disminuir así la carga de onerosidad que la beca representa. Se materializa con la beca un compromiso que adquiere el becario, que no desvirtúa la naturaleza extralaboral de la relación existente. La finalidad perseguida en la concesión de becas no estriba en beneficiarse de la actividad del becario, sino en la ayuda que se presta en la formación profesional.

La jurisprudencia de esta Sala ha declarado que el rasgo diferencial de la beca como percepción es su finalidad primaria de facilitar el estudio y la incorporación del becario y no la de incorporar los resultados o frutos del estudio o trabajo de formación realizados al patrimonio de la persona que la otorga, la cual no adquiere la posición de empleador o empresario jurídico-laboral respecto del becario (STS 13 junio 1988, [ RJ 1988\5270 J) ”.

<sup>31</sup> STSJ de la Comunidad Valenciana de 15 noviembre de 2001 (JUR 2002\267007); en similar línea, STSJ de Galicia de 6 marzo de 2012 (AS 2012\291).

<sup>32</sup> STS de 22 de noviembre de 2005 (RJ 2005\10049).

<sup>33</sup> STS de 29 de marzo de 2007 (RJ 2007\3191).

<sup>34</sup> FERNÁNDEZ DÍAZ, Paz. *Los contratos de trabajo formativos en prácticas*. 1ª edición. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2014. ISBN 978-84-9033-160-6.

mención especial al RD 1493/201, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social.

En una línea similar, y siguiendo lo dispuesto por el RD 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales, ha de hacerse referencia a este tipo de actividad. Se trata, como bien dispone la norma reglamentaria, de prácticas dirigidas a personas jóvenes desempleadas inscritas en la oficina de empleo, con edades comprendidas entre 18 y 25 años, que posean una titulación universitaria o de formación profesional y que no hayan tenido una relación laboral u otro tipo de experiencia profesional superior a tres meses en la misma actividad. Esta figura tiene como objetivo contribuir a mejorar la empleabilidad de los jóvenes y ofrecerles un primer contacto con la realidad laboral, pero no supone en ningún caso una relación laboral con la empresa<sup>35</sup>. Los participantes recibirán una beca de apoyo cuya cuantía será, como mínimo, del 80 por ciento del IPREM mensual.

En tercer lugar, la Disposición Adicional Primera del RD 488/1998, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos, excluye expresamente de este ámbito las prácticas profesionales realizadas por estudiantes como parte integrante de sus estudios académicos o de los cursos de formación profesional.

Cabe hacer alusión también a los contratos de trabajo ordinario con prestación formativa. Por un lado, el periodo de prueba puede pactarse con finalidad formativa de modo que si no se alcanza el nivel de formación requerido el trabajador no continuará en la empresa. Por otro lado, es posible pactar como una prestación del empresario la formación en un concreto aspecto del trabajo realizado siempre y cuando ésta sea de duración determinada, ya que de lo contrario podría verse afectado el artículo 1273 del Código Civil. Por último, señalar que es posible pactar formación sobre un aspecto

---

DUQUE GONZÁLEZ, Mario. Análisis actual de la normativa de becarios, formación práctica y contratación de jóvenes. *Revista de Información Laboral*. 2014, núm.2, págs. 81-108, parte Estudios. ISSN 0214-6045.

<sup>35</sup> DUQUE GONZÁLEZ, Mario. Análisis actual de la normativa de becarios, formación práctica y contratación de jóvenes. *Revista de Información Laboral*. 2014, núm.2, págs. 81-108, parte Estudios. ISSN 0214-6045.

ajeno al trabajo pero en ese caso sería una modalidad de salario en especie o una relación no laboral<sup>36</sup>.

Finalmente, como figura a excluir, también puede hablarse del voluntariado. El voluntariado se regula fundamentalmente en la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado Social, y se caracteriza por la carencia de ánimo de lucro consistente en un “compromiso moral” que asume el voluntario con la organización en cuestión, y que puede ser de muy diversa índole<sup>37</sup>.

---

<sup>36</sup> RABANAL CARBAJO, Pedro. *Los contratos de trabajo formativos*. 1ª edición. Madrid: Dykinson, S.L. - Libros, 2002. ISBN 9788481559613.

<sup>37</sup> FERNÁNDEZ DÍAZ, Paz. *Los contratos de trabajo formativos en prácticas*. 1ª edición. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2014. ISBN 978-84-9033-160-6.

### **III. CONTRATO DE TRABAJO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE**

#### **1. NORMATIVA APLICABLE**

El contrato para la formación y el aprendizaje se encuentra regulado actualmente en las siguientes normas:

- Artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET).
- Artículo 3 y Disposiciones Transitorias séptima, octava y novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- Disposición Final quinta de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- Disposiciones Finales segunda y sexta del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.
- Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato.

Las citadas normas contienen no obstante reglas transitorias que disponen que los contratos celebrados con anterioridad, así como los derivados de proyectos de Escuelas Taller y similares aprobados o pendientes de aprobación antes de la entrada en vigor de las últimas reformas, se rijan por la normativa vigente en el momento de la celebración<sup>38</sup>.

---

<sup>38</sup> SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen. El contrato para la formación tras las reformas de 2012 y 2013. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2014, núm. 11, parte La reforma laboral. ISSN 1889-1209.

## 2. CONCEPTO Y OBJETO

Como primer apunte puede decirse que el contrato para la formación y el aprendizaje es aquel contrato que tiene por objeto dotar a un trabajador sin formación específica de los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para llevar a cabo un oficio. Se trata por tanto de un contrato con un doble objeto, trabajo y formación, y esa es su principal característica la cual ha permanecido inalterada a lo largo del tiempo.

Comenzando el análisis con una norma preconstitucional, la Ley de Relaciones Laborales de 1976 que regulaba en el artículo 7 el contrato de formación en el trabajo, orientaba esta modalidad contractual a facilitar 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.

Una vez aprobado el texto constitucional, el Estatuto de los Trabajadores de 1980 (Ley 8/1980) en su artículo 11.5 recogía el contrato para la formación centrándose básicamente en su papel en la formación laboral del trabajador.

Derogada la anterior norma, el Estatuto de los Trabajadores de 1995 (Real Decreto Legislativo 1/1995) en su versión inicial, tras modificar el nombre del contrato, señalaba en el artículo 11.2 que *“el contrato de aprendizaje tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado”*.

La concepción tradicional de la primera redacción del Estatuto se mantuvo en las sucesivas modificaciones, incluso cuando la Ley 63/1997 modificó el mencionado artículo suprimiendo el término aprendizaje por formación.

La alteración del artículo 11 ET introducida por la Ley 3/2012 volvió a cambiar el nombre del contrato, pasando a hablar ya de contrato para la formación y el aprendizaje, y supuso además una cierta ruptura con la concepción tradicional dando lugar a cambios en la estructura del contrato. Como señalan ciertos sectores doctrinales, se pasa de una modalidad contractual que buscaba principalmente la inserción laboral de los jóvenes desempleados utilizando para ello como un simple instrumento la formación teórica y práctica, a otra modalidad que tiene como objetivo básico la cualificación

profesional de los trabajadores fijando a esos efectos una determinada metodología, el aprendizaje en alternancia, siguiendo el modelo alemán<sup>39</sup>.

De este modo, y de conformidad con lo dispuesto anteriormente, la redacción vigente del artículo 11.2 ET señala 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*”.

Las diversas modificaciones en el nombre del contrato son sólo el reflejo de la enorme inestabilidad que afecta a esta modalidad contractual<sup>40</sup>. Tal es la velocidad de los cambios, que entre 2010 y 2012 se han producido cinco reformas. Esto ha llevado a un sector doctrinal a pedir que se reflexione acerca del camino que se quiere seguir (bien impulsando el ámbito formativo, bien centrándose en la política de empleo) ya que entienden que las continuas variaciones únicamente generan incertidumbre e inseguridad jurídica dificultando la utilización del contrato, justo lo contrario a lo pretendido con las reformas<sup>41</sup>.

---

<sup>39</sup> ROMERO BURILLO, Ana M<sup>a</sup>. La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje: nuevas cuestiones. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2014, núm. 9, parte La reforma laboral. ISSN 1889-1209.

<sup>40</sup> RAMOS MORAGUES, Francisco. Reforma del contrato para la formación y el aprendizaje. En: THIBAUT ARANDA, Javier (Director); JURADO SEGOVIA, Ángel (Coordinador). *Reforma Laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*. 1<sup>a</sup> edición. Madrid: La Ley, 2012, págs. 97-119. ISBN 978-84-9020-123-7.

<sup>41</sup> La tensión entre formación y fomento de empleo es analizada en LÓPEZ TERRADA, Eva. La supresión de limitaciones en el contrato para la formación y el aprendizaje. En: LÓPEZ TERRADA, Eva. *Las modalidades de contratación en la reforma laboral de 2012*. 1<sup>a</sup> edición. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2012, págs. 59-68. ISBN 978-84-9033-217-7.

La citada autora “clasifica” las numerosas reformas en función de su finalidad pudiendo distinguir de ese modo por un lado las reformas de 1984, 1993, 2001, 2010 y 2012 en las cuales se concibe el contrato para la formación y el aprendizaje como instrumento de política de empleo (ampliación de los sujetos, incremento de las bonificaciones empresariales....) , y por otro lado las reformas de 1997 y 2006 que centran la atención en el ámbito formativo (reducción de la duración contractual, fijación de límites de edad...).

En idéntica línea doctrinal cabe señalar a LLEÓ CASANOVA, Beatriz. Incidencia de las reformas de 2012 en la contratación laboral y en la formación profesional. En: ALFONSO MELLADO, Carlos L. RODRÍGUEZ PASTOR, Guillermo E. (Directores). *Reforma laboral 2012. Últimas reformas laborales y*

A nivel jurisprudencial, los Juzgados y Tribunales se han pronunciado en reiteradas ocasiones y en virtud de la normativa vigente en cada momento acerca del objeto y la finalidad de esta modalidad de contrato formativo.

Así, para el Tribunal Supremo *“el contrato de aprendizaje es por naturaleza temporal, aunque claramente distinguible de la restante contratación temporal de tipo estructural y de fomento de empleo. [...] No puede, pues, discutirse en buena lógica jurídica que la finalidad primaria de la modalidad contractual temporal, a la que viene aludiendo, es la de la formación profesional de quien, en absoluto, carece de ella. Que a tal finalidad básica se haya unido la ocasional de facilitar la inserción laboral del colectivo juvenil, en el que se detecta una mayor tasa de desempleo, no desnaturaliza, como es obvio, el propio carácter del contrato de aprendizaje, que es de índole formativa”*<sup>42</sup>.

Ahondando en esta cuestión, alguna otra resolución afirmó que *“el contrato para la formación a que se contrae el apartado 2 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores pretende que el operario adquiera una formación así en el campo teórico, como en la práctica que le habilite para el desempeño de un puesto de trabajo en el que se exija una cierta cualificación requiera un cierto nivel de cualificación, lo que se plasma en la necesidad de que la empresa le facilite la posibilidad de adquirir tales formaciones teórica y práctica, con los mecanismos de flexibilidad, en relación con los procedimientos tendentes a hacerse con la formación teórica [...]”*<sup>43</sup>.

Especial importancia tiene, a la hora de hablar de la naturaleza y la esencia del contrato, la jurisprudencia del Tribunal Supremo que fija los siguientes aspectos<sup>44</sup>:

1) Se trata de un contrato de trabajo de carácter formativo, cuya especialidad tiene como *ratio legis* la formación y enseñanzas que ha de recibir el trabajador.

2) Esta formación no puede quedar reducida a la adquisición de conocimientos prácticos conseguida mediante la mera realización efectiva

---

*de la Seguridad Social*. 1ª edición. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2013, págs. 59-124. ISBN 987-84-9033-662-5.

<sup>42</sup> STS de 12 de febrero de 1996 (RJ 1996\1013).

<sup>43</sup> STSJ de Galicia de 12 de noviembre de 2002 (AS 2003\1496).

<sup>44</sup> STS de 19 de febrero de 1996 (RJ 1996\1302), sentencia que fija las bases esenciales de los posteriores pronunciamientos de los distintos niveles jurisdiccionales.



del trabajo sino que es necesario que el empleado reciba enseñanzas de carácter teórico.

3) Es el empresario quien ha de asumir la obligación de proporcionar al trabajador tanto las enseñanzas prácticas como las teóricas. Y esta obligación se integra en el área esencial de la naturaleza de este contrato.

4) Si el empresario no cumple tal exigencia el nexo contractual se desnaturaliza, perdiendo su condición de contrato para la formación<sup>45</sup>.

La dualidad de objetos de esta modalidad contractual queda reflejada en cada uno de sus aspectos. Tal es así, que la normativa exige expresamente que la actividad laboral realizada esté relacionada con la actividad formativa y viceversa. De igual modo, la obtención de salario por un lado, y la adquisición de formación apta para su aplicación profesional por otro, así como en la consideración de las faltas de puntualidad o asistencia a la formación como faltas laborales no hacen otra cosa que poner de manifiesto la doble naturaleza contractual<sup>46</sup>.

Antes de concluir el análisis del concepto del contrato para la formación y el aprendizaje, es preciso señalar qué es la cualificación profesional como objeto del mismo. En este sentido, se emplea el término “cualificación profesional” para hacer referencia al conjunto de competencias profesionales que permiten dar respuesta a ocupaciones y puestos de trabajo con valor en el mercado laboral. Descendiendo aún más en la definición, por “competencia profesional” se entiende el conjunto más pequeño de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de una actividad laboral y que forman parte de una unidad de competencia<sup>47</sup>.

---

<sup>45</sup> Como señala la STSJ de Navarra de 29 junio de 2007 (JUR 2007\337048), “*la formación es inherente a la modalidad contractual en estudio, y si falta la misma sólo subsiste en el contrato la causa relativa al intercambio de trabajo y salario, lo que convierte al contrato en ordinario por tiempo indefinido*”.

<sup>46</sup> SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen. El contrato para la formación tras las reformas de 2012 y 2013. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2014, núm. 11, parte La reforma laboral. ISSN 1889-1209.

<sup>47</sup> APILLUELO MARTÍN, Margarita. *El contrato para la formación y el aprendizaje: la cualificación profesional como clave*. 1ª edición. Albacete: Bomarzo, 2014. ISBN 978-84-15923-37-4.

### 3. ASPECTOS LABORALES APLICABLES AL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

#### 3.1. DESTINATARIOS

Comenzando por los requisitos de los trabajadores, cabe señalar dos especialmente, la edad y la carencia de titulación, así se dispone en el artículo 11.2.a) ET y en el artículo 6.1 RD 1529/2012.

Las sucesivas reformas han ido modificando los destinatarios de esta modalidad contractual. Tal es así, que en la actualidad han sido eliminados del ámbito subjetivo del contrato diversos colectivos que habían sido incluidos con anterioridad con el fin de utilizar este tipo de contrato para hacer frente al desempleo, es el caso de los trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo y las personas que hubieran permanecido sin actividad laboral más de tres años.

##### 3.1.1. EDAD

El contrato para la formación y el aprendizaje podrá concertarse por trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años. Tales límites no operan para los trabajadores discapacitados ni para los trabajadores en riesgo de exclusión social previstos en la Ley 44/2007.

La franja de edad ha sido modificada en numerosas ocasiones. Siguiendo un orden cronológico, en la Ley de Relaciones Laborales de 1976 el contrato se reducía a los menores de dieciocho años pudiendo celebrarse a partir de los quince años. El Estatuto de los Trabajadores de 1980 aumentaba el límite mínimo hasta los dieciséis años. En la primera redacción del Estatuto de los Trabajadores de 1995, al igual que en la actualidad, se permitía la celebración a los mayores de dieciséis y menores de veinticinco, la Ley 63/1997 redujo el límite máximo hasta los veintiún años y finalmente, la Ley 3/2012 introdujo los actuales parámetros.

En relación con el límite máximo de edad, alguna resolución judicial estableció que éste únicamente opera en el momento de la celebración del contrato de modo que nada impide que una vez suscrito el mismo se supere ese máximo<sup>48</sup>.

Existe un cierto conflicto jurisprudencial acerca de la naturaleza del requisito legal de la edad<sup>49</sup>.

Un sector de la doctrina judicial entiende que la exigencia de una determinada edad debe ser considerada norma mínima imperativa de manera que podrá ser mejorada por Convenio Colectivo. El problema que surge dentro de este sector es qué se considera como mejora, y al respecto existen opiniones diversas, hay quienes estiman que reducir la franja de edad supone un empeoramiento<sup>50</sup>, y otros en cambio consideran que reducir el límite máximo supone un beneficio<sup>51</sup> para el trabajador.

---

<sup>48</sup> STSJ de Castilla y León de 4 de septiembre de 2001, Sala de lo Social de Valladolid (AS 2001\3898), *“el Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo establecen unas edades entre las que se podrá concertar el contrato para la formación, pero no establecen que concertado antes de cumplir los 21 años no pueda extenderse más allá de esa edad”*.

<sup>49</sup> GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración. Los contratos formativos. En: GARCÍA ORTEGA, Jesús; GARCÍA RUBIO, M<sup>a</sup> Amparo; GOERLICH PESET, José M<sup>a</sup> (Coordinador); GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración; LÓPEZ TERRADA, Mercedes. *Contratación laboral y tipos de contrato: criterios jurisprudenciales*. 1<sup>a</sup> edición. Valladolid: Lex Nova. 2010, págs. 243-294. ISBN 978-84-9898-116-2.

<sup>50</sup> El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía consideró que una rebaja en el límite máximo legal de edad supone un empeoramiento para los destinatarios del contrato para la formación, razonándolo del siguiente modo, *“respecto al conflicto que puede existir entre el artículo 17 del Convenio Colectivo de Enseñanza Privada [...] y el artículo 11.2, a) del Estatuto de los Trabajadores, ha de tenerse en cuenta que la propia Constitución, en su artículo 37.1 reconoce el derecho de negociación colectiva, que lleva implícito como una de sus manifestaciones la posibilidad de superar y mejorar la normativa estatal, [...] y dado que la finalidad de la Ley, según la Exposición de Motivos de la Ley 10/1994, era la de facilitar la inserción laboral de los jóvenes [...] ha de considerarse que el límite de 25 años que establece el Estatuto de los Trabajadores es más beneficioso que el de 22 años que determina el Convenio Colectivo, por lo que, en este caso, ha de prevalecer la norma legal”*. STSJ de Andalucía de 4 marzo de 1997, Sala de lo Social de Granada (AS 1997\999).

<sup>51</sup> Entre quienes consideran que la rebaja de la edad máxima legal para la celebración de este contrato formativo constituye un beneficio para los trabajadores, una mejora, está el Tribunal Superior de Justicia de La Rioja; en tal sentido, la STSJ de La Rioja de 18 enero de 1995. (AS 1995\2) estableció que *“nada impide que ese “límite máximo” pueda ser rebajado por convenio colectivo para adaptar la efectividad de la norma a las peculiaridades de un determinado sector de actividad. [...] El contrato de aprendizaje [...] ofrece a los empresarios el estímulo de poder cubrir puestos de trabajo con un menor coste y con una vinculación temporal [...] y, como contrapartida, supone para los trabajadores que acceden a tales*

Por otro lado, existe un sector de la doctrina judicial que califica el requisito de la edad como derecho necesario absoluto<sup>52</sup> y por tanto indisponible por vía convencional.

---

*puestos, aparte de la posibilidad de formación, una menor retribución y una menor protección social [...]. Es perfectamente legítimo que, a través de convenio colectivo [...], reduzcan el límite máximo de edad hasta el que pueda celebrarse contratos de aprendizaje, debiendo celebrar a partir de esa edad contratos de trabajo ordinarios”.*

En la misma línea pero con una fundamentación más detallada cabe citar, entre otras, la STSJ de Castilla-La Mancha de 24 enero de 2006 (AS 2006\636) que dispone lo siguiente, “*el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores regula, con un carácter general, el llamado contrato para la formación. [...] La norma se remite, en una serie de variados aspectos, de un modo expreso, a la regulación convencional. No alude sin embargo a que pueda el convenio colectivo, ni prohibir para su ámbito de aplicación la suscripción de este tipo de contratos, ni tampoco ampliar o disminuir el abanico de edad en que, conforme a la regulación general, se pueden concertar.*

*[...] En ese sentido, debe de decidirse si estamos ante una regulación que es, como ha señalado la doctrina (Ramos Quintana), absolutamente indisponible, por tanto, una norma de derecho necesario absoluto, o si estamos ante espacios normativos que son mejorables, y por tanto, de derecho necesario relativo [...].*

*La respuesta a dicha cuestión debe partir de la previa consideración de si mejora o no la regulación general el acuerdo convencional de limitar el arco de la edad dentro del que es posible acudir a este tipo de contratación. A esos efectos, debe de tomarse en consideración lo siguiente: a) Sin duda que el contrato formativo supone un incentivo a la contratación de trabajadores jóvenes, y además, un complemento para su formación laboral, y desde esa perspectiva, es una manifestación positiva del ordenamiento jurídico general; b) Pero, añadido a lo anterior debe ir la consideración social, especialmente de la perspectiva de los Sindicatos, en cuanto representantes de los intereses colectivos de los trabajadores, normalmente críticos con una excesiva permisibilidad de tales tipos de contratos; c) Y ello es, sin duda así, debido a que comporta una manifestación más de la temporalidad contractual, que junto a ser una lacra de nuestro sistema de relaciones laborales, es sin duda una manifestación limitativa de los derechos en general, que siempre van unidos en su pleno ejercicio a una estabilidad en el empleo; d) Es claro que la regulación general del contrato de formación comporta, tanto de hecho como de derecho, una cierta limitación de derechos en relación con la del contrato de trabajo ordinario, no sólo por la temporalidad del mismo, sino por la particularidad salarial que supone [...] o por la inferior protección de seguridad social [...] o la inexistencia de una indemnización a su término.*

*Puede de todo ello concluirse que, [...] el limitar el abanico de edad supone, con carácter abstracto, una mejora sobre la normación estatutaria, en cuanto que tiene como consecuencia que la contratación ya no estará acogida a tales limitaciones, sino que será una contratación normal”.*

<sup>52</sup> El Tribunal Superior de Castilla y León, abordando la materia del contrato de formación en relación con los trabajadores discapacitados, alude a la cuestión del límite de edad y lo hace considerándolo norma de derecho necesario inalterable en los términos que se exponen a continuación, “*el artículo 11.2.º del*

Para concluir el análisis del requisito de la edad, ha de hacerse alusión a las excepciones.

Como se señaló con anterioridad, en los artículos 11.2.a) ET y 6.1 RD 1529/2012, se recogen de manera expresa dos excepciones absolutas, las personas con discapacidad y los colectivos en riesgo de exclusión social. La exoneración de la exigencia de la edad a las personas con discapacidad es una constante desde la primera redacción del Estatuto de los Trabajadores de 1995. En cuanto a las personas en riesgo de exclusión social, para quedar eximidos del límite máximo de edad han de estar previstos en el artículo 2.1 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación de régimen de las empresas de inserción, y ser contratados por empresas de inserción<sup>53</sup> que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente en los términos exigidos por la Ley.

Junto a los dos supuestos anteriores, la Disposición Adicional decimonovena del ET, en su apartado segundo, recoge una nueva excepción al señalar que el límite de edad no será de aplicación cuando los contratos se suscriban en el marco de las acciones y medidas establecidas en el artículo 25.1.d) de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, incluyendo Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo<sup>54</sup>.

Finalmente, la Disposición Transitoria novena de la Ley 3/2012 recoge una excepción “temporal” permitiendo la realización de contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de treinta años (no se aplica el límite máximo de veinticinco años) hasta que la tasa de desempleo en España descienda del 15 por ciento.

---

*Estatuto de los Trabajadores [...], no sólo establecía que el límite de edad para celebrar contratos de aprendizaje debía oscilar entre los 16 y los 25 años (ahora es entre 16 y 21 años, según la Ley 63/1997, de 26 diciembre, antes citada), sino que además declaraba que para los trabajadores minusválidos no existía ese límite temporal, se está fijando una norma de derecho necesario, que no puede ser sustituida por otra de tipo convencional [...] al suponer un evidente beneficio para un colectivo desfavorecido como son los minusválidos”. STSJ de Castilla y León de 1 de junio de 1998, Sala de lo Social de Valladolid (AS 1998\3415).*

<sup>53</sup> El Capítulo II de la Ley 44/2007 regula las empresas de inserción y sus requisitos, y como bien señala el art. 4, por empresa de inserción se entiende aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que calificada por los organismos autonómicos competentes realiza cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación socio-laboral de personas en situación de exclusión social.

<sup>54</sup> En estos supuestos, y en virtud de los cambios introducidos en la reforma de 2012, 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.

Si bien una previsión similar ya estaba prevista en la anterior legislación<sup>55</sup>, la ausencia de un criterio inamovible como es una fecha, ha sido visto por algunos autores como una fuente de inseguridad y más aun cuando no se hace ninguna referencia al dato exacto a tener en cuenta (paro registrado o paro estimado por la Encuesta de Población Activa), y teniendo en cuenta la elevada tasa de desempleo que tradicionalmente ha tenido España<sup>56</sup>.

Las ampliaciones de la edad exigida llevan a algunos autores a reflexionar sobre la conversión del contrato para la formación y el aprendizaje en un contrato más de inserción laboral que formativo, ya que con estas modificaciones lo que se prioriza no es tanto la formación en alternancia con el empleo sino el mero acceso al mercado laboral<sup>57</sup>.

### 3.1.2. CARENCIA DE TITULACIÓN

Si algo ha permanecido inalterado en las diversas regulaciones del contrato para la formación es la exigencia negativa de no tener la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas. Más concretamente, la actual redacción del artículo 11.2 ET, así como el artículo 6 RD 1529/2012, disponen que el contrato *“se podrá celebrar con trabajadores [...] 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”*.

En este sentido, *“el contrato de aprendizaje va dirigido a la adquisición conjunta de la formación teórica y práctica, sin que se pueda excluir alguna de ellas [...].De acuerdo con esa definición el contrato de aprendizaje ha de perseguir alcanzar*

---

<sup>55</sup> La Disposición Transitoria segunda del RD-Ley 10/2011, de 26 de agosto, permitía suscribir contratos para la formación y el aprendizaje con menores de treinta años hasta de 31 de diciembre de 2013.

<sup>56</sup> RAMOS MORAGUES, Francisco. Reforma del contrato para la formación y el aprendizaje. En: THIBAUT ARANDA, Javier (Director); JURADO SEGOVIA, Ángel (Coordinador). *Reforma Laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*. 1ª edición. Madrid: La Ley, 2012, págs. 97-119. ISBN 978-84-9020-123-7.

En palabras recogidas por RAMOS MORAGUES en la mencionada obra, autores como SUÁREZ CORUJO consideran que el valor a tener en cuenta a la hora de aplicar la Disposición Transitoria novena de la Ley 3/2012 es el dispuesto por la EPA.

<sup>57</sup> SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen. El contrato para la formación tras las reformas de 2012 y 2013. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2014, núm. 11, parte La reforma laboral. ISSN 1889-1209.

*conjuntamente esos conocimientos teóricos y prácticos, sin que sea posible pactar esta forma de contratación con quien posea la formación teórica en un determinado grado, como viene a especificar la ley. [...] faltaría uno de los requisitos del contrato si el trabajador posee un nivel de estudios igual o superior al que se le pretende proporcionar, pues no estaríamos ante la concurrencia de esa doble formación, ya que no sería preciso darle la formación en el oficio o puesto de trabajo cualificado. [...] este contrato va orientado a remediar la total falta de conocimientos, no al complemento de un nivel de estudios y empleo equivalentes o proporcionados, a cuyo fin, se establece el contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo”<sup>58</sup>.*

En base a lo dispuesto anteriormente, la presencia de la formación necesaria para el contrato de prácticas por parte de quien suscribe un contrato para la formación y el aprendizaje constituye un fraude de ley y en este sentido se ha pronunciado de manera reiterada la doctrina judicial<sup>59</sup>. Esta circunstancia queda reflejada de una manera muy ejemplificante en algún fallo cuando no duda en afirmar que la contratación como aprendiz de auxiliar administrativa de una trabajadora Diplomada en Ciencias Empresariales, “*es un contrasentido*”, pues, resulta obvio, que los conocimientos teóricos para el desempeño de tal puesto de trabajo los tiene por el título que ostenta, “*actuación empresarial que, quizás, puede explicarse por el menor coste que supone el de aprendizaje respecto al de trabajo [...], ha de reputarse tal contrato efectuado en fraude de ley*”<sup>60</sup>.

En relación con esta materia es posible no obstante encontrar algún pronunciamiento peculiar<sup>61</sup> que difiere de la línea general al afirmar, por ejemplo, la no

---

<sup>58</sup> STS de 18 de diciembre de 2000 (RJ 2001\824).

<sup>59</sup> En idéntica línea jurisprudencial se encuentra, por ejemplo, la STSJ de la Comunidad Valenciana núm. 4612/2002 de 26 julio de 2002 (JUR 2003\155941).

<sup>60</sup> STSJ de Castilla y León de 29 de julio de 1996, Sala de lo Social de Valladolid (AS 1996\2604).

<sup>61</sup> STSJ de Andalucía de 5 de noviembre de 1999, Sala de lo Social de Granada (AS 2000\516) “*la titulación del demandante, Diplomado en Empresariales, no habilita para conocer una actividad bancaria y llevar a cabo tareas de Administrativo lo que precisó de aquella formación que es precisa en contra de lo que mantiene el recurrente, pues las labores de atención al público, caja, informática y demás que constituyen la operativa bancaria, no pueden entenderse comprendidas en la globalidad de aquella Diplomatura del trabajador que, por propia definición, implica unos conocimientos distintos a los propios de la función que fue objeto de contratación*”.

existencia de fraude de ley<sup>62</sup> en la celebración de un contrato para la formación y el aprendizaje entre una Caja de Ahorros y un trabajador Diplomado en Empresariales al entender que las tareas de dicho contrato (atención al público, caja, informática...) no quedan incluidas dentro de la titulación universitaria.

A vueltas con la cuestión de la existencia de formación específica para un concreto empleo, alguna Sala en Suplicación ha dispuesto que no constituía fraude de ley la celebración del contrato con un trabajador que, aun teniendo conocimientos específicos para el puesto de trabajo, careciera de título oficial reconocido<sup>63</sup>.

No obstante, algún fallo en otras ocasiones ha señalado que la formación puede acreditarse sin necesidad de presentación de un certificado oficial<sup>64</sup>.

Es lógico resaltar, al hilo de lo anterior, que para nada impide la celebración de esta modalidad contractual la posesión de un título universitario o de formación profesional carente de relación con el concreto puesto de trabajo. Ahora bien, siguiendo la doctrina unificada del Tribunal Supremo, no podrá celebrarse un contrato para la formación y el aprendizaje con aquellos trabajadores que tienen formación para desempeñar un puesto de categoría superior a la asignada puesto que *“este contrato va orientado a remediar la total falta de conocimientos, no al complemento de un nivel de estudios y empleo equivalentes o proporcionados, a cuyo fin, se establece el contrato en prácticas”*<sup>65</sup>.

---

<sup>62</sup> El art. 14.3 RD 1529/2012 señala que *“se presumirán por tiempo indefinido y a jornada completa los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados en fraude de ley”*.

<sup>63</sup> STSJ Extremadura de 30 de abril de 2008 (AS2008\1736) *“de ello se deriva que los títulos que nos ocupan, de los que no consta ni su duración ni las enseñanzas que se impartieron a la demandada, no cumplen los requisitos necesarios para justificar la concertación de un contrato en prácticas pues no estaban oficialmente reconocidos como equivalentes a un título universitario o de formación profesional, [...] no puede entenderse que el contrato se concertara en fraude de ley”*.

<sup>64</sup> STSJ de Navarra de 29 de junio de 2007 (JUR 2007\337048) *“aunque el certificado de terminación de estudios no se expidió hasta el 27 de febrero de 2004, la actora sin embargo ya había terminado sus estudios, habiéndose acreditado que conocedora la empresa de la situación de la trabajadora, sin embargo a la misma se le presenta la firma de un contrato de formación [...].El espíritu y finalidad del contrato de formación consiste en favorecer la inserción y promoción de los jóvenes en el mercado laboral, formación que en el presente caso ya poseía la demandante, luego no cabía acudir a esta modalidad contractual”*.

<sup>65</sup> STS de 18 de diciembre de 2000 (RJ 2001\824)



En todo caso, es obligación del trabajador poner en conocimiento de la empresa la formación de la que dispone, la no acreditación conlleva la nulidad del contrato y no existirá fraude de ley si la empresa desconocía este aspecto<sup>66</sup>.

Finalmente, como una de las últimas novedades, la Ley 3/2012 permite acogerse a esta modalidad contractual a los trabajadores que estén cursando formación profesional. Esta posibilidad es considerada por algunos autores como una complicación a la hora de distinguir el contrato para la formación y el aprendizaje, del contrato de trabajo en prácticas y de las prácticas no laborales<sup>67</sup>. En realidad, esta nueva incorporación supone un avance más hacia la formación en alternancia propia del sistema dual.

### 3.1.3. AUSENCIA DE EXPERIENCIA

De acuerdo con lo previsto en el artículo 11.2.c) ET una vez concluido el 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 del nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional. Esta nueva redacción del texto normativo permite la celebración encadenada de diversos contratos para la formación y el aprendizaje lo cual en cierto modo puede ser perjudicial para los jóvenes trabajadores ya que se trata de contratos con ciertos límites en las condiciones laborales. Ciertos sectores de la doctrina coinciden en señalar que el legislador prioriza la inserción laboral<sup>68</sup> alejándose del objetivo real, que es que el trabajador obtenga la

---

<sup>66</sup> STSJ de Madrid de 25 de octubre 2005 (JUR 2005\266745) “*la actora en el momento de firmar su contrato para la formación sólo aportó título de Técnico Auxiliar y nunca justificó ante la empresa la consecución de esos Títulos de superior categoría que fue consiguiendo y con los que pudo lograr un contrato en prácticas por lo que la empresa debe ser absuelta en cuanto cumplió fielmente lo pactado y, entre ello, facilitarle el tiempo y los medios necesarios para lograr esa formación de Oficial 2ª Administrativo*”.

<sup>67</sup> LÓPEZ TERRADA, Eva. La supresión de limitaciones en el contrato para la formación y el aprendizaje. En: LÓPEZ TERRADA, Eva. *Las modalidades de contratación en la reforma laboral de 2012*. 1ª edición. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2012, págs. 59-68. ISBN 978-84-9033-217-7.

<sup>68</sup> “*No parece que la previsión normativa que se comenta vaya a favorecer la profesionalidad del trabajador y progresión pues mira más hacia la polivalencia profesional y la empleabilidad del trabajador. La formación permanente del trabajador responde más a criterios cuantitativos que cualitativos, en la medida que posibilita suscribir mayor número de contratos*”, LLEÓ CASANOVA,

formación necesaria para ocupar un puesto en la empresa de manera indefinida, previendo con esta redacción el fracaso del contrato, ya que se da por supuesto que el trabajador no se va a incorporar al mercado laboral<sup>69</sup>. Otro problema planteado por algún autor es la falta de determinación de la duración del contrato surgido en este momento, y es que el precepto no establece si ha de respetarse la duración máxima legal o la pactada individual o colectivamente por las partes, lo cual puede ocasionar dudas interpretativas que habrán de ser resueltas por los órganos judiciales o por el propio legislador en sucesivas regulaciones<sup>70</sup>. Ha de señalarse así mismo que no resultan de aplicación al contrato para la formación y el aprendizaje los límites establecidos sobre el encadenamiento de contratos temporales en el artículo 15.5 ET, de forma que resulta posible suscribir varios contratos formativos y encadenarlos con varios contratos temporales consagrando la temporalidad en la vida laboral, justo lo contrario a lo perseguido por el Derecho del Trabajo.

Continúa el precepto afirmando que no se podrán celebrar estos contratos formativos cuando el puesto de trabajo haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses. Algún autor entiende que si bien es razonable esta exigencia, puesto que lo que se busca es la cualificación profesional del trabajador, no es lógico que la restricción se limite a la empresa en cuestión ya que la misma formación pudo haber sido adquirida al ocupar un puesto semejante en otra empresa<sup>71</sup>.

La vulneración del citado precepto da lugar a un fraude de ley y así lo han dispuesto los Tribunales. Así, por ejemplo, en situaciones en las que un trabajador ya

---

Beatriz. Incidencia de las reformas de 2012 en la contratación laboral y en la formación profesional. En: ALFONSO MELLADO, Carlos L. RODRÍGUEZ PASTOR, Guillermo E. (Directores). *Reforma laboral 2012. Últimas reformas laborales y de la Seguridad Social*. 1ª edición. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2013, págs. 59-124. ISBN 987-84-9033-662-5.

<sup>69</sup> ROMERO BURILLO, Ana Mª. La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje: nuevas cuestiones. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2014, núm. 9, parte La reforma laboral. ISSN 1889-1209.

<sup>70</sup> LÓPEZ TERRADA, Eva. La supresión de limitaciones en el contrato para la formación y el aprendizaje. En: LÓPEZ TERRADA, Eva. *Las modalidades de contratación en la reforma laboral de 2012*. 1ª edición. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2012, págs. 59-68. ISBN 978-84-9033-217-7.

<sup>71</sup> ROMERO BURILLO, Ana Mª. La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje: nuevas cuestiones. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2014, núm. 9, parte La reforma laboral. ISSN 1889-1209.

venía prestando servicios para la empresa en una categoría profesional y con posterioridad se suscribe un contrato de formación cuyo objeto es la formación para la categoría profesional ya desempeñada, “*resulta obvio que este segundo contrato tan sólo tuvo por objeto otorgar una apariencia de temporalidad a una relación que ya era indefinida, por lo que debe considerarse fraudulento el intento de acogerse al contrato temporal de formación para dar cobertura a una prestación de servicios que venía desarrollándose en el mismo puesto de trabajo [...] con ello se incurre en fraude de ley*”<sup>72</sup>.

La prohibición de celebrar un contrato para la formación, cuando el puesto de trabajo haya sido llevado a cabo con anterioridad por el trabajador, también opera en los casos de un grupo de empresas<sup>73</sup>.

### 3.2. PUESTO DE TRABAJO

La Ley 3/2012 suprimió de la redacción del artículo 11.2 ET la limitación cuantitativa<sup>74</sup> que suponía la fijación de reglas para la determinación del número máximo de contratos para la formación y el aprendizaje que podía suscribir cada empresa<sup>75</sup>.

La redacción inicial del Estatuto de los Trabajadores de 1995 señalaba en su artículo 11.2.b) que el número máximo de aprendices se fijaría vía reglamentaria.

Las reformas introducidas por la Ley 63/1997 en el Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos permitió que el número máximo de contratos a

---

<sup>72</sup> STSJ de la Comunidad Valenciana de 29 de marzo 2000 (AS 2000\3847).

En línea similar puede hacerse referencia a la STSJ del País Vasco de 11 de julio 2000 (AS 2000\2579).

<sup>73</sup> STSJ de Madrid de 22 de abril de 2004 (JUR 2004\237525).

<sup>74</sup> De acuerdo con lo señalado por LLEÓ CASANOVA, Beatriz. Incidencia de las reformas de 2012 en la contratación laboral y en la formación profesional. En: ALFONSO MELLADO, Carlos L. RODRÍGUEZ PASTOR, Guillermo E. (Directores). *Reforma laboral 2012. Últimas reformas laborales y de la Seguridad Social*. 1ª edición. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2013, págs. 59-124. ISBN 987-84-9033-662-5, “*la falta de previsión legal y reglamentaria es un obstáculo para que los convenios colectivos puedan establecer limitaciones*” puesto que si bien el art. 11.2 ET no lo prohíbe expresamente, puede ser considerado *contra legem* al afectar a la igualdad de los trabajadores y dificultar la potenciación del empleo juvenil.

<sup>75</sup> SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen. El contrato para la formación tras las reformas de 2012 y 2013. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2014, núm. 11, parte La reforma laboral. ISSN 1889-1209.

realizar, así como los puestos de trabajo objeto de esos contratos, se fijaran mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, o en su defecto de ámbito inferior, o por los convenios colectivos de empresa en los supuestos en los que exista un plan formativo de empresa, y subsidiariamente por reglamento.

Junto con el ya extinguido límite cuantitativo, subsiste en la actualidad un límite que afecta al propio objeto del contrato, a la propia naturaleza de la actividad en la que recae, y es que no todos los puestos de trabajo pueden dar lugar a un contrato para la formación y el aprendizaje<sup>76</sup>.

Esta modalidad de contrato formativo tiene por finalidad, como ya se señaló al comienzo, la adquisición de formación teórica y práctica para el desempeño de un concreto empleo que requiera determinada especialización. De este modo, únicamente podrá formalizarse el contrato para la formación cuando se trate de un puesto de trabajo cualificado que guarde en todo caso relación con la formación que se está proporcionando al trabajador<sup>77</sup>.

A raíz de lo anterior, los Tribunales han ido determinando una serie de puestos de trabajo que no requieren formación.

El puesto de trabajo de limpiador de cristales, muebles y suelos “*no exige formación, por cuanto la elementalidad de las tareas a realizar, según el Convenio Colectivo aplicable, consiste en la «aportación de esfuerzo físico esencialmente»*”<sup>78</sup>; de igual modo, no puede formalizarse un contrato para la formación para un puesto de peón de albañilería puesto que “*conforme al artículo 17 último apartado del Convenio Colectivo del IMEF «peón u operario de albañilería es aquel trabajador mayor de dieciocho años sin experiencia alguna en el sector, que ejecuta trabajos para los cuales no se requiere preparación alguna, ni conocimiento técnico ni práctico»*”<sup>79</sup>; tampoco puede ser susceptible de esta modalidad contractual el puesto de trabajo de

---

<sup>76</sup> STSJ de Asturias de 31 marzo de 2006 (JUR 2007\49818).

<sup>77</sup> En este sentido la STSJ de Castilla-La Mancha de 27 abril de 2006 (AS 2006\1980) señala que “*dada esa finalidad formativa del contrato para la formación, el contrato deberá formalizarse para contratar los servicios en puestos de trabajo u oficios que quepa considerar como de un determinado nivel de cualificación*”.

<sup>78</sup> STSJ de Madrid de 19 de noviembre de 1998 (AS 1998\6450); en la misma línea se pronunció la STSJ de Castilla-La Mancha de 23 noviembre (AS 2004\3114) sobre el no requerimiento de formación del trabajo de limpiador.

<sup>79</sup> STSJ de las Islas Canarias de 6 mayo de 2003, Sala de lo Social de Las Palmas (AS 2004\1348).

vendedora de palomitas, refrescos, golosinas, y en ocasiones entradas, en un cine<sup>80</sup>; incluso el puesto de auxiliar administrativo en una entidad bancaria no fue considerado por el Tribunal Supremo un trabajo cualificado al entender que no requiere ser desempeñado por un trabajador con una especial formación sino que se trata de un trabajo transitorio cuyos conocimientos son necesarios para alcanzar una categoría superior<sup>81</sup>.

Hay que hacer referencia a la última exigencia esencial, la necesaria adecuación entre el trabajo efectivo y el objeto del contrato, entre el trabajo realizado y la formación impartida.

*“La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas”*, así lo establece el vigente artículo 11.2.d) ET. Se ha suprimido del precepto, no obstante, la expresa exigencia de que el trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa esté relacionado con las tareas propias de su nivel de ocupación u oficio objeto del contrato. A pesar de la modificación en la redacción de artículo, parece lógico pensar que se mantiene el requisito de coherencia entre el trabajo que realmente se realiza y el objeto del contrato y el nivel formativo del trabajador puesto que esto es en sí mismo la esencia del contrato para la formación y el aprendizaje. A través del trabajo, el trabajador debe alcanzar la formación práctica al mismo nivel que la formación teórica. El incumplimiento de esta adecuación se considerará fraude de ley y dará lugar a la conversión del contrato formativo en contrato indefinido<sup>82</sup>.

A nivel jurisprudencial se ha venido desarrollando esta exigencia reconociendo que *“el artículo 11.2, f del Estatuto de los Trabajadores, en la versión aplicable a los hechos, señalaba que el trabajo efectivo que preste el trabajador contratado bajo esta modalidad contractual debe estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. [...] tal adecuación entre*

---

<sup>80</sup> La STSJ de Castilla y León de 3 noviembre de 2010, Sala de lo Social de Valladolid (AS2010\3114), aunque no entra a valorar si el puesto de trabajo es o no apropiado para la celebración de un contrato para la formación porque ello no fue planteado por las partes, pone en duda que un puesto de vendedora de golosinas y helados alcance el necesario nivel de cualificación.

<sup>81</sup> STS de 18 de diciembre de 2000 (RJ 2001\824).

<sup>82</sup> ROMERO BURILLO, Ana M<sup>a</sup>. La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje: nuevas cuestiones. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2014, núm. , parte La reforma laboral. ISSN 1889-1209.

*trabajo efectivo y objeto del contrato [...] preceptúa la presunción de indefinición de los contratos en formación celebrados en fraude de Ley. Bajo este marco normativo, el hecho de que se realizasen principalmente las funciones de instalación de ventanas aludida frente a las actividades de soldadura contratadas revela la conexa aplicación de tales preceptos al caso de autos que hace la sentencia de autos”<sup>83</sup>.*

Para concluir el análisis relativo al puesto de trabajo, la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, modificó el artículo 11 ET añadiendo el apartado 3 del mismo en el que se establece 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. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido*”. De esta manera, aunque no se fijan criterios para determinar el número trabajadores, sí que se establecen las bases para que en la vía convencional se respete la igualdad entre hombres y mujeres inspirada en el artículo 14 de la Constitución. De igual modo, pretende potenciarse la contratación indefinida<sup>84</sup>.

### 3.3. LA FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO

Si bien como regla general el Estatuto de los Trabajadores permite la celebración de contratos tanto de manera escrita como verbal, el artículo 8.2 señala expresamente que “*deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje [...] De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios*”. Esa mención concreta a la forma de celebración hace que el carácter escrito se convierta en un requisito esencial para los contratos formativos, y es que según lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, “*son infracciones graves: 1. No*

---

<sup>83</sup> STS de 18 de diciembre de 2000 (RJ 2001\824).

<sup>84</sup> GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración. Los contratos formativos. En: GARCÍA ORTEGA, Jesús; GARCÍA RUBIO, M<sup>a</sup> Amparo; GOERLICH PESET, José M<sup>a</sup> (Coordinador); GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración; LÓPEZ TERRADA, Mercedes. *Contratación Laboral y tipos de contrato: criterios jurisprudenciales*. 1<sup>a</sup> edición. Valladolid: Lex Nova. 2010, págs. 243-294. ISBN 978-84-9898-116-2.

*formalizar por escrito el contrato de trabajo cuando este requisito sea exigible o cuando lo haya solicitado el trabajador”.*

La regulación de la forma del contrato para la formación y el aprendizaje se encuentra en el artículo 7 RD 1529/2012. De acuerdo con lo dispuesto en el mencionado precepto, los contratos deben formalizarse por escrito haciéndose constar expresamente el contenido del contrato. También se harán constar por escrito los anexos relativos a los acuerdos para la actividad formativa a que se refiere el artículo 21, y es que, cuando una empresa celebra un contrato para la formación debe suscribir simultáneamente un acuerdo con el trabajador y el centro de formación (o con el órgano que designe la Administración para impartir la formación, o con la propia empresa si es esta quien imparte la formación en los términos previstos en la normativa) que se incluirá como anexo por escrito en el contrato y que ha de contener al menos la siguiente información:

- a) Identificación del representante del centro formativo, del representante de la empresa y del trabajador.
- b) Identificación de los tutores en la empresa y el centro formativo.
- c) Información acerca del título de formación profesional, certificado de profesionalidad o certificación académica o acreditación parcial acumulable objeto del contrato y de la formación complementaria cuando así se contemple.
- d) Establecimiento de la forma de impartición de la formación, que puede ser presencial, a distancia, teleformación o mixta.
- e) Indicación de la modalidad de desarrollo de la formación (artículo 3 RD 1529/2012).
- f) Contenido del programa de formación.
- g) Calendario, jornada, programación y horarios de la actividad laboral y actividad formativa.
- h) Criterios para la conciliación de las vacaciones y de los periodos no lectivos en el centro de formación.

El empresario deberá comunicar la formalización y finalización de los contratos y sus anexos al Servicio Público de Empleo correspondiente en el plazo de diez días.

El incumplimiento de la forma escrita ha sido apreciado por diversas resoluciones, tal es el caso de una trabajadora que fue dada de alta en la Seguridad Social sin que se suscribiera por escrito el pertinente contrato para la formación, lo cual

llevó al órgano judicial a presumir celebrado el contrato por tiempo indefinido y a jornada completa<sup>85</sup>.

### 3.4. DURACIÓN

Conforme a lo establecido en el artículo 11.2.b) ET y en el artículo 11 RD 1529/2012, en la actualidad, el contrato para la formación y el aprendizaje como regla general tendrá una duración mínima de un año y máxima de tres años, desapareciendo cualquier vinculación con las necesidades del proceso formativo del trabajador.

Admiten, no obstante, las citadas normas cierto juego a la negociación colectiva al permitir establecer una duración distinta del contrato sin que en ningún caso pueda ser inferior a seis meses ni superior a tres años.

Si la duración por la que se suscribe el contrato es inferior a la máxima fijada por la ley o el convenio colectivo, el ET y el RD 1529/2012 contemplan la posibilidad de prórroga mediante acuerdo hasta en dos ocasiones, pero cada prórroga debe tener una duración mínima de seis meses y no puede superar la duración total del contrato en ningún caso los tres años.

La cuestión de la duración<sup>86</sup> de esta modalidad contractual ha sido modificada en numerosas ocasiones, y es que, a pesar de que siempre se haya reiterado el carácter

---

<sup>85</sup> STSJ de las Islas Canarias de 21 julio 2010, Sala de lo Social de Las Palmas (JUR 2011\2540679).

<sup>86</sup> La jurisprudencia ha resuelto sobre todas estas cuestiones en función de la normativa vigente en cada momento. Así por ejemplo, la STS de 11 de abril de 2006 (RJ 2006\2393) estimó que el precepto convencional que establecía que *“la duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses, ni superior a tres años, pudiendo prorrogarse por períodos de seis meses hasta alcanzar el tope de tres años, salvo para las funciones de venta y de cajas en las que el tope será de dieciocho y doce meses respectivamente”* no vulneraba el entonces vigente art. 11.2 ET puesto que *“de una parte, el apartado B.3. establece una importante limitación al decir que «además de las funciones previstas en el apartado B.1, sólo será posible el contrato para la formación de profesiones clásicas del sector». Por otra parte en el aludido párrafo B 1, se reduce la duración máxima en los casos de «las funciones de venta y de cajas en las que el tope será de dieciocho y doce meses respectivamente». Son tres las consecuencias: a) la ampliación no se realiza respecto a funciones que no sean las clásicas; b) respecto a estas últimas era innecesario evidenciar las características del oficio o sus requerimientos formativos, de sobra conocidos por los negociadores y por los que prestan servicios en las empresas incluidas en el ámbito del Convenio, y, c) cuando el puesto de trabajo tiene menores requerimientos (venta y cajas) el plazo se reduce.”*

En relación con las prórrogas, la STSJ de Asturias de 28 de mayo de 2004 (AS 2004\2812) señaló que *“la demandante concertó con el Ayuntamiento de Carreño un contrato de trabajo para la formación,*



temporal, esa temporalidad ha ido oscilando en busca de un equilibrio entre la finalidad formativa y la de la política de empleo.

Preconstitucionalmente, la Ley de Relaciones Laborales de 1976 señalaba que la duración del contrato de formación en el trabajo debía ser fijada en las Ordenanzas Laborales sin poder nunca superar el límite máximo de los tres años. En el Estatuto de los Trabajadores de 1980, cuya regulación de los contratos formativos era muy escasa, se aplicaba el límite máximo de doce meses previsto para el contrato de prácticas. La redacción original del Estatuto de los Trabajadores de 1995 fijaba el límite mínimo en seis meses y el máximo en tres años pero permitía que por vía convencional los mismos fuesen modificados en función de las necesidades del sector y del concreto puesto de trabajo. Con las modificaciones introducidas en el Estatuto por la Ley 63/1997, la duración máxima del contrato se redujo a los dos años, permitiéndose, no obstante, que por medio de convenio colectivo se modificara dicha duración sin que en ningún caso el contrato pudiese suscribirse por un periodo inferior a seis meses ni superior a tres años, o cuatro años si el trabajador era minusválido. Finalmente, fue la Ley 3/2012 quien fijó los actuales parámetros.

También en relación con la duración del contrato, la Ley 35/2010 introdujo expresamente en la redacción del artículo 11.2 ET 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.

Concluye en lo relativo a la duración el RD 1529/2012 señalando en el artículo 12 que *“los contratos para la formación y el aprendizaje se considerarán prorrogados tácitamente como contratos ordinarios por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación, si la persona trabajadora*

---

*prestando servicios como peón en módulo de restauración ambiental en el programa de taller de empleo Parque Monte Areo I, en cuyo contrato se fijaba una duración de seis meses y el día 14 de marzo de 2003 cuando se encontraba realizando los trabajos que le había encargado la monitora, al desbrozar una zona un compañero soltó una piedra que impactó a la actora en un ojo permaneciendo en situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales [...] el día 15 de junio se le comunica el cese por fin de contrato, siendo prorrogados los contratos del resto de los trabajadores., [...] no es de apreciar la supuesta discriminación [...] por lo que en definitiva debe rechazarse la calificación de despido nulo. En cuanto a la de despido improcedente [...] el contrato para la formación se celebró cumpliendo todas las formalidades establecidas en la normativa [...] y aunque es cierto que en estos contratos se contempla la posibilidad de prórroga también lo es que ello no es sino una potestad de las partes que como tal no puede imponerse a una de ellas [...]se estima ajustada a derecho”.*

*continuará prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera mediado denuncia expresa”.*

Cuando se trata de contratos suscritos en el marco de acciones previstas en el artículo 25.1.d) Ley 56/2003, no serán de aplicación los límites de duración mínima y máxima dispuestos en el ET y en el RD 1529/2012, tales contratos deberán adecuarse a la duración del programa en el que se inserten.

Por su parte, los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos con discapacitados podrán ver ampliada su duración máxima previo informe favorable del Servicio Público de Empleo sin que puedan exceder de los cuatro años.

### 3.5. JORNADA Y PERIODO DE PRUEBA

Debido a la naturaleza híbrida del contrato para la formación y el aprendizaje, las diferentes regulaciones de esta modalidad contractual han tratado de establecer un régimen que permita la conciliación de la formación y el trabajo efectivo<sup>87</sup>.

La actual redacción del artículo 11.2 ET introducida por la Ley 3/2012, así como el artículo 8 del RD 1529/2012, ponen de relieve esa necesidad de compatibilidad entre formación y trabajo y establecen lo siguiente:

- Durante el primer año de contrato el trabajo efectivo no podrá superar el 75 por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo, o subsidiariamente la jornada máxima legal;
- y durante el segundo y el tercer año de contrato el trabajo efectivo no podrá ser superior al 85 por ciento.

En la redacción originaria del Estatuto de los Trabajadores de 1995 se exigía que el tiempo dedicado a la formación teórica no fuese en ningún caso inferior al 15 por ciento, pero respetando ese mínimo se permitía establecer por convenio o contrato el porcentaje de trabajo efectivo.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12.2 ET, si bien los contratos a tiempo parcial pueden en principio celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada, esto no ocurre en el caso de los contratos para la formación. Se trata de

---

<sup>87</sup> Cuando el trabajador contratado sea una persona discapacitada intelectualmente, podrá dedicarse a la realización de procedimientos de rehabilitación, habilitación o de ajuste de personal el 25 por ciento del tiempo de trabajo efectivo. Estas personas podrán realizar en el puesto de trabajo o en procesos formativos presenciales la formación de módulos profesionales.

una excepción contemplada no solo en el citado precepto sino también en el artículo 8.1 RD 1529/2012.

El legislador establece además ciertas limitaciones a los trabajadores que suscriben un contrato para la formación y el aprendizaje; así, únicamente podrán realizar horas extraordinarias para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios que requieran respuesta urgente, de igual modo, tampoco se les permite la realización de trabajos a turnos ni nocturnos.

En lo relativo al periodo de prueba, se aplican las reglas previstas con carácter general para todas las modalidades contractuales en el artículo 14 ET, y a mayores tanto el Estatuto de los Trabajadores como el RD 1529/2012 añaden que si una vez concluido el contrato formativo el trabajador continúa en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba y además la duración del anterior contrato se computará como antigüedad.

### 3.6. SALARIO

La determinación del salario, como muchos otros aspectos laborales de esta modalidad contractual, ha ido variando a lo largo de las diversas modificaciones legislativas pero siempre ha mantenido tres constantes, la referencia al salario mínimo interprofesional, el papel condicionado de la negociación colectiva y el reflejo de la finalidad<sup>88</sup> y naturaleza mixta<sup>89</sup> del contrato que es muy determinante a la hora de fijar

---

<sup>88</sup> Como se señala en la STSJ de las Islas Canarias de 19 de junio de 2001, Sala de lo Social de Las Palmas (AS 2002\1233) para la celebración de un contrato para la formación es necesario un *“puesto que requiera una determinada cualificación que exija una formación previa, razón que explica precisamente el uso de la modalidad contractual para la formación como forma mixta de empleo, formación en la que la ausencia de formación inicial del trabajador se sule durante la vigencia del contrato por la combinación de práctica profesional y formación teórica, mientras que el empresario se ve compensado por los menores costes salariales y de Seguridad Social, así como por la temporalidad propia de la naturaleza del contrato”*.

<sup>89</sup> La naturaleza híbrida de esta relación contractual en la que cabe diferenciar horas de formación teórica y práctica y horas de trabajo, y su repercusión salarial puede verse reflejada en la STSJ del País Vasco de 9 de noviembre de 2004 (AS 2004\3838) en la que se dispone que *“la clave del contrato de formación radica en dar al trabajador la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio. [...] La clave de su naturaleza radica, por tanto, en que haya formación, que normalmente se ha de recibir en forma práctica, aunque precisa también la de índole teórica, si bien ésta puede dispensarse*

qué se retribuye puesto que, a diferencia de un contrato ordinario, el suscriptor no presta únicamente trabajo sino que además recibe formación.

En la presente redacción del Estatuto de los Trabajadores, y en la misma línea que la Ley 63/1997, se establece que la retribución del trabajador en formación la fijará el convenio colectivo aplicable sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La Ley de Relaciones Laborales de 1976 remitía la fijación del salario a los reglamentos pero reiterando que en ningún caso este podría ser inferior al salario mínimo interprofesional cuando el trabajador fuese mayor de dieciocho años.

El Estatuto de los Trabajadores de 1980, en relación con el contrato de formación únicamente aludía a reducciones salariales sin mayor concreción.

La versión inicial del Estatuto de 1995 establecía una regulación bastante compleja en la que el salario era fijado por convenio, pero sin poder ser inferior como regla al 70 por ciento del salario mínimo interprofesional el primer año, al 80 por ciento el segundo año y al 90 por ciento el tercer año, y en ningún caso inferior al 85 por ciento del salario mínimo interprofesional correspondiente a la edad del los aprendices menores de dieciocho años. Por su parte, la reforma introducida por la Ley 35/2010 para el primer año de contrato establecía el mismo régimen que la actual redacción, pero para el segundo año establecía que en ningún caso la retribución fijada por vía convencional podía ser inferior al salario mínimo interprofesional sin entrar a valorar el tiempo de trabajo efectivo.

En relación con la determinación del salario, la doctrina judicial ha hecho alusión a la situación de los aprendices mayores de edad no previstos de manera expresa en convenio, así entiende que *“la norma paccionada al establecer el salario del aprendiz menor de dieciocho años está indicando: a) No existe, a efectos retributivos, aprendiz de primero, aprendiz de segundo y aprendiz de tercer año; sólo existen dos clases de aprendices, los menores y los mayores de dieciocho años, y aquéllos perciben las retribuciones que para ellos se fijan en los Convenios; y, b) Aquellos aprendices*

---

*si ya se posee, debidamente acreditada por la Administración pública competente (art. 11-2-e ET en su párrafo cuarto) [...]. Para el supuesto exceptuado de la formación teórica expresamente se dispone que la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación, en tácita admisión de que en tal supuesto el trabajador recibe formación práctica durante toda la jornada”.*

En idéntica línea se encuentra por ejemplo la STSJ de Cataluña de 18 de julio de 2001 (AS 2001\3706).

*mayores de dieciocho años pasan a percibir los salarios correspondientes al personal del que es aprendiz, pues la norma, por exclusión, está señalando el salario a percibir por los mismos”<sup>90</sup>.*

Finalmente, en los supuestos de fraude de ley el contrato para la formación y el aprendizaje se convierte en un contrato ordinario por lo que el trabajador ha de recibir la diferencia entre la retribución que debió percibir como trabajador ordinario y la que realmente recibió como trabajador en formación<sup>91</sup>.

### 3.7. EXTINCIÓN

Como toda modalidad contractual, el contrato para la formación y el aprendizaje se extingue por las causas previstas en el artículo 49.1 ET.

El artículo 13 RD 1529/2012 señala sobre este asunto que cuando el motivo de extinción sea la finalización del tiempo pactado, una de las partes deberá denunciar para que se produzca la conclusión del contrato, y dicha denuncia habrá de ser notificada a la otra parte al menos quince días antes de que finalice el contrato. A la finalización del contrato para la formación, el trabajador no tiene derecho a indemnización salvo que sea la empresa la que quiera extinguir el contrato y no efectúe la notificación en el plazo señalado, en ese caso deberá abonar al trabajador el salario correspondiente a los días de incumplimiento.

### 3.8. SEGURIDAD SOCIAL

La protección social de los trabajadores contratados por medio de contratos formativos abarca todas las contingencias y prestaciones.

La acción protectora derivada de estos contratos ha sido uno de los aspectos más controvertidos de los mismos<sup>92</sup>. Las limitaciones establecidas en la protección de los

---

<sup>90</sup> STST de Extremadura de 18 de junio de 1999 (AS 1999\6048).

<sup>91</sup> En este sentido se pronuncian la STSJ de Castilla y León en la sentencia de 29 octubre de 2008, Sala de lo Social de Valladolid (AS 2008\2796) y la STSJ de la Comunidad Valenciana de 1 julio de 2005 (JUR 2005\276729).

<sup>92</sup> APILLUELO MARTÍN, Margarita. *El contrato para la formación y el aprendizaje: la cualificación profesional como clave*. 1ª edición. Albacete: Bomarzo, 2014. ISBN 978-84-15923-37-4.

trabajadores en formación en comparación con la recibida por los trabajadores contratados en vía ordinaria, llevaban a la gran mayoría a oponerse a su suscripción.

En base a lo anterior, la protección social ha ido evolucionando e incrementándose a lo largo de las múltiples reformas sufridas por el Estatuto de los Trabajadores. La redacción originaria del artículo 11.2 limitaba la protección a las contingencias profesionales, la asistencia sanitaria por contingencias comunes, la prestación económica por los periodos de descanso por maternidad, las pensiones y FOGASA; la Ley 63/2007 incluyó las prestaciones económicas derivadas de incapacidad temporal por riesgos comunes; y finalmente, la Ley 35/2010 introdujo el desempleo.

Ahora bien, que las contingencias protegidas sean las mismas para estos trabajadores que para el resto no significa que la cuantía de las prestaciones sea equiparable; al contrario, la cantidad será menor dado el especial sistema de cotización que a continuación se expone.

De igual manera es necesario especificar el problema de los accidentes al ir o volver al centro formativo. Y es que, si bien el tiempo dedicado a la formación no es trabajo efectivo, sí que se considera jornada ordinaria por lo que los accidentes ocurridos en estos trayectos se equiparán a los sucedidos al ir y volver del trabajo<sup>93</sup>.

A nivel de cotización, se establecen reglas más favorables con el fin de promover la celebración de estos contratos. Así, como bien dispone el artículo 44 de la Orden ESS/106/2014, de 31 de enero, para el presente año se fijan unas cuotas únicas de cotización<sup>94</sup> tanto para el empresario (30,52 euros por contingencias comunes; 4,20 euros por contingencias profesionales; 2,32 euros FOGASA; y 1,12 euros formación) como para el trabajador (6,09 euros por contingencias comunes; y 0,15 por formación), inferiores a las cantidades habituales.

De igual modo, el legislador establece incentivos a la contratación, en este sentido, en el artículo 3 Ley 3/2012 se contempla una reducción del 100 por cien de las cotizaciones para las empresas de menos de 250 trabajadores y del 75 por cien para las

---

<sup>93</sup> STSJ de Galicia de 3 febrero de 2012 (AS 2012\192) en los términos recogidos en APILLUELO MARTÍN, Margarita. *El contrato para la formación y el aprendizaje: la cualificación profesional como clave*. 1ª edición. Albacete: Bomarzo, 2014. ISBN 978-84-15923-37-4.

<sup>94</sup> En lo relativo a la cotización por desempleo, señala el art. 44.1.d que la base de cotización será la base mínima correspondiente a las contingencias por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a la que será de aplicación el tipo general (empresario 5,5 por ciento; trabajador 1,55 por ciento).

restantes cuando se contrate a desempleados inscritos en la oficina de empleo. Recientemente, el cuestionado RD-Ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, acordó la modificación de las bonificaciones dispuestas en el artículo 8 de la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato, cuando se contrate a beneficiarios de la Garantía Juvenil, si bien aún no han sido aprobadas. En último lugar señalar que para impulsar la contratación, se mantienen las reducciones de cotización cuando las empresas transformen los contratos para la formación y el aprendizaje en contratos indefinidos, concretamente, la reducción será de 1500 euros (1800 euros si se trata de mujeres) al año durante tres años en términos del artículo 3.2 Ley 3/2012.

En todo caso, estos beneficios han sido constantes en las sucesivas regulaciones; tal es así, que el Estatuto de los Trabajadores de 1980 en su artículo 11 ya señalaba como característica del entonces contrato de formación la reducción de jornada, retribución y cotización a la Seguridad Social.

#### 4. ASPECTOS FORMATIVOS DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Como punto de partida debe recordarse que únicamente pueden ser objeto del contrato para la formación y el aprendizaje los puestos de trabajo que requieran cualificación. En base a esto, el artículo 16 RD 1529/2012 dispone que el trabajador habrá de recibir la formación teórica y práctica<sup>95</sup> necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad (o, en su caso, certificación académica o acreditación parcial

---

<sup>95</sup> La legislación exige expresamente que se proporcione al trabajador conocimientos teóricos y prácticos “no pueden quedar excluidos fuera de la órbita del contrato los conocimientos teóricos [...], pues si un trabajo manual se aprende básicamente con la práctica que da el día a día, no puede aprobarse la actitud de la empresa que desde un primer momento se desentendió de dicha enseñanza teórica a la que se había obligado, siendo que forma parte de su posición jurídico-obligacional en el contrato de trabajo para la formación”. STSJ de Navarra de 2 diciembre de 1993 (AS 1993\5246).

acumulable)<sup>96</sup>. Se exige del mismo modo que la actividad formativa guarde relación con el puesto de trabajo. El RD 1529/2012 reconoce la identificación, casi total, entre los contratos para la formación y el aprendizaje y las prácticas no laborales vinculadas a estudios de formación profesional o certificados de profesionalidad. Así, los trabajadores estarán exentos de realizar el módulo de formación práctica entendiéndose convalidado por el trabajo en alternancia, lo cual supone un avance más en la integración de trabajo y formación<sup>97</sup>.

En todo caso, la actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje será autorizada previamente por el Servicio Público de Empleo competente, que será quien lleve a cabo la gestión, el seguimiento y la evaluación<sup>98</sup>.

Como se acaba de reflejar, la actual legislación exige una estrecha conexión entre la formación a recibir y la actividad a realizar, no aludiendo la posibilidad de que

---

<sup>96</sup> La Ley 3/2012 y el RDL 16/2013 contemplan la posibilidad de suscribir contratos aunque no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionado con el trabajo efectivo a realizar hasta el 31 de diciembre del presente año.

<sup>97</sup> DUQUE GONZÁLEZ, Mario. Análisis actual de la normativa de becarios, formación práctica y contratación de jóvenes. *Revista de Información Laboral*. 2014, núm.2, págs. 81-108, parte Estudios. ISSN 0214-6045.

<sup>98</sup> Señalaba el apartado 8 del citado art. 16 que “*Cuando una misma empresa realice contratos para la formación y el aprendizaje en más de una Comunidad Autónoma, la autorización del acuerdo para la actividad formativa será concedida por el Servicio Público de Empleo Estatal. En ese caso, el seguimiento y evaluación de dicha actividad formativa será realizado por el Servicio Público de Empleo Estatal*”.

La Generalitat de Cataluña promovió un conflicto positivo de competencia ante el Tribunal Constitucional contra dicho art. 16.8, así como contra el último inciso del párrafo primero del art. 22.2; el art. 30.5; el art. 31.2 y la Disposición Final primera del Real Decreto 1529/2012, por considerar que no respetaban el sistema de distribución de competencias derivado de la Constitución y del Estatuto de Autonomía de Cataluña.

El Tribunal Constitucional, en la STC de 13 febrero de 2014 (RTC 2014\27), en el fundamento de derecho quinto declara que “*no ha quedado acreditado que actuaciones controvertidas deban ser necesariamente realizadas por el Estado, pues en el supuesto de que una empresa suscriba los contratos en más de una Comunidad Autónoma no es imprescindible que la autorización de la actividad formativa, así como su seguimiento y evaluación, corresponda al Servicio Público de Empleo Estatal, con lo que el art. 16.8 excede de las competencias estatales art. 149.1.7 CE, siendo inconstitucional y nulo*”; de igual modo, dispone el fundamento noveno que “*lo mismo ha de suceder con la disposición final primera, si bien exclusivamente en la medida en que enuncia el título competencial, art. 149.1.7 CE*”; el resto de cuestiones planteadas son desestimadas por entender que son conformes a la Constitución.



la formación se dirija a la finalización de la educación secundaria obligatoria. Existe un cierto conflicto doctrinal entre quienes siguen admitiendo la posibilidad de que la actividad formativa se oriente a la consecución de los estudios obligatorios a pesar del silencio del legislador y de su afán por potenciar la especialización formativa, y quienes, defiende que la mera terminación de los estudios secundarios supone un incumplimiento del contrato ya que con los mismos no se está adquiriendo la formación necesaria para el concreto puesto de trabajo<sup>99</sup>.

En relación con el contenido de la formación, dispone el RD 1529/2012 que se podrá incluir formación no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse a las circunstancias personales y laborales de cada caso.

Además, tras la reforma de 2012, la necesidad de justificar la impartición de la formación inherente al contrato se establece a la finalización del mismo.

#### 4.1. DURACIÓN DE LA FORMACIÓN

En lo que a la duración de la actividad formativa respecta, de manera genérica el RD 1529/2012 establece que ésta durará, al menos, lo necesario para alcanzar el título o certificado en cuestión y que se desarrollará durante la vigencia del contrato.

Nada señala la actual legislación acerca del momento de inicio de la formación, como sí lo hacía el RD-Ley 10/2011 que exigía el comienzo de la formación dentro de los cuatro meses posteriores a la formalización de la relación contractual<sup>100</sup>. De este modo, se flexibiliza aún más el contrato haciendo posible que la formación se imparta en cualquier momento (artículo 17.2 RD 1529/2012). La posible acumulación de la formación al principio o al final de la relación contractual desvirtúa la finalidad propia del contrato que es la alternancia, el objeto se diluye tanto si la formación se imparte en su totalidad al comienzo sin que el trabajador tenga ningún contacto con el puesto de

---

<sup>99</sup> ROMERO BURILLO, Ana M<sup>a</sup>. La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje: nuevas cuestiones. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2014, núm. 9, parte La reforma laboral. ISSN 1889-1209.

<sup>100</sup> El establecimiento de un plazo de cuatro meses para el inicio de la actividad formativa “constituía indudablemente, una protección frente a la posible acumulación del trabajo efectivo en los primeros meses del contrato para proceder a la resolución del mismo antes del comienzo de la actividad formativa”, así lo reconoce LÓPEZ TERRADA, Eva. La supresión de limitaciones en el contrato para la formación y el aprendizaje. En: LÓPEZ TERRADA, Eva. *Las modalidades de contratación en la reforma laboral de 2012*. 1<sup>a</sup> edición. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2012, págs. 59-68. ISBN 978-84-9033-217-7.

trabajo, como si se lleva a cabo al final una vez que el trabajador ya conoce el funcionamiento práctico del día a día<sup>101</sup>.

Como han ido reflejando las sucesivas regulaciones, dada la naturaleza mixta del contrato, la formación y el trabajo efectivo han de compatibilizarse. En este sentido, dispone la actual redacción del artículo 11.2 ET, introducida por la Ley 3/2012, que el trabajo no podrá exceder del 75 por ciento de la jornada durante el primer año, ni del 85 por ciento los sucesivos. Las anteriores versiones del ET señalaban que la actividad formativa no podía ser inferior al 15 por ciento de la jornada, el RD-Ley 10/2011 elevó ese mínimo hasta el 25 por ciento, y finalmente se ha optado por una situación intermedia.

Los vaivenes en los porcentajes de trabajo y formación ponen nuevamente de reflejo la encrucijada en la que se encuentra el contrato para la formación y el aprendizaje y como las distintas reformas se decantan por potenciar más el aspecto formativo o más el laboral como política de empleo en base a la actividad política y a las circunstancias económico-sociales. La nueva regulación supone de este modo un retroceso en el nivel formativo exigido y *“es criticable que no se exija que el tiempo dedicado a la formación dependa, al menos, de las características del oficio o puesto de trabajo a ocupar y de la duración del proceso formativo”*<sup>102</sup>.

#### 4.2. LUGAR DE IMPARTICIÓN DE LA FORMACIÓN

Dos son las posibilidades que contempla hoy en día el legislador respecto del lugar donde el trabajador puede recibir la formación, por un lado en un centro formativo de los enumerados en la Disposición Adicional quinta de la LO 5/2002; por otro lado, en la propia empresa si ésta cuenta con las instalaciones y el personal pertinente, siendo necesario realizar periodos en los centros enumerados anteriormente.

El RD Ley 10/2011 exigía que la actividad formativa se impartiera en la red de centros de la LO 5/2002; esta novedad fue elogiada por gran parte de la doctrina al

---

<sup>101</sup> APILLUELO MARTÍN, Margarita. *El contrato para la formación y el aprendizaje: la cualificación profesional como clave*. 1ª edición. Albacete: Bomarzo, 2014. ISBN 978-84-15923-37-4.

<sup>102</sup> LLEÓ CASANOVA, Beatriz. Incidencia de las reformas de 2012 en la contratación laboral y en la formación profesional. En: ALFONSO MELLADO, Carlos L. RODRÍGUEZ PASTOR, Guillermo E. (Directores). *Reforma laboral 2012. Últimas reformas laborales y de la Seguridad Social*. 1ª edición. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2013, págs. 59-124. ISBN 987-84-9033-662-5.

considerar que mejoraba la calidad de la enseñanza y liberaba al empresario de la carga que supone asumir de manera directa la formación. A pesar de ello, la Ley 3/2012, siguiendo el sistema alemán, reintrodujo la posibilidad de impartición en la empresa<sup>103</sup>. Reiterando lo anterior, respecto al inusual hecho de que sea la propia empresa la que dispense también la formación, son varios los autores reticentes al considerar que dicha medida puede suponer un empeoramiento de la calidad de la actividad formativa así como una dificultad añadida a la hora de efectuar los controles de cumplimiento<sup>104</sup>.

En cuanto a las formas de llevar a cabo la formación, el artículo 17 RD 1529/2012 (como ya hacían en similares términos el artículo 10 del Real Decreto 488/1998 y el artículo 10 del RD 34/2008) señala que las actividades formativas podrán impartirse de forma presencial, teleformación, a distancia o mixta. En las modalidades no presenciales, se deberá controlar la adquisición de conocimientos, no basta con la mera entrega del material al trabajador<sup>105</sup>, y es que *“cuando estamos ante enseñanza presencial, la mera asistencia del trabajador a las clases teóricas, con independencia de su aprovechamiento final, bastaría para entender que la formación se ha impartido. Pero en el caso de la enseñanza a distancia la asistencia a las clases es sustituida por la lectura y estudio de la documentación entregada periódicamente y, por tanto, la formación no existe si dicha lectura y estudio no se produce, algo que sólo se puede acreditar mediante el seguimiento de los ejercicios teóricos [...] El empresario no está obligado a garantizar que la trabajadora curse su formación con aprovechamiento, pero sí a hacer un seguimiento de que esto es así, puesto que no en vano en el seno del contrato para la formación se inserta una obligación de tutoría [...] Por consiguiente, si no se ha impartido formación teórica al trabajador más allá de la entrega formal de*

---

<sup>103</sup> ROMERO BURILLO, Ana M<sup>a</sup>. La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje: nuevas cuestiones. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2014, núm. 9, parte La reforma laboral. ISSN 1889-1209.

<sup>104</sup> RAMOS MORAGUES, Francisco. Reforma del contrato para la formación y el aprendizaje. En: THIBAUT ARANDA, Javier (Director); JURADO SEGOVIA, Ángel (Coordinador). *Reforma Laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*. 1<sup>a</sup> edición. Madrid: La Ley, 2012, págs. 97-119. ISBN 978-84-9020-123-7.

<sup>105</sup> GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración. Los contratos formativos. En: GARCÍA ORTEGA, Jesús; GARCÍA RUBIO, M<sup>a</sup> Amparo; GOERLICH PESET, José M<sup>a</sup> (Coordinador); GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración; LÓPEZ TERRADA, Mercedes. *Contratación Laboral y tipos de contrato: criterios jurisprudenciales*. 1<sup>a</sup> edición. Valladolid: Lex Nova. 2010, págs. 243-294. ISBN 978-84-9898-116-2.

*una documentación [...] el contrato haya de entenderse de naturaleza ordinaria y por tiempo indefinido*”<sup>106</sup>.

La actual redacción del artículo 11.2 ET suprime la mención expresa de que la formación teórica se imparta fuera del puesto de trabajo si bien ha de entenderse todavía aplicable la versión introducida por la Ley 35/2010 en consonancia con lo ya expuesto.

Por su parte, la versión original del ET señalaba en el artículo 11.2 e) que las empresas que incumplieran sus obligaciones en relación con la formación teórica deberían abonar al trabajador la diferencia entre el salario percibido, y el salario mínimo interprofesional o el pactado en convenio colectivo, sin perjuicio de la sanción procedente, previsión tampoco recogida en la redacción vigente de la norma.

De igual modo, se ha eliminado el apartado<sup>107</sup> que presumía la novación del contrato de formación en contrato ordinario e indefinido en los supuestos de total incumplimiento de la formación teórica, a pesar de ello aun ha de considerarse en vigor puesto que de lo contrario se desnaturalizaría la relación contractual.

En relación con esta conversión, a nivel doctrinal se ha analizado el entonces vigente artículo 11.2.k) ET determinando que el mismo no resultaba de aplicación cuando por parte del empresario no existe intención de incumplir los deberes de formación, cuando el trabajador no se opone a la modalidad de enseñanza llevada a cabo, ni cuando se prueba el cumplimiento material de la formación teórica; en sentido contrario, cuando se pone en duda la efectividad de la formación o se acredita el incumplimiento sí procedería la novación, pudiendo optar el trabajador por exigir el despido o la cantidad correspondiente de salario<sup>108</sup>.

Y es que, en lo referente a las modalidades de impartición de la formación, como ha resaltado la jurisprudencia, lo verdaderamente importante es acreditar que se han adquirido los conocimientos necesarios para el oficio en cuestión aunque no se hayan respetado estrictamente los requisitos formales.<sup>109</sup>

---

<sup>106</sup> STSJ de Galicia de 5 de mayo de 2006 (JUR 2007\208764).

<sup>107</sup> Art. 11.2.k) ET “*El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad las obligaciones que le correspondan en materia de formación teórica*”.

<sup>108</sup> VILA TIerno, Francisco. De nuevo a vueltas con el proceso de cualificación en el contrato para la formación. La ausencia de causalidad en supuestos de enseñanza a distancia. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2009, num.5, paraf.20095, págs. 49-58, parte Presentación. ISSN 1889-1209.

<sup>109</sup> STS de 10 de febrero de 2003 (RJ 2003\3059).

### 4.3. OBLIGACIONES DE LAS PARTES CONTRATANTES

#### 4.3.1. EMPRESARIOS

Los contratos formativos acarrearán ventajas económicas para las empresas (salarios, cotizaciones...), pero como contrapartida también imponen una serie de obligaciones.

Ha sido constante en las sucesivas regulaciones y a nivel jurisprudencia la referencia al deber del empresario de asumir una obligación genérica consistente en facilitar que el trabajador obtenga la cualificación adecuada al oficio objeto del contrato<sup>110</sup>.

Así, dada la naturaleza mixta del contrato, el empresario tendrá la obligación de proporcionar la formación teórica y práctica necesaria en función de la normativa vigente en cada momento, y de adaptar el trabajo a las características del trabajador (artículo 16.2 RD 1529/2012). Ahora bien, no basta con que el empleador encomiende “*una especie de deberes para casa*” atribuyendo toda la responsabilidad al trabajador, sino que ha de cumplir el deber personal impuesto por la Ley garantizando la óptima adquisición de los conocimientos en alternancia con el trabajo desempeñado en la empresa<sup>111</sup>.

Siguiendo lo dispuesto por la actual legislación, las obligaciones empresariales arrancan antes de la formalización del contrato, el empresario deberá verificar que existe una actividad formativa relacionada con el puesto de trabajo (artículo 16.4 RD 1529/2012). La correspondencia entre la titulación y el trabajo no tiene “*que ser absoluta ni rígidamente nominalista bastando que la prestación laboral permita el ejercicio de todas o alguna de las enseñanzas teóricas acreditadas*”<sup>112</sup>.

Como ya se señaló a la hora de abordar la formalización del contrato, la empresa deberá suscribir un acuerdo<sup>113</sup> con el centro u órgano que vaya a impartir la formación (o la propia empresa si es la que va a llevar a cabo la actividad formativa) y el trabajador, que se adjuntará como anexo al contrato y en el que se recogerán los datos básicos relativos al ámbito educativo de la relación contractual.

---

<sup>110</sup> STS de 10 de febrero de 2003 (RJ 2003\3059).

<sup>111</sup> STSJ de Asturias de 30 marzo de 2001 (JUR 2001\141605).

<sup>112</sup> STSJ de Castilla y León de 22 de septiembre, Sala de lo Social de Valladolid (JUR 2004\74483).

<sup>113</sup> Art. 21 RD 1529/2012.

#### 4.3.2. TRABAJADORES

Como en toda relación contractual, el trabajador deberá cumplir las obligaciones concretas del puesto de trabajo, las normas de prevención de riesgos laborales e higiene y las órdenes empresariales con arreglo a los principios de buena fe y diligencia.

El RD 1529/2012 concreta los deberes de los sujetos contratados para la formación y el aprendizaje disponiendo que estos deberán llevar a cabo el trabajo y participar en la actividad formativa con efectividad.

La dualidad de trabajo y formación característica de este tipo de contrato queda nuevamente reflejada en el artículo 16.2 “*in fine*” del mencionado RD 1529/2012 al considerar como posible falta contractual la inasistencia o impuntualidad a la formación.

Correlativamente a la obligación del empresario de dar formación se encuentra la obligación del trabajador de aprovechar dichas enseñanzas<sup>114</sup>. El incumplimiento de dicho deber por parte del contratado no puede ser imputado a la empresa, esto es, no dará lugar a la novación contractual<sup>115</sup>.

#### 4.3.3. LA TUTELA DEL CONTRATO

La obligación de tutorizar el proceso formativo vinculado a la relación contractual ha sido tradicionalmente una de las obligaciones del empresario.

La normativa vigente realiza una somera regulación de esta cuestión así, disponiendo el artículo 20 RD 1529/2012 que deberán designarse dos tutores, uno en la empresa en los mismos términos que en las precedentes regulaciones, y otro en el centro formativo. A falta de mayores especificidades, la doctrina considera la negociación colectiva como una fuente de peso en esta materia<sup>116</sup>.

---

<sup>114</sup> El trabajador ha de mostrar “*una actitud activa*” hacia la formación, “*una conducta renuente impediría responsabilizar a la empresa de las carencias a detectar en el proceso formativo*”.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto. El contenido de las enseñanzas profesionales en el contrato para la formación. Reflexiones y comentarios a la STSJ País Vasco, de 15 de enero de 2008 (Rec.2737/2007). *Revista de Derecho Social*. 2009, núm. 45, págs. 195-205, Análisis de jurisprudencia. ISSN 1138-8692.

<sup>115</sup> STSJ de Asturias de 29 septiembre de 2006 (AS 2007\157).

<sup>116</sup> ROMERO BURILLO, Ana M<sup>a</sup>. La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje: nuevas cuestiones. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2014, núm. 9, parte La reforma laboral. ISSN 1889-1209.

La obligación de tutela puede ser ejercida personalmente por el empresario o de manera indirecta por una persona que éste nombre. En todo caso, el designado tutor en la empresa ha de tener la cualificación o experiencia adecuada y ha de estar en disposición de ejercitar sus funciones<sup>117</sup>; así, *“la tutela puede ejercerse por un trabajador de la empresa, si tiene la cualificación o experiencia profesional adecuada y el empresario personalmente no desarrolla su actividad en la empresa”*<sup>118</sup>. Con independencia de quien ejerza la tutela, el tutor deberá supervisar personalmente y de manera continuada la actividad formativa y el trabajo del contratado velando por el cumplimiento de la normativa. El incumplimiento de esta obligación es considerado por los Tribunales fraude de ley, y por tanto, da lugar a la conversión del contrato para la formación y el aprendizaje en un contrato común e indefinido<sup>119</sup>.

Un sector de la doctrina judicial considera una *“limitación no expresa pero sí implícita”* que el tutor sea del centro en que el trabajador contratado para la formación desarrolle su trabajo efectivo al entender que *“la tutela a distancia”* concuerda mal con el régimen jurídico de un contrato para la formación<sup>120</sup>.

En lo relativo al tutor del centro formativo, novedad introducida por la legislación actual, la tutela será ejercida por un profesor o formador del mismo, que responderá de la programación y desarrollo de la actividad formativa coordinando la actuación de la empresa y de los distintos profesores intervinientes.

En último lugar, señalar que la normativa en vigor ha suprimido cualquier referencia al número de trabajadores por tutor<sup>121</sup>, al igual que ha ocurrido con los límites de contratos formativos por empresa, con el fin de facilitar la suscripción de estos

---

<sup>117</sup> La STSJ del País Vasco de 7 septiembre (AS 2004\3566) dispone lo siguiente respecto de la designación como tutor del empresario que está de baja laboral y vive en Madrid, *“esto, no sólo es inadmisibile sino que ya desde un primer momento denota una clara voluntad de transgredir los deberes que afectan al tutor”*.

<sup>118</sup> STSJ Castilla y León de 25 octubre de 2004, Sala de lo Social de Valladolid (AS 2004\3108).

<sup>119</sup> La STSJ de Madrid de 27 marzo de 2006 (AS 2006\1335) estimó la existencia de fraude de ley en el supuesto de un trabajador que pese a haber realizado un curso de formación profesional, no recibió formación práctica ni estuvo bajo la necesaria supervisión del tutor designado.

<sup>120</sup> STSJ de Castilla-La Mancha de 20 febrero de 2003 (AS 2003\2167).

<sup>121</sup> El RD 488/1998, hoy consolidado, establecía en su art. 8.3 *“in fine”* que *“cada tutor no podrá tener asignados más de tres trabajadores contratados para la formación, salvo que se determine un número distinto en los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 7, apartado 1, del presente Real Decreto”*.

vínculos. Este aspecto ha sido criticado por gran parte de la doctrina al considerar que se dificulta con ello el seguimiento personal y constante que exige la Ley favoreciendo el incumplimiento de las exigencias propias de la relación contractual dado el menor control.

#### 4.3.4. LA ACREDITACIÓN DE LA CUALIFICACIÓN

La naturaleza mixta del contrato para la formación y el aprendizaje hace necesario que a la finalización del contrato se certifique la formación adquirida por el trabajador.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 11.2 e) ET, la acreditación de la cualificación alcanzada será llevada a cabo a solicitud del trabajador por la Administración Pública pertinente en los términos de la LO 5/2002 de Cualificaciones y Formación Profesional y el RD 1224/2009 de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral.

En las sucesivas regulaciones de esta modalidad contractual se ha hecho siempre alusión a la verificación de los conocimientos adquiridos con el fin de facilitar la integración de los trabajadores en el mercado laboral, si bien de diferentes modos.

Actualmente, la acreditación de la competencia ya no se configura como una obligación del empresario como sí ocurría en las anteriores versiones<sup>122</sup> del Estatuto de los Trabajadores que le exigían la entrega de un certificado dejando constancia de la duración de la actividad formativa y del nivel adquirido.

Las cualificaciones o competencias profesionales adquiridas quedarán recogidas en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo para garantizar la transparencia del mercado y la libre circulación.

#### 4.4. FINANCIACIÓN DEL CONTRATO

*“La actividad formativa inherente al contrato para la formación y aprendizaje se realizará con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal”*, de este modo arranca el artículo 24 RD 1529/2012 la regulación de la financiación y ello

---

<sup>122</sup> Art. 11.2 g) ET (redacción introducida por la Ley 63/1997) y art. 11.2 g) ET (redacción introducida por la Ley 35/2010).



pone sobre la pista de la intención del legislador de fomentar la cualificación de los trabajadores por esta vía a fin de mejorar el rendimiento general del Estado.

Son diversas las vías de financiación que contempla el precepto. De un lado, permite que vía Orden Ministerial se fijen cuantías de bonificación en las cotizaciones empresariales para la financiación del coste formativo. De otro lado, se contempla la posibilidad de que el Servicio Público de Empleo conceda subvenciones a las Comunidades Autónomas y al Ministerio de Educación, así como la posible suscripción de Convenios de Colaboración con las Comunidades Autónomas, para financiar los costes adicionales que pueda acarrear la actividad formativa ligada a esta modalidad contractual.

La Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, fija los costes máximos de formación financiados distinguiendo entre las diferentes modalidades de impartición.

De igual modo, la citada Orden desarrolla el contenido mínimo de los Convenios de colaboración de las Administraciones Públicas en su artículo 11: indicación del número de plazas y de los títulos ofertados, estimación de los costes máximos...

En caso de que el empresario incumpla los deberes formativos, deberá reintegrar las bonificaciones que le hayan sido de aplicación.

Cuando se trata de contratos para la formación y el aprendizaje suscritos en el marco de acciones previstas en el artículo 25.1.d) Ley 56/2003, la financiación se regirá por lo previsto expresamente en dicho precepto legal.

## 5. LOS INCUMPLIMIENTOS CONTRACTUALES

En diversas ocasiones se ha hecho alusión al incumplimiento de los requisitos del contrato para formación y el aprendizaje, y a la posibilidad de conversión del mismo en un contrato ordinario y por tiempo indefinido. Al hilo de esto, son tres los supuestos que cabe citar<sup>123</sup>:

- El incumplimiento total de la formación teórica.
- La infracción formal de alguna de las garantías exigidas para la formalización del contrato.

---

<sup>123</sup> VILA TIerno, Francisco. De nuevo a vueltas con el proceso de cualificación en el contrato para la formación. La ausencia de causalidad en supuestos de enseñanza a distancia. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2009, num.5, paraf.20095, págs. 49-58, parte Presentación. ISSN 1889-1209.

- Los supuestos de fraude de ley en virtud de lo recogido en los artículos 15.3 ET y 6.4 CC.

Tanto la doctrina como la jurisprudencia consideran no obstante que han de distinguirse dos modalidades de incumplimiento, el incumplimiento total, que es el que da lugar a la novación, y el incumplimiento parcial, para aquellas faltas de menor trascendencia, que no da lugar a la conversión de la relación contractual sino a la reclamación de los salarios que debería haber percibido el empleado por la actividad efectivamente realizada<sup>124</sup>. De este modo, y como bien se refleja en algunos fallos, habrá que examinar en cada caso el grado de incumplimiento para determinar las consecuencias<sup>125</sup>.

Cabe citar como ejemplos de incumplimiento parcial no concluir la formación<sup>126</sup> o no respetar lo dispuesto en el convenio colectivo<sup>127</sup> sobre la manera de impartir la formación.

Por el contrario, como supuestos de incumplimiento total ha de señalarse, entre otros, la omisión de la formación<sup>128</sup> o la insuficiencia de la misma<sup>129</sup>, la ausencia de seguimiento en la formación a distancia, la suscripción del contrato con un trabajador que ya haya prestado los mismos servicios en la empresa<sup>130</sup> o el incumplimiento de los requisitos de edad o formación, todos ellos ya mencionados con anterioridad.

---

<sup>124</sup> GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración. Los contratos formativos. En: GARCÍA ORTEGA, Jesús; GARCÍA RUBIO, M<sup>a</sup> Amparo; GOERLICH PESET, José M<sup>a</sup> (Coordinador); GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración; LÓPEZ TERRADA, Mercedes. *Contratación Laboral y tipos de contrato: criterios jurisprudenciales*. 1<sup>a</sup> edición. Valladolid: Lex Nova. 2010, págs. 243-294. ISBN 978-84-9898-116-2.

<sup>125</sup> STSJ de Castilla-La Mancha de 24 de enero de 2006 (AS 2006\636).

<sup>126</sup> La STJS Murcia de 9 de septiembre de 2003 (JUR 2003\250591) señala que *“consta que se impartió a la trabajadora la enseñanza correspondiente al año 2001 pero no la del año 2002, con lo cual estamos ante un incumplimiento parcial”*.

<sup>127</sup> En la STSJ Castilla y León de 5 julio de 2004, Sala de lo Social de Valladolid (JUR 2004\191896) el Convenio Colectivo exigía que la formación se impartiera de modo personal y por el contrario se realizó a través de un centro a distancia, a pesar de ello, el Tribunal entendió que *“de dicho incumplimiento de la cláusula convencional no resulta que el contrato se haya celebrado en fraude de ley, ya que se cumplió con la finalidad del mismo”*.

<sup>128</sup> STSJ de Cataluña de 30 diciembre de 2004 (JUR 2005\55741).

<sup>129</sup> STSJ de Castilla-La Mancha de 20 febrero de 2003 (AS 2003\2167).

<sup>130</sup> STSJ de la Comunidad Valenciana de 8 abril de 2005 (AS 2005\1042).

## 6. LAS ETT Y LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Una de las principales novedades introducidas en el contrato para la formación y el aprendizaje en el seno de las reformas laborales impulsadas por la situación de coyuntura económica en la que se encuentra el país, es la posibilidad de que las empresas de trabajo temporal (ETT) puedan celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias<sup>131</sup>.

La apertura de esta modalidad contractual a las ETT con el fin de fomentar la contratación de los jóvenes fue introducida por el RD-Ley 4/2013 y la Ley 11/2013. A raíz de las citadas normas, la Ley 14/1994 de regulación de estas empresas y el RD 1529/2012 de desarrollo del contrato para la formación y el aprendizaje recogieron la posibilidad de utilización de este contrato en los términos previstos en el artículo 11.2 ET acabando con la prohibición expresa contenida en el artículo 10.2 de la mencionada Ley 14/1994.

La doble naturaleza del contrato para la formación y el aprendizaje, laboral y formativa, y la existencia en estos supuestos de dos empresas, la ETT y la empresa usuaria, hace necesario determinar la forma de cumplimiento de las obligaciones, en especial de las referentes a la actividad formativa. Atendiendo a lo previsto en el artículo 6 bis RD 1529/2012, *“la empresa de trabajo temporal será la responsable de las obligaciones relativas a los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje”*, y en idénticos términos se pronuncia el artículo 12.3 bis de la Ley 14/1994. De este modo, serán las ETT las que deberán proporcionar la formación teórica y práctica necesaria, en la propia empresa, si esta cumple las exigencias legales, o en caso contrario por medio de un centro educativo, lo cual implicaría la intervención de un nuevo sujeto en la ya de por sí complicada relación contractual. En lo que respecta al papel de las empresas usuarias, en principio éstas son las grandes beneficiarias de la regulación al quedar exoneradas de cargas y resultar favorecidas con las ventajas económicas propias de los contratos formativo; no obstante, el artículo 20.1 RD 1529/2012 atribuye a estas empresas la tutela del contrato debiendo por tanto velar

---

<sup>131</sup> GONZÁLEZ DÍAZ, Francisco A. Un análisis de los estímulos a la contratación contenidos en la Ley 11/2013. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2013, núm.8, parte La reforma laboral. ISSN 1889-1209.

personal y constantemente por la actividad formativa y el trabajo desempeñado por el empleado, y actuar como intermediarios con las ETT<sup>132</sup>. Así, en la contratación a través de ETT aparecen tres tutores, el tutor de la actividad formativa, y dos tutores de la actividad laboral, uno por cada empresa, debiendo en especial estos últimos estar en coordinación permanente para el correcto funcionamiento del proceso.

A falta de datos actuales sobre la trascendencia de esta medida, cabe remontarse al momento de su aprobación para conocer su repercusión. “*El Gobierno aprueba sin consenso que las ETT puedan hacer contratos de formación*” subrayaba El País Economía<sup>133</sup> en su edición del 23 de febrero de 2013; “*un gesto más por parte del Gobierno de apostar por la temporalidad para frenar el desempleo juvenil*” recalcaba Portalett.com<sup>134</sup> el 10 de marzo del mismo año; una medida que “*solamente es para satisfacer a las empresas de trabajo temporal y eso sí que es una absoluta precariedad y absoluta situación de desregulación en la contratación de jóvenes*” sostenía CCOO; una forma de ocupar puestos vacantes y mejorar la intermediación de las ETT, defendía Mariano Rajoy en su intervención en el Congreso de los Diputados...

Al hilo de esta controvertida incorporación cabe abordar el asunto de la intermediación, pública o privada, en la colocación de trabajadores. En España, el Servicio Público de Empleo sólo intermedia un 3 por ciento del total de las ofertas de trabajo, y el papel de las ETT u otras agencias privadas tampoco es de gran peso, lo cual choca con la tendencia al alza de la colaboración público-privada de estas entidades en el resto de Europa. Así por ejemplo, como refleja el portal Teinteresa.es<sup>135</sup>, en Reino Unido llevan recurriendo a la vía colaborativa desde la década de los noventa con el fin de evitar políticas injustas y ayudar a las personas a reintegrarse en el empleo ofreciendo el apoyo necesario, incluidos los aspectos formativos, por medio de diversos programas, es el caso del reciente “*Work Programme*”; en Alemania, en 2002 se firmó el primer acuerdo marco de colaboración entre la federación nacional BZA de agencias

---

<sup>132</sup> SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen. El contrato para la formación tras las reformas de 2012 y 2013. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2014, núm. 11, parte La reforma laboral. ISSN 1889-1209.

<sup>133</sup> El País Economía. *El Gobierno aprueba sin consenso que las ETT puedan hacer contratos de formación*. 23/02/2013 [http://economia.elpais.com/economia/2013/02/22/actualidad/1361565226\\_040919.html](http://economia.elpais.com/economia/2013/02/22/actualidad/1361565226_040919.html)

<sup>134</sup> PortalETT.com *Se abre la puerta a que las empresas de trabajo temporal puedan formalizar contratos para la formación y el aprendizaje*. 10/3/2013 <http://www.portalett.com/blog/?p=24>

<sup>135</sup> Teinteresa.es *La colaboración público-privada en la gestión del empleo es eficaz en Europa*. 25/6/2014 [http://www.teinteresa.es/dinero/colaboracion-publico-privada-gestion-mostrado-Europa\\_0\\_1162686209.html](http://www.teinteresa.es/dinero/colaboracion-publico-privada-gestion-mostrado-Europa_0_1162686209.html)

privadas con los servicios públicos, de igual modo, se produce un trasvase de datos de los desempleados y las empresas por parte de los servicios públicos y las agencias privadas; en similares términos existen modelos en Holanda desde la década de los ochenta, y en Francia desde mediados de los noventa.

En conclusión, la apertura de los contratos formativos a las ETT supone una nueva posibilidad de intervención en el mercado laboral, ámbito no muy desarrollado en España, que puede permitir una mayor contratación de jóvenes sin formación y experiencia, pero así mismo puede plantear problemas dado los estrictos requisitos propios de la naturaleza dual de los contratos formativos y la naturaleza propia de este tipo de empresas<sup>136</sup>.

---

<sup>136</sup> PortalETT.com *Se abre la puerta a que las empresas de trabajo temporal puedan formalizar contratos para la formación y el aprendizaje.* 10/3/2013 <http://www.portalett.com/blog/?p=24>

*“Las Empresas de trabajo Temporal ofertan algo nuevo, el problema reside que ese “algo nuevo” es un contrato que tiene por finalidad la formación del trabajador, y la finalidad de la ETT es, según la ley que la regula “poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados”. Choca pues en finalidades, y se corre el riesgo de que se desvirtúe en masa el objeto del contrato para la formación, convirtiéndolo en un nuevo tipo de contrato de trabajo temporal. Por otro lado, el que las ETTs lo oferten puede traducirse en un aumento de la contratación para los jóvenes”.*

#### IV. LA FORMACIÓN DUAL

##### 1. INTRODUCCIÓN. EL MODELO ALEMÁN

Uno de los momentos de la vida de un individuo que más complejidad presenta es el cambio del ámbito educativo al laboral, y más aun cuando el nivel de cualificación es escaso, hecho que se refleja en los elevados datos de desempleo juvenil que se registran.

En España y en los ordenamientos próximos se han ido desarrollando diversos mecanismos para atenuar el “salto” de una a otra esfera y así es como han surgido los contratos formativos, como el ya desarrollado contrato para la formación y el aprendizaje<sup>137</sup>.

A pesar de existir fórmulas de inserción en todos los Estados cercanos, el modelo que siempre se ha tomado como ejemplo y objetivo a alcanzar es el de Alemania, la denominada formación dual.

El modelo alemán<sup>138</sup> consiste en un régimen de formación en alternancia con el empleo que busca incorporar a los jóvenes al mercado laboral y estimularlos para la formación “*proponiendo como pilares fundamentales la continuidad en el proceso enseñanza/aprendizaje y la necesidad de generar mecanismos de ida y vuelta entre el espacio de formación (la institución educativa) y el espacio de producción (la empresa)*”<sup>139</sup>. Se concibe, por tanto, como un sistema que permite concluir la educación obligatoria habiendo adquirido ya experiencia laboral y no como una alternativa al fracaso escolar, que es en gran medida como se contempla en el ordenamiento español.

La formación dual en Alemania tiene su origen en la Edad Media, concretamente en el seno de los gremios y las corporaciones propias de esa época, y es ese origen de maestros-profesionales lo que caracteriza el sistema y lo diferencia de la pura formación

---

<sup>137</sup> En Francia existe el denominado contrato de aprendizaje para trabajadores entre 16 y 25 años que alterna formación teórica en centros autorizados y formación práctica en la empresa. En Italia existe el contrato de inserción que de igual modo busca la adquisición de formación y aptitudes profesionales.

<sup>138</sup> LAUTERBACH, Uwe; LANZENDORF, Ute. El sistema dual de la Formación Profesional en Alemania: funcionamiento y situación actual. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*. 1997, núm. 30, págs. 51-68. ISSN 0213-8646.

<sup>139</sup> NIETO ROJAS, Patricia. La formación dual como política activa de empleo. La escasa empleabilidad de los jóvenes sin cualificación como telón de fondo. *Revista de Información Laboral*. 2014, núm. 2, parte Estudios, págs. 43-66. ISSN 0214-6045.

escolar. De este modo, se emplea el término “sistema dual” porque son dos los sujetos encargados de la enseñanza, la empresa y el centro formativo, y ambos actúan conjuntamente, no de forma aislada. La propia naturaleza del modelo otorga por tanto dos ventajas, de un lado capacita a los jóvenes para su entrada en el mercado laboral, y de otro lado permite a las empresas cubrir las necesidades al formar a los jóvenes para las concretas exigencias requeridas reduciendo los desequilibrios entre la oferta y la demanda<sup>140</sup>.

El sistema de formación dual alemán se lleva a cabo por medio de un contrato formativo temporal que garantiza la alternancia entre la formación en instituciones educativas y la adquisición de competencias profesionales en la empresa, y que concluye con la obtención de un diploma<sup>141</sup> que reconoce a nivel nacional la cualificación lograda. Especial relevancia tiene la intervención en el desarrollo de esta formación alternativa de todos los agentes sociales, el Ministerio de Educación fija los principios rectores, los sindicatos y las patronales diseñan la formación, las cámaras de comercio seleccionan a los trabajadores y las empresas y acreditan las competencias adquiridas, y finalmente las empresas son las que financian la formación<sup>142</sup>. La participación de todos los actores pone de relieve el gran calado del sistema en el país germano lo cual se traduce en los altos niveles de seguimiento<sup>143</sup> del mismo; no obstante, en los últimos tiempos se ha producido un cierto descenso de la intervención privada que se ha tratado de paliar con colaboración pública y con bonificaciones, y han surgido deficiencias por los elevados costes en determinados ámbitos.

---

<sup>140</sup> OCHOA SARACHAGA, Joaquín. La alternativa de un Sistema Dual de Formación Profesional. *Boletín del Círculo de Empresarios*. 1989, núm. 47, págs. 95-106. ISSN 0211-1535.

<sup>141</sup> Para la obtención del diploma es necesario concluir el programa y que la formación en la empresa suponga entre el 50 y el 70 por ciento de la jornada. En caso de no concluir la formación, los trabajadores reciben un certificado de acreditación de los módulos terminados.

<sup>142</sup> LAUTERBACH, Uwe; LANZENDORF, Ute. El sistema dual de la Formación Profesional en Alemania: funcionamiento y situación actual. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*. 1997, núm. 30, págs. 51-68. ISSN 0213-8646.

<sup>143</sup> El 47,5 por ciento de los jóvenes en edad escolar forma parte del sistema de formación dual y más del 60 por ciento de los trabajadores permanecieron en la misma empresa tras la finalización del contrato formativo.

NIETO ROJAS, Patricia. La formación dual como política activa de empleo. La escasa empleabilidad de los jóvenes sin cualificación como telón de fondo. *Revista de Información Laboral*. 2014, núm. 2, parte Estudios, págs. 43-66. ISSN 0214-6045.

Retornando al ordenamiento español, el legislador ha tratado de trasladar el modelo formativo alemán al sistema español por medio 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.

## 2. LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL EN EL RD 1529/2012

Como punto de partida, según dispone el artículo 2 RD 1529/2012 por formación dual se entiende 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*”, incluyendo en dicho ámbito la formación impartida en los contratos para la formación y el aprendizaje, así como los proyectos desarrollados en el ámbito del sistema educativo.

De la definición dada por el legislador nacional se desprende con claridad la doble finalidad propia del modelo alemán, esto es, la adquisición de formación y de aptitudes profesionales.

Siguiendo el articulado del RD, el tercer precepto señala diversas modalidades de desarrollo de la formación dual:

- Formación exclusiva en centro formativo en alternancia con la actividad laboral que se lleva a cabo en la empresa (artículo 29 RD 1529/2012).
- Formación con participación de la empresa, proporcionando las empresas los espacios, las instalaciones o los expertos oportunos.
- Formación compartida en empresa autorizada o acreditada y en centro de formación.
- Formación exclusiva en la empresa (artículo 18.4 RD 1529/2014).

Como puede desprenderse en cierto modo de las distintas formas de realización, el sistema dual exige una mayor involucración que el sistema educativo tradicional ya que además de los estudiantes, las familias y los profesores, es necesaria la cooperación de las empresas y la intervención de los sindicatos como nexo de unión y organización



de los planes en función de las necesidades existentes<sup>144</sup>. Especial complejidad presenta además España por su estructura territorial, y es que, dado el reparto competencial establecido en la Constitución, es necesaria la coordinación entre el Estado y las CC.AA. para garantizar la igualdad de todos los jóvenes y la coherencia e integridad del mercado laboral. En este sentido, señalar que la regulación de la formación dual tiene carácter de norma básica estatal en materia educativa de modo que deberá ser respetada por las CC.AA. quienes, no obstante, podrán realizar modificaciones<sup>145</sup>.

El propósito de la formación profesional dual es aumentar el nivel formativo y de cualificación de la población a fin de mejorar el mercado laboral, haciéndolo más competitivo y comprometido, y facilitar la incorporación al mismo, mejorando su resistencia frente a desequilibrios económicos futuros, como así se desprende de la lectura del artículo 28.2 RD 1529/2012<sup>146</sup>.

Con los programas de formación dual se trata por tanto de fomentar los ciclos de formación profesional en participación con las empresas, mediando o no contrato formativo. De este modo, el contrato para la formación y el aprendizaje es un instrumento útil para el desarrollo de esta formación alternativa pero, como bien señala el RD, también son posibles los proyectos en ausencia de contrato, pudiendo concederse en esos supuestos a los alumnos becas de diversos orígenes en los términos previstos en el artículo 33.

Partiendo de lo anterior, para lo relativo al ámbito formativo, en los supuestos en los que media contrato ha de estarse a lo ya dispuesto para el contrato para la formación

---

<sup>144</sup> GARCÍA PEREA, Pilar; GARCÍA CORIA, Roberto. Formación Profesional Dual e inserción laboral en el Área del Euro. *Boletín Económico del Banco de España*. 2014, febrero, págs. 63-74. ISSN 1579 – 8623.

<sup>145</sup> DUQUE GONZÁLEZ, Mario. Análisis actual de la normativa de becarios, formación práctica y contratación de jóvenes. *Revista de Información Laboral*. 2014, núm.2, págs. 81-108, parte Estudios. ISSN 0214-6045.

<sup>146</sup> “El sistema en alternancia permite al trabajador aplicar sus conocimientos teóricos, obtener conocimientos prácticos al hilo de los teóricos, acercarse a lo que suponen las condiciones de trabajo y, en fin, adaptar sus aptitudes y comportamientos al medio laboral”, APILLUELO MARTÍN, Margarita. *El contrato para la formación y el aprendizaje: la cualificación profesional como clave*. 1ª edición. Albacete: Bomarzo, 2014. ISBN 978-84-15923-37-4.

y el aprendizaje puesto que se rige por lo previsto en el Capítulo II del Título II del RD<sup>147</sup>.

En todo caso, para el inicio de estos proyectos, la empresa deberá suscribir un Convenio con la Administración pertinente en el que se haga referencia a los aspectos básicos fijados por el legislador: programa, número de alumnos, becas, jornada, condiciones de los intervinientes... Precisa el RD 1529/2012 en el artículo 30 en su apartado segundo que cuando son varias la Comunidades afectadas intervendrá el Ministerio de Educación; dicho precepto suscitó una cuestión de competencia ante el Tribunal Constitucional presentada por la Generalitat de Cataluña y desestimada por entenderse conforme a la Constitución<sup>148</sup>.

Seguidamente, el RD fija las reglas estructurales para el desarrollo de la formación dual. Así establece que la empresa ha de participar al menos en el 33 por ciento de las horas en la formación, dispone que la formación ha de ser previa a las prácticas en la empresa, permite la ampliación del ciclo hasta 3 años, impone la coordinación entre el centro formativo y la empresa para el correcto desarrollo del programa y encomienda a las Administraciones la evaluación y seguimiento.

En los sistemas de formación en alternancia, la figura del tutor es clave para el correcto aprendizaje y desarrollo de la actividad, esto es, para la adquisición de la cualificación profesional pretendida. En este sentido, se deberá seguir lo dispuesto para la tutela del contrato para la formación y el aprendizaje con las pertinentes especificidades previstas en la normativa.

La regulación culmina con la determinación del papel de los alumnos a quienes se les reconoce el derecho a recibir la pertinente información y orientación, así como las facilidades necesarias para la obtención de la titulación, y se les impone la obligación de cumplir con las condiciones del programa.

---

<sup>147</sup> “La actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje integra la formación profesional dual en la medida en que el art. 11.2 ET dispone que la actividad formativa se realice en alternancia con una actividad laboral retribuida”, LLEÓ CASANOVA, Beatriz. Incidencia de las reformas de 2012 en la contratación laboral y en la formación profesional. En: ALFONSO MELLADO, Carlos L. RODRÍGUEZ PASTOR, Guillermo E. (Directores). *Reforma laboral 2012. Últimas reformas laborales y de la Seguridad Social*. 1ª edición. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2013, págs. 59-124. ISBN 987-84-9033-662-5.

<sup>148</sup> STC de 13 febrero de 2014 (RTC 2014\27).

Como forma de concluir la sucinta explicación de la formación profesional dual, cabe hacer alusión a algunos supuestos en los que se refleja la incidencia de la negociación colectiva<sup>149</sup>. Así por ejemplo, el Convenio Colectivo del sector de las Panaderías de Navarra (BO Navarra 20 de junio de 2013) acuerda en su Anexo I “establecer un plan de formación específico para el sector, dadas las peculiaridades del mismo y la especialidad de los cometidos profesionales que lo componen”, en el cual el 5 por ciento de la jornada se dedicará a la formación teórica, el 40 por ciento a la formación teórico/práctica y el tiempo restante a la práctica; en relación con el sistema de becas, el Convenio de colaboración ente la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y la Empresa Repsol SA para el desarrollo del ciclo formativo de Química Industrias en la Formación Profesional Dual (BO Región de Murcia 8 de mayo de 2013) señala que “Repsol S.A. abonará, en concepto de beca, a los alumnos que participen en el proyecto de formación profesional dual un importe de 426,01 € mensuales, cuantía fijada tomando como base el 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples”; en lo referente a la formación, el Convenio Colectivo de la empresa Robert Bosch España de la Fábrica de Madrid (BO Comunidad de Madrid 27 de enero de 2014) recoge que “con el fin de cubrir posibles necesidades futuras, RBEM, establecerá con Escuelas de Formación Profesional y Universidades, programas de colaboración de tipo de Formación Dual”.

Finalmente, es preciso aludir a algunos supuestos que de la misma se han dado en Castilla y León. En tal sentido, la Junta de Castilla y León, dentro del Programa Dual de Formación y Empleo, aprobó para la convocatoria 2013-2014 21 proyectos en la provincia de León en diversas especialidades (jardinería, atención sociosanitaria en domicilio e instituciones, cocina, desarrollo turístico, agricultura ecológica...) <sup>150</sup>. De

---

<sup>149</sup> MUÑOZ, Ana Belén. Buenas prácticas relativas a la formación dual en la negociación colectiva. *Revista de Información Laboral*. 2014, núm.4, parte Artículo Doctrinal. ISSN 0214-6045.

<sup>150</sup> Delegación Territorial de León. Junta de Castilla y León. *El Programa Dual de Formación y Empleo aprueba 21 proyectos en León con una subvención de 1.786.000 euros*. 20/10/2013.

[http://www.comunicacion.jcyl.es/web/jcyl/Comunicacion/es/Plantilla100Detalle/1281372051501/\\_/1284290940237/Comunicacion](http://www.comunicacion.jcyl.es/web/jcyl/Comunicacion/es/Plantilla100Detalle/1281372051501/_/1284290940237/Comunicacion)

igual modo, por parte de la Comunidad Autónoma se ha potenciado la realización de proyectos transnacionales que han permitido la formación de jóvenes en Alemania<sup>151</sup>.

---

<sup>151</sup> El Norte de Castilla. *Castilla y León envía a Alemania a los primeros jóvenes del programa de formación profesional dual*. 30/09/2013. <http://www.elnortedecastilla.es/20130930/economia/castilla-leon-envia-alemania-201309301254.html>

## CONCLUSIONES

Del trabajo de investigación desarrollado se desprenden las siguientes conclusiones:

- I. El grave problema del empleo juvenil que viene asolando a España (y al resto de Estados de la Unión Europea) en los últimos años y que se traduce no solo en elevadas tasas de desempleo sino también en precariedad laboral, en subempleo de personas con una elevada cualificación y en el triunfo de la temporalidad en la contratación, incita necesariamente a la búsqueda de soluciones.
- II. La complejidad de la legislación laboral, unida a las constantes reformas (sin notable éxito) y a la multitud de modalidades contractuales, lleva a la mayor parte de la población en edad activa a desconocer la existencia de muchos de los recursos contemplados en el ordenamiento, alguno de ellos de interés, como es el caso de los contratos formativos.
- III. El constatado fracaso del sistema educativo español y una economía basada fundamentalmente en la construcción, han colocado a España a la cabeza en cifras abandono escolar. Esto se traduce en la existencia de un elevado número de jóvenes sin cualificación para las que el acceso al mercado de trabajo es aun más complejo, de ahí el importante papel que debe jugar el contrato para la formación y el aprendizaje (en mayor medida que el contrato de trabajo en prácticas, que exige un nivel formativo más elevado).
- IV. El contrato para la formación y el aprendizaje como vía de *“cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral”*, permite al trabajador en formación combinar la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos y de experiencia profesional, con la percepción de un salario y de protección social en los mismos términos (que no cuantías) que un trabajador ordinario.
- V. Las decisiones políticas y las circunstancias económicas y sociales han ido determinado que la frágil balanza de la dualidad laboral y formativa se decante hacia uno u otro lado. Es necesaria la búsqueda de un equilibrio que posibilite la formación en alternancia sin desvirtuar la

propia naturaleza de los contratos, aumentar la cualificación profesional de los jóvenes como medio para facilitar su acceso al mercado de trabajo.

- VI. La efímera regulación de algunos aspectos trascendentes del contrato, como puede ser la financiación de la actividad formativa o el lugar de impartición de la misma, así como la ausencia de precedentes prácticos de las últimas modificaciones, no solo genera inseguridad jurídica sino que también obstaculiza su aplicación.
- VII. La necesidad de participación y compromiso de todos los agentes sociales es clave para la consolidación del contrato para la formación y el aprendizaje como una ruta real de actuación.
- VIII. La existencia de un control legislativo y judicial del cumplimiento de las exigencias propias del contrato y del contenido y calidad de la formación es imprescindible para evitar situaciones fraudulentas.
- IX. La apertura de esta modalidad contractual a las ETT constituye un paso más en el necesario desarrollo de la intervención público-privada como vía de solución del problema del empleo.
- X. La formación profesional dual basada en la alternancia entre formación y trabajo, es una importante meta hacia la que deben orientarse las reformas del sistema educativo. El mayor peso de las enseñanzas prácticas, el temprano contacto con la realidad laboral y la participación de todos los agentes sociales contribuiría a elevar el nivel de formación y a frenar los desequilibrios del mercado.

## BIBLIOGRAFÍA

APILLUELO MARTÍN, Margarita. *El contrato para la formación y el aprendizaje: la cualificación profesional como clave*. 1ª edición. Albacete: Bomarzo, 2014. ISBN 978-84-15923-37-4.

DUQUE GONZÁLEZ, Mario. Análisis actual de la normativa de becarios, formación práctica y contratación de jóvenes. *Revista de Información Laboral*. 2014, núm.2, págs. 81-108, parte Estudios. ISSN 0214-6045.

FERNÁNDEZ DÍAZ, Paz. *Los contratos de trabajo formativos en prácticas*. 1ª edición. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2014. ISBN 978-84-9033-160-6.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto. El contenido de las enseñanzas profesionales en el contrato para la formación. Reflexiones y comentarios a la STSJ País Vasco, de 15 de enero de 2008 (Rec.2737/2007). *Revista de Derecho Social*. 2009, núm. 45, págs. 195-205, Análisis de jurisprudencia. ISSN 1138-8692.

GARCÍA PEREA, Pilar; GARCÍA CORIA, Roberto. Formación Profesional Dual e inserción laboral en el Área del Euro. *Boletín Económico del Banco de España*. 2014, febrero, págs. 63-74. ISSN 1579 – 8623.

GONZÁLEZ DÍAZ, Francisco A. Un análisis de los estímulos a la contratación contenidos en la Ley 11/2013. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2013, núm.8, parte La reforma laboral. ISSN 1889-1209.

GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración. Los contratos formativos. En: GARCÍA ORTEGA, Jesús; GARCÍA RUBIO, M<sup>a</sup> Amparo; GOERLICH PESET, José M<sup>a</sup> (Coordinador); GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración; LÓPEZ TERRADA, Mercedes. *Contratación laboral y tipos de contrato: criterios jurisprudenciales*. 1ª edición. Valladolid: Lex Nova. 2010, págs. 243-294. ISBN 978-84-9898-116-2.

LAUTERBACH, Uwe; LANZENDORF, Ute. El sistema dual de la Formación Profesional en Alemania: funcionamiento y situación actual. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*. 1997, núm. 30, págs. 51-68. ISSN 0213-8646.

LLEÓ CASANOVA, Beatriz. Incidencia de las reformas de 2012 en la contratación laboral y en la formación profesional. En: ALFONSO MELLADO, Carlos L. RODRÍGUEZ PASTOR, Guillermo E. (Directores). *Reforma laboral 2012. Últimas reformas laborales y de la Seguridad Social*. 1ª edición. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2013, págs. 59-124. ISBN 987-84-9033-662-5.

LÓPEZ TERRADA, Eva. La supresión de limitaciones en el contrato para la formación y el aprendizaje. En: LÓPEZ TERRADA, Eva. *Las modalidades de contratación en la reforma laboral de 2012*. 1ª edición. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2012, págs. 59-68. ISBN 978-84-9033-217-7.

MUÑOZ, Ana Belén. Buenas prácticas relativas a la formación dual en la negociación colectiva. *Revista de Información Laboral*. 2014, núm.4, parte Artículo Doctrinal. ISSN 0214-6045.

NIETO ROJAS, Patricia. La formación dual como política activa de empleo. La escasa empleabilidad de los jóvenes sin cualificación como telón de fondo. *Revista de Información Laboral*. 2014, núm. 2, parte Estudios, págs. 43-66. ISSN 0214-6045.

OCHOA SARACHAGA, Joaquín. La alternativa de un Sistema Dual de Formación Profesional. *Boletín del Círculo de Empresarios*. 1989, núm. 47, págs. 95-106. ISSN 0211-1535.

PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel. El empleo juvenil en la Unión Europea (Youth employment in the European Union). *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*. 2013, XLVI, págs. 169-190. ISSN 1133-3677.

PÉREZ DEL PRADO, Daniel. Desempleo juvenil en Europa: el problema de los “Ninis”. *Revista de Información Laboral*. 2014, núm. 2, parte de Estudios. ISSN 0214-6045.



RABANAL CARBAJO, Pedro. *Los contratos de trabajo formativos*. 1ª edición. Madrid: Dykinson, S.L. - Libros, 2002. ISBN 9788481559613.

RAMOS MORAGUES, Francisco. Reforma del contrato para la formación y el aprendizaje. En: THIBAUT ARANDA, Javier (Director); JURADO SEGOVIA, Ángel (Coordinador). *Reforma Laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*. 1ª edición. Madrid: La Ley, 2012, págs. 97-119. ISBN 978-84-9020-123-7.

ROMERO BURILLO, Ana Mª. La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje: nuevas cuestiones. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2014, núm. 9, parte La reforma laboral. ISSN 1889-1209.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen. El contrato para la formación tras las reformas de 2012 y 2013. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2014, núm. 11, parte La reforma laboral. ISSN 1889-1209.

TARANCÓN PÉREZ, Encarna; ROMERO RONDENAS, Mª José. *Manual de Modalidades de Contratación*. 1ª edición. Albacete: Bomarzo, 2014. ISBN 978-84-15923-35-0.

VILA TIERNO, Francisco. De nuevo a vueltas con el proceso de cualificación en el contrato para la formación. La ausencia de causalidad en supuestos de enseñanza a distancia. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2009, num.5, paraf.20095, págs. 49-58, parte Presentación. ISSN 1889-1209.

## RECURSOS ELECTRÓNICOS

Comisión Europea. *Garantía Juvenil*.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=es>

Delegación Territorial de León. Junta de Castilla y León. *El Programa Dual de Formación y Empleo aprueba 21 proyectos en León con una subvención de 1.786.000 euros*. 20/10/2013.

[http://www.comunicacion.jcyl.es/web/jcyl/Comunicacion/es/Plantilla100Detalle/1281372051501/\\_/1284290940237/Comunicacion](http://www.comunicacion.jcyl.es/web/jcyl/Comunicacion/es/Plantilla100Detalle/1281372051501/_/1284290940237/Comunicacion)

El Norte de Castilla. *Castilla y León envían a Alemania a los primeros jóvenes del programa de formación profesional dual*. 30/09/2013.

<http://www.elnortedecastilla.es/20130930/economia/castilla-leon-envia-alemania-201309301254.html>

El País Economía. *El Gobierno aprueba sin consenso que las ETT puedan hacer contratos de formación*. 23/02/2013

[http://economia.elpais.com/economia/2013/02/22/actualidad/1361565226\\_040919.html](http://economia.elpais.com/economia/2013/02/22/actualidad/1361565226_040919.html)

El País. Economía. *Las empresas recibirán 1.800 euros por cada joven parado al que contraten fijo*. 4/07/2014.

[http://economia.elpais.com/economia/2014/07/04/actualidad/1404478967\\_636850.html](http://economia.elpais.com/economia/2014/07/04/actualidad/1404478967_636850.html)

El País. Sociedad. *España pierde 15.700 millones al año por los jóvenes que ni estudian ni trabajan*. 22/10/2012

[http://sociedad.elpais.com/sociedad/2012/10/22/actualidad/1350900210\\_066533.html](http://sociedad.elpais.com/sociedad/2012/10/22/actualidad/1350900210_066533.html)

European Commission. *EURES*.

<https://ec.europa.eu/eures/page/homepage?lang=es>

European Commission. *Europa 2020*.

[http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_es.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_es.htm)

European Commission. *Youth employment*.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036&langId=en>

Eurostat.

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

Gabinete de Comunicación. Gobierno de España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. *El paro registrado baja en junio en 122.684 personas*. 2/07/2014.

<http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/2250>

Gabinete de Comunicación. Gobierno de España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. *Más de 500 entidades se han adherido ya a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven*. 28/07/2014.

<http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/2276>

Gobierno de España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. *Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven*.

<http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/index.htm>

Instituto Nacional de Estadística (INE).

<http://www.ine.es/>

Organización Internacional del Trabajo. *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2012*.

<http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/youth/2012/lang--es/index.htm>

PortalETT.com. *Se abre la puerta a que las empresas de trabajo temporal puedan formalizar contratos para la formación y el aprendizaje*. 10/3/2013

<http://www.portalett.com/blog/?p=24>

Teinteresa.es. *La colaboración público-privada en la gestión del empleo es eficaz en Europa*. 25/6/2014

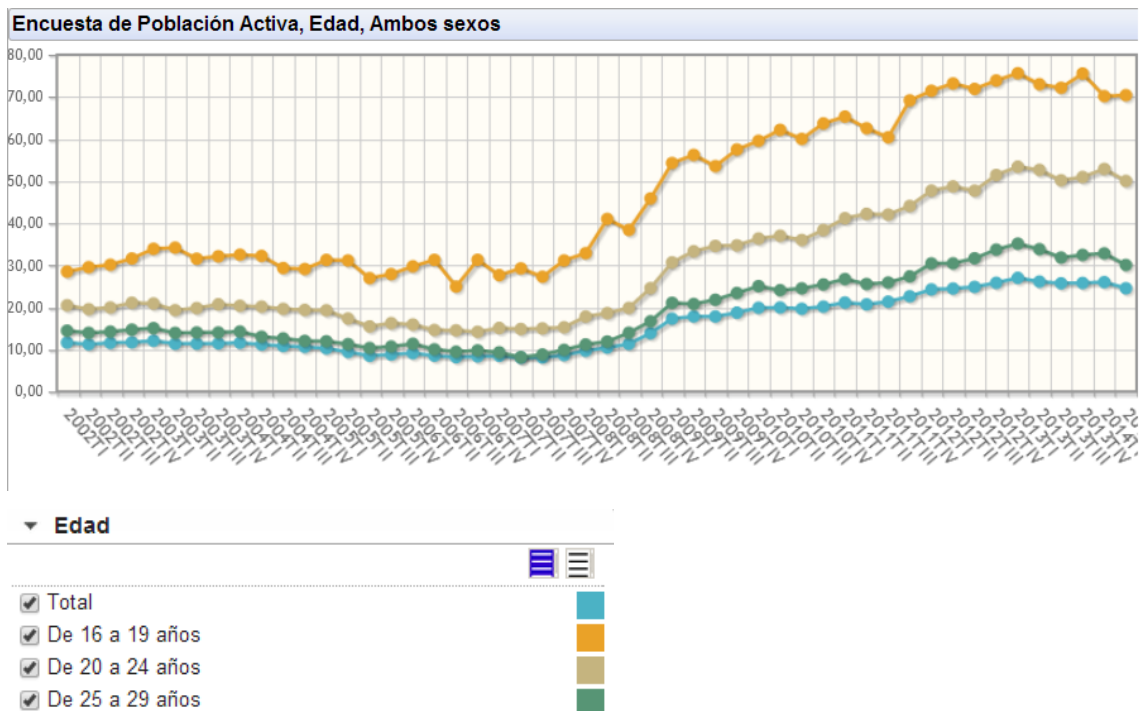
[http://www.teinteresa.es/dinero/colaboracion-publico-privada-gestion-mostrado-Europa\\_0\\_1162686209.html](http://www.teinteresa.es/dinero/colaboracion-publico-privada-gestion-mostrado-Europa_0_1162686209.html)

## ANEXO I

### ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA) 2002-2014 T.II<sup>152</sup>

La grafica refleja la evolución del porcentaje de parados, centrándose especialmente en los menores de 29 años, entre los años 2002 y el segundo trimestre del año 2014 en España.

Más concretamente, los últimos datos fijan la tasa de desempleo de los menores de 19 años en el 70,39 por ciento; la de los menores de 24 años en el 49,99 por ciento; y la de los menores de 29 años en el 30,01 por ciento. Por el contrario, en el primer trimestre del año 2002 la tasa de desempleo era del 28,42 por ciento en el caso de los menores de 19 años, la de los menores de 24 años se situaba en el 20,42 por ciento y la de los menores de 29 años en el 14,37 por ciento. En lo que respecta al porcentaje total del parados, si bien puede observarse una notable ascensión esta en todo caso es inferior a la de los colectivos examinados anteriormente, así la tasa de parados era del 11,55 por ciento en el primer trimestre del 2002 mientras que en el segundo trimestre del 2014 es del 24,47 por ciento.



<sup>152</sup> Fuente: <http://www.ine.es/>





## ¿Por qué una Estrategia de Empleo Joven?

Facilitar la inserción laboral de los jóvenes y mejorar su situación en el mercado de trabajo contribuye, a día de hoy, una de las principales preocupaciones del Gobierno de España. Combatir el desempleo entre los jóvenes se ha convertido por tanto, en un reto que requiere una actuación urgente y decidida. La Estrategia de Empleo Joven 2013-2016 es la respuesta a este compromiso.

### Objetivos

- Mejorar la empleabilidad de los jóvenes.
- Aumentar la calidad y la estabilidad del empleo.
- Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral.
- Fomentar el espíritu emprendedor.

### 100 medidas para el empleo

La Estrategia contiene 100 medidas encaminadas a favorecer la inserción laboral de los jóvenes, ya sea por cuenta ajena o a través del emprendimiento, que se clasifican en función de su impacto y su desarrollo temporal. De ellas, 15 son medidas de choque cuyos efectos se esperan a corto plazo:

#### EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD

1. Extender los programas formativos dirigidos a la obtención de certificados de profesionalidad y con compromiso de contratación.

El objetivo es mejorar la empleabilidad, la cualificación y la inserción profesional de jóvenes desempleados.

2. Desarrollo de estudios para obtener el título de Educación Secundaria Obligatoria.

El objetivo es animar a los jóvenes que abandonaron los estudios de forma prematura y que ahora no encuentran empleo a obtener el título de educación secundaria obligatoria.

#### FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO Y DEL AUTOEMPLEO

3. TABLERA PLANA para jóvenes autónomos.

Se establece una cuota mínima de 50 euros durante seis meses para las nuevas altas de jóvenes a la Seguridad Social. Durante los seis meses si-

guientes, se aplicará una reducción sobre la base mínima de un 50% y después se mantiene una reducción y una bonificación de un 30% durante 18 meses.

#### "EMPRENDE CON CRÉDITO"

4. Compatibilización durante nueve meses de la prestación por desempleo con el inicio de una actividad por cuenta propia.

Los emprendedores de hasta 30 años beneficiarios de una prestación por desempleo que se den de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos podrán contribuir percibiendo su prestación durante un máximo de nueve meses.

5. Ampliación de las posibilidades de aplicación de la capitalización por desempleo.

Se abre la posibilidad de que los beneficiarios de prestaciones por desempleo puedan capitalizar hasta el 100% de su prestación para realizar una aportación al capital social de todo tipo de sociedades mercantiles de nueva creación.

6. Mejora de la financiación para los autónomos y los emprendedores.

Microcréditos, fondos de capital semilla, business angels...

#### "EMPRENDE CON RED"

7. Reanudación del cobro de la prestación por desempleo tras realizar una actividad por cuenta propia.

Se trata de ofrecer una mayor red de protección a los autónomos, y facilitar una posible segunda oportunidad ante la inviabilidad de un proyecto.

#### "SABER EMPRENDER"

8. Creación de oficinas de referencia en los Servicios Públicos de Empleo especializadas en el asesoramiento del emprendedor.

9. Contrato "GENERACIONES"

El objetivo es facilitar la incorporación de la experiencia a los proyectos de los jóvenes autónomos. Así, los jóvenes que contratan de forma indefinida a desempleados de larga duración mayores de 45 años se beneficiarán de una reducción de la cuota de la empresa a la Seguridad Social, por contingencias comunes del 100% durante el primer año.

#### "EMPRENDIMIENTO COLECTIVO"

10. Fomento de la Economía Social y del emprendimiento colectivo.

Bonificación de 800 euros anuales en la cuota a la Seguridad Social durante un máximo de tres años para aquellas cooperativas y sociedades laborales que incorporen como socios trabajadores a jóvenes desempleados menores de 30 años. Esta bonificación será de 1.650 euros anuales para las empresas de inserción que contraten a jóvenes en riesgo de exclusión social durante todo el contrato o durante 3 años en caso de contrato indefinido.

#### MEJORA DE LA INTERMEDIACIÓN

11. Canalizar y sistematizar un "PORTAL ÚNICO DE EMPLEO".

El objetivo es favorecer la búsqueda de empleo a través de las tecnologías de la información y la comunicación.

#### ESTÍMULOS A LA CONTRATACIÓN

12. Contratación con "VINCLACIÓN FORMATIVA".

Las empresas que contraten a jóvenes sin experiencia laboral o desempleados de larga duración, que compatibilicen empleo con formación, disfrutarán de una reducción de la cuota a la Seguridad Social del 100%, si tienen menos de 250 trabajadores y del 75% si superan dicha cifra en su plantilla.

13. "MICROPIÑE Y AUTÓNOMO".

Los autónomos y microempresas que contraten de forma indefinida a jóvenes disfrutarán de una reducción del 100% en las cuotas a la Seguridad Social durante un año.

14. Contrato "PRIMER EMPLEO" joven.

Destinado a que los jóvenes puedan tener su primera experiencia profesional. Las empresas que transfieren este contrato en indefinido tendrán derecho a una bonificación en la cuota a la Seguridad Social de 500 euros al año durante tres años y de 700 euros si se suscribe con mujeres.

15. Contrato en "PRÁCTICAS".

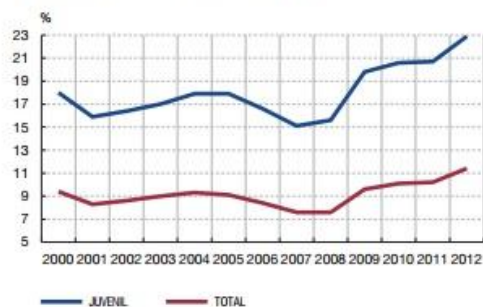
Las empresas que contraten jóvenes que han terminado su período formativo para que puedan tener su primera experiencia profesional vinculada a su titulación disfrutarán de una reducción en la cuota a la Seguridad Social de hasta el 50%.

### ANEXO III

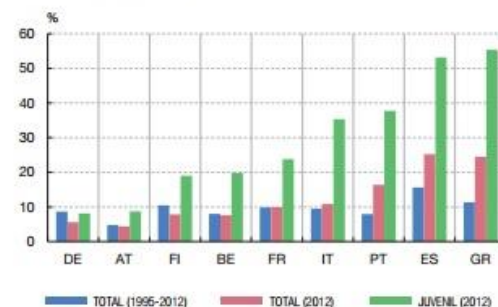
## EVOLUCIÓN DE DEL EMPLEO JUVENIL EN LA UNIÓN EUROPEA<sup>153</sup>

### PARO JUVENIL EN LA UEM

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO EN LA UEM (a)



TASAS DE PARO POR PAÍSES

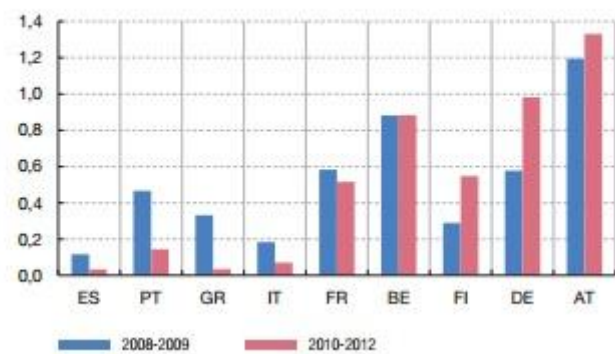


FUENTES: Eurostat, OCDE y Banco de España.

En la primera de las gráficas se refleja la evolución del desempleo, total y juvenil, en el conjunto de los Estados de la Unión Europea Monetaria (UEM). De su observación se desprende el enorme aumento del paro, mucho más pronunciado en el supuesto del desempleo juvenil.

La segunda gráfica por su parte refleja la tasa de paro, total y juvenil, en diversos países europeos, poniéndose de relieve el gran desequilibrio entre Estados como Alemania y Austria y España y Grecia.

RATIO ENTRE LA TASA DE VACANTES Y LA TASA DE PARO (a)



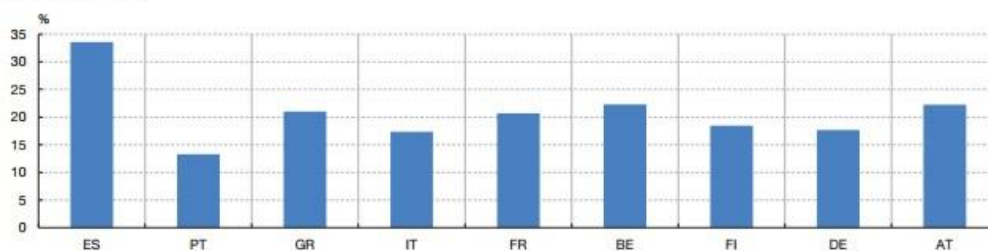
La gráfica precedente representa los desequilibrios entre la oferta y la demanda de trabajo. La reducción en el gráfico indica un empeoramiento del ajuste, y por el contrario, un aumento implica una mejor adaptación a las necesidades del mercado.

<sup>153</sup> GARCÍA PEREA, Pilar; GARCÍA CORIA, Roberto. Formación Profesional Dual e inserción laboral en el Área del Euro. *Boletín Económico del Banco de España*. 2014, febrero, págs. 63-74. ISSN 1579 – 8623.



Conocido el significado, puede observarse como en Estados como Alemania, Austria o Finlandia en los que la formación dual tiene un mayor peso la evolución es positiva y en cambio, en países como España, Portugal o Grecia en los que sigue predominando un sistema de enseñanza clásico presentan no solo un claro retroceso en el grado de adaptación sino también unos niveles totales mucho más bajos.

PORCENTAJE DE POBLACIÓN SOBRECUALIFICADA DE ENTRE 25 Y 64 AÑOS CON ESTUDIOS TERCIARIOS  
Promedio 2009-2011



FUENTES: Eurostat, OCDE y Banco de España.

Finalmente, el último diagrama refleja uno de los problemas que más preocupan en el seno de la UE y de los países miembros, el subempleo de personas sobrecualificados, un desequilibrio estructural que se ha incrementado en gran medida con la crisis económica afectando especialmente a la población joven, y que supone una pérdida de capital económico y humano que frena no solo la recuperación económica sino también el desarrollo global de los países. Como bien se refleja en la barras, el problema es notablemente mayor en España, hecho debido a la mayor potenciación de los estudios universitarios en detrimento de la formación profesional.