

CURSO DE ADAPTACIÓN AL GRADO EN RELACIONES
LABORALES Y RECURSOS HUMANOS
UNIVERSIDAD DE LEÓN
2014/2015



EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

The contract for training and learning



AUTOR: ÁLVARO GONZÁLEZ ÁLVAREZ
TUTOR: BEATRIZ AGRA VIFORCOS

SUMARIO

I.- MEMORIA	2
1.- RESUMEN Y <i>ABSTRACT</i>	2
2.- OBJETIVOS	3
2.- METODOLOGÍA.....	4
II.- EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE	6
1.- INTRODUCCIÓN.....	6
2.- CARACTERIZACIÓN GENERAL DEL CONTRATO	9
2.1.- Objeto	10
2.2.- Requisitos de los trabajadores.....	12
2.2.1.- Edad.....	12
2.2.2.- Falta de cualificación para el trabajo contratado.....	14
2.3.- Formalización del contrato y período de prueba	15
2.4.- Duración y prórroga.....	16
2.5.- Extinción.....	19
2.6.- Jornada y salario	21
3.- ASPECTOS FORMATIVOS DEL CONTRATO.....	23
3.1.- Contenido de la formación y modalidades de impartición	23
3.2.- Obligaciones del trabajador	26
3.3.- Duración de la actividad formativa y momento de impartición	27
3.4.- Encargados de impartir la formación.....	28
3.5.- Tutorización del trabajador.....	32
3.6.- Acuerdo para la actividad formativa.....	33
3.7.- Acreditación de la formación.....	34
3.8.- Información y orientación a empresas y trabajadores	35
3.9.- Gestión y financiación de la formación	36
4.- BONIFICACIONES E INCENTIVOS	38
5.- ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL	39
III.- CONCLUSIONES	41
IV.- FUENTES	44
1.- BIBLIOGRAFÍA.....	44
2.- WEBGRAFÍA	48

I.- MEMORIA

1.- RESUMEN Y ABSTRACT

Una de las características del Ordenamiento laboral español es la variedad de modalidades de contratación existentes. De entre todos ellos se ha seleccionado el contrato para la formación y el aprendizaje como objeto de análisis, como contrato formativo destinado, al tiempo, a la inserción laboral de jóvenes sin cualificación.

Descritos los objetivos y la metodología, la investigación se inicia con una introducción que realiza un acercamiento conceptual al contrato objeto de análisis mostrando las variaciones sufridas en los últimos años, no sólo hasta la implantación del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, pues también se efectúa oportuna referencia a reformas posteriores. Tras esta primera parte, el trabajo se despliega alrededor de varios bloques hilados pero abastecidos de suficiente autodeterminación para posibilitar un análisis autónomo; a saber: caracterización del contrato, aspectos formativos del contrato, bonificaciones e incentivos y acción protectora de la Seguridad Social.

Como no podía ser de otro modo, la investigación finaliza con el colofón dado por el repertorio de conclusiones alcanzadas durante la realización del trabajo y finaliza con la referencia obligada a la bibliografía y webgrafía que ha sido utilizada durante el proceso.

One of the characteristics of the Spanish Labour Law is the variety of contracts. The training or apprenticeship contract is going to be analyzed as a contract which also aims to achieve work inclusion for those young people without working skills.

After describing the objectives and methodology, the investigation starts with an introduction which approaches to the concept of the contract to be analyzed, showing the modifications suffered for the last years, not only until the enforcement of the Spanish Royal Decree 1529/2012 of the 8th November, which aims to develop the training or apprenticeship contract and establish the basis for a dual work training, but also further changes. After this part, several connected parts of this project enable a self analysis, due to their self-determination, specifically, characterization of the contract, training aspects of the contract, bonus and incentives and the protective role of the Social Security.

As usual, the investigation ends with the collection of conclusions reached during the development of the project and the bibliographic and Internet references of the sources used during the process.

2.- OBJETIVOS

La investigación que se presenta como Trabajo Fin de Grado pretende ofrecer un enfoque general del régimen jurídico aplicable al contrato para la formación y aprendizaje reflejando su singularidad dentro de los tipos de contratos existentes en el Derecho español. Para ello el objetivo principal es exponer, analizar y reflexionar sobre los distintos aspectos de la regulación del mentado contrato.

La configuración del contrato para la formación y aprendizaje tiene como objetivo básico la cualificación profesional de los trabajadores, basándose en la alternancia entre la actividad laboral retribuida en una empresa y la actividad formativa recibida en el marco de sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. Esta doble dimensión hace que se convierta en un tipo de contrato muy especial y concreto dentro del Derecho del Trabajo con una legislación específica.

El tema abordado es un objetivo de plena actualidad dada la coyuntura de crisis económica actual que ha llevado al fomento de esta modalidad contractual en un intento por combatir la desorbitada tasa de desempleo juvenil. El estudio servirá también para mostrar la situación actual de un tipo de contrato que se alza como paradigma de mutabilidad merced a la gran cantidad de reformas que ha padecido a lo largo de su andadura y, en los últimos años, en un breve espacio de tiempo.

Este análisis se constituirá sobre las disposiciones legales aplicables al contrato para la formación y aprendizaje reflejando su contenido y reflexionando sobre el mismo para mostrar así sus defectos y virtudes, intentando siempre con ello realizar una crítica constructiva que ofrezca vías alternativas de mejora sin resultar una mera descripción de la norma.

Por consiguiente, para la consecución de dicho objetivo se procederá a estudiar las normativas vigentes que atañen al contrato seleccionado, completando la investigación con la oportuna referencia a las aportaciones doctrinales y jurisprudenciales, teniendo siempre presente que, dada la escasa antigüedad que presenta la regulación actual del mismo, las

obras de los iuslaboralistas y los pronunciamientos de los Tribunales no son excesivos. Todo ello permitirá obtener, y ofrecer, una visión crítica frente a dicha regulación.

Con la obra resultante se pretende mostrar una vista global, fruto de la atención realizada respecto a la normativa que rige el contrato para la formación y aprendizaje.

3.- METODOLOGÍA

Para poder desarrollar la metodología hay que tener en cuenta que como en todas las investigaciones jurídicas se trata de buscar soluciones a los problemas planteados por la norma y saber interpretar la misma, por ello, el método de utilizado será el de mayor capacitación para lograr dichos objetivos.

El procedimiento elegido tendrá que tener en cuenta la singularidad del objeto de estudio que en este caso es el Derecho, caracterizado por ser un fenómeno sociocultural indispensable para que sea posible una vida en sociedad, tener naturaleza coyuntural y cambiante en el tiempo y en el espacio, tener un carácter normativo ya que debe de ser aceptado para reglamentar la vida en sociedad y defender unos valores o ideales sociales previamente elegidos por encima de otros mediante la imposición de la normativa.

El Derecho posee, pues, una triple perspectiva o dimensión: La primera es la fáctica, al constituir un hecho sociocultural que determina su historicidad y su naturaleza contextual tanto desde la perspectiva geográfica como desde la dimensión temporal. La segunda perspectiva es la normativa, ya que regula la vida social buscando una determinada ordenación. Y la última perspectiva o dimensión es la valorativa o axiológica ya que aspira a conseguir unos ideales previamente seleccionados, por lo cual el investigador ha de adecuar sus interpretaciones a esos ideales eligiendo dentro de las posibilidades que ofrece el Derecho la variante más oportuna.

Esta triple dimensión es muy importante dentro de la investigación jurídica laboral de la que se encarga la presente investigación ya que el Derecho del Trabajo posee un elevado componente extranormativo debido a que se fragua en torno a la lucha de los trabajadores para conseguir unas condiciones de trabajo según ellos propicias. Debido a esto, la investigación, centrada en el método jurídico, ha tenido también en cuenta tales presupuestos más característicos de las ciencias sociales sin olvidar, por supuesto, los principios constitucionales que actualmente parecen circunscribir la idea de justicia.

Este trabajo de investigación jurídica está centrado, sobre todo, en el estudio del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, así como con otras normas conexas que se irán estudiando a lo largo de la exposición. Para el estudio del Real Decreto 1529/2012 y el resto de normas se asumirá la combinación de perspectivas históricas, sociales y valorativas nombradas con anterioridad intentando dar a la obra una perspectiva práctica y evitando caer en la mera abstracción de datos.

De este modo, el esquema básico de este estudio se centra en las tres etapas de la investigación jurídica que son: localización de la normativa vigente, interpretación de la norma y pensamiento problemático.

II.- EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

1.- INTRODUCCIÓN

Un aspecto tan básico en un sistema de relaciones laborales como es el relativo a la contratación resulta sumamente complejo en ordenamientos jurídicos como el español, en el que existe una gran variedad de modalidades.

El Derecho español, en su afán por ofrecer diversas posibilidades de contratación laboral en razón de las conveniencias específicas del empresario y la necesidad de fomentar el derecho básico de las personas al empleo, contempla diferentes tipos de contrato. Así, en atención a su duración, el contrato puede ser indefinido (abierto a su vez a varias modalidades, como, por ejemplo, el de apoyo a emprendedores) o temporal, donde se incluyen los clásicos contratos por obra o servicio, eventual o de interinidad; por su parte, en atención a la prolongación de la jornada que se pacte será calificado como a jornada completa o a tiempo parcial, pudiendo en este último caso constituir, a su vez, y por ejemplo, un contrato de relevo o de fijo discontinuo. Con todo, la clasificación que más importa al objeto de este trabajo es la que reconoce la existencia de modalidades contractuales singulares en atención a su finalidad, como es el caso de los denominados contratos formativos (en prácticas o para la formación y el aprendizaje), en los que, junto al fin propio del contrato de trabajo, concurre otro de carácter formativo.

De todos los tipos de contrato que existen, el análisis se centrará en el de formación y aprendizaje, que, regulado en el art. 11.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), ha sufrido muchas variaciones en los últimos años debido, fundamentalmente, a la enorme tasa de paro, que ha llevado al legislador a incidir sobremanera en este tipo de contrato con el fin de potenciar su uso como herramienta para la inserción laboral de los jóvenes, pese a que nunca ha tenido gran predicamento, al aparecer “caracterizado siempre por su marginalidad respecto a otras modalidades contractuales”¹. Así, fue objeto de atención en la reforma de 2010² y también en las posteriores de 2011 y 2012³.

¹ GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M^a.J.: “Aspectos novedosos del contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas”, *Temas Laborales*, núm. 119, 2013, págs. 122-123.

² Un análisis en SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: “El contrato para la formación tras las reformas de 2010”, *Revista Aranzadi Social*, núm. 7, 2011, págs. 169 y ss.; en MORENO MÁRQUEZ, A.: “Los contratos formativos”, *Temas Laborales*, núm. 107, 2010, págs. 123 y ss. o en TARANCÓN PÉREZ, E. y ROMERO RÓDENAS, M.J.: *Modalidades de contratación tras la reforma laboral de 2010*, Albacete (Bomarzo), 2010.

Destaca en este proceso el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, que pretendió potenciar la contratación juvenil al asumir el propósito de suavizar o suprimir las restricciones a las que la modalidad contractual había quedado sometida con la reforma de 2011, dando como resultado una regulación mucho más flexible para fomentar la celebración de estos contratos⁴.

Sobre esta cuestión se ha pronunciado la exposición de motivos del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual⁵: “el Real Decreto-Ley 10/2011... modificó diversos aspectos de la legislación laboral. Entre dichas modificaciones, poseen especial relevancia las que afectan a los denominados contratos para la formación regulados en el art. 11.2 ET, que en virtud de las mismas pasan a denominarse contratos para la formación y el aprendizaje. Esta modalidad contractual se configura como un instrumento destinado a favorecer la inserción laboral y la formación de las personas jóvenes 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. A su vez, la Ley 3/2012 ha modificado la regulación del contrato para la formación y el aprendizaje para potenciar el empleo juvenil suprimiendo ciertas limitaciones para su aplicación en las empresas que se han considerado poco adecuadas”.

El régimen jurídico resultante pretendía recoger el modelo alemán del aprendizaje en alternancia o, al menos, inspirarse en él. El problema es que el modelo funciona en Alemania con seriedad, merced al interés de las empresas de contar con personal formado y al interés público en constatar oficialmente la cualificación profesional obtenida mediante la formación, pero en España se corría el riesgo (por desgracia confirmado) de que el aprendizaje se tornara en modo de abaratar el trabajo de los jóvenes que provocara además el efecto de mantenerles durante largo tiempo inmersos en la inestabilidad laboral,

³ Sobre estas reformas, por todos, PÉREZ GUTIÉRREZ, M.: “El contrato para la formación y el aprendizaje tras las reformas de 2011 y 2012”, *Revista Aranzadi Social*, núm. 4, 2012, págs. 233 y ss. y GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M^a.J.: “Aspectos novedosos del contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas”, cit., págs. 119 y ss.

⁴ GÁRATE CASTRO, J.: “El nuevo régimen jurídico del contrato para la formación y el aprendizaje”, *Actualidad Laboral*, núm. 8, 2012, pág. 1 o SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: *Claves de la reforma laboral de 2012*, Cizur Menor (Aranzadi), 2012, pág. 186.

⁵ Un análisis de esta norma en SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Cuestiones prácticas del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual”, *Revista Aranzadi Social*, núm. 8, 2012, págs. 55-61.

desempeñando trabajos de escasa cualificación y sin lograr una verdadera capacitación profesional⁶. En definitiva, en España “no se adopta como un mecanismo más de formación profesional, plenamente aceptado y valorado por el conjunto de la sociedad y los interlocutores sociales, sino como una medida más o menos desesperada para luchar contra las altas tasas de desempleo de los jóvenes que carecen de cualificación profesional en un contexto de grave crisis económica”⁷.

La duda (certeza, más bien) doctrinal versa sobre “hasta qué punto el legislador, al establecer una serie de medidas dirigidas a facilitar e incentivar el acceso a estos contratos”, tratando de elevar las oportunidades de empleo de los jóvenes sin cualificación, “ha sido capaz de integrar la finalidad formativa con la vinculada al fomento del empleo y a la inserción laboral”⁸. Algunos autores se han mostrado sumamente críticos por entender que la regulación legal de este contrato, procedente sobre todo de las reformas de 2012, “ha vuelto a romper el difícil equilibrio y a desnaturalizar la propia esencia en la que se justificada”, pues “de nuevo se ha caído en la tentación de su utilización como vía de fomento de empleo --precario--. Un tipo más de contrato temporal que ofrece a la empresa la ventaja de poder reducir el salario del trabajador a la par que beneficiarse con las bonificaciones a la cuotas de la Seguridad Social previstas, mientras que, de forma inopinada, se reducen las obligaciones formativas del empresario”⁹. En otras palabras: la reforma consolida la instrumentación del contrato formativo al servicio de la pura inserción laboral, “al coste que sea”; sacrificando, incluso, la calidad de la formación¹⁰.

Sea como fuere, en la misma línea de fomento del contrato para la formación y el aprendizaje se sitúa el art. 6 *bis* RD 1529/2012, procedente del número uno de la

⁶ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.; VALDÉS DAL-RÈ, F. y CASAS BAAMONDE, M^a.E.: “La nueva reforma laboral”, *Relaciones Laborales*, núm. 5, 2012, pág. 14.

⁷ GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M^a.J.: “Aspectos novedosos del contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas”, cit., pág. 42.

⁸ MORENO MÁRQUEZ, A.: “Los contratos formativos”, cit., pág. 160.

⁹ QUESADA SEGURA, R.: “Derechos de formación profesional y contratos formativos”, *Temas Laborales*, núm. 115, 2012, pág. 180. Entre 2007 y 2010 la regulación de esta modalidad potenció la vertiente formativa y caminó hacia la dignificación del empleo de los jóvenes destinatarios del contrato; el cambio de signo se produce a partir del RD-Ley 10/2011, y sobre todo en los años 2012 y 2013, por cuanto amparan “el canje de empleo por derechos”, GUAMÁN, A.: “La precariedad laboral como vía de inserción típica de los jóvenes en el mercado de trabajo: análisis de la evolución de las formas de contratación juvenil”, comunicación presentada en las *XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*, Granada 21 y 22 de noviembre de 2013 (www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/ponencias-y-comunicaciones). Fecha de consulta: 5 de junio de 2015.

¹⁰ MOLINA NAVARRETE, C.: “De las ‘reformas laborales’ a un nuevo, e irreconocible, ‘estatuto del trabajo subordinado’”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 348, 2012, pág. 47.

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, y en cuya virtud las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias, en cuyo caso la propia empresa de trabajo temporal será la responsable de las obligaciones relativas a los aspectos formativos del contrato, pudiendo impartir ella misma dicha formación siempre que cumpla los requisitos que para tal opción impone el art. 18.4 RD 1529/2012¹¹.

Al final, “el aluvión de modificaciones legislativas... han derivado en un régimen jurídico excesivamente complejo. Al mismo tiempo que denotan la desconfianza del propio legislador sobre el uso de esta modalidad contractual por lo empresarios, a pesar de la flexibilización operada en cuanto a ciertos requisitos que han escorado el régimen legal hacia el empresario en detrimento de los derechos de los trabajadores en formación y aprendizaje”¹².

2.- CARACTERIZACIÓN GENERAL DEL CONTRATO

Desde que los contratos formativos se incorporaran plenamente al Derecho del Trabajo mediante la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, en ellos han estado presentes como elementos profundamente interrelacionados su naturaleza de contrato temporal con su finalidad de impulsar el empleo y la formación de jóvenes sin cualificación¹³, dada la conexión entre esta carencia y el desempleo juvenil¹⁴. Sin embargo,

¹¹ Valorando la posibilidad de que las empresas de trabajo temporal suscriban contratos para la formación y el aprendizaje y las responsabilidades formativas que de ello se derivan, LÓPEZ BALAGUER, M.: “La mejora de la intermediación y las modificaciones en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal”, en BLASCO PELLICER, A.; LÓPEZ BALAGUER, M.; ALEGRE NUENO, M.; RAMOS MORAGUES, F. y TALÉNS VISCONTI, E.: *Reforma laboral y Seguridad Social 2013*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2013, págs. 114 y ss. o PRADOS DE REYES, F.J.: “Modalidades contractuales y política de empleo juvenil”, ponencia las XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*, Granada 21 y 22 de noviembre de 2013 (www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/ponencias-y-comunicaciones). Fecha de consulta: 5 de junio de 2015.

¹² GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M^a.J.: “Aspectos novedosos del contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas”, cit., pág. 155.

¹³ Un análisis de la situación previa a 1976 y de la evolución posterior, en VILA TIERNO, F.: *El contrato para la formación en el trabajo*, Navarra (Aranzadi), 2008, págs. 31-53.

¹⁴ “La realidad de la juventud en nuestro país es que más de un millón y medio de desempleados tienen menos de 30 años y, paradójicamente en una época en la que se presume recurrentemente de disponer de la ‘generación de jóvenes’ mejor formada de la historia de España, más de la mitad de esa cifra de ‘jóvenes desempleados’ no tienen ni una formación mínima obligatoria”, MOLINA NAVARRETE, C.: “La ‘nueva’ reforma laboral: rebajas, aplazamientos y prórrogas”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 343, 2011, pág. 170.

las sucesivas reformas parecen haber acabado por devaluar el objetivo formativo inherente a una modalidad contractual; sirva de ejemplo el régimen jurídico actualmente aplicable al contrato analizado, procedente sobre todo de la reforma laboral de 2012, muestra clara de cómo “en las fases de crisis económica, el contrato para la formación y el aprendizaje se ha utilizado como un instrumento de acceso al empleo, matizando el elemento formativo inherente a este contrato”¹⁵.

Como acertadamente ha indicado la mejor doctrina, “asistimos una vez más al intento, cada vez más desesperado, que periódicamente realiza el legislador de turno por dotar a esta tipología de contrato de una regulación apropiada que le permita satisfacer con éxito la finalidad que con la misma tradicionalmente se ha perseguido, que no es otra que la de favorecer la inserción laboral de los jóvenes que carecen de cualificación profesional mediante el recurso a su formación... La nueva regulación... parece presumir que se va a desencadenar el efecto resultante, a saber, la inserción laboral del joven desempleado que tras el contrato... ya se encuentra perfectamente cualificado”¹⁶.

2.1.- Objeto

El art. 11.2 ET caracteriza al contrato para la formación y el aprendizaje como aquel que tiene “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”. En palabras del Tribunal Constitucional: “no es solamente la realización de un trabajo, sino también el aprendizaje de una profesión u oficio”, razón por la cual dicha modalidad contractual ofrece “apreciables diferencias en la prestación de los servicios respecto de la relación laboral común”¹⁷.

¹⁵ GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M^a.J.: “Aspectos novedosos del contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas”, cit., págs. 122-123 y 130.

¹⁶ “En otros términos, se pasa de un contrato que tenía como objeto básico la inserción laboral y como medio para conseguirlo la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo, a un contrato que declara como finalidad dotar al trabajador de una cualificación profesional, contemplándose como instrumentos para conseguirla la combinación de actividad laboral retribuida y de actividad formativa y como efecto previsto la inserción laboral del joven ahora profesionalmente cualificado. La obtención de la cualificación profesional del trabajador no constituye una mera previsión o deseo, sino que la misma debe ser oportunamente certificada”, MORENO GENÉ, J.: “El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia”, *Temas Laborales*, núm. 116, 2012, págs. 36 y 41.

¹⁷ STC 136/1987, de 22 de julio.

Sólo se cumplirá el objeto del contrato cuando la formación vaya dirigida a la adquisición de conocimientos tanto teóricos como prácticos para realizar una determinada actividad. Se trata de que el contrato “sea una oportunidad para que los jóvenes menores de 25 años que carecen de cualificación profesional se incorporen al mercado de trabajo y adquieran una formación teórico-práctica necesaria para desempeñar un oficio o puesto de trabajo que requiera un cierto nivel de cualificación”¹⁸. En la medida en que “el puesto de trabajo a ocupar ha de ser cualificado”¹⁹, pero no todas las actividades productivas requieren una enseñanza o formación previa, existen tareas que por su elementalidad misma excluyen la posibilidad de ser objeto de ese contrato²⁰; tal sería el caso de “la categoría de peón en general, de ayudante de dependiente o para tareas elementales”²¹. A este respecto, es preciso tener en cuenta la especificación incorporada al art. 16.1 RD 1529/2012, en cuya virtud, “la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, que tiene como objetivo la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia con la actividad laboral retribuida en una empresa, será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad o, en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable”.

Debe subrayarse, en fin, que el trabajo efectivo prestado a través de este vínculo contractual, instrumento para la obtención de su fin productivo, ha de estar presidido también por su finalidad formativa, de forma que debe ser claramente necesario y funcional al desarrollo de la formación²². Así lo establece abiertamente el art. 11.2.d) ET cuando señala que “la actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas”.

¹⁸ MORENO MÁRQUEZ, A.: “Los contratos formativos”, cit., pág. 140.

¹⁹ POQUET CATALÀ, R.: “La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas”, *Relaciones Laborales*, núm. 6, 2013, pág. 77.

²⁰ STSJ Asturias de 31 de marzo de 2006 (Sentencia 1042/2006).

²¹ POQUET CATALÀ, R.: “La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas”, cit., pág. 77. Así, por ejemplo, los Tribunales no han considerado la adecuación de la actividad laboral desempeñada en el puesto de trabajo con el objeto de un contrato para la formación en el caso de una vendedora de palomitas en un cine [STSJ Castilla-La Mancha de 27 de abril de 2006 (Sentencia 699/2006)], en el de limpiador [SSTSJ Castilla-La Mancha de 23 de noviembre de 2004 (Sentencia 1533/2004) o Madrid de 19 de noviembre de 1988 (AS 6450/1988)] o en el auxiliar de caja, STSJ Madrid de 28 de abril de 1993 (AS 1993/2005).

²² STSJ Castilla-La Mancha de 27 de abril de 2006 (Sentencia 699/2006).

2.2.- Requisitos de los trabajadores

La celebración de esta modalidad contractual queda supeditada por el art. 11.2.a) ET a la concurrencia de ciertos requisitos vinculados a la edad y formación del trabajador. A ello procede añadir, por cuanto hace al género de los contratados, que el art. 11.3 ET, redactado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, establece una regla también aplicable al contrato en prácticas: “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”. Con carácter general, cabe indicar que semejante previsión constituye manifestación de la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los términos establecidos en el art. 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres²³.

2.2.1.- Edad

El contrato únicamente se puede celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años²⁴. A tal regla general es preciso aplicarle algunos matices:

De un lado, el límite máximo no resulta de aplicación cuando el contrato se concierta con personas con discapacidad o pertenecientes a los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. La medida, coherente con la idea de proteger a los colectivos más desfavorecidos²⁵, ha sido criticada, sin embargo, por quienes acertadamente han afirmado que ello implica usar el contrato con un fin exclusivo de inserción, así como olvidar que las dificultades laborales de los excluidos sociales suelen tener un origen distinto a la simple falta de formación²⁶.

²³ Sobre las consecuencias de tal conexión con la Ley de Igualdad a la hora de interpretar lo que por “presencia equilibrada” procede entender, MORENO MÁRQUEZ, A.: “Los contratos formativos”, cit., pág. 156.

²⁴ Máximo de 25 años coherente con lo establecido por la OIT en sus disposiciones referentes a medidas de empleo de jóvenes sin cualificación profesional. Así, por ejemplo, Recomendaciones 45 sobre el desempleo de los jóvenes (1934), 60 sobre el aprendizaje (1939) y 117 sobre formación profesional (1962).

²⁵ GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M^a.J.: “Aspectos novedosos del contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas”, cit., págs. 125-126.

²⁶ PÉREZ YÁÑEZ, R.: “Adaptaciones en los contratos formativos y de inserción”, en AA.VV. (CRUZ VILLALON, J., Coord.): *La reforma laboral de 2006*, Valladolid (Lex Nova), 2006, pág. 113.

También es preciso tener presente que, por mandato de las disposiciones adicionales decimonovena ET y primera RD 1529/2012, el límite máximo de edad tampoco será de aplicación cuando los contratos se suscriban en el marco de las acciones y medidas establecidas en el art. 4bis.4.b) Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo²⁷, en cuya virtud la Estrategia Española de Activación para el Empleo se articulará en torno a varios ejes en los que se integrarán los objetivos en materia de políticas de activación para el empleo y el conjunto de los servicios y programas desarrollados por los Servicios Públicos de Empleo; entre ellos, el Eje 2 se ocupa de “Formación” y abarca “las actuaciones de formación profesional para el empleo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral, incluidos los programas públicos de empleo y formación, que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral”, ejemplo de lo cual viene dado, como expresamente establece el RD 1529/2012, por las Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo u otras que se puedan aprobar²⁸.

De otro, la disposición transitoria novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, sienta que, hasta que la tasa de desempleo español se sitúe por debajo del 15% podrán celebrarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de treinta años, no resultando, por tanto, de aplicación en límite máximo establecido en el art. 11.1.a) ET. Esta previsión deja en la indeterminación hasta cuando se aplicará el tope de treinta años (aunque es claro que parece muy difícil que en un espacio de tiempo corto se alcancen tasas del 15%), pues no especifica el referente para determinar el mentado porcentaje²⁹, que puede quedar referido,

²⁷ En realidad, tanto el ET como el RD 1529/2012 remiten al art. 25.1.d) Ley 56/2003, que fue suprimido por el Real Decreto-Ley 8/2014, de 4 de julio, y la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia. Aquel art. 25.1.d) rezaba del siguiente modo: “el conjunto de acciones y medidas que integran las políticas activas de empleo cubrirán los siguientes ámbitos:... d) Oportunidades de empleo y formación: acciones y medidas que impliquen la realización de un trabajo efectivo en un entorno real y permitan adquirir formación o experiencia profesional dirigidas a la cualificación o inserción laboral”.

²⁸ Para estas hipótesis “la norma no indica un límite específico de edad, porque en realidad contempla un marco flexible con respecto a la misma en el que queda la posibilidad de establecer diferentes límites de edad al efecto en función del programa público de empleo-formación en cuestión” [MORENO MÁRQUEZ, A.: “Los contratos formativos”, cit., pág. 141]; en tal sentido, STSJ Andalucía/Sevilla de 3 de julio de 2014 (Sentencia 1913/2014).

²⁹ GUTIÉRREZ PÉREZ, M.: “Modalidades contractuales clave en la lucha contra el desempleo juvenil: el contrato para la formación y el aprendizaje y el contrato de apoyo a emprendedores”, comunicación presentada en las XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil, Granada 21 y 22 de noviembre de 2013

por ejemplo, al paro registrado o al paro estimado por la encuesta de población activa³⁰ y, en este último caso, al dato trimestral o a la media anual; además, este proceso de flexibilización de la edad máxima en esta modalidad de contrato es objeto de severa crítica por parte de quienes entienden que se priman las necesidades de inserción social de los destinatarios de la misma sobre el carácter formativo que caracteriza al contrato³¹.

2.2.2.- Falta de cualificación para el trabajo contratado

Adecuándose a la finalidad del contrato (la cualificación del trabajador)³², es preciso también que el joven carezca 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 para el puesto de trabajo u ocupación objeto del contrato; a saber, la establecida en el art. 11.1 ET, en cuya virtud “el contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional”. Además de tal delimitación negativa, es preciso tener presente la delimitación positiva incorporada al art. 11.2.a) ET cuando establece expresamente que se podrán acoger a la modalidad del contrato para la formación y el aprendizaje “los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo”.

En la medida en que la norma reclama que el trabajador carezca de la cualificación exigida para desempeñar el puesto para el que ha sido contratado, es factible que éste se celebre por personas tituladas, siempre y cuando los conocimientos que su titulación acredite no se correspondan con el trabajo para el que se le contrata, pese al riesgo de que esto pueda

(www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/ponencias-y-comunicaciones). Fecha de consulta: 5 de junio de 2015.

³⁰ CAMPS RUIZ, L.M.: “Contratación, formación y empleo en el RDL 3/2012”, en BLASCO PELLICER, A.; CAMPS RUIZ, L. M.; GOERLICH PESET, J. M.; ROQUETA BUJ, R. y SALA FRANCO, T.: *La reforma laboral en el Real Decreto-ley 3/2012*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2012, pág. 82.

³¹ MORENO GENÉ, J.: “El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia”, cit., pág. 46 o SELMA PENALVA, A.: “¿Cómo ha quedado el contrato para la formación tras las últimas reformas?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núms. 365-366, 2013, pág. 202.

³² LÓPEZ GANDÍA, J.: “Los contratos formativos y a tiempo parcial tras la reforma laboral de 2012”, *Revista de Derecho Social*, núm. 57, 2012, pág. 89.

amparar el uso abusivo de la modalidad contractual³³, convirtiéndose más en una forma de abaratar costes salariales que en un instrumento para cualificar al trabajador³⁴. Así, los Tribunales han considerado ajustado a Derecho un contrato para la formación (así se denominaba en la época) suscrito por un diplomado en ciencias empresariales contratado para trabajar como administrativo en un Banco, por entender que tal desempeño precisa de unos conocimientos teóricos que aquella titulación no proporciona³⁵; en cambio, se ha calificado como fraudulento el contrato celebrado por un trabajador con idéntica diplomatura para trabajar como auxiliar administrativo, al entender que su formación previa le ha proporcionado los conocimientos precisos para desarrollar tal trabajo³⁶.

2.3.- Formalización del contrato y período de prueba

De cara a evitar incumplimientos en los límites que para la contratación bajo esta modalidad impone la norma, el art. 15 RD 1529/2012 permite a la empresa recabar, por escrito y antes de celebrar el contrato, una certificación del Servicio Público de Empleo competente en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado mediante contrato para la formación y el aprendizaje con anterioridad al que se pretende realizar, así como “la actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato”. Tras esta actuación, el Servicio Público requerido “emitirá la correspondiente certificación en el plazo de diez días desde la fecha de solicitud. En caso de que en el transcurso de dicho plazo no se hubiera emitido la referida certificación, la empresa quedará exenta de responsabilidad por la celebración del contrato incumpliendo los requisitos de duración máxima del contrato para la misma actividad laboral y ocupación..., salvo que la empresa hubiera tenido conocimiento, por el trabajador o por otras vías de información suficiente, de que dicha celebración pudiera suponer incurrir en el mencionado incumplimiento”.

³³ “Para que la cualificación profesional del trabajador le impida formalizar el contrato... ha de estar vinculada al oficio o puesto de trabajo para el que se quiere formalizar el contrato, no en vano un trabajador con la titulación o certificación requeridas para la formalización de un contrato en prácticas, podrá formalizar un contrato para la formación o el aprendizaje si el oficio o puesto de trabajo objeto del mismo nada tienen que ver con la cualificación profesional que se reconoce en las referidas titulaciones o certificaciones profesionales. En definitiva, lo determinante no es la cualificación profesional previa en sí, sino su relación con el objeto del contrato”, MORENO GENÉ, J.: “El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia”, cit., pág. 49.

³⁴ GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M^a.J.: “Aspectos novedosos del contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas”, cit., págs. 128 y 144.

³⁵ STSJ Andalucía/Granada de 5 de noviembre de 1999 (Sentencia 2460/1999).

³⁶ STSJ Castilla y León/Valladolid de 29 de julio de 1996 (AS 2604/1996).

En el plano formal, el art. 7 RD 1529/2012 establece que el contrato para la formación y el aprendizaje, así como el acuerdo para la actividad formativa exigido por el art. 21 del mentado reglamento (el que deberá suscribir la empresa con el centro de formación u órgano que imparta dicha formación y con el trabajador, o sólo con éste cuando se imparta en la propia empresa), “deberán formalizarse por escrito en los modelos oficiales que se establezcan por el Servicio Público de Empleo Estatal”³⁷. En relación con esta cuestión, el art. 14 RD 1529/2012 establece que “se presumirán celebrados por tiempo indefinido y a jornada completa los contratos para la formación y el aprendizaje cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal”. A ello se añade la posible sanción administrativa en los términos establecidos por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

Además, “el empresario deberá comunicar la formalización... de los contratos y sus anexos al Servicio Público de Empleo correspondiente, en el plazo de diez días desde la fecha de formalización... de los contratos” (art. 7 RD 1529/2012). Asimismo, según establece el art. 21.2 RD 1529/2012, “la empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los acuerdos suscritos, indicando, al menos, las personas contratadas para la formación y el aprendizaje, el puesto de trabajo a desempeñar y el contenido de la actividad formativa”.

Por cuanto hace al período de prueba, el art. 10.1 RD 1529/2012 remite a los términos generales del art. 14 ET, donde se establecen la exigencia de forma escrita, límites en cuanto a su duración, reglas para el cómputo de la misma, los derechos y obligaciones de las partes, el modo de extinción del contrato sujeto a prueba y las consecuencias en caso de superar la misma y permanecer en la empresa.

2.4.- Duración y prórroga

El contrato habrá de suscribirse con una duración mínima de un año y una máxima de tres, teniendo presente que el propio art. 11.2.b) ET sienta que “las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante

³⁷ El modelo de contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje figura en formato electrónico en la web del Servicio Público de Empleo Estatal (http://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/asistente/pdf/formacion_aprendizaje/Formacion.pdf). Fecha de consulta: 2 de junio de 2015.

la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato”³⁸, lo que es lógico en la medida en que tales hipótesis pueden afectar al desarrollo de las actividades formativas³⁹. No obstante la apuntada regla general en cuanto a la prolongación del vínculo, el precepto también señala que “mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años”⁴⁰.

Se trata pues de un nexo de naturaleza temporal, aunque las ya citadas disposiciones adicionales decimonovena ET y primera RD 1529/2012 declaran no aplicables los límites (mínimo y máximo) de duración cuando el contrato se suscriba en el marco de las acciones y medidas establecidas en el art. 4bis.4.b) Ley 56/2003. Además, es preciso tener en cuenta la indicada presunción de indefinición (y de suscripción a jornada completa) derivada del incumplimiento de forma escrita y que idéntica consecuencia establece el art. 14 RD 1529/2012 respecto a “los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados en fraude de ley” (art. 14 RD 1529/2012). Igualmente, y en virtud del mismo precepto, “adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas y a jornada completa las contratadas para la formación y el aprendizaje que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubieran podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos”.

Al margen de tales presunciones, si el contrato “se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima” (art. 11.2.b ET); “la empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras sobre las prórrogas suscritas” (art. 11 RD 1529/2012). Ahora bien, una vez más, los límites en cuanto al número y duración de las prórrogas no resultarán

³⁸ La previsión procede de la Ley 35/2010 y conecta con las actuaciones normativas en pro de la igualdad de oportunidades, MORENO MÁRQUEZ, A.: “Los contratos formativos”, cit., pág. 156.

³⁹ En este punto, la norma sí prima la garantía del proceso formativo sobre los intereses organizativos de la empresa, MORENO GENÉ, J.: “El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia”, cit., pág. 75.

⁴⁰ Esta facilidad de reducir hasta seis meses la duración mínima del contrato constituye, sin duda, una facilidad jurídica para su celebración, GÁRATE CASTRO, J.: “El nuevo régimen jurídico del contrato para la formación y el aprendizaje”, cit., pág. 1

aplicables a los contratos suscritos en el marco de las actuaciones amparadas por el art. 4bis.4.b) Ley 56/2003 (disposición adicional primera RD 1529/2012).

Lo relativo a la duración del contrato debe ser puesto en conexión con la extensión de las actividades formativas, no en vano, de conformidad con el art. 19 RD 1529/2012, el período de formación se desarrollará durante la vigencia del contrato y la duración de las actividades formativas “será, al menos, la necesaria para la obtención del título de formación profesional, del certificado de profesionalidad o de la certificación académica o acreditación parcial acumulable” y “en todo caso se deberá respetar la duración de la formación asociada que se establece para cada uno de los módulos profesionales que constituyen las enseñanzas de los títulos en la norma que desarrolla el currículo correspondiente o la duración de los módulos formativos de los certificados de profesionalidad que se determina en los correspondientes reales decretos por los que se establecen los mismos”. Al tiempo, y aunque la norma no lo diga, parece lógico pensar que la prórroga del contrato trae aparejada la de la actividad formativa⁴¹.

Teniendo esto en cuenta, es de suponer que el legislador, al establecer los períodos mínimo y máximo de duración del contrato, haya valorado y tomado en consideración el tiempo requerido para que un trabajador adquiera la cualificación profesional necesaria para desarrollar con solvencia un determinado puesto de trabajo. Así parece que ha sido a la luz de la evolución normativa, pues la duración fijada en el régimen vigente supone una ampliación tanto respecto a la que se fijaba por la normativa en el antiguo contrato para la formación, como a la prevista en el Real Decreto-Ley 10/2011. Con esta ampliación parece al menos en este punto que el legislador quiere asegurar el objetivo básico formativo del contrato, al entender que, dotando de un margen temporal de uno a tres años, las empresas ajustarán en cada caso la duración del contrato en función de las características del puesto de trabajo y de las necesidades formativas que se exijan para su desempeño al trabajador.

Sin embargo, la ampliación de la duración máxima y mínima del contrato también genera muchas reticencias, ya que dicha puede interpretarse no tanto como un instrumento dirigido a garantizar la obtención de una mejor cualificación profesional del trabajador, sino más bien como una vía para dar respuesta a las necesidades tan perentorias de

⁴¹ MORENO GENÉ, J.: “El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia”, cit., pág. 74 o HERRAIZ MARTÍN, M.S.: “El contrato para la formación: nueva legislación y jurisprudencia”, *Revista Aranzadi Social*, núm. 5, 2006, pág. 6.

inserción laboral que tienen los jóvenes desempleados, desfigurando así la naturaleza misma de esta modalidad contractual. Esta apreciación se confirma de tener en cuenta que los arts. 11.2 c) ET y 11 RD 1529/2012 sólo prevén que el convenio colectivo pueda fijar una duración diferente del contrato cuando las necesidades organizativas o productivas de la empresa así lo requieran y, por tanto, sin que las necesidades formativas del trabajador puedan justificar una modulación de la duración máxima o mínima, circunstancia ésta que sí preveía en el Real Decreto-Ley 10/2011 y que no figura en la actual regulación⁴², salvo en el caso de los trabajadores con discapacidad *ex* disposición adicional segunda RD 1529/2012 (la duración máxima del contrato podrá ampliarse previo el cumplimiento de los requisitos exigidos por la norma cuando “el trabajador no hubiese alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, pueda exceder de cuatro años”) o, de forma indirecta, por cuanto hace a la posibilidad de ampliar la duración del contrato para que la empresa de trabajo temporal cumpla con la obligación de asegurarse de que el trabajador que va a poner a disposición de la usuaria posee la formación en materia de prevención de riesgos laborales necesaria (disposición final tercera del Real Decreto-Ley 4/2013)⁴³.

2.5.- Extinción

Los contratos para la formación y el aprendizaje se extinguirán por cualquiera de las causas recogidas en el art. 49 ET. Cuando la causa sea la expiración del tiempo convenido, requerirá previa denuncia de alguna de las partes; más concretamente, la parte que formule la denuncia deberá notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días a su terminación, plazo cuyo incumplimiento por la empresa da lugar a una indemnización al trabajador equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido (art. 13 RD 1529/2012).

En caso de continuidad del trabajador en la empresa tras haberse agotado la duración máxima del contrato y sin que medie denuncia expresa, el contrato se considerará prorrogado tácitamente como contrato ordinario por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación (art. 12 RD 1529/2012).

⁴² CAMPS RUIZ, L.M.: “Contratación, formación y empleo en el RDL 3/2012”, cit., pág. 82 o MORENO GENÉ, J.: “El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia”, cit., págs. 71-74.

⁴³ GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M^a.J.: “Aspectos novedosos del contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas”, cit., pág. 143.

Finalizada la duración del contrato, debe darse cumplimiento a lo exigido por el art. 11.2.d) ET, en cuya virtud la impartición de la formación inherente a esta modalidad contractual deberá justificarse a la llegada de dicho fin. Además, según el ya aludido art. 7 RD 1529/2012, el empresario deberá comunicar tal extinción al Servicio Público de Empleo correspondiente en el plazo de diez días desde la fecha en que se produzca.

Tras el mentado fin, el art. 11.2.c) ET veta la posibilidad de que el trabajador pueda ser contratado bajo la modalidad de contrato para la formación en la misma o en otra empresa “salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional”. Esta última salvedad ha sido objeto de crítica por quienes consideran que supone una fórmula de expandir la precariedad laboral⁴⁴, pues “pueden encadenarse contratos formativos hasta que el trabajador cumpla 33 años siempre que se cambie la cualificación profesional objeto del contrato”; en consecuencia, “lo que es un contrato de empleo juvenil para la formación, por su propia esencia temporal y limitado, puede constituirse en una forma de empleo precario de larga duración”⁴⁵, dando pie al surgimiento de “aprendices socialmente atípicos”⁴⁶. Además, la previsión constituye la constatación de un fracaso, al presuponer que el trabajador que ha logrado una cualificación mediante un contrato para la formación y el aprendizaje no ha logrado con la misma incorporarse al mercado de trabajo⁴⁷. Más optimistas se muestran quienes consideran que “se trata de una previsión lógica, dado que si lo perseguido es potenciar al máximo la formación profesional de los trabajadores como elemento clave que garantice su futura empleabilidad, el contrato para la formación y el aprendizaje puede ser la herramienta apropiada para conseguir que esta especialización se complete, permitiendo que el trabajador acceda a un proceso de perfeccionamiento profesional en distintas

⁴⁴ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B.: “Los contratos formativos”, en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A.V., Dir.): *La reforma laboral de 2010. Estudio de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, Cizur Menor (Aranzadi), 2010, págs. 309 y ss.

⁴⁵ QUESADA SEGURA, R.: “Derechos de formación profesional y contratos formativos”, cit., pág. 181.

⁴⁶ “Una vez más la justificación para consagrar en el corazón del ordenamiento laboral la más flagrante anomalía jurídica es puramente sociológica: dentro de este grupo de edad hay en este momento --argumento coyuntural, pero que es recurrente en el tiempo-- un déficit de cualificación profesional causante del elevado desempleo de este colectivo”, MOLINA NAVARRETE, C.: “De las ‘reformas laborales’ a un nuevo, e irreconocible, ‘estatuto del trabajo subordinado’”, cit., págs. 48 y 172.

⁴⁷ MORENO GENÉ, J.: “El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia”, cit., pág. 77.

actividades u ocupaciones, lo que ampliará en el futuro su abanico de posibilidades de contratación”⁴⁸.

Sea como fuere “no se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses” (art. 11.2.c ET). Resulta ésta una prohibición razonable, pues en tal circunstancia el joven ya dispone de la cualificación profesional o de parte de ella; ahora bien, no se comprende porqué se limita la restricción a la hipótesis de prestación de servicios en la misma empresa, pues de cara a la adquisición de dicha cualificación debería de ser indiferente si la prestación de servicios tuvo lugar en la misma o en otra empresa⁴⁹.

El art. 11.2.i) ET se refiere a qué ocurrirá si el trabajador continúa en la empresa al término de su contrato, remitiendo a lo que, para tal hipótesis, establece el art. 11.1.f) ET para el contrato en prácticas: no podrá concertarse un nuevo período de prueba y el período de formación computará a efectos de antigüedad. En análogo sentido se pronuncia el art. 10 RD 1529/2012.

2.6.- Jornada y salario

El art. 12.2 ET prohíbe la contratación a tiempo parcial a través de esta modalidad contractual, en previsión que reitera el art. 8 RD 1529/2012. En consecuencia, el contrato siempre será a jornada completa.

La dualidad de un contrato de trabajo que aglutina la causa típica de éste con una finalidad formativa se refleja en el régimen jurídico aplicable a la jornada, pues, merced al art. 11.2.f) ET “el tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal”. Tal tenor se

⁴⁸ GARCÍA ROMERO, B. y SELMA PENALVA, A.: “Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores”, en AA.VV. (CAVAS MARTÍNEZ, F., Coord.): *La reforma laboral de 2012*, Murcia (Laborum), 2012, pág. 66.

⁴⁹ MORENO GENÉ, J.: “El impulso de la formación profesional dual en el contrato para la formación y aprendizaje y en la formación profesional del sistema educativo. A propósito del Real Decreto 1520/2012”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 358, 2013, pág. 77 o “El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia”, cit., pág. 51 y VILA TIerno, F.: “El contrato para la formación”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L., Dir.): *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Granada (Comares), 2010, pág. 339.

repite en el art. 8 RD 1529/2012, donde sea añada que “en los supuestos en que la jornada diaria de trabajo incluya tanto tiempo de trabajo efectivo como actividad formativa, los desplazamientos necesarios para asistir al centro de formación computarán como tiempo de trabajo efectivo no retribuido”. Además, el art. 12.2.f) ET sienta sendos límites infranqueables en cuanto a la jornada y horario: de un lado, los trabajadores en formación no pueden realizar horas extraordinarias, salvo las destinadas a prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes (art. 35.3 ET), cuya retribución está sujeta a la cotización adicional correspondiente, según recuerda el art. 27.2 RD 1529/2012; de otro, tienen prohibido el trabajo nocturno y a turnos, lo que ha sido valorado positivamente por la doctrina, por entender que estas formas de prestación de servicios podrían perturbar el correcto desarrollo de las actividades formativas⁵⁰.

Como singularidad aplicable a los supuestos de trabajadores con discapacidad intelectual, la disposición adicional segunda RD 1529/2012 establece que hasta un 25% del tiempo de trabajo efectivo podrá dedicarse a la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal o social.

La finalidad formativa del contrato permite concluir que, si no se respeta el tiempo dedicado a la formación del trabajador o la jornada fuera completamente de trabajo efectivo sin que pueda realizarse la actividad formativa, se deberá considerar que el trabajador no está contratado en formación, sino que desempeña un puesto de trabajo normal y, por tanto, existe un fraude en la contratación, debiendo considerarse el contrato como indefinido⁵¹.

Por cuanto hace al salario, se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción, una vez más, al tiempo de trabajo efectivo (art. 11.2.g ET). De este modo, y frente a regulaciones previas que podrían inducir a error,

⁵⁰ MORENO GENÉ, J.: “El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia”, cit., pág. 68 o MERCADER UGUINA, J. R.: “Medidas desesperadas de lucha contra el desempleo: El Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, y los ajustes al mismo por el Real Decreto-ley 14/2011, de 16 de septiembre”, *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2012, pág. 74.

⁵¹ SSTSJ Asturias de 17 de abril de 2015 (Sentencia 671/2015) o Cataluña de 6 de octubre de 2014 (Sentencia 6502/2014).

la norma marca un mínimo que el trabajador tendrá garantizado, ya que el convenio no podrá establecer una cuantía inferior⁵².

3.- ASPECTOS FORMATIVOS DEL CONTRATO

Como contenido inherente al contrato, el trabajador habrá de recibir cierta formación, que, como indica el art. 2 RD 1529/2012, tendrá, además, la consideración de modalidad de formación profesional dual, entendida como “el conjunto de 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”.

El art. 11.2.d) ET se ocupa de diseñar los aspectos básicos de la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, efectuando numerosas remisiones a un complemento reglamentario posterior que deben entenderse efectuadas al citado RD 1529/2012, desarrollado a su vez por Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012.

3.1.- Contenido de la formación y modalidades de impartición

Según ya se avanzó, “la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, que tiene como objetivo la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia con la actividad laboral retribuida en una empresa, será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad o, en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable” (art. 16.1 RD 1529/2012).

No obstante, las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas (art. 11.2.d ET). Matiza el art. 16.6 RD 1529/2012, que “esta formación deberá ser autorizada por el Servicio Público de Empleo competente y no se considerará como trabajo efectivo”.

En lógica correspondencia con el carácter dual del contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje, se establecen dos exigencias interrelacionadas: de un lado, “la actividad

⁵² MORENO MÁRQUEZ, A.: “Los contratos formativos”, cit., pág. 149.

laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas” (art. 11.2.d ET); es decir, “la empresa estará obligada a proporcionar a la persona trabajadora un trabajo efectivo relacionado con el perfil profesional del título de formación profesional o del certificado de profesionalidad y a garantizar las condiciones que permitan su asistencia a los programas formativos determinados en el acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato” (art. 16.2 RD 1529/2012). De otro, y a su vez, “la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje estará relacionada con la actividad laboral desempeñada en el puesto de trabajo que ocupe la persona trabajadora, la cual deberá reunir los requisitos de acceso establecidos en la correspondiente normativa para cursar las enseñanzas de dicha actividad formativa” (art. 16.3 RD 1529/2012); precisamente por ello, “previamente a la formalización del contrato de trabajo, la empresa deberá verificar que, para el trabajo efectivo a realizar por la persona trabajadora, existe una actividad formativa relacionada con el mismo que se corresponde con un título de formación profesional de grado medio o superior o con un certificado de profesionalidad y que constituirá la actividad formativa inherente al contrato” (art. 16.4 RD 1529/2012).

El Real Decreto-Ley 10/2011 reconocía la posibilidad de ofrecer una formación más genérica, concretamente la destinada a finalizar la Educación Secundaria Obligatoria (ESO). Actualmente, tal previsión expresa ha desaparecido, eliminándose otras finalidades distintas a la propia y característica del contrato, como era la corrección del fracaso escolar⁵³. Sin embargo, la decisión ha sido duramente criticada por quienes consideran que la omisión es una torpeza que pasa por alto “la dimensión estructural del problema de los jóvenes sin formación”⁵⁴, además de resultar “poco coherente con la finalidad pretendida por el contrato para la formación y el aprendizaje de proporcionar una cualificación a

⁵³ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: “Nuevos derechos de formación y el contrato para la formación y el aprendizaje”, *Relaciones Laborales*, núm. 23, 2012, pág. 71. Consideran que, pese a ello, es posible que se incluyan los estudios conducentes a concluir los estudios obligatorios, SELMA PENALVA, A.: “¿Cómo ha quedado el contrato para la formación tras las últimas reformas?”, cit., pág. 200 o ROMERO BURILLO, A.M^a.: “La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje: ¿una verdadera apuesta por la formación o una nueva medida para el momento de la inserción laboral de los jóvenes?”, comunicación presentada en las *XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*, Granada 21 y 22 de noviembre de 2013 (www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/ponencias-y-comunicaciones). Fecha de consulta: 5 de junio de 2015.

⁵⁴ SUÁREZ CORUJO, B.: “La nueva regulación del contrato para la formación y el aprendizaje: desequilibrio y ¿provisionalidad?”, en GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R.: *La regulación del mercado laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-ley 20/2012*, Valladolid (Lex Nova), 2012, pág. 105.

quienes carecen totalmente de formación, ya que muchos de los llamados a celebrar este contrato formativo ni siquiera tienen la cualificación más elemental que acredita el título de graduado en ESO”⁵⁵.

En cualquier caso, de conformidad con el art. 16.7 RD 1529/2012, la actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje deberá ser autorizada previamente a su inicio por el Servicio Público de Empleo competente, para lo cual la empresa deberá presentar el ya mencionado acuerdo para la actividad formativa previsto en el art. 21 de la norma reglamentaria⁵⁶. El plazo para resolver esta autorización, así como la exigida por el ya aludido art. 16.6 RD 1529/2012, será de un mes desde la fecha de presentación del acuerdo para la actividad formativa, procediendo entender que el silencio administrativo es en este caso positivo, por lo que de no resolver la Administración en el mentado plazo, los solicitantes podrán entender estimada su petición (art. 16.9 RD 1529/2012). En el caso de la actividad formativa en los contratos suscritos al amparo de las acciones contempladas en el art. 4bis.4.b) Ley 56/2003, “en los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, podrá estar constituida por los contenidos formativos autorizados por los Servicios Públicos de Empleo competentes” (apartado tercero de la disposición adicional primera RD 1529/2012).

Por cuanto hace a las modalidades de impartición de la formación, la norma muestra gran flexibilidad cuando su art. 17.1 señala que “con el fin de facilitar su adecuación al régimen de alternancia con la actividad laboral en la empresa, las actividades formativas inherentes a los contratos para la formación y el aprendizaje se podrán ofertar e impartir, en el ámbito de la formación profesional para el empleo, en las modalidades presencial, teleformación o mixta, y en el ámbito educativo, en régimen presencial o a distancia, de acuerdo, en cada caso, con lo dispuesto en la normativa reguladora de la formación profesional de los certificados de profesionalidad o del sistema educativo”.

Conviene reseñar que las modalidades no presenciales han generado dudas sobre su capacidad real para cumplir los objetivos formativos, generando una importante

⁵⁵ GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M^a.J.: “Aspectos novedosos del contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas”, cit., pág. 133.

⁵⁶ Señala el art. 16.8 RD 1529/2012 que, en caso de que la empresa realice contratos para la formación y el aprendizaje en más de una Comunidad Autónoma, la autorización del acuerdo será concedida por el Servicio Público de Empleo Estatal, que también asumirá el seguimiento y evaluación de la actividad formativa, previsión la apuntada que ha sido declarada nula por el Tribunal Constitucional por invadir competencias autonómicas, STC 27/2014, de 13 de febrero.

litigiosidad por las dificultades para verificar el cumplimiento de la obligación de formación y por el consiguiente riesgo de fraude⁵⁷. Sobre este extremo debe tenerse presente el tenor del art. 25 RD 1529/2012: sin perjuicio de lo establecido en la normativa rectora de los certificados de profesionalidad, “los Servicios Públicos de Empleo, en el marco del seguimiento de la actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje, garantizarán el desarrollo de procesos de evaluación que aseguren los resultados de aprendizaje definidos en las capacidades y criterios de evaluación de cada uno de los módulos formativos que incluyen los certificados de profesionalidad”; es más, “los módulos formativos a los que se refiere el apartado anterior, cuando se desarrollen mediante teleformación, en todo o en parte, requerirán la definición y realización de una prueba final de carácter presencial”.

3.2.- Obligaciones del trabajador

Además de las obligaciones que la suscripción de un vínculo laboral trae aparejadas para el trabajador, es preciso tener en cuenta las singularidades de esta concreta modalidad contractual, que conducen a establecer que “la persona trabajadora contratada para la formación y el aprendizaje estará obligada a prestar el trabajo efectivo y a participar de manera efectiva en la actividad formativa relacionada”, de forma tal que “las faltas de puntualidad o de asistencia no justificadas de la persona trabajadora a las actividades formativas podrán ser calificadas como faltas al trabajo a los efectos legales oportunos” (art. 16.2 RS 1529/2012).

En el plano estrictamente educativo, por su parte, “las personas trabajadoras contratadas estarán exentas totalmente de realizar el módulo de formación práctica de los certificados de profesionalidad. Cuando la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje se dirija a la obtención de títulos de formación profesional, las personas trabajadoras estarán exentas total o parcialmente de realizar el módulo profesional de formación en centros de trabajo de los títulos de formación profesional. En ambos supuestos, los citados módulos se entenderán realizados por el trabajo en alternancia”. Ahora bien, “para la exención total del módulo profesional de formación en centros de trabajo de los títulos de formación profesional, la duración del contrato inicial y sus

⁵⁷ POQUET CATALÀ, R.: “La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas”, cit., pág. 78 y VILA TIERNÓ, F.: “De nuevo a vueltas con el proceso de cualificación en el contrato para la formación: la ausencia de causalidad en supuestos de enseñanza a distancia”, *Revista Aranzadi Social*, Vol. 2, núm. 5, 2009, págs. 49 y ss. Sobre la validez de la formación no presencial, STS de 10 de febrero de 2003 (RJ 2003/3059).

prórrogas deberá ser como mínimo de un año”. En fin y “en todo caso, la actividad laboral deberá estar relacionada con el contenido formativo del módulo de formación práctica del correspondiente certificado de profesionalidad o del módulo de formación en centros de trabajo del título que corresponda” (art. 16.5 RD 1529/2012).

3.3.- Duración de la actividad formativa y momento de impartición

Ya se adelantó que, en virtud del art. 19 RD 1529/2012, el período de formación se ha de desarrollar durante la vigencia del contrato y que “la duración de la actividad formativa será, al menos, la necesaria para la obtención del título de formación profesional, del certificado de profesionalidad o de la certificación académica o acreditación parcial acumulable, y se especificará en el acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato. En todo caso se deberá respetar la duración de la formación asociada que se establece para cada uno de los módulos profesionales que constituyen las enseñanzas de los títulos en la norma que desarrolla el currículo correspondiente o la duración de los módulos formativos de los certificados de profesionalidad que se determina en los correspondientes reales decretos por los que se establecen los mismos”.

No existe referencia en la norma sobre el momento en el que se tiene que hacer efectiva la actividad formativa del trabajador, estableciéndose simplemente la obligación del empresario de acreditar la realización de la formación correspondiente a la finalización del contrato de trabajo. Anteriormente, el Real Decreto-Ley 10/2011 exigía que dicha formación se iniciara en el plazo máximo de cuatro meses desde la formalización del contrato, lo que había suscitado ciertas críticas por parte de la doctrina al considerar que con ello la norma autorizaba a que hubiera un plazo de cuatro meses de desajuste entre el inicio de la relación laboral y el derecho a recibir la formación adecuada, por lo que el aprendizaje inicial se dejaba exclusivamente en manos de la actividad laboral retribuida de la empresa⁵⁸. Este riesgo se confirma con las previsiones contenidas en el art. 17 RD 1529/2012, que admite la concertación de formación en determinados períodos de tiempo y una distribución temporal flexible, por lo que será admisible que la formación se concentre

⁵⁸ MORENO GENÉ, J.: “El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia”, cit., pág. 60 o LÓPEZ TERRADA, E.: *Las modalidades de contratación en la reforma laboral de 2012*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2012, pág. 66.

al principio o al final de la vigencia del contrato, que se desarrolle a lo largo de la misma o de parte de la misma, etc.⁵⁹.

En efecto, el art. 17.1 RD 1529/2012 incorpora el siguiente tenor: “con el fin de facilitar su adecuación al régimen de alternancia con la actividad laboral en la empresa, las actividades formativas inherentes a los contratos para la formación y el aprendizaje... podrán concentrarse, en los términos que acuerden de forma expresa las partes contratantes, en determinados periodos de tiempo respecto a la actividad laboral durante la vigencia del contrato”. Acto seguido, el art. 17.2 RD 1529/2012 sienta que “las actividades formativas podrán organizarse con una distribución temporal flexible que en todo caso deberá garantizar que el trabajador pueda cursar los módulos profesionales del ciclo formativo o los módulos formativos del certificado de profesionalidad”.

3.4.- Encargados de impartir la formación

Ya el art. 11.2.d) ET establece unas pautas generales, que son objeto de posterior desarrollo reglamentario, cuando señala que “el trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada”. Remisión al apartado e) del art. 11.2 ET que fuerza a trasladar a este punto su contenido: “la cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha

⁵⁹ MORENO GENÉ, J.: “El impulso de la formación profesional dual en el contrato para la formación y aprendizaje y en la formación profesional del sistema educativo. A propósito del Real Decreto 1520/2012”, cit., pág. 88.; GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M^a.J.: “Aspectos novedosos del contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas”, cit., pág. 147; ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: “Nuevos derechos de formación y el contrato para la formación y el aprendizaje”, cit., pág. 82 o SUÁREZ CORUJO, B.: “La penúltima modificación del contrato para la formación y aprendizaje”, en GARCÍA-PERROTE, I. y MERCADER UGUINA, J.R.: *Reforma Laboral 2012. Análisis práctico del RDL 3/2012, de reforma del mercado laboral*, Valladolid (Lex Nova), 2012, pág. 86.

regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable”.

La cuestión es objeto de desarrollo reglamentario en el art. 18 RD 1529/2012, donde se acogen las dos variables adelantadas ya por el texto legal:

De un lado, la formación será impartida directamente por un centro de formación profesional de aquéllos a los que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, cuyo apartado primero alude a una red estable de centros de formación profesional constituida por a) los centros integrados públicos y privados concertados de formación profesional, b) los centros públicos y privados concertados del sistema educativo que ofertan formación profesional, c) los Centros de Referencia Nacional, d) los centros públicos del Sistema Nacional de Empleo, y e) los centros privados acreditados del Sistema Nacional de Empleo que ofertan formación profesional para el empleo.

En el caso de los centros del sistema educativo, será suficiente que la Administración educativa comunique al Servicio Público de Empleo competente los centros disponibles para desarrollar las actividades formativas de los contratos para la formación y el aprendizaje. Las Administraciones educativas tomarán las medidas oportunas para facilitar la matrícula en centros de formación del sistema educativo de las personas trabajadoras que suscriban un contrato para la formación y el aprendizaje; entre otras posibles, cabe plantear la reserva de plazas en los centro y en la oferta a distancia y la admisión de la matrícula en cualquier momento del año (disposición adicional tercera RS 1529/2012).

En el resto de supuestos, los Servicios Públicos de Empleo incluirán en los registros contemplados en el art. 9.2 RD 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, los centros acreditados para poder impartir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, o harán constar esta condición de acreditados en los centros ya incluidos en dicho registro; en todo caso, estos centros deberán cumplir los requisitos establecidos para su acreditación en la normativa reguladora de los certificados de profesionalidad.

De otro, la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje también se podrá impartir en la propia empresa cuando disponga de instalaciones adecuadas y personal con formación técnica y didáctica adecuada a los efectos de la acreditación de la

competencia o cualificación profesional, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de realización de periodos de formación complementaria en los centros de la red mencionada. En todo caso, la empresa deberá estar autorizada para ofertar la formación de ciclos formativos y/o acreditada como centro para impartir la formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, para lo cual deberá reunir los requisitos establecidos en la normativa de aplicación, así como las condiciones que puedan determinar las Administraciones educativas y laborales en el ámbito de sus competencias⁶⁰.

El diseño actualmente vigente es el resultado de un azaroso proceso evolutivo que merece la pena describir, tomando como punto de partida para la exposición el Real Decreto-Ley 10/2011, que establecía que el trabajador sólo debería recibir la formación inherente al contrato en un centro formativo de la red a la que se refiere la disposición adicional antes nombrada, lo cual suponía eliminar la posibilidad prevista anteriormente de que la empresa también pudiera impartir dicha formación siempre que se cumplieran con unos requisitos determinados por la norma. La eliminación que se realizó de la empresa como ente formador fue, en general, muy bien recibida por diferentes motivos: primero, por considerar que con ello se conseguía garantizar la calidad de la formación dispensada⁶¹, y segundo, por dotar de mayor atractivo a esta modalidad contractual al liberar al empresario de la carga organizativa y económica que supone asumir internamente la formación del trabajador⁶².

La opción legal (que conservaría vigencia sólo unos pocos meses) contó, pues, con el respaldo de la doctrina, reticente ante la impartición de la enseñanza a cargo de la empresa, sobre todo por “las dificultades de vigilancia sobre los contenidos formativos de carácter

⁶⁰ Añade la disposición adicional quinta RD 1529/2012 que “reglamentariamente se regulará las modulaciones de los requisitos mínimos de espacios, instalaciones y equipamientos al número de trabajadores a formar, cuando una empresa de menos de cinco trabajadores solicite la acreditación para la impartición de certificados de profesionalidad de nivel 1 a sus propios trabajadores a través del contrato para la formación y el aprendizaje”.

⁶¹ SUÁREZ CORUJO, B.: “La penúltima modificación del contrato para la formación y aprendizaje”, cit., pág. 86 o ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: “Nuevos derechos de formación y el contrato para la formación y el aprendizaje”, cit., págs. 78-79.

⁶² MERCADER UGUINA, J. R.: “Medidas desesperadas de lucha contra el desempleo: El Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, y los ajustes al mismo por el Real Decreto-ley 14/2011, de 16 de septiembre”, cit., pág. 72; MORENO GENÉ, J.: “El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia”, cit., pág. 56 y FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.L. y MARTÍNEZ MORENO, C.: “Medidas para fortalecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas”, en MONEREO PÉREZ, J.L.; FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. y TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A.: *La reforma laboral 2010-2011 y su instrumentación normativa*, Granada (Comares), 2011, pág. 335.

teórico transmitidos por la empresa al trabajador”⁶³. Pese a ello, la situación creada no se prolongó demasiado en el tiempo, pues la Ley 3/2012 incorporó a la empresa como ente formador en los términos indicados. Y dando un paso más, la Ley 11/2013 reconoció también como sujeto que puede realizar contratos para la formación y aprendizaje y por tanto asumir responsabilidades formativas a las empresas de trabajo temporal; ampliación criticada por quienes consideran que la finalidad lucrativa que caracteriza a la actividad que desarrollan estas empresas basadas en el tráfico legal de trabajadores, el carácter triangular de la relación que se articula por medio de las mismas y las circunstancias apremiantes en las que habitualmente las empresas usuarias recurren a sus servicios son elementos que invitan a dudar de que se garantice una atención de calidad en la formación de los trabajadores contratados por medio de la modalidad contractual de formación y aprendizaje⁶⁴.

Con todo, sendas previsiones compensan en cierto modo la opción de permitir a la empresa encargarse de la formación:

Primero, el propio art. 18 RD 1529/2012 incorpora algunas tutelas, pues no sólo exige que la empresa cuente con personal y medios adecuados, sino que contempla el eventual complemento de la formación a través de los centros de la red arriba mencionada⁶⁵.

Segundo, en virtud del ya transcrito art. 25 RD 1529/2012, “los Servicios Públicos, en el marco del seguimiento de la actividad formativa del contrato..., garantizarán el desarrollo de procesos de evaluación que aseguren los resultados de aprendizaje”. Además, es preciso tener presente que “la formación teórica generalmente será impartida por un centro ajeno a la empresa, ya que las pequeñas y medianas empresas --dimensión que predomina en el mercado de trabajo español--, no cuentan con la estructura suficiente”⁶⁶.

⁶³ “Algo que parece menos probable cuando la formación se realiza en el sistema educativo o en los sistemas de formación profesional debidamente autorizados” [GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M^a.J.: “Aspectos novedosos del contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas”, cit., págs. 134-136 o SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: *Claves de la reforma laboral de 2012*, cit., pág. 187]. Declarando que la obligación formativa se ha incumplido cuando el trabajador recibe materiales relativos a los contenidos pero sin vigilancia y control sobre la adquisición de conocimientos teóricos, STSJ Castilla y León/Valladolid de 29 de octubre de 2008 (AS 2796/2008).

⁶⁴ LÓPEZ BALAGUER, M.: “La mejora de la intermediación y las modificaciones en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal”, cit., págs. 144 y ss.

⁶⁵ Sobre las restricciones a la libertad empresarial de impartir la formación, STSJ Madrid de 26 de enero de 2015 (Sentencia 42/2015).

⁶⁶ DE VICENTE PACHÉS, F.: “Los contratos formativos”, en AA.VV. (GARCÍA NINET, J.I., Dir.): *La contratación temporal*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1999, pág. 414.

3.5.- Tutorización del trabajador

A esta cuestión se refiere el art. 20 RD 1529/2012, que exige una doble tutorización:

De un lado, en virtud del apartado 1, “la persona titular de la empresa deberá tutelar el desarrollo de la actividad laboral, ya sea asumiendo personalmente dicha función, cuando desarrolle su actividad profesional en la empresa, ya sea designando, entre su plantilla, a una persona que ejerza la tutoría; siempre que, en ambos casos, la misma posea la cualificación o experiencia profesional adecuada”. El párrafo segundo del precepto matiza que, “en los supuestos de contratos para la formación y el aprendizaje celebrados por empresas de trabajo temporal, en el contrato de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria se designará a la persona de la empresa usuaria que se encargará de tutelar el desarrollo de la actividad laboral del trabajador y que actuará como interlocutora con la empresa de trabajo temporal a estos efectos, debiendo asumir esta última el resto de obligaciones relativas a las tutorías vinculadas al contrato y al acuerdo para la actividad formativa previstas en el presente y siguiente artículo”.

Sea como fuere, “la persona que ejerza la tutoría en la empresa será responsable del seguimiento del acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato, de la coordinación de la actividad laboral con la actividad formativa, y de la comunicación con el centro de formación; además, deberá elaborar, al finalizar la actividad laboral de la persona trabajadora, un informe sobre el desempeño del puesto de trabajo” (art. 20.2 RD 1529/2012).

La figura de la tutoría, pese a su enorme importancia⁶⁷, aparece escasamente regulada, presentando por ello problemas específicos; por poner una muestra, no se fija el número máximo de trabajadores que puede tutorizar un mismo tutor, pese a que resulta sencillo colegir que, cuanto mayor sea el número, más difícil resultará el seguimiento adecuado de la formación de cada empleado. Como solución a una falta de regulación que puede ser especialmente perjudicial cuando se opte por una formación a distancia o mixta, la doctrina propone a la negociación colectiva como ámbito idóneo para acabar de perfilar la figura del tutor⁶⁸.

⁶⁷ YANINI BAEZA, I.: “La nueva regulación de los contratos formativos”, *Tribuna Social*, núm. 43, 1994, pág. 17.

⁶⁸ MORENO GENÉ, J.: “El impulso de la formación profesional dual en el contrato para la formación y aprendizaje y en la formación profesional del sistema educativo. A propósito del Real Decreto 1520/2012”,

De otro, “el centro formativo designará una persona, profesora o formadora, como tutora responsable de la programación y seguimiento de la formación, así como de la coordinación de la evaluación con los profesores y/o tutores que intervienen. Asimismo, esta persona será la interlocutora con la empresa para el desarrollo de la actividad formativa y laboral establecida en el contrato” (art. 20.3 RD 1529/2012).

3.6.- Acuerdo para la actividad formativa

Ya se ha aludido en varias ocasiones al acuerdo para la actividad formativa regulado en el art. 21 RD 1529/2012, cuyo apartado primero establece que “las empresas que celebren contratos para la formación y el aprendizaje deberán suscribir simultáneamente un acuerdo con el centro de formación u órgano designado por la Administración educativa o laboral que imparta la formación y con la persona trabajadora, que se anejará al contrato de trabajo, en el que, al menos, se consignarán y se convendrán los siguientes extremos: a) Identificación de la persona que representa al centro formativo, de la que representa a la empresa y de la persona trabajadora que suscriben el acuerdo. b) Identificación de las personas que ejercen la tutoría de la empresa y del centro formativo. c) Expresión detallada del título de formación profesional, certificado de profesionalidad o certificación académica o acreditación parcial acumulable objeto del contrato y expresión detallada de la formación complementaria asociada a las necesidades de la empresa o de la persona trabajadora, cuando así se contemple. d) Indicación de la modalidad de impartición de la formación: presencial, a distancia, teleformación o mixta. e) Indicación de la correspondiente modalidad de desarrollo de la formación profesional inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, de las previstas en el artículo 3 [modalidades de desarrollo de la formación profesional dual]. f) Contenido del programa de formación, con expresión de las actividades que se desarrollan en la empresa y en el centro formativo, profesorado y forma y criterios de evaluación. g) Calendario, jornada, programación y horarios en los que la persona trabajadora realizará su actividad laboral en la empresa y su actividad formativa. h) Criterios para la conciliación de las vacaciones a las que tiene derecho la persona trabajadora en la empresa y de los periodos no lectivos en el centro de formación”.

cit., págs. 91 y ss. y POQUET CATALÀ, R.: “La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas”, cit., pág. 73 y ss.

Ahora bien, “en el supuesto que la formación se imparta en la propia empresa, según lo contemplado en el artículo 18.4, el acuerdo se suscribirá entre la empresa y la persona trabajadora, adecuándose su contenido a este supuesto” (art. 21.3 RD 1529/2012).

3.7.- Acreditación de la formación

“La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable” (art. 11.2.e ET). De esta forma, la ley deja constancia “de la importancia de la formación que se adquiere en el marco del contrato para la formación, y del alcance de la misma en el sentido de que permite obtener la citada acreditación”⁶⁹.

Sobre tal cuestión se pronuncia también el art. 23 RD 1529/2012, que sienta tres únicas reglas al respecto: en primer lugar, que la cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en el art. 11.2.e) ET; en segundo término, que cuando la actividad formativa inherente al contrato incluya formación complementaria impartida por la empresa, ésta podrá en su caso ser objeto de reconocimiento de acuerdo con el procedimiento establecido en el RD 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral; en fin, que las cualificaciones o competencias profesionales adquiridas a través del contrato para la formación y el aprendizaje quedarán recogidas en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

A ello deben añadirse las previsiones incorporadas al art. 25 RD 1592/2012 respecto a la evaluación, seguimiento de la formación y pruebas finales de evaluación de los certificados de profesionalidad vinculados a los contratos para la formación y el aprendizaje, a cuyo contenido procede remitir.

De este régimen jurídico la doctrina ha venido a destacar cómo “la reforma de 2012 elimina la obligación empresarial de entregar al trabajador un certificado acreditativo de la

⁶⁹ MORENO MÁRQUEZ, A.: “Los contratos formativos”, cit., pág. 148.

formación teórica recibida, al menos de forma parcial. En coherencia con la idea de establecer un sistema de formación profesional dual que sea real, el trabajador solicitará este certificado a la Administración pública competente para la expedición el certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable, que dada la obligación de vincular el contrato formativo a una profesión existente, constituye ahora el cauce más adecuado para la acreditación”, sin perjuicio de la obligación que pesa sobre el tutor de la empresa de elaborar un informe del desempeño (art. 20 RD 1529/2012) y del deber empresarial de justificar la impartición de la formación a la finalización del contrato (art. 11.2.d ET)⁷⁰.

3.8.- Información y orientación a empresas y trabajadores

El tenor literal de la norma reglamentaria sienta que “corresponde a los Servicios Públicos de Empleo, en colaboración con las Administraciones educativas, en sus respectivos ámbitos de competencias, informar y orientar a empresas y personas trabajadoras de las posibilidades de esta contratación y de las posibilidades de formación, así como orientarles para facilitar un adecuado ajuste entre las características del puesto de trabajo ofertado por la empresa y los centros de formación disponibles para impartir la formación inherente al contrato, facilitando información que ayude a relacionar dicho puesto de trabajo y la plaza de formación vinculada al mismo” (art. 22.1 RD 1529/2012).

Continúa el apartado segundo del precepto señalando que “a estos efectos, los Servicios Públicos de Empleo establecerán los medios específicos para garantizar estos servicios de información y orientación, coordinarán la información relativa a las empresas que demandan celebrar contratos para la formación y el aprendizaje y a los centros formativos reconocidos para impartir la formación vinculada a estos contratos. La prestación de estos servicios se podrá realizar directamente, en una sede física, a través una página web o de cualquier otro medio que garantice su difusión. En todo caso, el establecimiento de estos servicios se efectuará, exclusivamente, con los medios de los que dispongan dichos Servicios Públicos de Empleo.

Asimismo, los Servicios Públicos de Empleo, en colaboración con las Administraciones educativas, en sus respectivos ámbitos de competencias, coordinarán la información sobre

⁷⁰ GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M^a.J.: “Aspectos novedosos del contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas”, cit., pág. 149 o, en análogos términos, MORENO GENÉ, J.: “El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia”, cit., pág. 59.

los puestos de trabajo ofertados por las empresas, los centros de formación disponibles, las posibilidades de formación en todo el territorio nacional y la igualdad en el acceso a la información”⁷¹.

Estas previsiones conectan con lo establecido en el art. 15.4. pfo 2º RD 1529/2012, en cuya virtud “en todo caso, las empresas recabarán de los Servicios Públicos de Empleo las actuaciones de información y orientación previstas en el artículo 22 con objeto de conocer la oferta de centros de formación disponibles para impartir la formación inherente al contrato”.

3.9.- Gestión y financiación de la formación

La gestión de la actividad formativa, incluyendo su autorización, seguimiento y evaluación, corresponde a los Servicios Públicos de Empleo de las CC.AA. y al Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos de gestión. En todo caso, el control de las bonificaciones contempladas en el art. 24.1 RD 1529/2012 corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal (art. 24.6 RD 1529/2012).

De conformidad con los términos incorporados al art. 24 RD 1529/2012, la actividad formativa inherente al contrato para la formación y aprendizaje se realizará con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal en los términos que la propia norma cita:

1.- Bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.- “Las empresas podrán financiarse el coste de la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, con cargo a la partida prevista en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social acogidas a medidas de fomento de empleo por contratación laboral”. Continúa el art. 24.1 RD 1529/2012 especificando que “mediante orden ministerial del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se establecerán las cuantías máximas que podrán ser objeto de bonificación y los trámites y requisitos a cumplir por los centros impartidores de la formación y las empresas que se apliquen las citadas bonificaciones, así como los supuestos en los cuáles sea posible la financiación de la actividad formativa mediante bonificaciones y mediante convenio de colaboración”.

⁷¹ Art. 22.2 declarado acorde con la distribución constitucional de competencias entre Estado y CC.AA. por STC 27/2014, de 13 de enero.

Las previsiones apuntadas se completan con la incorporada al art. 26.6 RD 1529/2012, en cuya virtud “el incumplimiento por el empresario de las obligaciones derivadas de la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje conllevará el reintegro de las bonificaciones aplicadas”.

2.- Subvenciones.- “El Servicio Público de Empleo Estatal podrá conceder subvenciones a las Comunidades Autónomas y en su caso al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, para financiar los costes adicionales que para dichas Administraciones pueda suponer la impartición de la actividad formativa en los contratos para la formación y el aprendizaje, respecto del coste efectivo de las actividades formativas que se imparten con carácter gratuito”. Añade el art. 24.2 RD 1529/2012 que tales subvenciones serán otorgadas por concesión directa atendiendo a su carácter singular por interés público, económico y social de los contratos para la formación y el aprendizaje de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 22.2.c) y 28 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, general de subvenciones, y 67 del RD 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba su reglamento.

Concluye, en fin, apuntando, de un lado, que “a estos efectos se suscribirán convenios entre las Administraciones educativas y laborales competentes que incluirán aspectos relacionados con la gestión y financiación de los costes adicionales que para dichas administraciones se deriven de la impartición de la actividad formativa en los contratos para la formación y el aprendizaje”; de otro, que en ningún caso será objeto subvención por el Servicio Público de Empleo Estatal las actividades de información y orientación previstas en el art. 22 RD 1529/1012.

Lo relativo a los convenios se ve completado en el art. 24.3 RD 1529/2012, cuando señala que los citados convenios de colaboración “se formalizarán principalmente en el primer trimestre de cada año natural y darán cobertura a los gastos realizados en todo el ejercicio. Se hará constar en los mismos un importe máximo en función de los costes adicionales existentes en el ejercicio inmediatamente anterior, abonándose los importes a las Comunidades Autónomas con la periodicidad establecida en los propios convenios previa justificación por parte de las mismas de los costes efectivamente incurridos”.

4.- BONIFICACIONES E INCENTIVOS

Los contratos para la formación y el aprendizaje pueden ser beneficiarios de incentivos a la contratación, cuando se cumplan los requisitos exigidos en la normativa de aplicación; en concreto⁷²:

1.- Las empresas que celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, del 100% si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75% en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra. Asimismo, en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se reducirá el 100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato incluida la prórroga.

Esta “universalización de las bonificaciones” ha sido objeto de críticas por quienes afirman que tanto la experiencia como la evidencia muestran “que las bonificaciones generalizadas a la contratación son innecesarias y contraproducentes. Y en general suponen un mal uso de los recursos”⁷³.

2.- Las empresas que transformen en contratos indefinidos los contratos para la formación y el aprendizaje a la finalización de su duración inicial o prorrogada, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año.

En el supuesto de trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje y puestos a disposición de empresas usuarias, éstas tendrán derecho, en los mismos términos, a idéntica reducción cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

⁷² Los datos a continuación expuestos han sido extraídos de Servicio Público de Empleo Estatal: *Guía de contratos*. Abril 2015, Madrid, 2015 (http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/guia_contratos.pdf). Fecha de consulta: 5 de junio de 2015.

⁷³ QUESADA SEGURA, R.: “Derechos de formación profesional y contratos formativos”, cit., pág. 184.

La bonificación de estas transformaciones podría “ayudar a inclinar la decisión empresarial de contratar indefinidamente a este colectivo frente a otros”, pero sólo una vez la situación económica impulse las conversiones de vínculos temporales en indefinidos⁷⁴.

3.- Las reducciones previstas no serán de aplicación en los contratos para la formación y el aprendizaje cuando se suscriban en el marco de las acciones y medidas establecidas en el art. 4bis.4.b) Ley 56/2003, incluyendo los proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo (disposición adicional tercera Ley 35/2010).

5.- ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

No presenta en principio grandes peculiaridades, no en vano el art. 11.2.h) ET (una vez la Ley 35/2010 extendió la prestación por desempleo a los trabajadores contratados bajo la modalidad analizada) expresamente señala que “la acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial”. Términos que se reiteran en el art. 26 RD 1529/2012 y en la disposición adicional sexta del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).

Esta taxativa afirmación merece, al menos, una matización y una excepción:

Como peculiaridad, el art. 27 RD 1529/2012 establece que, en aplicación de lo dispuesto en el apartado segundo de la disposición adicional quinta del RD-Ley 10/2011, de 26 de agosto, “la cotización a la Seguridad Social, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional en los contratos para la formación y el aprendizaje se efectuará en la forma y cuantía que se determine en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. La cotización por la contingencia de desempleo se efectuará de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional cuadragésima novena del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social”.

La disposición cuadragésima novena LGSS completa este régimen jurídico estableciendo que “la cotización por la contingencia de desempleo en el contrato para la formación se efectuará por la cuota fija resultante de aplicar a la base mínima correspondiente a las

⁷⁴ MORENO GENÉ, J.: “El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia”, cit., pág. 86.

contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales el mismo tipo de cotización y distribución entre empresario y trabajador establecidos para el contrato en prácticas. Para determinar la base reguladora y la cuantía de la prestación por desempleo se aplicará lo establecido en el artículo 211 de esta Ley”.

La excepción, en fin, es citada por el apartado segundo de la disposición adicional primera RD 1529/2012, que remite a la disposición adicional tercera Ley 35/2010 para establecer que los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos con alumnos trabajadores en los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo y demás acciones del art. 4bis.4.b) Ley 56/2003 no cotizarán ni estarán protegidos por la contingencia de desempleo. En consecuencia, en tales casos, la acción protectora de la Seguridad Social comprenderá las mismas contingencias, situaciones protegidas y prestaciones que para el resto de trabajadores contratados bajo esta modalidad, a excepción de la indicada⁷⁵.

⁷⁵ No conforme con la exclusión, por entender que no hay justificación para ello, MORENO MÁRQUEZ, A.: “Los contratos formativos”, cit., pág. 151.

III.- CONCLUSIONES

En virtud de lo expuesto resulta imprescindible señalar las siguientes conclusiones alcanzadas:

Primera.- El contrato para la formación y el aprendizaje, pese a las numerosas y constantes reformas que ha sufrido, nunca ha resultado demasiado atractivo, tal y como demuestran los datos relativos a su peso porcentual en el total de contrataciones laborales.

Las últimas reformas muestran un último intento de utilizarlo como instrumento para intentar paliar el paro juvenil, uno de los mayores problemas que sigue sufriendo España en la actualidad y, sin duda, uno de los que más preocupa a los ciudadanos. En efecto, las mayores modificaciones sufridas por este contrato orientado a los jóvenes se han producido en los últimos años con períodos de crisis económicas que han traído aparejado un estallido de la tasa de paro juvenil.

Esta afirmación se puede apreciar claramente en las reformas de años 2010, 2011 y 2012, que han procedido a ir flexibilizando la regulación de dicho contrato para intentar fomentar la celebración de los mismos a veces incluso alargando la edad de los contratados en ciertas circunstancias, sintomática reacción de un legislador que persigue el objetivo de la contratación por encima de todo.

Segunda.- Tras las últimas reformas realizadas sobre el contrato para la formación y el aprendizaje, los grandes perjudicados han sido, como con carácter general ha ocurrido en las últimas reformas laborales, los trabajadores y sus condiciones laborales, pues se han ido rebajando paulatinamente sus derechos y su nivel de formación con el objetivo de intentar satisfacer a las empresas para que éstas realicen más contrataciones.

En consecuencia, con la presunta intención de favorecer la contratación, se ha contribuido a la precarización del empleo, pues se ha reducido la cualificación y la capacitación de los trabajadores ya que reciben menos formación, se abarata el trabajo debido a que los salarios de este tipo de contrato suelen ser menores a los de otras modalidades contractuales más estables, se aboca a los jóvenes trabajadores a prolongar de forma injustificada su situación de inestabilidad laboral.

Tercera.- La necesidad de una legislación que fomente no sólo la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo sino que forje trabajadores cualificados y productivos para un futuro laboral de calidad en modo alguno queda satisfecha bajo la vigente regulación,

en la que el objetivo de facilitar la contratación y hacerla más atractiva para el empresario ha triunfado abiertamente sobre el formativo.

En los últimos años se ha limitado el objeto de este contrato a un intento desesperado de disminuir la tasa de paro juvenil dejando a un lado la formación de los trabajadores y disminuyendo sus derechos para con ello intentar complacer los requisitos de los empresarios. Con ello se han logrado unas condiciones de trabajo precarias que han permitido que estos contratos se usen para que los jóvenes con menos salarios y menos derechos realicen las labores que antes estaban realizando trabajadores con contratos indefinidos, resultado al que también ha contribuido, preciso es indicarlo, el abaratamiento del despido.

Frente a ello, el objeto del contrato para la formación y el aprendizaje debería de ser por encima de todo el de lograr transformar a los jóvenes en trabajadores formados y productivos con unas condiciones de trabajo razonables.

Cuarta.- El contrato para la formación y el aprendizaje se caracteriza porque junto al fin propio de todo contrato de trabajo (articular el intercambio de trabajo por salario) tiene otra finalidad que es la de la formación del trabajador, si esta formación es el objeto del contrato de trabajo es incongruente que exista una prórroga en el mismo cuando la duración máxima está fijada con el tiempo estipulado para alcanzarla.

Estas prórrogas lo único que persiguen es intentar aumentar la pasajera vida laboral de los jóvenes y lo único que logran es una inestabilidad laboral en los trabajadores en vez de intentar incentivar su contratación indefinida.

Quinta.- Otro ejemplo de como este tipo de contrato se utiliza para precarizar el trabajo. Lo que en teoría debería ser un contrato para la formación juvenil, se puede convertir en un empleo precario de larga duración ya que se podría alargar hasta los treinta y tres años tan sólo con cambiar la cualificación profesional del mismo.

Para evitar esto se debería prohibir la posibilidad de poder realizar varios contratos para la formación y el aprendizaje siempre que esta cualificación profesional no sea superior a la anterior o no suponga una mejora de las condiciones de trabajo que el trabajador ya posea, es decir, que la realización de un contrato de este tipo suponga mejoras cuantiosas en las condiciones de trabajo del que lo realiza evitando así la precariedad y el abuso.

Sexta.- El contrato para la formación y aprendizaje es un contrato que persigue un fin muy útil y necesario como es la inserción de los jóvenes sin cualificación en el mercado laboral y, al tiempo, subsanar sus carencias formativas. Sin embargo, debido a las reformas que ha sufrido en sucesivos contextos de crisis económica, se ha convertido en un instrumento para combatir el paro juvenil casi a cualquier precio, llegando a fomentar la precariedad laboral mediante su mal empleo.

IV.- FUENTES

1.- BIBLIOGRAFÍA

AA.VV. (GARCÍA NINET, J.I., Dir.): *La contratación temporal*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1999.

AA.VV. (CRUZ VILLALON, J., Coord.): *La reforma laboral de 2006*, Valladolid (Lex Nova), 2006.

AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L., Dir.): *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Granada (Comares), 2010.

AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A.V., Dir.): *La reforma laboral de 2010. Estudio de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, Cizur Menor (Aranzadi), 2010.

AA.VV. (CAVAS MARTÍNEZ, F., Coord.): *La reforma laboral de 2012*, Murcia (Laborum), 2012.

BLASCO PELLICER, A.; CAMPS RUIZ, L. M.; GOERLICH PESET, J. M.; ROQUETA BUJ, R. y SALA FRANCO, T.: *La reforma laboral en el Real Decreto-ley 3/2012*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2012.

BLASCO PELLICER, A.; LÓPEZ BALAGUER, M.; ALEGRE NUENO, M.; RAMOS MORAGUES, F. y TALÉNS VISCONTI, E.: *Reforma laboral y Seguridad Social 2013*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2013.

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

DE VICENTE PACHÉS, F.: “Los contratos formativos”, en AA.VV. (GARCÍA NINET, J.I., Dir.): *La contratación temporal*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1999.

ESCUADERO RODRÍGUEZ, R.: “Nuevos derechos de formación y el contrato para la formación y el aprendizaje”, *Relaciones Laborales*, núm. 23, 2012.

FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.L. y MARTÍNEZ MORENO, C.: “Medidas para fortalecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas”, en MONEREO PÉREZ, J.L.;

FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. y TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A.: *La reforma laboral 2010-2011 y su instrumentación normativa*, Granada (Comares), 2011.

GÁRATE CASTRO, J.: “El nuevo régimen jurídico del contrato para la formación y el aprendizaje”, *Actualidad Laboral*, núm. 8, 2012.

GARCÍA ROMERO, B. y SELMA PENALVA, A.: “Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores”, en AA.VV. (CAVAS MARTÍNEZ, F., Coord.): *La reforma laboral de 2012*, Murcia (Laborum), 2012.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R.: *La regulación del mercado laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-ley 20/2012*, Valladolid (Lex Nova), 2012.

GARCÍA-PERROTE, I. y MERCADER UGUINA, J.R.: *Reforma Laboral 2012. Análisis práctico del RDL 3/2012, de reforma del mercado laboral*, Valladolid (Lex Nova), 2012.

GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M^a.J.: “Aspectos novedosos del contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas”, *Temas Laborales*, núm. 119, 2013.

GUAMÁN, A.: “La precariedad laboral como vía de inserción típica de los jóvenes en el mercado de trabajo: análisis de la evolución de las formas de contratación juvenil”, comunicación presentada en las *XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*, Granada 21 y 22 de noviembre de 2013.

GUTIÉRREZ PÉREZ, M.: “Modalidades contractuales clave en la lucha contra el desempleo juvenil: el contrato para la formación y el aprendizaje y el contrato de apoyo a emprendedores”, comunicación presentada en las *XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*, Granada 21 y 22 de noviembre de 2013.

HERRAIZ MARTÍN, M.S.: “El contrato para la formación: nueva legislación y jurisprudencia”, *Revista Aranzadi Social*, núm. 5, 2006.

LÓPEZ BALAGUER, M.: “La mejora de la intermediación y las modificaciones en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal”, en BLASCO PELLICER, A.; LÓPEZ BALAGUER, M.; ALEGRE NUENO, M.; RAMOS MORAGUES, F. y TALÉNS

VISCONTI, E.: *Reforma laboral y Seguridad Social 2013*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2013.

LÓPEZ GANDÍA, J.: “Los contratos formativos y a tiempo parcial tras la reforma laboral de 2012”, *Revista de Derecho Social*, núm. 57, 2012.

LÓPEZ TERRADA, E.: *Las modalidades de contratación en la reforma laboral de 2012*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2012.

MERCADER UGUINA, J. R.: “Medidas desesperadas de lucha contra el desempleo: El Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, y los ajustes al mismo por el Real Decreto-ley 14/2011, de 16 de septiembre”, *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2012.

MOLINA NAVARRETE, C.: “La ‘nueva’ reforma laboral: rebajas, aplazamientos y prórrogas”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 343, 2011.

MOLINA NAVARRETE, C.: “De las ‘reformas laborales’ a un nuevo, e irreconocible, ‘estatuto del trabajo subordinado’”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 348, 2012.

MONEREO PÉREZ, J.L.; FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. y TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A.: *La reforma laboral 2010-2011 y su instrumentación normativa*, Granada (Comares), 2011.

MORENO GENÉ, J.: “El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia”, *Temas Laborales*, núm. 116, 2012.

MORENO GENÉ, J.: “El impulso de la formación profesional dual en el contrato para la formación y aprendizaje y en la formación profesional del sistema educativo. A propósito del Real Decreto 1520/2012”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 358, 2013.

MORENO MÁRQUEZ, A.: “Los contratos formativos”, *Temas Laborales*, núm. 107, 2010.

PÉREZ GUTIÉRREZ, M.: “El contrato para la formación y el aprendizaje tras las reformas de 2011 y 2012”, *Revista Aranzadi Social*, núm. 4, 2012.

PÉREZ YÁÑEZ, R.: “Adaptaciones en los contratos formativos y de inserción”, en AA.VV. (CRUZ VILLALON, J., Coord.): *La reforma laboral de 2006*, Valladolid (Lex Nova), 2006.

POQUET CATALÀ, R.: “La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas”, *Relaciones Laborales*, núm. 6, 2013.

PRADOS DE REYES, F.J.: “Modalidades contractuales y política de empleo juvenil”, ponencia las *XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*, Granada 21 y 22 de noviembre de 2013.

QUESADA SEGURA, R.: “Derechos de formación profesional y contratos formativos”, *Temas Laborales*, núm. 115, 2012.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.; VALDÉS DAL-RÈ, F. y CASAS BAAMONDE, M^a.E.: “La nueva reforma laboral”, *Relaciones Laborales*, núm. 5, 2012.

ROMERO BURILLO, A.M^a.: “La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje: ¿una verdadera apuesta por la formación o una nueva medida para el momento de la inserción laboral de los jóvenes?”, comunicación presentada en las *XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*, Granada 21 y 22 de noviembre de 2013.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: “El contrato para la formación tras las reformas de 2010”, *Revista Aranzadi Social*, núm. 7, 2011.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B.: “Los contratos formativos”, en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A.V., Dir.): *La reforma laboral de 2010. Estudio de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, Cizur Menor (Aranzadi), 2010.

SELMA PENALVA, A.: “¿Cómo ha quedado el contrato para la formación tras las últimas reformas?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núms. 365-366, 2013.

SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: *Claves de la reforma laboral de 2012*, Cizur Menor (Aranzadi), 2012.

SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Cuestiones prácticas del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual”, *Revista Aranzadi Social*, núm. 8, 2012.

SUÁREZ CORUJO, B.: “La nueva regulación del contrato para la formación y el aprendizaje: desequilibrio y ¿provisionalidad?”, en GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R.: *La regulación del mercado laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-ley 20/2012*, Valladolid (Lex Nova), 2012.

SUÁREZ CORUJO, B.: “La penúltima modificación del contrato para la formación y aprendizaje”, en GARCÍA-PERROTE, I. y MERCADER UGUINA, J.R.: *Reforma Laboral 2012. Análisis práctico del RDL 3/2012, de reforma del mercado laboral*, Valladolid (Lex Nova), 2012.

TARANCÓN PÉREZ, E. y ROMERO RÓDENAS, M.J.: *Modalidades de contratación tras la reforma laboral de 2010*, Albacete (Bomarzo), 2010.

VILA TIERNO, F.: “El contrato para la formación”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L., Dir.): *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Granada (Comares), 2010.

VILA TIERNO, F.: *El contrato para la formación en el trabajo*, Navarra (Aranzadi), 2008.

VILA TIERNO, F.: “De nuevo a vueltas con el proceso de cualificación en el contrato para la formación: la ausencia de causalidad en supuestos de enseñanza a distancia”, *Revista Aranzadi Social*, Vol. 2, núm. 5, 2009.

YANINI BAEZA, I.: “La nueva regulación de los contratos formativos”, *Tribuna Social*, núm. 43, 1994.

2.- WEBGRAFÍA

Servicio Público de Empleo Estatal, modelo de contrato para la formación y el aprendizaje (http://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/asistente/pdf/formacion_aprendizaje/Formacion.pdf). Fecha de consulta: 2 de junio de 2015.

Servicio Público de Empleo Estatal: *Guía de contratos. Abril 2015*, Madrid, 2015 (http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/guia_contratos.pdf). Fecha de consulta: 5 de junio de 2015.

XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil, Granada 21 y 22 de noviembre de 2013 (www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/ponencias-y-comunicaciones). Fecha de consulta: 5 de junio de 2015.