

EL NUEVO RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS TRAS EL RDL 32/2021: la centralidad estructural y finalista de la formación

EVA GARRIDO PÉREZ

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Cádiz

EXTRACTO

Palabras clave: Contrato de trabajo, aprendizaje, formación, reforma laboral 2021

El artículo 11 ET se presenta ahora bajo un título en singular, *contrato formativo*, a modo de un único contrato, pero con dos posibles objetos, que en definitiva dan forma a dos modalidades con su propia denominación y régimen jurídico diferenciado, más allá de ciertas normas comunes que el propio precepto se ocupa de resaltar. De hecho, de las tres modalidades que se configuraban en el anterior art.11 ET, esto es, el contrato en prácticas, el contrato para la formación y el aprendizaje, y el contrato para la formación dual universitaria, el nuevo precepto efectúa una reorientación combinada de las dos últimas modalidades, y mantiene casi en lo sustancial aquella otra de prácticas. En consecuencia, no se observa con claridad el efecto de singularizar lo que en realidad es una dualidad contractual que ciertamente puede acogerse bajo una genérica orientación finalista, cual es la de mejorar las opciones de incorporación de los jóvenes en el mercado de trabajo.

ABSTRACT

Key words: Employment contract, apprenticeship, training, labour reform 2021

Article 11 ET is now presented under a singular title, training contract, as a single contract, but with two possible objects, which ultimately give shape to two modalities with their own name and differentiated legal regime, beyond certain common rules that the precept itself is responsible for highlighting. In fact, of the three modalities that were configured in the previous art.11 ET, that is, the internship contract, the contract for training and learning, and the contract for dual university education, the new precept makes a combined reorientation of the last two modalities, and maintains almost in substance that other of practices. Consequently, the effect of singling out what is really a contractual duality that can certainly be accepted under a generic finalist orientation, which is to improve the options of incorporation of young people into the labour market, is not clearly observed.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN: LAS BASES DE UN CAMBIO DE MODELO
2. CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA
 - 2.1. Identificación *in terminis*
 - 2.2. Los sujetos del contrato
 - 2.3. Adecuación entre el trabajo desarrollado y el proceso formativo en curso. La esencialidad de los convenios de colaboración y de los planes individualizados de formación
 - 2.4. Duración del contrato: Discontinuidad y pluralidad contractual
 - 2.5. Condiciones laborales básicas del contrato
3. CONTRATO PARA LA PRÁCTICA PROFESIONAL
4. DISPOSICIONES COMUNES
 - 4.1. Menciones comunes sobre aspectos sustanciales de los contratos formativos
 - 4.2. Remisiones y llamadas a actuaciones complementarias en el régimen de los contratos formativos
5. APUNTES FINALES
 - 5.1. Sobre las peculiaridades de cotización en estos contratos
 - 5.2. Sobre vigencia, derogaciones normativas y desarrollo reglamentario

1. INTRODUCCIÓN: LAS BASES DE UN CAMBIO DE MODELO

Tras varios meses de seguimiento al proceso negociador de la denominada reforma laboral, podría sorprender el importante calado de la modificación operada sobre los contratos contemplados en el artículo 11 del ET, pues no estaba entre los temas que concentraban el mayor foco de atención de los negociadores y de los analistas, aun cuando lógicamente se situaba dentro del contexto de reforma de los contratos y de contención de la excesiva temporalidad característica de mercado laboral español. Este último aspecto, abordar la alta tasa de temporalidad, parecía quedar ajeno a unos contratos cuya naturaleza intrínseca es esencialmente temporal y cuyos problemas operativos y de posible exceso o abuso no venían estrictamente por su temporalidad sino por la eventual bolsa de precariedad asociada al recurso de mano de obra juvenil. También es cierto que después de la modificación del art.11 por obra de la LPGE'21 para incorporar una opción de contrato de formación dual en el ámbito universitario, siguiendo la estela de la proyectada nueva Ley de Formación Profesional, se esperaba una mayor precisión o anotación complementaria en este precepto. Aquello que no se esperaba era una modificación en profundidad en la ordenación de los contratos formativos, y de manera más notoria en la modalidad de alternancia formación-trabajo que aquella otra de prácticas, y que va más allá del objetivo expresado en la exposición de motivos del RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de “establecer una regulación eficaz de los contratos formativos que proporcione un marco idóneo para la incorporación de las personas jóvenes al mercado de trabajo”.

El artículo 11 ET se presenta ahora bajo un título en singular, *contrato formativo*, a modo de un único contrato, pero con dos posibles objetos, que en definitiva dan forma a dos modalidades con su propia denominación y régimen jurídico diferenciado, más allá de ciertas normas comunes que el propio precepto se ocupa de resaltar. De hecho, de las tres modalidades que se configuraban en el anterior art.11 ET, esto es, el contrato en prácticas, el contrato para la formación y el aprendizaje, y el contrato para la formación dual universitaria, el nuevo precepto efectúa una reorientación combinada de las dos últimas modalidades, y mantiene casi en lo sustancial aquella otra de prácticas. En consecuencia, no se observa con claridad el efecto de singularizar lo que en realidad es una dualidad contractual que ciertamente puede acogerse bajo una genérica orientación finalista, cual es la de mejorar las opciones de incorporación de los jóvenes en el mercado de trabajo.

De hecho, el precepto mantiene la opción metodológica de dedicar sendos apartados a cada una de las dos modalidades formativas que ordena, con la sutil variación de que el primer apartado se dedica al contrato de formación en alternancia (y no al de adquisición de prácticas como en el texto anterior) casi insinuando una especial relevancia de la modalidad de alternancia sobre el de prácticas. Sugerencia que encuentra incluso la evidencia material en la circunstancia de que la mayor concentración reformista se sitúa en dicha modalidad, dejando por el contrario novedades de menor entidad en la modalidad de adquisición de prácticas. Se incorpora también como novedad metodológica en el precepto la adición de un apartado diferenciado para acoger disposiciones comunes a ambas modalidades (apartado 4º), y se añaden tres apartados más (del 5º al 7º) con apuntes que bien podrían haberse incluido entre aquellas disposiciones comunes y que desde el precepto se separan porque refieren a cuestiones más externas que de morfología propia de los contratos formativos.

Ambas modalidades mantienen el elemento común de estructurarse en torno a un componente formativo-práctico asociado a unos estudios que o bien se están cursando o bien ya se han completado, siendo por tanto dicho componente de naturaleza más académica (para una modalidad) o ya de orden más estrictamente profesional (para la otra). Y en ambos contratos se desarrolla un trabajo cuyas tareas o funciones permiten adquirir práctica o poner en práctica un nivel formativo en ese momento ya obtenido. La práctica asociada a la formación es pues el elemento de definición de estos contratos que aparecen en última instancia como medios instrumentales para conseguir una mejor capacitación formativa y técnica de la persona trabajadora. A tal efecto, se insertan en el centro o al final de la formación proporcionada por el sistema educativo, buscando ese complemento de experimentación práctica y técnica de niveles formativos ya adquiridos o en curso de adquisición, y que se procura desde la contratación de la persona estudiante/trabajadora por una empresa o entidad del sector profesional vinculado a determinadas titulaciones o ciclos educativos.

El fin último de estos contratos no es estrictamente incentivar la inserción laboral de los jóvenes, sino la de favorecer su mejor formación y capacitación técnica-profesional para ampliar sus opciones de incorporación en el mercado de trabajo. De este modo, los contratos formativos no son un fin en sí mismos, sino un medio para alcanzar dicho fin de mejorar la ocupación laboral, y de calidad, de los jóvenes. Aun en relación al contrato de adquisición de práctica profesional, su fin intrínseco e inmediato no es el de facilitar una primera experiencia profesional en el sector, una primera contratación que por lo demás ya ha podido tenerse con anterioridad, precisamente a través del contrato de formación en alternancia. Los contratos formativos, bajo el nuevo modelo normativo, se configuran pues como estancias temporales de la persona trabajadora en un entorno de actividad, vinculada a unos estudios previos, y que en distintas fases de su proceso formativo (en curso o a su finalización) le permiten adquirir un nivel técnico y de experiencia práctica que sólo puede conseguirse mediante el desarrollo de una prestación laboral adecuada. El objetivo final es pues favorecer la obtención de un bagaje formativo y de capacitación, tanto de orden académico como profesional, que sitúe a la persona trabajadora en mejor posición cara a su inserción en el mercado de trabajo.

En definitiva, se evidencia un reforzamiento de la causa de ambos contratos, más vinculada a las necesidades de progresión formativa de quienes estudian o han completado determinados niveles o ciclos educativos, lo que explica en paralelo el cambio operado en los contenidos esenciales, tanto de orden material como procedimental, de estos contratos, minimizando las claves de interesamiento de estas modalidades para la empresa y en paralelo su posible recurso en exceso. Al situar estos contratos más en el plano del interés del sistema educativo y no tanto en el del puramente contractual del empresario, se altera el papel que hasta entonces ha asumido aquel en la celebración de este tipo de contratos, pasando de agente principal que disponía casi en exclusividad, y dentro del margen legal habilitante, sobre los elementos de definición contractual, al de colaborador necesario para la consecución última de un fin formativo que se dispone por y para la eficiencia del sistema educativo. Se atribuye así, al menos de manera mas evidente al contrato de formación en alternancia, una función de pasarela, de enlace entre el sistema educativo y el contexto empresarial, para que a través de la relación laboral el estudiante adquiera una práctica técnica y complementaria del nivel formativo que está en curso de completar. Y desde esta perspectiva funcional, donde tiene una posición predominante el aspecto formativo, es lógica la intervención protagonista de los responsables del sistema educativo en la conformación de esa pasarela de conexión.

Este reforzamiento y vinculación explican sin duda muchas de las variaciones incorporadas en estos contratos, en relación con la regulación conocida de sus precedentes, así como las conexiones entre ambos, más allá de las disposiciones comunes, y que evidencian que este nuevo artículo es algo más que un lavado de cara y un retoque cosmético de los contratos formativos.

2. CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

2.1. Identificación *in terminis*

Aquello que en primer lugar llama la atención es el término utilizado para nominar a esta primera modalidad de contrato formativo. Se abandona su última denominación de contrato para la formación y el aprendizaje¹, para ser sustituida por el de formación en alternancia. Término que aparece formalmente por primera vez, asociado a esta modalidad formativa, en el RD 1592/2012, de 8 de noviembre, que desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y establece las bases de la formación profesional dual. Según se expresaba su exposición de motivos, pretendía establecer las bases para la implantación progresiva de la formación profesional dual en España, “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” (art.2.1).

Así pues, ya existía esa idea de la formación en alternancia mediante una metodología que permitiera el desarrollo de procesos de formación junto con la prestación de una actividad laboral. Solo era necesario desarrollarla y darle cara de naturaleza, configurando tal metodología como el clarificado y definido objeto de un contrato que en correspondencia iba a recibir el nombre que mejor lo expresara. No se está pues ante una versión actualizada del contrato de formación y aprendizaje bajo una distinta denominación, sino ante un contrato de naturaleza nueva y diferenciada respecto de aquel, y en el que se le han incorporado elementos de definición de esa apuntada pero no desarrollada modalidad de formación dual universitaria. Consiguientemente, el contrato nace con una marcada orientación finalista de mejora de la capacitación formativa de quienes están cursando unos estudios que no solo se limitan al ámbito de la formación y acreditación profesional², sino que se extienden también al sistema educativo universitario, recogiendo de uno y otro su metodología y experiencia en gestionar estancias formativas prácticas de sus estudiantes en empresas e instituciones empleadoras, y en consecuencia

¹ Nombre recibido tras la modificación del art.11.2 ET por el RD-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su prestación por desempleo.

² El objetivo no es solo pues, como el anterior contrato de formación y aprendizaje, el “conseguir la cualificación profesional de los trabajadores, como premisa a partir de la cual desencadenar el efecto resultante de la inserción laboral del joven desempleado que tras este contrato ya se encuentra profesionalmente cualificado”. Cfr. Moreno Gené, J., “El contrato para la formación y el aprendizaje y otras figuras afines. El impulso de la cualificación profesional en régimen de alternancia”. Ed. Atelier, Barcelona 2015, pág. 23.

otorgando a las instancias educativas universitarias y de formación profesional de un papel esencial y clave en el desarrollo del nuevo modelo configurador de esta modalidad contractual.

Por tanto, la alternancia no implica en modo alguno una especie de “suspensión” de la normal actividad académica para la persona estudiante / trabajadora mientras esté prestando servicios laborales. Antes bien, la idea inspiradora de esta modalidad es facilitar la contratación para adquirir un nivel práctico complementario a la formación en curso. Como se verá, los tiempos de prestación laboral están ideados para permitir que se mantenga la actividad formativa teórica derivada de los estudios en curso, sin pretender la norma que el tiempo de la contratación penalice la progresión académica del estudiante, aunque en cierto modo remite a la planificación formativa que la entidad educativa acuerde con la empresa o institución la responsabilidad de que tal efecto no se produzca.

Es así que esta alternancia, entendida pues como una combinación metodológica que permite el desarrollo de ambas actividades, la formativa y la laboral, debe quedar ordenada y garantizada en los correspondientes convenios de colaboración que han de formalizarse entre los centros educativos y la empresa, y particularmente en los planes individualizados de formación a elaborar para cada estudiante/trabajador al amparo del correspondiente convenio. Y son estos mismos instrumentos los que deben contemplar y preservar las consecuencias del periodo de prestación laboral en el *iter* académico y en la normal programación de estudios, y viceversa, es decir, prever cuales pueden ser los efectos sobre el desarrollo de la actividad laboral del requerimiento de asistencia a clase, o de concurrencia a convocatoria de exámenes, sin olvidar el condicionamiento de la superación de créditos/cursos para obtener o mantener becas y demás ayudas a estudios, y que no debe encontrar dificultades por el desarrollo de una actividad laboral³.

Más aún, es evidente que el modelo de referencia utilizado para conformar este nuevo contrato se apoya en aquel otro constituido por el sistema de prácticas curriculares desarrollado por entidades formativas, particularmente de nivel universitario y de formación profesional. De hecho, el planteamiento normativo parecería ser el de dar carta de naturaleza contractual a las prácticas desarrolladas por estudiantes en empresas o instituciones vinculadas a sus planes de estudio, casi pretendiendo normalizar la contratación laboral como cobertura jurídica de unas prácticas que son por lo general parte esencial de la programación formativa de determinados ciclos o formatos educativos. Tal es así que se aprovecha, como

³ Es así que, por ejemplo, dentro de las estructuras académicas universitarias, el desarrollo de prácticas curriculares se ordena en determinados periodos del plan de estudios coincidentes por lo general con el último curso o cuatrimestre de la programación, a los fines no solo de garantizar que el alumnado tuviera casi completada la formación teórica que le posibilitara una mejor adquisición de la formación práctica, sino también de eludir el mayor impacto que el desarrollo de estas prácticas pudiera tener en la progresión académica del estudiante.

se indicaba, la experiencia de las entidades formativas (especialmente de nivel universitario y Formación Profesional) en materia de prácticas curriculares y extracurriculares para ordenar los elementos de conexión formativa entre aquellas y las empresas o instituciones que ofrecerán los contratos laborales para los estudiantes.

Cuestión distinta es que este modelo de contratos de formación en alternancia deba sustituir el sistema previsto de prácticas curriculares y que en definitiva todas las programadas desde las entidades educativas deban articularse bajo una contratación de tal modalidad. Al margen de los numerosos problemas jurídicos y logísticos, así como de recursos materiales y personales, que ello arrastraría para los centros formativos, la intención claramente es otra, y no es más que, en línea con unos de los grandes objetivos de la reforma cual es la contención de la temporalidad, la de normalizar este tipo de contrato en interés más del sistema educativo que desde el estrictamente empresarial, conjurando los posibles excesos o abusos en el recurso al contrato en formación mediante una coordinación hasta cierto punto liderada desde ese sistema educativo para favorecer la mejor formación académica y técnica del estudiante, y facilitar así su adecuada inserción profesional.

2.2. Los sujetos del contrato

a) Requerimientos en orden a carencia de cualificaciones y/ o titulaciones: regla general y excepciones

Como se apuntaba con anterioridad, bajo el régimen normativo anterior la alternancia del trabajo se estructuraba sobre una formación muy delimitada en cuanto a su alcance y extensión: aquella recibida en el marco del sistema de Formación Profesional para el empleo o del sistema educativo, de donde dicho contrato estaba destinado a facilitar, durante el transcurso del mismo, la adquisición de una formación o acreditación profesional de la que se carecía⁴. Con la entrada en el nuevo modelo del contrato de formación en alternancia de un sistema de gestión similar a las prácticas académicas, siguiendo la línea ya abierta con la reforma del art.11 para introducir la referencia a la formación dual universitaria, se opera consiguientemente la extensión de los niveles formativos que pudieran estar cursándose para dar cabida a su alternancia con una prestación laboral contractualizada. Se alude así en el apartado a) del art.11.2 a estudios universitarios, junto a los de formación profesional o de los incluidos en el

⁴ En este sentido, el art.16 del citado RD 1529/2012, de 8 de noviembre, precisaba que la actividad formativa inherente a dicho contrato era “la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad”, excluyendo claramente la referencia a un posible nivel formativo universitario.

catálogo de especialidades formativas del sistema nacional de empleo⁵. Y son los mismos estudios, al menos los universitarios y de formación profesional, que a su finalización y tras obtener la correspondiente titulación o certificado, habilitarían para la celebración de la otra modalidad formativa con fines de obtención de práctica profesional.

Consiguientemente, de nuevo las dos modalidades se contemplan como excluyentes, de modo que el ámbito de concertación de una excluye a la otra: el contrato de alternancia solo puede celebrarse por quienes carezcan de cualificaciones profesionales conforme a unas titulaciones o certificados que les permitirían acceder a un contrato formativo para la obtención de práctica profesional. Pero tal regla general encuentra una excepción que crea una pasarela entre ambas modalidades por la que pueden transitar trabajadores ya formados y beneficiarios de contratos formativos previos, de una u otra modalidad. Tal excepción prevista en el segundo párrafo del art.11.2.a) consiste en admitir la posibilidad de contratación en alternancia a quienes ya estuvieran en posesión de otra titulación siempre que no fuera del mismo nivel formativo del que se estuviera cursando en ese momento, y hubiera concertado en virtud de dicha titulación un contrato formativo previo (de una u otra modalidad) en el mismo sector productivo donde puede formalizarse ese contrato en alternancia.

Llama la atención, por un lado, que se incorpore también para esta última modalidad formativa la posibilidad abierta inicialmente solo para el contrato en prácticas, cual era la posibilidad de realizar más de un contrato de dicha modalidad tratándose de distinta titulación o certificado de profesionalidad (anterior art. 11.1.c). Por otro lado, obsérvese que la norma apunta al mismo “nivel formativo”, debiendo entenderse hecha la referencia a la misma categoría educativa (grado universitario, máster, título de formación profesional, etc.) aun cuando los estudios o titulaciones formaran parte de la misma área o rama

⁵ Este Catálogo se encuentra regulado por la Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, donde se conceptúa la *especialidad formativa* como la “agrupación de competencias profesionales, contenidos y especificaciones técnicas que responde a un conjunto de actividades de trabajo enmarcadas en una fase del proceso de producción y con funciones afines, o a la adquisición de competencias transversales necesarias para el desarrollo adecuado en el entorno y contexto profesional” (art.3.1). Cada especialidad formativa está adscrita a una familia y área profesional, según criterios de afinidad de la competencia profesional, y tiene asignado un determinado nivel de cualificación (niveles 1, 2, 3, 4 y 5).

El Catálogo incluiría pues la ordenación de toda la oferta de formación, formal y no formal, desarrollada en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. Concretamente, la oferta de formación formal está constituida por las especialidades formativas dirigidas a la obtención de los *certificados de profesionalidad*, regulados por el RD 34/2008, de 18 de enero.

de conocimiento, por cuanto cada nivel ostenta diferentes líneas y escalas formativas que justificarían sus propios requerimientos técnicos-prácticos a desarrollar a través de un contrato formativo. Asimismo, repárese que el precepto alude también al mismo sector productivo, que no a la misma empresa donde hubiera podido tener previamente un contrato formativo, otorgando así mayor amplitud a las opciones de incompatibilidad de contratos formativos: la norma una vez más intenta eludir el encadenamiento de contratos de tal naturaleza por la mera sucesión de titulaciones siempre que sean del mismo nivel, y de nuevo no cerrando tal posibilidad a los contratos sustentados sobre títulos de distinto nivel formativo en la presunción de que cada nivel puede requerir o aconsejar su propia contratación en alternancia o para la adquisición de práctica profesional.

La nueva ordenación estatutaria permitiría, por ejemplo, que quien tiene el título de Formación Profesional en Electricidad y esté cursando un Grado universitario de Ingeniería Eléctrica pueda acceder a un contrato en formación en alternancia en una empresa del sector vinculado a dichos estudios universitarios, aun cuando hubiera ya celebrado con anterioridad, y conforme a ese título de formación profesional, un contrato en formación o en prácticas e incluso en la misma empresa o sector, puesto que los títulos son de distinto nivel formativo, que es precisamente la exigencia de la norma, y no la cercanía de los estudios o su pertenencia a iguales o similares áreas de conocimiento o perfiles formativos.

b) Edad

En el nuevo art.11.2 ET se elimina la horquilla de edad mínima y máxima que con carácter general se imponía para celebrar el contrato en formación y aprendizaje (de 16 a 25 años), y se confirma para este nuevo contrato de formación en alternancia su disociación de un determinado tramo de edad, considerándose más las necesidades formativas-técnicas que el cumplimiento de una concreta edad como factor de definición del empleo juvenil a cuya consecución se destinaba finalísticamente el contrato para la formación y el aprendizaje. Y en paralelo desaparece también la línea de separación, por razón de edad, con las personas con discapacidad, así como con colectivos en situación de exclusión social, como posibles sujetos de estos contratos formativos (diferenciación contemplada en la letra a) *in fine* del anterior art.11.2, al no imponer para unos y otros el límite máximo de edad). Evidencia pues de que las necesidades formativas y de alternancia pueden ser comunes para cualquier sujeto que eventualmente acceda a este tipo de contratación, sin necesidad de marcar diferenciaciones por motivos del cumplimiento de una determinada edad.

Siendo pues la regla general la irrelevancia de la edad a la hora de celebrar un contrato de formación en alternancia, de inmediato surge la excepción imponiendo el tope de 30 años cuando dicho contrato se vincule a determinados

procesos formativos mencionados en la letra b) del apartado 2: “certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo”. Desde la norma reguladora de los certificados de profesionalidad y de los niveles formativos integrados en dicho Catálogo, no se detectan condicionamientos de edad para el seguimiento de unos u otros, de donde resulta pues difícil de justificar esta limitación de edad, más allá de entender que por lo general son jóvenes de escasa edad quienes acceden a estas opciones formativas⁶.

Se mantiene en todo caso la línea estratégica pública de vincular estos contratos formativos con programas de activación para el empleo⁷, y del que es prueba su garantía de continuidad a través de la Disposición adicional novena de la Ley de Empleo, introducida por efecto del RD-Ley 32/2021, al posibilitar la contratación bajo el nuevo art.11.2 del ET de las personas trabajadoras mayores de 30 años que participen en programas públicos de empleo y formación previstos en dicha ley.

2.3. Adecuación entre el trabajo desarrollado y el proceso formativo en curso. La esencialidad de los convenios de colaboración y de los planes individualizados de formación

Esta adecuación trabajo/formación ya conocida en el modelo referencial anterior, se reformula bajo los nuevos términos de caracterización del contrato de formación en alternancia, garantizando la exigida concreción de la causa del contrato, cual es la asociación del mismo con los contenidos formativos de los estudios que esté cursando la persona interesada.

Pero aquello que ha cambiado esencialmente ha sido la posición de quien es responsable de determinar o garantizar la inicial adecuación trabajo / estudios contemplada desde la estructura esencial de este tipo de contrato. Bajo el modelo anterior, la empresa que proporcionaba el contrato determinaba la prestación de servicios que encajaba en el nivel formativo que cursara la persona trabajadora,

⁶ De hecho, ni tan siquiera es necesario tener superada la educación básica por cuanto no se exigen requisitos académicos o profesionales para acceder a las acciones de formación de los certificados de profesionalidad, al menos de nivel 1 de cualificación. Cfr. Art. 5.5. *in fine* del RD 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad.

⁷ Recuérdese en este sentido el *Eje 2.Formación* de la Estrategia Española de Activación para el Empleo, tal como se contempla en el art.10.4 del RD 3/2015, de 3 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley de Empleo, que incluye “las actuaciones de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral...”.

sin apenas intermediación de sujeto o instancia de naturaleza educativa que participara activamente en esa adecuación, proporcionara garantía de corrección y en última instancia constatará la consecución de la finalidad formativa derivada de la prestación laboral desarrollada mediante un eficaz proceso de seguimiento y control. Sin embargo, conforme a la nueva expresión formal y finalista de este contrato formativo, éste se inserta en el ámbito de interesamiento del sistema educativo, y sale de aquel otro de exclusivo interés empresarial. La contratación formativa en alternancia deja de ser fijada en sus componentes materiales por la sola voluntad del empresario contratante, para tener que compartir espacios de decisión y responsabilidad con la institución educativa. El instrumento formal a tal efecto es el convenio o acuerdo de cooperación suscrito entre la empresa o entidades colaboradoras con las autoridades laborales o educativas de formación profesional o universidades (letra c), y más concretamente el plan individualizado de formación que debe suscribirse al amparo del mismo como antesala condicional para la celebración del contrato. Hasta tal punto es así que en cierto modo se traslada a la ordenación de este contrato la metodología utilizada por centros formativos (Universitarios y de Formación profesional) en el desarrollo de prácticas curriculares o extracurriculares, requiriéndose a tal efecto un convenio entre ambas instituciones donde conste un plan formativo personalizado y articulado de común acuerdo, con dos tutores (uno de cada institución) que actúen de manera coordinada, en seguimiento del programa de actividades, tutorización y calendario fijado en el convenio de colaboración formativa.

La nueva exigencia de una coordinación entre los tutores para dar seguimiento a los contenidos previstos en el plan formativo, encara así posibles designaciones por la empresa de tutores carentes de la especialización profesional y/o formativa que resultara necesaria para garantizar la finalidad laboral práctica asociada a los estudios que la persona estudiante/trabajadora estuviera cursando. El tutor de empresa asume ahora una verdadera responsabilidad en la consecución del fin formativo del contrato, al participar conjuntamente con el tutor académico en el plan formativo individualizado, así como en la identificación del puesto laboral a desempeñar y de las tareas a prestar que mejor se alineen y complementen con los estudios en curso. Responsabilidad que solo puede ser cumplida eficazmente si se garantiza que los tutores de empresa tengan la especialización formativa, técnica y profesional necesaria para el seguimiento tutorizado del plan individualizado de formación.

La formación teórica que se estuviera recibiendo por la persona estudiante/trabajadora conforma pues la premisa justificativa y condición básica para la formalización del contrato de formación en alternancia, pero no es una parte esencial de éste puesto que no forma parte de su contenido y sí lo es la prestación de

un trabajo cuyas tareas o funciones permitan la adquisición de un nivel formativo práctico vinculado o alineado con aquel otro teórico que se estuviera impartiendo en alternancia. En este sentido, surge de la norma la premisa del protagonismo y responsabilidad de las entidades educativas en la formación teórica que habilita al desarrollo de unas determinadas funciones laborales adecuadas o vinculadas a aquélla, dejando pues en manos de la empresa el seguimiento y control no solo de esa correcta adecuación trabajo / formación teórica, sino también del debido aprovechamiento práctico que habría de derivarse de la misma para la persona trabajadora. Consiguientemente, no se espera de la empresa que organice o aporte elementos formativos teóricos de carácter básico o complementario, salvo que así se considerara conveniente desde el plan formativo individual del estudiante/trabajador y que así constara expresamente en el convenio educativo celebrado entre la empresa y la entidad formativa.

Manteniendo pues como premisa general que la formación teórica reside en las instituciones educativas bajo su decisión y responsabilidad, extrañamente la norma remite a un futuro reglamento para ordenar la formación práctica a desarrollar por las empresas o instituciones que proporcionen la contratación laboral: se entiende en buena lógica que deba ordenarse en norma posterior reglamentaria un sistema de financiación de la actividad formativa que podría asumir en su caso la empresa, con el fin de que sirviera de marco general para todas y cada una de las colaboraciones contractuales surgidas para la formación en alternancia. Pero resulta extraño que el art.11 vuelva a reiterar (como en el precedente art.11.2.d ET) la remisión a una norma reglamentaria para que ordene “el sistema de impartición y las características de la formación”, que a bien seguro se insertaran dentro del plan formativo individualizado que será determinado conjuntamente entre la entidad educativa y la empresa o institución empleadora, y que a su vez formará parte del convenio a formalizar entre ambas partes. Y aun en el caso de que tal referencia normativa pudiera entenderse como limitada exclusivamente a la posible impartición de formación teórica por parte de la empresa, también su definición y contenido habría de ser parte de ese plan individualizado y del correspondiente convenio. Posiblemente la alusión tuviera la finalidad de dotar de mayor contenido justificativo a un posterior reglamento (más allá del sistema de financiación para la empresa por sus compromisos formativos), arrastrando del precedente modelo el control de la actuación de la empresa cuando ésta asumía la responsabilidad de proporcionar la formación teórica conjuntamente con la práctica. El problema surgirá si ese reglamento ordena tales cuestiones relativas a sistemas de impartición y características de la formación con un nivel de detalle y de obligado cumplimiento que coarte la autonomía y el margen de decisión de los centros educativos en el desarrollo de la formación que pudieran adquirir sus estudiantes a través del contrato en alternancia.

2.4. Duración del contrato: Discontinuidad y pluralidad contractual

El apartado 2.g) del art.11 aporta como novedad en esta materia no solo el dato cuantitativo de los márgenes mínimos y máximos de duración, variando la horquilla anterior (de uno a tres años) a otra mucho más reducida (mínimo de tres meses a un máximo de dos años), sino también el detalle de la fuente que puntualiza la duración del contrato en cuestión. Ya no queda en las exclusivas manos del sujeto empleador y tampoco se habilita a la negociación colectiva a fijar las duraciones más acordes con las necesidades empresariales, tal y como se contemplaba en la redacción anterior. En coherencia con el nuevo diseño organizativo del contrato en formación en alternancia, el precepto claramente opta por que la duración sea la fijada en el correspondiente plan o programa formativo, y en consecuencia dándole una vez más protagonismo a las partes que en coordinación conforman el contenido de aquel. De forma pues indubitada, se reconoce el mayor peso condicionante, a la hora de fijar la duración del contrato, a las necesidades formativas y de adecuación dentro de la programación de los estudios en curso, y no tanto o exclusivamente al mero interesamiento contractual de la empresa o institución empleadora.

Las particularidades del proceso formativo en cuestión pudieran propiciar o aconsejar que la adquisición de la práctica laboral no se concentre en un único o específico momento temporal dentro de la programación formativa de un concreto nivel, ciclo o itinerario educativo y pudiera reiterarse la vinculación contractual en más de una ocasión a lo largo de tal programación de estudios, siempre bajo la supervisión y seguimiento de la entidad educativa. Sin embargo, quizás tomando como ejemplo el modelo universitario en el que se insertan unas prácticas académicas curriculares por cada titulación, la norma parecía optar como regla general por admitir tan sólo la posibilidad de un contrato en formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo del Sistema Nacional de empleo (letra h), entendiéndose tal limitación respecto de una persona trabajadora /estudiante con la misma empresa o entidad empleadora, y en un probable afán de evitar el encadenamiento de contratos entre ambos y en consecuencia para conjurar la sospecha de un recurso excesivo o abusivo del contrato formativo en estricto interés empresarial.

Un margen de escape, y de contemplación a la realidad académica, es la posibilidad de que, dentro del margen de decisión de las partes sobre la duración del contrato, sean estas la que fijen la vinculación contractual de la persona estudiante/trabajadora en modalidad discontinua siempre que se prevea así en el plan individualizado de formación. Modalidad no continua que permitiría completar varios periodos de prestación laboral efectiva, coincidentes con determinados momentos temporales de la programación formativa del título o ciclo en cuestión, a través de un único contrato con la misma empresa o entidad

empleadora, siempre que los distintos períodos discontinuos de trabajo efectivo se sitúen dentro de los márgenes admisibles de duración. Es decir, cada uno de ellos habría de tener la duración mínima de tres meses, y el periodo total de prestación laboral así desplegada no podría exceder de dos años.

Es una modalidad en la que en principio tan solo se alterarían los tiempos de prestación efectiva, que pasan a ser discontinuos, y por tanto considerando el mantenimiento en cada uno de ellos de las mismas condiciones contractuales pactadas inicialmente, lo que significa mismo puesto y tareas, retribución, horario, descansos, permisos, etc., salvo que al inicio de cada periodo se aconsejaran variaciones también en las funciones a desarrollar. Piénsese en el caso de que se formalice una contratación en forma no continuada con un estudiante del grado universitario de Relaciones Laborales y Recursos Humanos tras finalizar el segundo curso, reiniciando la prestación laboral durante tres meses al término del tercer curso y por periodo igual estando ya en cuarto curso. El avance y progresión en los conocimientos teóricos a través de los distintos periodos académicos, podría justificar la identificación de nuevas y distintas funciones y responsabilidades laborales a desarrollar mediante el contrato laboral que variarían desde la definidas inicialmente en el contrato para el primer periodo de prestación efectiva. Puesto que esta situación podría exigir y justificar una modificación o renovación del plan individualizado de formación que inicialmente se hubiera pactado entre empresa y entidad educativa, hubiera sido más que aconsejable que la norma proporciona mayores datos sobre las condiciones o reglas a las que someter esta variante discontinua del contrato en formación en alternancia para garantizar su operatividad y efectiva. Quizás ese anunciado reglamento sea el mecanismo propicio a tal efecto.

En todo caso, si se llega a admitir desde la norma que una persona trabajadora/estudiante pudiera estar vinculada con un mismo empresario a través de un contrato de formación en alternancia, pero que se desarrolla en distintos momentos temporales, coincidentes con diversas fases del programa formativo del ciclo, certificado o itinerario de pertenencia, resulta difícil de argumentar que una tal pluralidad de posibles prestaciones laborales vinculadas con esa programación no pueda justificar la celebración de varios contratos formativos del mismo estudiante con distintas empresas.

Consiguientemente, y a renglón seguido de declarar el criterio de un solo contrato de formación en alternancia por cada ciclo, certificado o itinerario, aparece la verdadera regla general que deja a la anterior en realidad en un espacio limitado, al declararse la permisibilidad de que un mismo ciclo formativo o universitario, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidad pueda amparar que el estudiante sea sujeto de varios contratos de esta modalidad con distintas empresas, siempre que en cada uno de ellos se desarrollen diversas

actividades laborales de orden práctico en correspondencia con la programación académica en cuestión. La única salvedad es que la suma de los distintos periodos de vinculación contractual con diversas empresas o entidades empleadoras no supere la duración máxima prevista (dos años). En consecuencia, a la norma no le preocupa la pluralidad e incluso dispersión de contratos que pudiera tener como sujeto al mismo estudiante en su vinculación sucesiva con varios empresarios, siempre que así pudiera venir justificado por los contenidos formativos del ciclo, certificado o itinerario que correspondiera. Tan solo el precepto observa la eventualidad de un encadenamiento contractual del que recela su corrección desde los fines formativos de esta modalidad, cuando el puesto a ocupar por la persona trabajadora / estudiante ya hubiera sido desempeñado por esta última con anterioridad bajo distinta modalidad de contrato y por tiempo superior a seis meses. Aun cuando también hubiera debido apuntar la norma un lapso temporal intermedio entre la anterior contratación y la que pudiera formalizarse en formación en alternancia, como evidencia o presunción de un posible recurso abusivo a dicho contrato.

En todo caso, abriendo así la puerta a más de una opción en el vínculo contractual entre un estudiante y una empresa o entidad empleadora, la norma parece propiciar al máximo las posibilidades formativas que pudieran derivarse de esta modalidad, aunque posiblemente no sea consciente del inmenso trabajo de gestión, control y seguimiento que va a recaer sin duda en las entidades formativas y académicas a la hora de garantizar la adecuación entre los niveles educativos de su alumnado y las actividades laborales que desarrollen a través del contrato de formación en alternancia. En última instancia, y una vez más, la norma hace a tales entidades las responsables del éxito y buen fin de esta modalidad contractual, dejando en sus manos la articulación de las pasarelas necesarias entre el ámbito educativo y el empresarial.

Por lo demás, reitera el precepto la posibilidad de que, habiéndose concertado por tiempo inferior al máximo, el contrato pueda prorrogarse mediante acuerdo de las partes, y sin exceder nunca de esa duración máxima. Pero hasta aquí llegan las coincidencias con la previsiones relativas a la prórroga contenidas en el anterior art.11.2.b), pues la nueva redacción que presenta el apartado 2.g) del art.11 no solo no predetermina el número o la duración de cada posible prórroga, dejando pues tales cuestiones a la libre disposición de los sujetos contratantes, sino que además condiciona acertadamente el acuerdo de prórroga a que no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma al que se asociaba el contrato formativo, pues en tal circunstancia habría de perder éste su causa justificativa para en su caso dar paso a la motivación que admitiría un contrato de adquisición de práctica profesional. Posiblemente, aún bajo la redacción anterior, no se plantearía una prórroga si la persona trabajadora hubiera finalizado los

estudios que alternaba con la prestación laboral, pero resulta más que oportuno su constancia expresa en el reformado precepto para salir al paso de situaciones prácticas pasadas que rayaban peligrosamente la causalidad del contrato para la formación y el aprendizaje.

Por último, en sede de duración del contrato se mantiene aplicable al mismo la regla de la presunción *iuris tantum* de prórroga tácita por tiempo indefinido si una vez alcanzada la duración máxima no hubiera denuncia y se continuara en la prestación de servicios [art.49.1.c)]. Por lo demás, a la vista del condicionamiento de estos contratos por los convenios de colaboración que se celebren con centros educativos universitarios y de formación profesional en relación a sus estudiantes, controlando los tiempos de prestación laboral continua o discontinua que pudieran aquellos desarrollar mientras cursan sus estudios, podría carecer ya de justificación esa certificación que las empresas debían solicitar al servicio de empleo en relación a eventuales contrataciones previas en la modalidad formativa, con el fin de eximirse de responsabilidad por una duración superior a la máxima legal prevista⁸. No obstante, habrá que esperar a lo que, en su caso, pudiera disponerse al respecto en esa futura reglamentación que complemente y desarrolle el artículo 11 ET.

2.5. Condiciones laborales básicas del contrato

- a) Como primera disposición ante la formalización del contrato, el art.11.2. i) ET prohíbe expresamente que esta modalidad contractual se concierte con un *periodo de prueba*, cuando sí se permitía en los contratos para la formación y el aprendizaje⁹. Una prohibición que resulta del todo lógica habida cuenta de la confrontación misma de sus respectivas finalidades (la de este contrato y la del periodo de prueba). Esta modalidad no se plantea como un primer o inicial estadio contractual con vistas a un eventual mantenimiento o continuidad de la relación laboral, sino que tiene una clara orientación finalista de posibilitar la compatibilidad de una prestación laboral de orden técnico y práctico con el seguimiento de una formación teórica al amparo de determinados programas y planes educativos. No tiene pues una proyección más allá del cumplimiento de dicha finalidad buscando una supuesta permanencia o posterior vinculación contractual del estudiante con la empresa. Siendo así, carece de relevancia un pretendido interés de la empresa en comprobar las aptitudes profesionales de la persona trabajadora/estudiante y su adecuación al puesto a desempeñar en

⁸ Según establece el art.23 del RD 488/1998, de 27 de marzo, de desarrollo del art.11 del ET.

⁹ Cfr. Artículo 10.1 del RD 1529/2019, de 8 de noviembre, que desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y establece las bases de la formación profesional dual.

particular o a la organización empresarial en general. Cuestión distinta es que se denotara una falta de adaptación del estudiante con las tareas a desarrollar, y que impidiera la consecución del fin del contrato, pues tal situación habrá de preverse y contemplarse dentro de plan individualizado de formación, y ser objeto de seguimiento y solución desde la coordinación de los tutores académicos y de empresa.

- b) En relación a la *jornada*, la norma estatutaria mantiene para esta modalidad contractual la precedente regla de tiempos máximos de trabajo efectivo (en relación con la máxima prevista en el convenio colectivo aplicable o en su defecto en la jornada máxima legal) destinada a facilitar esa complementariedad entre el seguimiento de la formación teórica y el cumplimiento de la prestación laboral¹⁰, con la salvedad de la reducción del tiempo máximo de trabajo en el primer año de contrato, pasando del 75% que se preveía en el modelo contractual anterior, al 65% fijado en el actual artículo 11.2.i); y manteniendo el 85% como límite de jornada máxima para el segundo año de contratación. Aun con respeto de estos porcentajes de jornada máxima, se hace precisa una vez más esa tarea de coordinación entre empresa y entidad formativa que permita los encajes horarios en la empresa con el fin de que, respetando el interés organizativo de la misma, se posibilite de manera más adecuada el seguimiento de la programación formativa de carácter teórico para la persona trabajadora. En consecuencia, resulta esperable que la determinación de esos tiempos de trabajo efectivo en cumplimiento del contrato formativo, dentro de los márgenes máximos dispuestos por la norma, pueda ser objeto de acuerdo entre los sujetos intervinientes en el plan individualizado y firmantes del convenio de colaboración educativa. Tal actuación resulta especialmente debida desde el lado académico para garantizar que los tiempos dedicados a la prestación laboral, especialmente en el periodo en que pueden ampliarse hasta un 85% de la jornada máxima fijada por convenio en la empresa (o la legal prevista), no perjudiquen o penalicen la continuidad y progresión académica del estudiante/trabajador en cuyo interés formativo, debe insistirse en ello, surge precisamente la opción de un contrato laboral en alternancia.

De forma complementaria, y bajo el fin general de facilitar esa compatibilidad en alternancia de trabajo y formación, se prohíbe legalmente la ampliación de la jornada por la vía de horas extraordinarias de carácter estructural (quedando al margen de la prohibición las horas extra por fuerza mayor) o por la de horas

¹⁰ Motivo por el cual, a pesar de que no se especifica expresamente en el precepto, se debe entender que esta modalidad contractual no puede celebrarse a tiempo parcial, tal y como ya disponía el art.8 del RD 1529/2012, de 8 de noviembre, para los contratos para la formación y el aprendizaje.

complementarias¹¹, así como que la actividad laboral se preste en trabajo nocturno o en régimen de turnos¹². Prohibiciones que en última instancia no hacen más que eliminar de la ecuación contractual en esta modalidad de aquellos elementos de identificación o variación de la prestación laboral que responden directamente al interés organizativo empresarial y no al estrictamente formativo de la persona trabajadora/estudiante, al margen de que algunos de ellos, como es la ampliación de la jornada por la vía de las horas extras o las horas complementarias, podría desnaturalizar de hecho el fin del contrato cual es la compatibilidad de la actividad académica con la laboral. Consiguientemente sólo se contempla de forma excepcional la prestación laboral en régimen de turnos o en horario nocturno cuando la organización de la empresa o la actividad a desarrollar conforme al contrato no facilitara que la prestación laboral de carácter formativo pudiera efectuarse en otros periodos que no fueran nocturnos o a turnos.

- c) En lo afectante a *retribución*, el nuevo artículo 11.2.m) ET introduce importantes variaciones en relación a la prevista en el precedente contrato para la formación y el aprendizaje. Así, como inicial actuación, el precepto mantiene una primera y básica remisión a lo que dispongan los convenios colectivos sobre retribución específica para esta modalidad contractual¹³, apuntando pues a la idoneidad de que la negociación colectiva incluya concretas referencias retributivas para estos nuevos contratos en formación en alternancia que la empresa pudiera celebrar.

Afirmada pues la primera muestra de respeto y sumisión a la autonomía colectiva, y en ausencia de previsión negociada específica para estas modalidades, el precepto estatutario recoge la referencia a los salarios pactados con carácter general en los convenios a la hora de fijar, no una genérica regla de proporcionalidad al tiempo de trabajo efectivo (como en la ordenación anterior), sino una serie de topes mínimos de retribución respecto de los fijados para el nivel profesional o retributivo al que correspondan las funciones desempeñadas por la persona trabajadora/estudiante; topes diferenciales también en atención al periodo de

¹¹ Como ya ha sido puesto de manifiesto (Martínez Moreno, C., *Reforma Laboral*. Claves prácticas Lefebvre, Madrid 2022, pág.26), extraña que el precepto incluya la prohibición de realizar horas complementarias en el contrato de formación en alternancia cuando en realidad este contrato no puede celebrarse en la modalidad de jornada a tiempo parcial que permitiría, conforme al art.12 del ET, realizar dichas horas complementarias. Queda en todo caso afirmada tal prohibición frente a eventuales interpretaciones de que los porcentajes máximos de jornada implican en cierto modo una jornada a tiempo parcial susceptible de ampliación por vía de horas complementarias.

¹² Una prohibición que ya se contemplaba para los contratos de formación y el aprendizaje en el art.10 del RD 1529/2012, de 8 de noviembre.

¹³ Remisión al convenio colectivo ya prevista en el anterior art.11.2.g) ET y en el art.9 del RD 1529/2012, de 8 de noviembre.

duración del contrato formativo, siguiendo el mismo esquema que en el régimen anterior de marcar diferentes tramos máximos de tiempo de trabajo efectivo pero sin coincidencia ahora con los porcentajes: el 60% de la retribución, el primer año de contratación, y el 75% el segundo año.

Pero obsérvese que tales topes mínimos de retribución se fijan respecto del salario que fuera debido en proporción al tiempo de trabajo efectivo, lo que significa que, para un estudiante en un primer año de contratación bajo esta modalidad y que realice el 65% de la jornada efectiva, no se le garantiza la percepción del 100% de la proporcionalidad salarial debida y en función de la categoría o nivel, sino tan solo, como suelo mínimo de contratación, el 60% de la misma. Ello significaría, por ejemplo que, si en el convenio aplicable se especificará que para la categoría de técnicos de proyectos por jornada completa se percibirían 2.100 euros, el estudiante del grado de ingeniería industrial contratado para su alternancia con el desarrollo de funciones de tal categoría, con jornada efectiva del 65%, no habría de percibir 1.365 euros (retribución proporcional al porcentaje de jornada), sino inicialmente 819 euros (esto es, el 60% de la cuantía estrictamente proporcional). Pareciera que la intencionalidad legislativa se dirige a facilitar, desde el lado empresarial, la celebración de estos contratos considerando que se trata de acoger bajo formato contractual unas prácticas académicas universitarias o de formación profesional que han podido y pueden seguir desarrollándose en la empresa de forma gratuita, sin necesidad de formalizar un contrato con el estudiante en prácticas. Por lo demás, la intervención protagonista de las entidades educativas en la determinación y seguimiento del plan formativo mediante la prestación laboral, pareciera también justificar que sea a través de tales entidades que se conjure y eluda el riesgo de que por mediación de esta modalidad contractual los estudiantes desarrollen funciones de la misma entidad y responsabilidad que los trabajadores de plantilla, pero a un menor coste salarial. En todo caso, vuelve la norma a establecer la red de seguridad retributiva que constituye el SMI, fijando su cuantía en proporción al tiempo de trabajo efectivo como retribución mínima a percibir en todo caso por la persona trabajadora en esta modalidad contractual.

d) Por lo demás, durante la vigencia y duración del contrato formativo en alternancia pueden acaecer algunas circunstancias que la norma no contempla expresamente en sede del art.11 ET, pero que vienen causalizadas o justificadas en ámbitos académicos o educativos durante el desarrollo de los correspondientes planes formativos. En este sentido, más allá de las remisiones a otras disposiciones estatutarias en orden a permisos, descansos o causas de suspensión, habrían de considerarse como factores a considerar en la ejecución de este contrato las *ausencias* del estudiante/trabajador para asistencia no solo a exámenes, sino también a otras actividades académicas de obligado cumplimiento, o la *suspensión* temporal del contrato por situaciones de movilidad nacional o internacional del estudiante/trabajador. Eventualidades

que deberían de formar parte del conjunto de estipulaciones del convenio de colaboración entre la entidad educativa y la empleadora, y que sin duda condicionarán, desde el exterior del propio contrato, el normal y/o continuado desempeño de la prestación laboral. Mas aun, también habría de considerarse dentro de ese marco de cooperación aquellas situaciones cuyo acaecimiento pudieran dar por finalizada la contratación de la persona trabajadora/estudiante de forma anticipada o prematura con anterioridad a la llegada de su plazo final de vigencia, debido por ejemplo a la renuncia al contrato, abandono de los estudios o incumplimiento por el estudiante o por la empresa de las condiciones esenciales del contrato.

En todo caso, este contrato puede *extinguirse* por cualquiera de las causas recogidas en el art.49 ET, debiendo mediar denuncia de 15 días si el contrato es superior a un año (tal como dispone el propio art.49.1.c), y en caso de finalización por expiración del tiempo convenido se mantiene igual criterio de no generar el derecho a la indemnización de 12 días de salario por año de servicio prevista en el mismo precepto, en esa línea pues de no oponer excesivos obstáculos de carácter económico a este tipo de contrataciones.

Finalmente, se sigue manteniendo para este contrato el criterio de que su duración computa a efectos de antigüedad en el caso de que tras su finalización continuase en la empresa en nueva y distinta contratación (art.11.4.h).

3. CONTRATO PARA LA PRÁCTICA PROFESIONAL

En una primera mirada se observa una pequeña alteración en el nombre de esta modalidad formativa, de contrato en prácticas a contrato formativo para la obtención de práctica profesional, que esconde sin embargo una alteración más en la filosofía que en sus elementos estructurales, pues a diferencia de contrato de formación en alternancia, ha sufrido menos ajustes o renovaciones en su régimen jurídico respecto al anteriormente vigente.

En la idea inspiradora de este contrato, la práctica que se pretende conseguir a través de la prestación laboral no es estrictamente de naturaleza académica, o no se vincula con contenidos formativos en curso (como en el contrato de formación en alternancia), sino que es de orden profesional en tanto que persigue la adquisición práctica de unos conocimientos ya adquiridos tras la finalización de un ciclo educativo universitario o profesional. Se mantiene pues una especie de pasarela entre ambas modalidades contractuales de naturaleza formativa en tanto que los programas educativos al amparo de los cuales se daba cobijo a un contrato formativo en alternancia, son los que por lo general, a su finalización y tras la obtención de la correspondiente acreditación (título universitario; título de formación profesional en sus niveles de grado medio, superior, especialista o máster profesional; o

certificado de sistema de formación profesional), habilitan a la formalización de este otro tipo de contrato formativo. A tales menciones se añaden también, como novedad, las titulaciones de enseñanzas deportivas y artísticas, no universitarias ni de formación profesional, pero insertas en todo caso en el sistema educativo, que habiliten o capaciten para la práctica profesional a través de este contrato.

- a) Los *sujetos* que pueden celebrar pues esta modalidad contractual son quienes estén en posesión de alguno de esos títulos que acrediten un grado universitario, de formación profesional o certificado de profesionalidad o ciclo formativo (de conformidad con la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio¹⁴) ya finalizado y susceptible de ser puesto en práctica a nivel profesional. No hay pues ningún otro requerimiento personal (por ejemplo, de edad) para la celebración de este tipo formativo.
- b) La definición pues de la causalidad del contrato, con una mayor y más estrecha vinculación con el sistema formativo, explica que el precepto contemple ciertas *condiciones limitativas* para la celebración del contrato con el fin de evitar una indebida reiteración contractual del mismo sujeto con la misma empresa.

Así, por un lado, el nuevo art.11.3. d) reitera la regla general de la unicidad del contrato por titulación o certificado profesional, aun cuando aquel se formalizara en más de una empresa hasta agotar el periodo de duración máximo previsto. En consecuencia, superado ésta, no podrá celebrarse nuevo contrato con la misma o distinta empresa cuando tenga por objeto adquirir la práctica profesional, una vez más, de la misma titulación o certificado. Al respecto, y para la adecuada operatividad de esta condición limitativa, el precepto se ocupa de reafirmar nuevamente que los títulos universitarios de grado, máster y doctorado no se consideran de la misma titulación. Son pues distintos títulos que pueden habilitar a su propia, independiente e incluso sucesiva contratación para la adquisición de prácticas profesionales, a medida que se vaya obteniendo progresivamente el título en cuestión conforme al normal *iter* académico de grado-máster-doctorado. De esta admisible cadena contractual se excluyen los supuestos en los que, al momento de formalizar la primera contratación en esta modalidad, la persona trabajadora estuviera ya en posesión de un título superior. Consiguientemente, tras un primer contrato respecto del título de grado, durante el cual se han podido cursar los estudios de máster, a su término puede celebrarse un nuevo contrato para la adquisición de prácticas profesionales en virtud de esa titulación de máster. Sin

¹⁴ La vigente Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional, contempla la existencia de un Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales constituido por las cualificaciones identificadas en el sistema productivo y que sirve de marco referencial para el diseño de los títulos de formación profesional del sistema educativo, así como de los certificados de profesionalidad que constituirán en suma las ofertas de formación profesional.

embargo, esta segunda contratación resulta prohibida si la persona trabajadora ya tenía ese segundo título al momento de celebrar el primer contrato con el objeto de adquirir práctica profesional en relación al título de grado.

Ahora bien, aun tratándose de distintas titulaciones universitarias, de formación profesional o certificados de profesionalidad, el precepto confirma la prohibición de sucesiones contractuales en formación con la misma empresa y para el mismo puesto de trabajo por un tiempo superior a la duración máxima prevista para el contrato. Regla impeditiva que puede lógicamente eludirse manteniendo a la persona trabajadora en la misma empresa durante periodos inferiores al máximo y con variaciones de puesto de trabajo en cada contratación por el mismo o distinto título. La regla tiene lógica desde el momento en que trata de evitar presencias prolongadas, e injustificadas desde el elemento causal formativo, del mismo trabajador en la misma empresa y en el mismo puesto de trabajo a través de varias contrataciones conforme a esta modalidad, aun bajo la “excusa” de responder a distintas titulaciones, y considerando que por el contrario la adquisición progresiva de títulos habilita una sucesión contractual con distintos objetos que implican que la práctica profesional se obtenga mediante la prestación laboral en distintos puestos de trabajo adecuados al correspondiente título.

Por otro lado, junto a la anterior mención limitativa (no del todo desconocida desde el régimen contractual anterior fijado en el art.11.1 ET) se incluye como novedad en el actual art. 11.3.b) ET otra circunstancia impeditiva para la celebración de este contrato que plantea ciertas dudas interpretativas y aplicativas. En la misma línea de eludir sucesiones contractuales de naturaleza práctica formativa que la norma considera indebidas o injustificadas desde el punto de vista causal, se prohíbe que se formalice este contrato para la adquisición de prácticas profesionales cuando la persona trabajadora ya ha estado vinculada con la misma empresa por un tiempo superior a tres meses y “obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la *misma actividad* dentro de la empresa”. Obsérvese que no se refiere a que esa previa experiencia o actividad formativa se haya obtenido conforme al mismo nivel formativo respecto de la titulación que podría habilitar a un posterior contrato de adquisición de práctica profesional, sino “en la misma actividad dentro de la empresa”, debiendo entender que tal expresión alude en un sentido finalista, más que conforme a la literalidad de una frase gramaticalmente desafortunada (“actividad formativa en la misma actividad”), al conjunto de operaciones o tareas ofrecidas por la empresa que presenten como nota común su idoneidad para ser ejecutadas con fines formativos prácticos y/o de obtención de experiencia profesional, y alineadas en todo caso al nivel formativo que presente la persona trabajadora en cuestión. Y nótese por lo demás que el precepto, a la hora de formular esta prohibición, no usa intencionadamente el término contratación o contrato como vía de obtención de esa experiencia profesional o de realización de actividad formativa previa. Consiguientemente, la norma podría estar pensando en vinculaciones previas de estudiantes con una empresa bajo el formato de

becas, ayudas subvencionadas o prácticas académicas en el curso de los estudios conducentes a una titulación, ciclo o certificado de profesionalidad, y donde puede ser habitual que los estudiantes realicen varias funciones o tareas dentro de la empresa para ganar mayor nivel de formación práctica y experimentación. Si la presencia del o la estudiante en la empresa, realizando actividades formativas y prácticas, superara los tres meses (coincidente, por lo demás, con habituales periodos de prácticas en empresas conforme a planes y programas de estudios universitarios y de formación profesional), una vez que hubiera obtenido la titulación correspondiente no podrá celebrar un contrato de adquisición de práctica profesional en virtud de tal titulación.

Ahora bien, posiblemente con el fin de eludir los problemas que para los centros educativos podría arrastrar tal prohibición al momento de llegar a acuerdos con empresas para acoger las prácticas curriculares de su alumnado, en tanto que son parte obligatoria del programa de estudios e ineludibles para obtener la titulación que habilitaría a esta modalidad de contrato formativo, el precepto excluye los periodos de prácticas curriculares a la hora de computar ese periodo máximo de tres meses, que podría llegar a totalizarse en suma sólo contabilizando los periodos de prácticas extracurriculares. Ténganse en cuenta, por lo demás, que, tal como se ha visto anteriormente, el contrato de formación en alternancia está llamado a acoger de hecho el desarrollo de prácticas curriculares al amparo de esos convenios de colaboración entre las entidades educativas y empleadoras, y conforme a los planes individualizados de formación que se acuerden conjuntamente. No obstante, si la empresa no quiere formalizar dicho contrato y prefiere mantener una vinculación no contractual con el/la estudiante para desarrollar sus prácticas curriculares, no parecía en modo alguno oportuno penalizar tal opción cara a una eventual y posterior contratación para la adquisición de práctica profesional que la empresa quisiera celebrar con el/la estudiante una vez en posesión de la correspondiente titulación. En consecuencia, si un estudiante de grado universitario o de Formación profesional hizo sus prácticas curriculares en una empresa, pero sin vinculación contractual bajo la modalidad de formación en alternancia, y cualquiera que sea el tiempo en que se mantuvo su presencia en la empresa, podrá celebrar un contrato de adquisición de prácticas profesionales al finalizar los estudios y obtener el oportuno título.

En todo caso, la ordenación de este contrato para la adquisición de práctica profesional no impide expresamente que este pueda celebrarse con una persona trabajadora en posesión de una titulación que ya estuvo vinculada anteriormente con la empresa en virtud de un contrato de formación en alternancia mientras estaba cursando los estudios de aquella titulación. Si no se prohíbe en relación a unas previas prácticas curriculares que se desarrollaron sin contrato, no tiene mucho sentido impedir la contratación para adquirir práctica profesional si con anterioridad aquellas se desarrollaron en la empresa al amparo de un contrato de formación en alternancia. Al respecto podría aducirse que si la persona trabajadora

ya estuvo vinculada contractualmente con la misma empresa a través de la modalidad de formación en alternancia mientras estaba en curso sus estudios, la experiencia práctica adquirida quedaba cumplimentada, desde el punto de vista formativo, sin necesidad pues de efectuar una nueva contratación, ahora en la modalidad de adquisición de práctica profesional, una vez finalizados aquellos estudios. Pero debe recordarse que el fin del contrato de formación en alternancia no es la adquisición de una práctica profesional sino de una estrictamente académica, vinculada a la formación teórica que se está cursando en paralelo, siendo pues distinta la causa de dicho contrato respecto de la que presenta la otra modalidad formativa. Más aún, esta reiteración contractual resultaría lógica en los supuestos en que la nueva vinculación laboral con la misma empresa sea motivada por la idoneidad de adquisición de práctica conforme a distinto nivel de estudios [por ejemplo, estudiante que celebra un contrato de formación en alternancia durante sus estudios de técnico superior de gestión de alojamientos turísticos (Ciclo de grado superior de Formación Profesional) y que al finalizar los mismos inicia el grado universitario en turismo a cuya finalización concierne con la misma empresa un contrato de adquisición de práctica profesional.

c) En cuanto a la *duración de este contrato*, manteniéndose la duración mínima en seis meses, se reduce también el periodo máximo de contratación, que se fija tan solo en un año (frente a la duración de dos años del anterior contrato en prácticas), en un nuevo cierre de posibles fisuras por las que puede colarse un exceso de temporalidad no justificada para esta modalidad contractual, que no evita sin embargo la pregunta sobre si el periodo de un año habría de ser suficiente para que el trabajador pueda adquirir el nivel de prácticas profesionales cual es el objeto de este contrato. Ciertamente es que cualquiera que sea el tope máximo de presencia de un trabajador en una empresa a tal fin, ello habría de depender indiscutiblemente del nivel formativo previo y del trabajo adecuado al mismo que deba desarrollarse, siendo pues el fin formativo-práctico el que debe prevalecer en la concreción, hasta ese máximo del año, de la duración del contrato para la adquisición de práctica profesional. De nuevo, debe advertirse la línea sutil que transcurre por el art. 11 y es la de asociar más estos contratos con el interés educativo y no con el meramente empresarial de contratación de jóvenes con niveles formativos ya adquiridos, completados o no, en condiciones diferenciales justificadas en la carencia de experiencia laboral.

Debe llamarse la atención que el precepto sigue manteniendo el criterio de permitir a la negociación colectiva no sobrepasar los márgenes de duración pero sí delimitar la duración que fuera más apropiada a las características del sector “y de las prácticas a realizar”; una remisión que, como sucedía bajo el modelo referencial anterior, adolecía de escasa virtualidad por la propia imposibilidad de determinar apriorísticamente la relación de causalidad entre tiempo del contrato

y prácticas requeridas por un concreto y específico nivel formativo de entre una amplia variedad de titulaciones y ciclos educativos posibles.

- d) También se reduce el *periodo en el que puede suscribirse el contrato* a contar desde la finalización de los estudios. Una opción reductora que cabe explicar y justificar dentro de esa misma orientación de reducir los márgenes posibles por el que escape una mayor temporalidad, pues desde el punto de vista educativo no tiene relevancia alguna que el periodo sea de tres años (y no de cinco) a la hora de garantizar la inmediatez de las prácticas con la obtención de la titulación.

Por tal circunstancia, carece de justificación que se siga manteniendo un elemento diferencial, en cuanto al periodo habilitado para la contratación, con las personas con discapacidad (pasando de 7 a 5 años), quienes efectivamente pueden requerir mayor tiempo para la finalización de los estudios que el generalmente marcado en la programación de los mismos, o incluso más tiempo de contratación para adquirir convenientemente la práctica profesional requerida, pero la discapacidad no justifica dos años más en el periodo habilitado para celebrar el contrato.

- e) En relación al *periodo de prueba*, que sí es factible pactar en esta modalidad contractual, su nuevo régimen jurídico introduce un cambio significativo al fijar el art.11.3.e) un único y general periodo de duración máxima de un mes (salvo que en convenio colectivo se dispusiera otra duración) que sustituye así la dualidad de duraciones máximas en función del grado o nivel de la titulación o certificado que se acreditara. Resulta pues apropiado el cambio para unificar la duración máxima del periodo de prueba, cualesquiera que fueran los títulos, ciclos o certificados que habilitan al contrato, y consiguientemente para posibilitar que sean las características de unos u otros las que, en última instancia, y con respeto a ese máximo (o al previsto en su caso en el convenio colectivo), marquen para cada contrato la duración del periodo de prueba. Asimismo, el apartado 4.g) del art.11. sigue manteniendo la regla de la no reiteración del periodo de prueba cuando la persona trabajadora siguiera en la empresa con una posterior contratación tras finalizar el de adquisición de prácticas profesionales.

- f) El apartado 3.f) del artículo 11 mantiene la exigencia de la *adecuación del puesto del trabajo* al objeto último de esta modalidad contractual, de manera que aquel permita la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación. Pero ahora el precepto añade ciertas garantías a tal fin, concretas previsiones que actúan a modo de aseguramiento de que el puesto de trabajo a desempeñar por la persona trabajadora cumpla tal exigencia de adecuación: por un lado, imponiendo al empresario la elaboración de un

plan formativo individual donde se concrete el contenido de la práctica profesional, lo que sin duda deberá asociarse al puesto de trabajo idóneo para adquirir la práctica así concretada; y por otro lado, asignándose un tutor/a con la responsabilidad de vigilar el seguimiento y aplicación del plan, así como “el correcto cumplimiento del objeto del contrato”. Una responsabilidad que no solo debe realizarse por quien cuente con la formación y experiencia adecuada, como indica el precepto, sino que además se entiende debe estar en constante cercanía con la persona trabajadora en prácticas para hacer un seguimiento de su actividad, en alineamiento con el plan, y con el fin en su caso de detectar fisuras en el mismo, inadaptaciones o falta en suma de adecuación del puesto de trabajo con la finalidad de obtención de práctica profesional. Cuestión distinta es la exigibilidad real de esta actuación por parte del tutor/a, su reconocimiento y fundamentalmente los efectos o implicaciones que la misma podría tener en el mantenimiento del propio contrato. Sería del todo aconsejable que el reglamento que se anuncia para el desarrollo de aspectos esenciales de los contratos formativos, incluyera disposiciones que completaran y reforzaran el papel, tan solo apuntado, de los tutores durante el desenvolvimiento de un contrato para la adquisición de práctica profesional.

- g) Otra de las novedades significativas que presenta el régimen de esta modalidad contractual refiere a la *retribución*, eliminándose los porcentajes de percepción mínima, diferenciales para cada uno de los dos años de inicial duración que se contemplaban en el anterior contrato en prácticas, para dejar en su lugar el indubitado derecho a percibir exactamente la cuantía prevista para el grupo y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, sin mas reducciones que las exigidas por su proporcionalidad al tiempo de trabajo efectivo que desarrollara la persona trabajadora, considerando que esta modalidad puede celebrarse a tiempo parcial, y siempre que lógicamente el convenio colectivo aplicable no dispusiera un salario diferenciado para este tipo de contratos.

Pensando en esta eventualidad, y siempre con el fin de garantizar un suelo mínimo de contratación, el precepto mantiene la línea de impedir que la retribución que se perciba en el contrato de adquisición de práctica profesional sea inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo, y añadiendo que tampoco puede ser inferior a la retribución mínima establecida en el contrato para la formación en alternancia. Una remisión que tiene dudosa explicación pues para este último contrato el art.11.2.m) contempla porcentajes mínimos de retribución que son distintos según el primer o segundo año de duración del contrato, no sirviendo pues como mínimos referenciales para el contrato de adquisición de prácticas que solo tiene un año como duración máxima, al margen de que en cualquier caso, también para la retribución de un contrato de formación en alternancia, se tiene como suelo

mínimo garantizado el SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Quizás esta alusión solo tenga carácter “pedagógico” para el empresario, advirtiendo que no se puede retribuir a los contratos para la adquisición de práctica profesional con una cuantía inferior a la que pueden percibir en la misma empresa los contratos para la formación en alternancia, en proporción al tiempo de trabajo efectivo, lo que tampoco tendría mucho sentido cuando realmente la experiencia aplicativa de estas modalidades formativas ha evidenciado que los contratados en formación perciben menos salario que los de en practicas, aun bajo los mismos criterios de proporcionalidad al tiempo de trabajo efectivo.

h) A la *finalización del contrato* de adquisición de práctica profesional, el apartado 3.g) del artículo 11 reconoce el derecho de la persona trabajadora a obtener una certificación del contenido de la práctica realizada, al modo ya previsto para el anterior contrato en prácticas por el art.4 del RD 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del ET en materia de contratos formativos. Al igual que para el contrato de formación en alternancia, y también como disposición común, el apartado 4.g) del art.11 mantiene la mención a la posibilidad de computar el tiempo de este contrato formativo a efectos de antigüedad en el caso de que la persona trabajadora continuase en la empresa bajo una nueva y distinta modalidad contractual.

4. DISPOSICIONES COMUNES

El apartado 4º del artículo 11 ET acoge bajo esta mención una serie de cuestiones que responden a variada orientación y finalidad por cuanto algunas de ellas afectan a elementos estructurales o esenciales de ambas modalidades de contrato formativo, mientras que otras no son más que remisiones o llamadas a otras fuentes de ordenación y disposición al objeto de completar la ordenación que presenta en este punto el ET.

Ahora bien, no solo los contenidos de este apartado 4º responden al paraguas formal de disposiciones comunes a ambas modalidades de contratos formativos, pues bajo el mismo también cabe ubicar prácticamente la totalidad de las indicaciones contenidas en los apartados 5º a 7º del mismo precepto, y que bien podrían haber formado parte del contenido de ese apartado 4º. Quizás la atención a consideraciones de orden sistemático o metodológico (evitar una extensión excesiva de las menciones, o resaltar la peculiaridad de algunas de ellas) pudiera estar detrás de la opción de marcar su independencia en apartados diferenciados. Consiguientemente se va a hacer seguida alusión aquí al conjunto de las referencias contenidas en los cuatros apartados finales del art.11 que, como se ha indicado, afectan a elementos estructurales o esenciales de los contratos

formativos o bien son remisiones a intervenciones o actuaciones de naturaleza complementaria para la celebración y desenvolvimiento de los mismos.

4.1. Menciones comunes sobre aspectos sustanciales de los contratos formativos

A este grupo responderían aquellas referencias contenidas especialmente en el apartado 4º y que son en definitiva traslación, bajo nueva formulación de disposición común, de previsiones ya contenidas en el anterior art.11 ET y en otras normas de desarrollo (RD 488/1998 y RD 1529/2012).

1. Como tales, la mención del *apartado 4.a)* del art.11 a la *acción protectora de la Seguridad Social*, cubriendo todas las contingencias protegibles y prestaciones, y que con anterioridad se asociaba tan solo para los contratos en formación y el aprendizaje (anterior art.11.2.h) mientras que en la actual redacción se expresa con carácter general para el contrato formativo, abarcando pues a sus dos modalidades, lo que no significa que a partir de ahora se sometan los contratos de adquisición de práctica profesional a una acción protectora de la que anteriormente se carecía. En puridad, los contratos en prácticas no encontraban ninguna fisura protectora en relación con la dispensada con carácter general, como tampoco los contratos en formación y aprendizaje, pero sí se consideró oportuno indicarlo expresamente para estos últimos habida cuenta de que durante su recorrido normativo en las últimas décadas sí ha habido momentos en los que la norma aceptaba ciertas limitaciones o reducciones en la cobertura prestacional de tales contratos. El legislador reformista parece haber mantenido la idoneidad de conservar la misma mención, ahora común a los dos tipos de contrato formativo, para ahuyentar cualquier duda al respecto.
2. Asimismo, el *apartado 4º b)* recoge la regla de la *interrupción del cómputo de duración del contrato formativo* (de una y otra modalidad) por el acaecimiento de las circunstancias expresamente mencionadas [incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género] que ya se encontraba recogida en la anterior redacción del art.11 ET, pero reiterada para cada tipo de contrato en el apartado correspondiente [*apartado 1.b in fine* para el contrato en prácticas, y *apartado 2.b. in fine* para el contrato de formación y aprendizaje].
3. Igualmente hay una acogida, ahora como disposición común [*nuevo apartado 4.g)*], de la mención que se contenía en el anterior art.11 tanto para el contrato en prácticas (*apartado 1.f*) como para el de la formación y el aprendizaje (*apartado 2.i*), relativa a los *efectos de una continuidad contractual* de la persona

trabajadora en la misma empresa, tras la conclusión de un inicial contrato formativo: cómputo de este periodo contractual a efectos de antigüedad en la empresa, y prohibición de un nuevo periodo de prueba¹⁵. Sin embargo, esta última mención, a pesar de contar entre las disposiciones comunes, no puede aplicarse en relación a un previo contrato para la formación en alternancia en tanto que el propio art.11.2.1) prohíbe que incluyan un periodo de prueba. Posiblemente el legislador se ha dejado llevar por cierta práctica de reiteración de un texto en otro, salvo que quiera interpretarse su inclusión aquí como una implícita intención de que las prácticas académicas efectuadas bajo el contrato en formación y alternancia sirvan a modo de periodo de prueba a gran escala que haga ineficaz un periodo de prueba posterior en un nuevo contrato siempre que se trate del mismo puesto de trabajo o función desempeñada en el anterior formativo.

4. En este grupo de disposiciones reformuladas cabe mencionar la referencia contenida en el *apartado 4.c)* a la debida *formalización del contrato formativo por escrito*, como obligación que aun no mencionada expresamente en el anterior redactado del art.11¹⁶, resultaba en todo caso exigible en virtud del art.8.2 ET (por cierto, no modificado por el RD-Ley 32/2021 para acoger las nuevas denominaciones de los contratos formativos). Pero más importante que un supuesto recordatorio al carácter escrito del contrato, es sin duda el contenido que debe constar en el mismo por imperativo del nuevo art.11.4.c). Habiéndose optado por sustentar deliberadamente tanto el contrato de formación en alternancia como el de adquisición de práctica profesional en unos *planes formativos individualizados* (coordinados con los centros formativos en el primer caso, y elaborados por el empresario en el segundo), resulta de suma importancia que tales planes consten en el contrato como elementos que no solo condicionan y justifican la prestación laboral práctica sino que también actúan de garantes de la correcta adecuación de tal prestación a los niveles formativos adquiridos previamente. Se convierten así los planes formativos individualizados en verdaderas cláusulas contractuales que delimitan las obligaciones prestacionales de las partes del contrato: la empresa debe ofertar y garantizar un puesto de trabajo adecuado para que la persona trabajadora desempeñe unos cometidos o funciones alineadas a sus conocimientos teóricos

¹⁵ Entendiéndose, al igual que bajo el régimen precedente, siempre que el puesto de trabajo en el que se mantenga la persona trabajadora sea el mismo que el prestado conforme al anterior contrato formativo.

¹⁶ Recordando en todo caso la exigencia de forma escrita que se ordena para el contrato en prácticas por el art.4.3 del RD 488/1998, y en el art.7 del RD 11529/2012 para el contrato para la formación y el aprendizaje.

previamente adquiridos (durante un itinerario formativo en curso o ya finalizado) y que les permitan alcanzar un determinado nivel de prácticas. Siendo así, qué duda cabe de que el contrato se va a someter a unas condiciones que no son únicamente las determinadas por la empresa y en respuesta casi en exclusiva a su particular interés, más allá de garantizar o facilitar el fin formativo del contrato. El plan individualizado (y en su caso el acuerdo de colaboración) va a actuar no solo de importante condicionamiento impuesto a la libre y autónoma voluntad contractual del empresario sino también como mecanismo formal a través del cual la entidad formativa (en caso de contrato de formación en alternancia) o directamente la persona trabajadora (para el supuesto de contrato de adquisición de práctica) puedan controlar el cumplimiento de las exigencias prestacionales derivadas de dicho plan formativo y actuar consiguientemente en caso de desconocimiento o inaplicación del mismo. En cierto modo el empresario pierde el control total y absoluto sobre el contenido y condiciones del contrato formativo, en relación al contexto derivado del régimen anterior, y este cambio normativo de efectos contractuales puede originar efectos no deseados, especialmente en cuanto a la celebración de contratos de formación en alternancia donde esa intervención externa por terceros ajenos a las partes del contrato es clara y evidente.

Independientemente de ello, habrá que esperar a cómo se aborda el nuevo formato de los contratos formativos para comprobar el modo de acogida de tales planes individualizados de formación, así como los convenios y acuerdos de colaboración firmados entre empresa y entidad formativa (para el contrato de formación en alternancia) y si se incluyen como anexos necesarios al contrato o bajo otra formalidad hasta el punto de considerar que su ausencia arrastre la invalidez del contrato mismo o la presunción de contrato indefinido por no cumplimiento de la forma escrita.

5. Mención especial merece también el régimen de excepcionalidad en cuanto a la *edad*, previsto para *personas con discapacidad o colectivos en situación de exclusión social* que celebren un contrato formativo con una empresa de inserción, ya contemplado inicialmente en el anterior art.11.2.a) *in fine* del ET, y que se formula ahora en el *apartado 4.d)* con elementos de novedad que no terminan de dotar sin embargo de la necesaria justificación a dicho régimen.

Por un lado, porque la no necesaria observancia del límite de edad en los contratos que se celebren entre los sujetos mencionados sólo tiene virtualidad respecto de la modalidad de formación en alternancia (no para el de adquisición de prácticas) y siempre que se suscriba, como ya se decía con anterioridad a la reforma, en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y de programas formativos en alternancia que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del sistema nacional de empleo, para los que se prevé el límite de edad

de 30 años (nuevo art. 11.2.b). En consecuencia, no tenía sentido incorporar esta mención como disposición común con la modalidad de adquisición de prácticas, y hubiera bastado con mencionar en dicho precepto, allí donde se apuntaba pues a ese límite de edad, su excepcionalidad para determinados sujetos, tanto empresa como trabajador, del contrato¹⁷.

Por otro lado, esta entrada de lo dispuesto en el apartado 4.d) entre las disposiciones comunes sólo cabría entenderla por la adición de una nueva excepcionalidad, para los mismos sujetos, relativa a la duración del contrato formativo, acogiendo pues ambas modalidades. Puede admitirse sin duda que personas con discapacidad y colectivos en exclusión social, en atención a sus personales especificidades, puedan requerir un tiempo, más allá de la duración normal del contrato, para adquirir la formación práctica adecuada. Pero siendo así, considerando pues las particularidades de las personas trabajadoras que celebran el contrato, resultaría incoherente limitar tal contemplación excepcional a los casos en que fueran contratadas por determinadas empresas y no se hiciera extensiva a cualquier empresa contratante. En este sentido, el artículo 11.4.d) ET apunta a la no aplicación de la duración máxima del contrato formativo cuando se concierte “con personas con discapacidad o con colectivos en situación de exclusión previstos” en la Ley 44/2007, reguladora del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que “sean contratados por parte de las empresas de inserción”. En un primer momento parecería que la excepcionalidad abarque a los supuestos en que ambos colectivos (personas con discapacidad y sujetos en exclusión social) fueran contratados por empresas de inserción. Sin embargo, una interpretación tanto gramatical como finalista del precepto conduciría a considerar que de tal excepcionalidad sólo se podrían beneficiar las empresas de inserción cuando contrataran en estas modalidades formativas a colectivos en situación de exclusión social (siendo por lo demás su inserción laboral el objetivo fundamental de este tipo de empresas), dejando al margen a las personas con discapacidad cuya contratación en modalidades formativas se beneficiaría también de la misma excepcionalidad en cuanto a la duración del contrato, cualquiera que fuera la empresa contratante. En todo caso, el precepto no resiste la crítica de que se eluda indirectamente la contratación bajo modalidad formativa, y por todo tipo de empresas, de personas

¹⁷ Por cierto, con la debida mención a otra excepcionalidad en cuanto a la edad posible para el contrato de formación en alternancia que recoge la nueva redacción, dada por el RD-Ley 32/2021, de la Disposición Adicional 9ª de la Ley de Empleo, relativa a contratos vinculados a programas de activación para el empleo”, cuyo apartado 2º indica que las personas trabajadoras mayores de 30 años que participen en programas públicos de empleo y formación previstos en la misma Ley, “podrán ser contratadas mediante el contrato formativo previsto en el art.11.2 del ET”. Una deficiencia técnica legislativa ésta de insertar mediante disposición adicional en una ley distinta un aspecto esencial del régimen del contrato formativo, que hubiera podido solventarse con la mención de esta excepcionalidad en la edad en el propio art.11.2 ET y remitiendo al efecto en su caso a la Ley de Empleo.

en situación de exclusión social, habida cuenta de su diversidad como colectivo y consiguientemente de sus particulares condicionamientos, y que no se haya optado por favorecer o impulsar, en cierto modo, su contratación por cualquier tipo de empresa al amparo de un plan formativo individualizado.

Quedando pues indefinida en la letra del precepto la duración de los contratos formativos que puedan celebrarse con unos y otros colectivos (las personas en exclusión social en empresas de inserción y las personas con discapacidad en cualquier empresa, sea del régimen general o del protegido, como son los centros especiales de empleo), se requiere lógicamente fijar unos límites de contratación para ambos supuestos que sean adecuados y suficientes para el desarrollo y cumplimiento del plan formativo, en adecuación a las particularidades de los sujetos (circunstancias de exclusión y grado de discapacidad). El precepto hace a tal efecto una directa remisión a un desarrollo reglamentario, pero dada la esencialidad de la duración del contrato, como condición contractual, hasta que dicho reglamento no vea la luz no podrán celebrarse estas modalidades formativas con personas con discapacidad y con quienes se encuentren en situación de exclusión social.

6. Finalmente cabe mencionar como disposición común de naturaleza estructural la contenida en el *apartado 4.h)* relativa la presunción *iuris et de iure* de celebración como contratos indefinidos de carácter ordinario de aquellos contratos formativos concertados en fraude de ley o en los que la empresa incumpla sus obligaciones formativas, atrayendo al precepto estatutario una mención que ya aparecía en el art. 22 del RD 488/1988, de 27 de marzo, reforzando así su valor en línea con la acogida en sede judicial donde tal presunción ha sido particularmente operativa en el anterior contrato para la formación y en aprendizaje en tanto que el elemento formativo constituía la causa misma de su celebración y consiguientemente su desconocimiento o incumplimiento arrastraba la declaración de fraude de ley con el efecto derivado de la misma.

4.2. Remisiones y llamadas a actuaciones complementarias en el régimen de los contratos formativos

Por muy amplia que fuera la experiencia normativa y aplicativa de los contratos formativos a través de sus diseños precedentes y por muy extenso y detenido que hubiera sido el tiempo dedicado a delinear sus nuevos contornos, es justificable, y hasta cierto punto habitual, dejar ciertas cuestiones, no necesariamente de mero detalle, a una ulterior ordenación a la que da paso la norma estatutaria. Así sucede particularmente en más de una ocasión desde el art. 11 ET con remisiones a fuentes propias de la relación laboral: disposición reglamentaria y convenio colectivo. Una técnica de remisión que tampoco es desconocida en el contexto de los contratos formativos, y que en el nuevo precepto modificado por obra del RD-Ley 32/2021, va a adquirir también una especial significancia por las cuestiones que se dejan

a la ordenación dispensada por dichas fuentes. Pero junto a estas remisiones, el precepto contiene otras indicaciones dirigidas al sujeto empleador, bien en forma de mandato, bien como prohibición, o bien a modo de facultad, (orientando su conducta hacia facultades u obligaciones de no hacer) y que le identifican como colaborador necesario en el cumplimiento de ciertas previsiones y objetivos contemplados en la norma misma.

Comenzando por las remisiones materiales a la intervención reglamentaria, el art.11 se expresa así en varias ocasiones. En primer lugar, en el *apartado 2.f)*, en sede de contrato de formación en alternancia, remitiendo el sistema de impartición y características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa. En segundo lugar, el *apartado 3.j)* remitiendo en relación al contrato para la obtención de práctica profesional, casi en paralelo con el anterior contrato, “el alcance de la formación”, pero añadiendo como de especial contemplación las actividades formativas dirigidas a digitalización, sostenibilidad, e incluyendo microacreditaciones. En tercer lugar, y ya entre las disposiciones comunes, por un lado, el *apartado 4.d)*, dejando en manos reglamentarias los límites de edad y de duración del contrato formativo para la contratación en formación de personas con discapacidad y de colectivos en situación de exclusión social; y por otro lado, el *apartado 4.i)*, realizando igual delegación con los requisitos de celebración de los contratos formativos, como es el número de contratos por tamaño del centro, el número de personas en formación por tutor/a, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

Por su parte, las remisiones a una necesaria intervención de la negociación colectiva se producen en dos ocasiones, ambas también entre las indicaciones de naturaleza común para ambas modalidades.

La primera de ellas, la remisión que se hace desde el *apartado 4.e)* del nuevo art.11 a la negociación colectiva para determinar no solo, como en el redactado anterior (que por lo demás solo se preveía para el contrato en prácticas), los puestos de trabajo o grupos profesionales que puedan desempeñarse con un contrato formativo, sino también las actividades o niveles que puedan prestarse bajo el mismo, cubriendo así el conjunto de referencias categoriales a utilizar en las empresas (y dispuestas en textos convencionales) para el detalle de la clasificación profesional. En este contexto de remisión a la negociación colectiva, merece un particular apunte el hecho de que a tal efecto se incluya expresamente al convenio sectorial autonómico al mismo nivel que el estatal, en un claro guiño a los defensores de tal estructura negocial y que como es sabido fue objeto de especial atención desde la negociación del RD-Ley 32/2021.

Y la segunda de las remisiones expresas a la negociación colectiva para completar aspectos de la regulación de los contratos formativos es la contenida en el *apartado 6*, y que reproduce literalmente la previsión contenida en el anterior art.11.3 como pauta aplicable para las dos modalidades de contrato formativo: “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”.

Al margen de estos mandatos a una necesaria ordenación complementaria por la negociación colectiva de cuestiones ya dispuestas en el art.11 ET, en el mismo precepto vuelven a reproducirse conocidas remisiones a lo que ya dispusiera el convenio colectivo aplicable en relación a cuestiones como la jornada máxima para concretar los porcentajes de tiempo de trabajo efectivo de los contratados en formación en alternancia [apartado 2.i)], la retribución a percibir en dichos contratos [apartado 2.m], la duración del periodo de prueba que pueda fijarse en contratos para la adquisición de práctica profesional [apartado 3.e)], o la retribución por el tiempo de trabajo efectivo en estos mismos contratos [apartado 3.i)].

Finalmente, como indicaciones dirigidas al sujeto empleador que celebra un contrato formativo en cualquiera de las dos modalidades, se identifican en el art.11 las siguientes:

En primer lugar, la expresada en el *apartado 4.f)* y que se incorpora como auténtica novedad entre las disposiciones ordenadoras de los contratos formativos y que trata de eludir los riesgos declarados de recurrir a personal en formación para cubrir indebidamente necesidades estructurales de la empresa. La norma es pues firme en declarar una clara obligación de no hacer impuesta al empleador, o antes bien una facultad condicionada en tanto que se le posibilita celebrar contratos formativos aun cuando la empresa esté aplicando medidas de suspensión o reducción de jornada (artículos 47 y 47 bis, en el nuevo redactado expresado en el RD-Ley 32/2021), siempre y cuando los contratados en formación no sustituyan las tareas o funciones de las personas trabajadoras afectadas por tales medidas. El tema que queda abierto es cómo garantizar el correcto cumplimiento de tal condición puesto que, por ejemplo, tratándose de un contrato de formación en alternancia, al definir el objeto del mismo a través del plan individualizado de formación, en coordinación con la entidad formativa, ésta no tiene medio de saber que la empleadora pueda estar aplicando tales medidas de flexibilidad interna y así controlar la no coincidencia de tareas o funciones, así como tampoco la persona que vaya a celebrar un contrato para la adquisición de práctica profesional, que puede desconocer a ese momento la situación que pueda estar atravesando la empresa en tal sentido. Consiguientemente, el peso del debido control para asegurar el cumplimiento de lo dispuesto en este apartado habría de recaer de forma ineludible sobre los mecanismos de representación de los trabajadores preexistentes en la empresa, a falta del oportuno cruce de datos (de contratos formativos celebrados y de ERTES abiertos en la misma empresa) que resultaría aconsejable desde los servicios públicos de empleo para poder detectar posibles irregularidades en la contratación.

La segunda de las indicaciones al sujeto empleador, esta vez expresada en términos imperativos e indicando el sentido obligatorio de su actuación, se recoge en el *apartado 5* del art.11, si bien diversificada en dos referencias. Por un lado, la obligada información a la representación legal de las personas trabajadoras de ciertos datos y elementos que tal como se mencionan afectan exclusivamente al contrato de formación en alternancia y no al de adquisición de prácticas profesionales, en cuanto que deben ser objeto de ese deber informativo los acuerdos de cooperación formativa celebrados con la entidad formativa, con constancia de los debidos planes individualizados de formación, así como los requisitos y condiciones del desarrollo de la actividad de tutorización. De esta manera, los representantes del personal podrán conocer las obligaciones formativas que se derivan para el empleador, tal y como se expresan en dichos documentos cuyo contenido se convierte así, como se indicaba, en el clausulado condicional de la corrección de este contrato y su adecuación a los fines formativos del mismo. Asimismo, y en cuanto que los tutores son parte esencial a tales efectos, resulta mas que oportuno que los representantes tengan conocimiento de las condiciones en las que se nombran a los tutores de empresa y de la actividad encomendada a los mismos, con el fin de que aquellos puedan desarrollar eficazmente su misión de seguimiento y control de la actividad laboral que prestaran los contratados en formación en alternancia. Y, por otro lado, la segunda de las indicaciones destinadas al empleador contenida en el segundo párrafo de este apartado 5º también acoge una actuación debida tan sólo para el supuesto de contrato de formación en alternancia, al exigir igual deber informativo con los representantes del personal cuando la empresa celebre “diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h)”. Una remisión a las circunstancias prevista en este apartado que requiere una precisión interpretativa habida cuenta de que en el mismo se contemplan dos situaciones: una regla general y una excepción.

La primera es la de un único contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo, considerando que fuera a desarrollarse por el mismo sujeto en una sola empresa. La excepción permite, no obstante, la celebración de varios contratos de la misma naturaleza, con el mismo sujeto, y para distintas empresas, correspondiendo al mismo ciclo, aunque con distintas actividades en cada uno de los contratos, y a condición de que la suma de la duración de todos ellos no supere la máxima prevista para este tipo de contratos.

Siendo así, la información a los representantes del personal acerca de “los diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario” que celebre la empresa, tal como dispone el apartado 5º, no parece asociarse a los formalizados con arreglo a la regla general, esto es, un sujeto/un contrato formativo/una sola empresa (información a la que ya de por sí accederían en virtud de lo previsto en el art.8.4 ET), sino a la excepción de diversos contratos vinculados a un único ciclo con distintas empresas, pretendiendo aparentemente la norma que los representantes conozcan aquellos casos en los que la persona contratada en formación en

alternancia lo ha sido ya anteriormente en otra empresa y para el mismo ciclo, certificado o itinerario, con el fin precisamente de controlar que al menos la nueva contratación sea para desempeñar distintas actividades de las ya prestadas con anterioridad. Si esta es la intencionalidad del precepto, lógicamente la empresa debe conocer, al momento de formalizar el contrato, que concurre la circunstancia de pluricontratación del mismo sujeto conforme a idéntico ciclo, certificado o itinerario. Condición a la que sirve precisamente la última de las menciones dirigidas a las empleadoras de contratos formativos, recogida en el apartado 7, orientando su conducta hacia la solicitud de información por el servicio público de empleo relativa a si quienes pretenden contratar lo han estado previamente bajo la misma modalidad y en su caso la duración de esas contrataciones. Adviértase, no obstante, que esa indicación a las empresas se expresa en términos facultativos (“podrán”) y no imperativos, y para abarcar una información a proporcionar por el SPE no ligada únicamente a la posible pluricontratación de formación en alternancia (para dar cumplimiento a la obligación informativa señalada en el párrafo 2º del apartado 5º) sino también para la adquisición de prácticas profesionales.

5. APUNTES FINALES

5.1. Sobre las peculiaridades de cotización en estos contratos

En primer lugar, cabe citar la modificación operada por el RD-Ley 32/2021, en la Disposición Adicional 20ª del ET, y que mantiene en lo sustancial el esfuerzo promocional de los contratos formativos con personas con discapacidad a través de una doble vía. Por un lado, unificando el régimen de reducción de cotizaciones para una y otra modalidad al fijar con carácter general la bonificación del 50% de la cuota empresarial de la SS correspondiente a contingencias comunes, previstas para estos contratos, sin distinguir ya (como en la redacción precedente) la situación de los contratos para la formación y el aprendizaje para los que se preveía una cotización especial y en consecuencia sobre la que se aplicaba la bonificación del 50%. No obstante, y como se verá a continuación, por efecto de la nueva Disposición Adicional 43ª de la LGSS, introducida por el RD 32/2021, la cotización prevista para el contrato de formación en alternancia se somete a reglas que apuntan a una cuantía inferior. Y por otro lado, insistiendo en la protección dispensada a las personas con discapacidad que trabajen en Centros Especiales de Empleo mediante contratos formativos, al mantener las peculiaridades que al respecto se recogen en el art.7 del RD 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo (como duración del contrato, control de los contenidos formativos, bonificaciones, tiempos para la formación teórica, etc.). Pero nótese que dicho precepto se refiere particular y expresamente al “contrato para la formación”, y solo respecto de él resulta lógico pues que contemple la

singularidad de una distinta determinación de los tiempos dedicados a la formación teórica. De ahí que inicialmente la redacción anterior de esta Disposición Adicional 20ª ET aludiera a su aplicación tan solo a los contratos en formación y aprendizaje que se celebraran con dichos trabajadores. En un aparente recurso a la mera técnica de sustituir un término por otro (el de contrato para la formación y el aprendizaje por el de contratos formativos, y que englobaría a las dos modalidades previstas en el art. 11) se ha pasado por alto la dificultad de extender esas peculiaridades del art. 7 del citado RD 1368/1985, al contrato para la adquisición de práctica profesional en tanto que éste presenta singularidades propias que podrían merecer otro tipo de adaptaciones o ajustes tratándose de personas con discapacidad contratadas bajo tal modalidad en centros especiales de empleo.

En segundo lugar, y como se apuntaba anteriormente, el art.3 del RD-Ley 32/2021 introduce una nueva Disposición Adicional en la LGSS (RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre), la Disposición 43ª relativa a *cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia* y a los que, por un lado, les hace aplicación de los beneficios de cotización que ya estuvieran establecidos, al momento de la entrada en vigor de dicha Disposición, para los precedentes contratos para la formación y el aprendizaje (apartado 4); y por otro lado, expresa un inicial sometimiento a las reglas generales de determinación de la base de cotización mensual por contingencias comunes, para a continuación hacer depender de su resultado el importe real último de la cuota a ingresar por empresario y trabajador. De este modo, si por aplicación de dichas reglas generales resultara una base de cotización inferior a la base mínima fijada para el régimen en cuestión, en lugar de aplicar ésta, se ingresará el importe de las cuotas únicas que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado específicas para estos contratos de formación en alternancia¹⁸. Si, por el contrario, la base de cotización resultante por aplicación de las reglas generales fuera superior a la base mínima mensual de cotización, se ingresarían las mismas cuotas únicas fijadas más el importe resultante de aplicar los tipos de cotización correspondientes a la cuantía diferencial entre ambas bases. En definitiva, un sistema de cotización aparentemente intermedio entre el resultante de considerar las reglas generales de cotización sobre bases reales (en función pues de salarios) y otro de cuotas únicas para todos los contratos de formación en alternancia (cualquiera que fuera su retribución) y en consecuencia

¹⁸ Cuotas únicas tanto de contingencias comunes, como de contingencias profesionales, así como las de recaudación conjunta (Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional), apareciendo esta última cotización como novedad en relación al régimen precedente para los contratos para la formación y el aprendizaje a los que se les eximía de cotizar por este concepto.

Desde septiembre de 2021, y a la espera de previsiones para 2022, se mantienen vigentes las cuotas únicas mensuales fijadas en el art.42 de la Orden PCM/1353/2021, de 2 de diciembre, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, fondo de garantía salarial y formación profesional para el ejercicio 2021.

intentando mantener un nivel de cotización que sin penalizar la carrera de seguro de los trabajadores minimice los costes de esta contratación para el empleador.

Ahora bien, esta nueva Disposición Adicional 43ª no entrará en vigor hasta transcurridos los tres meses de la entrada en vigor del RD-Ley 32/2021, por expresa declaración de su Disposición Final 8ª. De ahí que la Disposición Transitoria 2ª del mismo RD-Ley, relativa al “régimen transitorio en materia de cotización a la Seguridad Social aplicable a determinados contratos formativos”, concrete que, mientras ese momento no llegue, la cotización del contrato en formación en alternancia que se suscriba a partir de la vigencia del RD-Ley 32/2021 se hará conforme a lo dispuesto en el art.106 LPGE¹⁹. En consecuencia, se mantiene el criterio de establecer un sistema de cotización diferenciado únicamente para los contratos de formación en alternancia, dejando al margen los contratos para la adquisición de practica profesional que se someten a las reglas generales de cotización.

De forma complementaria, la misma Disposición Adicional 43ª de la LGSS declara la aplicación a los contratos de formación en alternancia de los beneficios de cotización que estuvieran establecidos para los contratos en formación y aprendizaje. Consiguientemente, se mantiene la aplicabilidad de la Disposición Adicional 20ª del ET, recogiendo bonificaciones en la cotización por la celebración con personas con discapacidad de contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje: 50% de las cotizaciones en el primer caso, correspondientes por contingencias comunes, y en el segundo, de las cotizaciones previstas para dicho contrato. Y con ello se mantiene la incoherencia de fijar una bonificación inferior para personas con discapacidad que la que pudiera percibir la empresa de contratar directamente a quien está desempleado (sea o no persona con discapacidad), porque, en efecto, se mantienen por ahora aquellas otras bonificaciones previstas en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma laboral, en caso de contratación para la formación y el aprendizaje con desempleados inscritos en la oficina de Empleo²⁰, sin olvidar las bonificaciones de las que se benefician

¹⁹ El apartado 12 del art.106) de Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de PGE para 2022, relativo a la cotización en los contratos para la formación y el aprendizaje, simplemente señala que a partir del 1 de enero de 2022 se incrementarán las cuotas por contingencias comunes a cargo del empresario y a cargo del trabajador, por contingencias profesionales, por Desempleo y al Fondo de Garantía Salarial, ya vigentes a 31 de diciembre, en el mismo porcentaje que aumente la base mínima del Régimen General de la Seguridad Social. Y al respecto, el art.106.1.2 de la misma Ley recoge lo ya previsto en el art.19.2 LGSS, respecto a que la base mínima equivaldrá a la cuantía del SMI vigente en cada momento, incrementada en un sexto.

²⁰ Una reducción del 100% del total de la cotización de empresa y trabajador si empresa cuenta con una plantilla inferior a 250 trabajadores; y una reducción del 75% de la cuota empresarial y del 100% de la del trabajador, si la plantilla es igual o superior a 250 trabajadores. En ambos casos la reducción se mantiene durante toda la vigencia del contrato.

los Centros Especiales de Empleo cuando contratan a desempleados en prácticas o para la formación y aprendizaje²¹.

En cuanto a las bonificaciones por conversión en indefinido de un previo contrato formativo, habría que entender vigente para los nuevos contratos de formación en alternancia la previsión contenida en el art.3 de la citada Ley 3/2012 que contempla una reducción de la cotización empresarial tan solo en caso de transformación de un contrato en formación y aprendizaje al finalizar su duración inicial o prorrogada (la reducción prevista es de 1.500 euros/año, durante tres años, pero se eleva a 1.800 euros/año si la persona contratada es mujer), así como también aplicable la previsión recogida en el art. 2.2.1. de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo, en el supuesto de transformación en indefinidos de contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad²².

5.2. Sobre vigencia, derogaciones normativas y desarrollo reglamentario

La Disposición Final 8ª del RDL-Ley 32/2021 contempla una fecha distinta de entrada en vigor para la modificación operada en el art.11 ET, fijándose a los tres meses de su publicación en el BOE, esto es, al 30 de marzo de 2022, para facilitar así el tránsito de un régimen a otro, especialmente tratándose del contrato de formación en alternancia donde son más profundas y complejas las variaciones expresadas. Y entre ellas el nuevo sistema de cotización previsto en la nueva Disposición Adicional 43 de la LGSS, razón por la cual también se aplaza su entrada en vigor a la misma fecha. A partir pues de esa entrada en vigor aplazada no podrán celebrarse otros contratos formativos que no sean los ajustados al nuevo artículo 11 ET, si bien los formalizados en fecha precedente seguirán rigiéndose por los términos recogidos con anterioridad por el mismo, hasta tanto aquellos lleguen a su duración máxima (Disposición Transitoria 1º RD-Ley 32/2021).

Y más allá del artículo 11 ET, queda la cuestión de la situación jurídica en la que se encuentra todo el conjunto de disposiciones de desarrollo de dicho precepto acaecidas en distintas fases históricas que han acogido y expresado a la vez diversas modificaciones en el régimen jurídico de los contratos formativos. Disposiciones como el RD 488/1998, de 27 de marzo, el RD 1529/2012, de 8 de

²¹ De conformidad con el art. 2.3 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo, se trata de una bonificación del 100% de la totalidad de la aportación empresarial durante todo el contrato.

²² Aplicándose la misma bonificación que en caso de inicial contratación indefinida de una persona con discapacidad, esto es, en el supuesto de contratación indefinida, tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, de su equivalente diario por trabajador contratado, de 375 euros/mes (4.500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

noviembre, o la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, y que sin ser derogados expresamente por el RD-Ley 32/2021 deben entenderse bajo derogación implícita al quedar referidos a unos contratos que se acogen ahora bajo nueva denominación y diferente modelo normativo.

En todo caso su derogación expresa queda a expensas de un necesario desarrollo reglamentario, sea conjunto o diferenciado de las dos modalidades de contrato formativo, no solo para cumplimentar aquellas cuestiones de su ordenación que son objeto de remisión por el RD-Ley 32/2021, sino de manera muy particular para resolver algunos interrogantes (en especial en el contrato de formación en alternancia) y cerrar algunas fisuras en el régimen delineado por el ET y que se evidencian como de necesaria integración a los fines de ofrecer, como es pretendido por la propia norma reformista, una regulación eficaz de estos contratos para facilitar y mejorar las posibilidades de incorporación de los jóvenes en el mercado de trabajo. Es de esperar al menos que se cuide esa norma reglamentaria y que no se recurra una vez más a la técnica de la reproducción o traslado de referencias de una disposición a otra, como si solo hubiera un cambio de denominación en los contratos. Las modificaciones han sido de enorme entidad y realmente se aprecia un cambio de modelo en aquella modalidad tradicionalmente más débil desde el punto de vista estructural, como es el contrato en formación, aprendizaje y ahora en alternancia, y que se ve al presente claramente reforzada con la intervención decidida y esencial de las instancias educativas, que por lo demás también esperarán que el camino de la colaboración con empresas y otras entidades empleadoras sea facilitado por una clarificada, segura y eficaz regulación normativa de estos contratos formativos.