

# ASPECTOS NOVEDOSOS DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE TRAS LAS ÚLTIMAS REFORMAS

MARÍA JOSÉ GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA

*Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

Universidad Pablo de Olavide

## EXTRACTO

**Palabras Clave: Contrato para la formación y el aprendizaje, formación dual, políticas selectivas de empleo, crisis económica**

Frente a las reformas laborales que trataban de fomentar la inserción de ciertos colectivos con dificultades de participación en el mercado, en detrimento del contenido formativo inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, las últimas modificaciones legales han tratado de reforzar los elementos formativos, incorporando una nueva definición del ámbito subjetivo, un contenido de la obligación empresarial de formar al trabajador más exigente, nuevos controles para favorecer el cumplimiento de los objetivos marcados, así como nuevos incentivos y técnicas que se dirigen a potenciar el uso de esta modalidad como una herramienta para favorecer la cualificación de los trabajadores carentes de formación. Al mismo tiempo se flexibilizan algunos de los requisitos previstos en las anteriores regulaciones, como los relativos a los sujetos que pueden impartir la formación, la duración máxima del contrato o las prórrogas. Estas modificaciones arrancan en el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, marcando un importante hito el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases para la formación profesional dual, que será objeto de atención prioritaria en este trabajo. Junto a los últimos, los introducidos también por los Reales Decreto-Ley 1 y 4/2013.

## ABSTRACT

**Key Words: Contract for training and learning, work and learning, selective policy of employment, economic crisis**

In the opposite truck to others labour market reforms, targeted to increase the inclusion of some groups with difficulties in labour force participation, the changes has been introduced with the scope of reinforcing the elements of formation in the contract for training and learning, incorporating a new definition of the subjective scope, a new legal scheme of the contract which changes the employers obligations in order to introduce a suitable framework for increasing the workers qualifications, new controls to promote compliance with training objectives that it has been settled, as well as important changes on the incentives aimed at encouraging the celebration of this type of contract. At the same time which make a more flexible legal framework, in relation with whom can be provided the training, the maximum duration of the contract or extensions, to facilitate its celebration. These legal changes start with the Regulation-Law 10/2011, August 26, ending on the Regulation 1529/2012, of November 8, which develops the contract for training and learning and establish the set for the dual vocational training, which will be the subject of priority attention in this work, jointed to the last change operated by the Regulations 1 and 4/2013.

**ÍNDICE**

1. EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN EN EL CUADRO DE MODALIDADES CONTRACTUALES: SUS RASGOS ESENCIALES
2. LOS REQUISITOS PERSONALES DEL TRABAJADOR CONTRATADO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE: UNA NUEVA AMPLIACIÓN DEL ÁMBITO PERSONAL
3. EL CONTENIDO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIO CONCERTADA: DEL BINOMIO FORMACIÓN-EMPLEO A LA FORMACION PROFESIONAL DUAL
4. INCREMENTO DE LOS ESTÍMULOS ECONÓMICOS DE LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE
5. CONCLUSIONES

**1. EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN EN EL CUADRO DE MODALIDADES CONTRACTUALES: SUS RASGOS ESENCIALES**

Con el Real Decreto-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, se introducen cambios relevantes en los contratos formativos regulados en el artículo 11.2 del ET, que pasan a denominarse contratos para la formación y el aprendizaje, con el fin de paliar los resultados especialmente negativos de la participación de los jóvenes en el mercado laboral causados por la presente crisis económica. Tratando de favorecer la inserción laboral de las personas jóvenes mediante la alternancia del empleo retribuido en una empresa con la formación recibida en un sistema de formación profesional para el empleo o en el sistema educativo. A esta reforma, con el objetivo igualmente de potenciar la presencia de los jóvenes en el mercado de trabajo, se suma la Ley 12/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que modifica, en lo que aquí interesa, los contratos para la formación y el aprendizaje, suprimiendo algunas limitaciones en cuanto a su celebración, que resultaban poco justificadas. Como último hito de las reformas en esta materia, el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, derogando la regulación reglamentaria anterior de esta modalidad contractual contenida en el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, incide una vez más en la regulación de los contratos formativos, con la misma orientación que las reformas iniciadas en 2011, de potenciar los elementos formativos de esta modalidad contractual. Introduciendo, como novedad en el marco de las reformas precedentes, las bases de un sistema de formación profesional dual, con el que se pretende avanzar en una orientación más eficiente del sistema de alternancia entre empleo-formación vigente hasta la fecha.

De todo ello se desprende la concurrencia de dos elementos distintos en el diseño legal más reciente de los contratos para la formación y el aprendizaje: Por un lado, se diseña como una modalidad contractual, de carácter temporal, dirigida a fomentar la participación en el mercado de trabajo de los colectivos con especiales dificultades de inserción por su déficit de cualificación académica y/o profesional, particularmente de los jóvenes sin cualificación a los que nuevamente se dirigirá de forma prioritaria el contrato para la formación y el aprendizaje. Por otro lado, la formación profesional dual se inserta como una nueva herramienta dirigida a potenciar el componente formativo inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, que ha sido impulsada esencialmente desde la Unión Europea gracias a los resultados obtenidos en Alemania con este tipo de experiencias, siendo uno de los ejes vertebradores de las políticas activas de empleo, por tratarse la formación de uno de los factores decisivos para favorecer el acceso o la permanencia en el mercado de trabajo.

Ambos elementos, contrato temporal como forma de impulsar el empleo y formación, han estado presentes, con más o menos intensidad, en los contratos formativos desde su incorporación plena al Derecho del Trabajo, mediante la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, que regulaba el acceso a los jóvenes sin cualificación profesional al primer empleo, equilibrando la duración determinada del contrato formativo (y su menor coste económico) con la formación<sup>1</sup>. Sin embargo, el contrato para la formación y el aprendizaje en su evolución legislativa ha ido perdiendo este carácter selectivo que estaba presente en las primeras regulaciones, especialmente con el impulso de la causa de empleo como justificación de la temporalidad del vínculo de este contrato en perjuicio de la causa de formación, operada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo, que provocó una ampliación del ámbito subjetivo del contrato para la formación y el aprendizaje<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Antes de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, la relación de aprendizaje no se insertaba en el Derecho del Trabajo, o con la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931, se reconoce como relación laboral pero se mantiene la ausencia de retribución. Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, como se ha indicado, reconoce el derecho a la retribución, junto con otros derechos laborales. Sobre la evolución más extensamente, Vila Tierno, F.: *El contrato para la formación en el trabajo*, Aranzadi Social, Navarra, 2008, pp. 31-53.

<sup>2</sup> Esta pérdida del carácter selectivo se desprende de la regulación legal, particularmente, de algunos aspectos del contrato para la formación que han sido modificados desde su incorporación al Derecho del Trabajo. En primer lugar, la edad máxima exigida a los trabajadores que se dispongan a celebrar el contrato para la formación “desde los dieciséis a los veintiún años con carácter general (y, excepcionalmente, hasta el 31 de diciembre de 2011, desde los dieciséis a los veinticinco años), y desde los veintiuno a los veinticuatro años si el trabajador participa en una Escuelas Taller o en una Casas de Oficio”, nos recuerda que estamos ante una medida origina-

Esta pérdida del objetivo de formación inherente a esta modalidad contractual, junto al escaso número de contrataciones concertadas, caracterizadas siempre por su marginalidad respecto de otras modalidades contractuales, que han tenido una presencia mayor, incluso en los últimos tres años<sup>3</sup>, tratan de

---

riamente concebida para fomentar el acceso al mercado de trabajo de los jóvenes (art. 11.2.a) ET). No obstante, la derogación de la edad máxima para celebrar el contrato cuando el trabajador se inserta en un Taller de Empleo o cuando se trata de un discapacitado, ambas en sintonía con la función que cumple la formación como medida para insertar con carácter general a otros grupos poblacionales, ha propiciado que el contrato para la formación se convierta en un instrumento para favorecer la participación en el mercado de trabajo de otros colectivos diferentes a los jóvenes (art. 11.2.a) ET). Segundo, la duración mínima del contrato de trabajo (desde seis meses a dos años, que puede ampliarse por la negociación colectiva a tres años, si resulta necesario en atención al sector, y, a cuatro años, si se concierta con discapacitados), se puede entender como una recuperación del sentido formativo de esta figura (art. 11.2.a) ET. Sin embargo, la prolongación de la etapa formativa retrasa la incorporación al mercado de trabajo normalizado, desbordando el sentido originario del contrato de aprendizaje, concebido más como una modalidad que facilita tanto una formación teórica como una experiencia en el empleo, añadiendo nuevos factores que pueden incidir en el uso abusivo del contrato para la formación. Pues, de nuevo, la duración determinada del vínculo, que se consigue mediante la celebración de este contrato, se puede convertir en un atractivo para el empresario, simplemente porque esta modalidad comporta una vinculación menos estable y más fácil de resolver. Tercero, la sustitución de la formación por la escolarización obligatoria, o en el caso de los discapacitados, por la rehabilitación o ajuste personal/social en un centro psico-social/de rehabilitación sociolaboral (art. 11.2 e) ET), aproxima esta figura más a la inserción que a la formación, al mismo tiempo que su mayor vinculación a actividades formativas públicas, lo desligan de la obligación empresarial de proporcionar formación. Por ello, no es de extrañar que, si se analizan estadísticas de empleo sobre cuáles son los colectivos que acceden por edades a esta modalidad contractual, sólo se pueda destacar que los jóvenes entre dieciséis y diecinueve años celebran el 35% de los contratos formativos; mientras que, en porcentajes similares se encuentran los grupos poblacionales entre los veinte a cincuenta años. Véase, <http://www.sepe.es>.

<sup>3</sup> Como se puede extraer de las estadísticas publicadas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, los contratos para la formación y el aprendizaje formaban entre el 0'42 y el 0'46 de las contrataciones efectuadas, con tan solo diez puntos más de media que los contratos en prácticas. En el año 2012, estos contratos se concentraron particularmente para desempeñar trabajos asalariados en el sector de la restauración o como dependientes en tiendas y almacenes, formando hasta el 37'1% de las contrataciones para la formación y el aprendizaje efectuadas en este período. Los contratos celebrados para cubrir puestos en la construcción tan solo alcanzaron el 7'8 de los contratos para la formación efectuados en 2012, siendo esta contratación de entre el 1'5 y el 4'6% para los puestos de empleo de servicios contables y financieros, administrativos, empleado en agencias de viajes, recepcionistas, telefonistas, vendedor, cajeros, taquilleros, trabajadores cualificados en la agricultura, acabados en la actividad de la industria, solador, chapista, montador de estructuras, mecánicos y ajustadores de máquinas, electricista. Y quedando por debajo la contratación efectuada para otras profesiones. Incluso, en relación con los jóvenes, la celebración del contrato para la formación y para el aprendizaje, en los períodos del 2010 al 2012, los contratos para la formación y aprendizaje celebrados por los jóvenes, según la actual redacción hasta los 30 años, representaron respectivamente el 0'69, el 0'88 y el 1'2% de las contrataciones efectuadas en los citados períodos. Puede consultarse la información completa en el siguiente enlace, [http://www.sepe.es/contenido/estadisticas/datos\\_estadisticos/contratos/datos/estadisticas\\_nuevas.html](http://www.sepe.es/contenido/estadisticas/datos_estadisticos/contratos/datos/estadisticas_nuevas.html).

corregirse mediante las reformas iniciadas con el Real Decreto-Ley 10/2011. De hecho, la escasa confianza suscitada en torno al cumplimiento de los objetivos de formación o su eficacia en cuanto a la inserción real de quienes celebran este contrato en el mercado de trabajo, han motivado constantes modificaciones en esta modalidad contractual, prácticamente retocada en casi todas las reformas laborales de los últimos años<sup>4</sup>.

Partiendo de estos presupuestos en las siguientes páginas se analiza las reformas de los contratos para la formación y el aprendizaje, deteniéndonos especialmente tanto en sus elementos esenciales como en las novedades introducidas por las últimas reformas laborales que culminan en el Real Decreto 1529/2012, con el fin de valorar el impacto que estas modificaciones han tenido en cuanto a las finalidades perseguidas por estas modalidades contractuales. Este análisis se detendrá en los dos elementos claves que informan el diseño legal. De un lado, se analizará la funcionalidad del contrato para la formación y el aprendizaje como herramienta para favorecer la participación laboral de los colectivos con especiales dificultades en el mercado de trabajo, especialmente los jóvenes que son actualmente el grupo poblacional elegido por el legislador; con este fin se analiza el ámbito subjetivo del contrato para la formación y el aprendizaje. Por otro lado, el estudio se detiene en el análisis de los elementos de rigidez suprimidos por las últimas reformas, al mismo tiempo que se indican y se valoran los mecanismos creados para garantizar el cumplimiento de la obligación empresarial de formación, así como los nuevos incentivos a la contratación introducidos para potenciar su uso.

<sup>4</sup> Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida; Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida; Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad; Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad; Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad; Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo; Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo; Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo; Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo; Real Decreto-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 de los programas de recualificación profesional de las personas que agoten el desempleo; Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

## **2. LOS REQUISITOS PERSONALES DEL TRABAJADOR CONTRATADO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE: UNA NUEVA AMPLIACIÓN DEL ÁMBITO PERSONAL**

Con independencia de los requisitos subjetivos que se exigen para la celebración del contrato, como son la capacidad, el consentimiento o la autorización de trabajo, el artículo 11.2 del ET exige la concurrencia de dos requisitos adicionales: la edad y la carencia de formación, en los términos que se estudiarán en los siguientes apartados.

### **2.1. La exigencia de la edad y sus excepciones: el incremento del límite general de la edad en las reformas de 2012**

A diferencia del contrato en práctica donde la regulación legal no establece una franja de edad para su celebración, el contrato para la formación y el aprendizaje, de acuerdo con el artículo 11.2 del ET y el artículo 6 del Real Decreto 1529/2012, únicamente puede suscribirse con trabajadores “mayores de dieciséis y menores de veinticinco años”. De manera que, en sintonía con el Real Decreto-ley 10/2011, se establece un tope superior a los veintiún años que se había mantenido vigente tras la reforma propiciada por el Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, que redujo la edad desde los veinticinco a los veintiún años. Además, en la misma dirección que el Real Decreto-ley 10/2011, las reformas laborales de 2012, con la redacción dada por el Real Decreto 1529/2012, mantiene la unificación en cuanto a la edad máxima para la formalización del contratos para la formación y el aprendizaje, quedando fijada en los veinticinco años. Con lo que se abandona igualmente los dos tramos de edad distintos, introducidos por el Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, que permitía ampliar la edad, de veintiuno a veinticuatro, cuando se concertara con alumnos procedentes de Escuelas Taller y Casas de Oficios.

El tope máximo de los veinticinco años de edad tiene varias excepciones. En primer lugar, el límite de edad ha quedado establecido, de acuerdo la disposición transitoria 9ª de la Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, en los treinta años hasta que la tasa de desempleo general no se sitúe por debajo del 15%, en coherencia con las dificultades de participación que actualmente tienen los jóvenes en el mercado laboral español. Tratándose de una medida deseablemente excepcional, la edad de los veinticinco años establecida para fijar el tope máximo, de acuerdo con lo dispuesto en la redacción del artículo 11.2 del ET, resulta coherente no sólo con las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo que se refiere a las medidas de empleo de los jóvenes sin cualificación profesional marcando

este límite<sup>5</sup>, sino también con la edad establecida en las directrices comunitarias de empleo<sup>6</sup>. Al mismo tiempo que se ajusta a otras normas españolas que han fijado este mismo límite en el terreno del empleo<sup>7</sup>.

En segundo lugar, por lo que se refiere a las excepciones, se deroga igualmente el límite de la edad máxima para celebrar este contrato cuando se realice con trabajadores discapacitados o en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, que regula las empresas de inserción, cuando sean contratados para desarrollar la prestación de servicios en uno de los distintos tipos de empleo protegido que integran las empresa de inserción. En este sentido, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para el mercado de laboral, manteniendo la redacción dada por la Ley 35/2010, que vuelve al texto anterior al Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo, donde la derogación de la edad se había generalizado bastante en lo que hace a la extensión de este contrato para colectivos distintos a los discapacitados<sup>8</sup>, amplía esta derogación también para los excluidos sociales, en coherencia con la idea de proteger a los colectivos más desfavorecidos. Sin perjuicio de que la doctrina ya se mostró bastante crítica con la derogación del límite de edad para los excluidos sociales<sup>9</sup>,

<sup>5</sup> Recomendación OIT 45 sobre el desempleo de los jóvenes (1934); Recomendación OIT 117 sobre formación profesional (1962); Recomendación OIT 60 sobre el aprendizaje (1939).

<sup>6</sup> DEMP 1998, DEMP 1999, DEMP 2000, DEMP 2001, DEMP 2002, DEMP 2003, DEMP 2004, STJCE de 1 de abril de 2004 (C-99/2002), STJCE de 7 de marzo de 2002 (C- 310/99) y STJCE de 14 de abril de 2005 (C-110/03).

<sup>7</sup> Art. 11 LBE; Decreto 1445/1982, de 25 de junio, por el que se regulan diversas medidas de fomento del empleo.

<sup>8</sup> En efecto, el Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo, derogó el tope máximo en la edad para celebrar el contrato cuando se concertara con “desempleados minusválidos, trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, desempleados que lleven más de tres años sin actividad laboral, desempleados en situación de exclusión social, desempleados que se incorporen a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo” (artículo 1 del Real Decreto-Ley 5/2001). Con un nuevo retoque, en la Ley 12/2001, de 9 de julio, en cuanto a los colectivos a los que tampoco se le aplica este límite máximo en la edad, igualmente en el sentido de mantener una extensión más amplia de los colectivos a los que no se les aplica el límite de edad: “minusválidos; trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo; aquéllos que lleven más de tres años sin actividad laboral; quienes se encuentren en situación de exclusión social, los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo” (artículo 1 de la Ley 12/2001, de 9 de julio). Hasta que nuevamente se modifica por el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, establece un tope de edad para algunos colectivos (desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios), mientras que mantiene la derogación del límite de edad para otros (desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo y discapacitados), según se extrae del artículo 12.1 del Real Decreto 5/2006, hasta que nuevamente se fije un límite de edad, en relación con quienes participan en los Talleres de empleo, en función de la edad que estos programas fijen (artículo 12 de la Ley 35/2010).

por el efecto que provoca este tipo de medidas en la utilización del contrato formativo con una finalidad exclusivamente de inserción en el mercado de trabajo, ya que las dificultades de participación laboral de los excluidos sociales suelen tener un origen distinto a la mera carencia de formación.

Estas excepciones, al margen de la necesaria transitoriedad que requiere cualquier medida acción positiva, especialmente cuando se diseña en el contexto de una crisis económica, son coherentes con el planteamiento de establecer medidas especiales para los colectivos más vulnerables, entre los que se encuentran, de acuerdo con el artículo 19.º de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo, en adelante LE, los jóvenes, con particular atención a aquellos con déficit de formación, los discapacitados o las personas en situación de exclusión social, según la redacción dada a este precepto por el Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo. Sin perjuicio de que, en relación con los trabajadores que tienen entre veinticinco a treinta años, resultaría deseable que realmente la ampliación del límite de edad fuera realmente transitoria, ya que supera mucho los topes de edad dispuestos en relación con las medidas de empleo dirigidas a los jóvenes.

No obstante, el artículo 3 del Real Decreto-ley 14/2011, de 16 de septiembre, de medidas complementarias en materia de política de empleo y de regulación del régimen de actividad de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, introdujo otra excepción más a la edad máxima para celebrar los contratos para la formación y el aprendizaje, con la que definitivamente se realiza casi una derogación de la edad máxima. Según esta norma, el límite de edad y de duración para los contratos para la formación y el aprendizaje no será de aplicación “cuando se suscriban en el marco de las acciones y medidas establecidas en el artículo 25.1 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo”. Estas acciones y medidas son las que “impliquen la realización de un trabajo efectivo en un entorno real y permitan adquirir formación o experiencia profesional dirigidas a la cualificación o inserción laboral”. En coherencia con esta idea, la disposición adicional primera del Real Decreto 1529/2012 dispone que el límite máximo de la edad para concertar este contrato no será de aplicación cuando el trabajador se integre en una Escuela Taller, Casa de Oficio o Taller de Empleo. Con lo que se amplía excesivamente el ámbito subjetivo de los contratos formativos, perdiendo prácticamente su carácter de medida selectiva de empleo dirigida a favorecer el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo, pese a las constantes reiteraciones sobre el objetivo de impulsar la participación laboral de los jóvenes mediante el contrato para la formación y el aprendizaje que pueden encontrarse en las reformas laborales impulsadas desde 2011.

<sup>9</sup> Pérez Yáñez, R.: “Adaptaciones en los contratos formativos y de inserción”, en Cruz Villalón, J. (coord.): *La reforma laboral de 2006*, Lex Nova, Valladolid, 2006, pp. 113.

## 2.2. La carencia de titulación reconocida y relacionada con la actividad como requisito indispensable: el silencio sobre la experiencia profesional y los límites con el contrato en práctica

Según se deduce de la regulación del contrato para la formación y el aprendizaje, la carencia de una titulación que permita la formalización del contrato en práctica es indispensable para la celebración del contrato para la formación y el aprendizaje, como se desprende del artículo 11.2 ET en la redacción dada por el Real Decreto-ley 10/2011, actualmente vigente, donde se exige que los trabajadores “carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas”, en la línea con las redacciones que este precepto ha tenido antes de las reformas emprendidas en 2011, mantenidas prácticamente sin alteraciones significativas desde la introducción del contrato para la formación y el aprendizaje como una modalidad específica para fomentar la empleabilidad de quienes suscriben este contrato, exigiendo la carencia de titulación para todos los trabajadores que acceden a esta modalidad contractual. De tal manera que el contrato en prácticas queda reservado para “quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes” (artículo 11.1 del ET).

Con lo que la reforma laboral de 2012, en la misma dirección que las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 10/2011, abandona la posibilidad de que el trabajador carezca, alternativamente, de titulación, o de certificado profesional, para realizar el contrato en prácticas, que había sido introducida por el Real Decreto-ley 10/2010, y que se mantuvo vigente hasta su derogación el 30 de agosto de 2011. En coherencia con esta idea, la redacción actual del artículo 11.2 del ET, tras la modificación realizada por el Real Decreto-ley 10/2011, indica que el objetivo del contrato para la formación es “la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo”, adecuándose de esta forma a la finalidad del contrato: la cualificación profesional del trabajador<sup>10</sup>. A efectos prácticos, esto no se ha traducido, en lo que hace los títulos que impiden el acceso, en una modificación real del objetivo

<sup>10</sup> Moreno Gené, J.: “El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia”, *Temas Laborales*, nº 116, 2012, pp. 48; López Gandía, J.: “Los contratos formativos y a tiempo parcial tras la reforma laboral de 2012”, *Revista de Derecho Social*, nº 57, 2012, pp. 89.

perseguido, pues el contrato para la formación y el aprendizaje ha seguido admitiéndose para obtener alternativamente una titulación del sistema educativo o un certificado de profesionalidad<sup>11</sup>. Como se extrae del artículo 16 del Real Decreto 1529/2012, que confirma esta interpretación, “la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, que tiene como objetivo la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia con la actividad laboral retribuida en una empresa, será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad o, en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable”.

De manera que, junto al requisito de la edad antes señalado y con las excepciones que le son de aplicación conforme a lo expuesto hasta el momento, el trabajador debe carecer de la titulación que certifica el conocimiento, al menos desde el punto de vista teórico, de la profesión desempeñada mediante el contrato para la formación y el aprendizaje, pudiendo celebrarse por quienes tienen una titulación distinta al puesto desempeñado siempre que los conocimientos teóricos sean necesarios para realizar la actividad laboral concertada<sup>12</sup>. De tal manera que, como aclara la norma resolviendo las dudas entorno a la posibilidad de suscribir esta modalidad contractual por quienes podrían formalizar un contrato en prácticas para adquirir el nivel de cualificación más básica dentro de una profesión concreta, pueden celebrar el contrato para la formación y el aprendizaje, de acuerdo con el artículo 11.2 del ET, quienes cursen formación profesional del sistema educativo, siempre que se respete los límites entre ambas modalidades de contratos formativos. Esto permite a los alumnos que cursen la formación profesional en su fase más avanzada acceder al contrato para la formación, aunque no se indique de forma expresa, incluso cuando hayan celebrado anteriormente un contrato para la formación y hayan obtenido un título formativo en el sistema, siempre que “la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional” (artículo 11.2.c) del ET). Lo que resulta coherente con la redacción vigente del artículo 11.2 del ET hasta el 1 de mayo de 1995, que permitía la celebración del

<sup>11</sup> Moreno Gené, J.: “El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia”, *ob. cit.*, pp. 48.

<sup>12</sup> La STSJ de Andalucía, de 5 de noviembre de 1990 (AS 2460/1999) consideró conforme a Derecho el contrato para la formación celebrado por un Licenciado en Ciencias empresariales que realiza funciones de administrativo en una Entidad Bancaria, ya que precisa de unos conocimientos teóricos que no posee. Por el contrario, la STSJ Castilla y León de 29 julio 1996 (AS 2604/1996) calificó como celebrado en fraude de ley el contrato formativo suscrito por una Diplomada en Ciencias Empresariales contratada para desempeñar funciones de auxiliar administrativo, por tener la trabajadora los conocimientos que eran necesarios para desempeñar el puesto de trabajo.

contrato para la formación a quienes tuvieran un título de “formación profesional de grado medio o superior”. Accediendo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11.1 del ET, mediante la modalidad del contrato en prácticas, cuando la experiencia profesional en la empresa se conecte con el nivel de estudios, de grado medio o superior, cursado y acreditado mediante el correspondiente título oficial (artículo 11.1.a) del ET).

De manera que la redacción legal actualmente vigente de este precepto, que no ha sido alterada por las reformas de 2012, han confirmado que el contrato para la formación, en la orientación que venimos analizando, se dirige a los trabajadores carentes de conocimientos teóricos. En este punto, la norma nada indica de la carencia sobre los conocimientos prácticos en las tareas objeto del contrato para la formación y el aprendizaje, cuya ausencia se presume directamente por la carencia del título formativo. Con lo que esta modalidad contractual podría en realidad, de una forma bastante discutible, emplearse cuando el trabajador conoce la profesión, aunque no tiene una titulación oficial acreditativa de estos conocimientos teóricos.

En este sentido, el artículo 11.2.c) del ET prohíbe la celebración de este contrato cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses, lo que no impide la celebración del contrato cuando se tenga la experiencia profesional. Además, este mismo precepto, con el objetivo de salvaguardar el objetivo de formación inherente a esta modalidad contractual, indica que el trabajador tampoco podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional (artículo 11.2.c) del ET).

Sin embargo, como se ha indicado antes, esto no impide la celebración del contrato para la formación y el aprendizaje por quienes, aun teniendo experiencia profesional, carecieran de un título de formación expedido por el sistema educativo público. Esto desvirtúa la finalidad de este contrato formativo, cuyo objetivo es la adquisición de los conocimientos tanto teóricos como prácticos que son necesarios para el desempeño de una determinada profesión. Como se desprende incluso de algunos pronunciamientos que, sin las exigencias actualmente existentes sobre la necesidad de que la formación se adecue al catálogo de las ofertadas en el sistema educativo, habían rechazado la validez de los contratos formativos concertados para trabajos poco calificados, admitiendo únicamente su celebración con un trabajador cualificado cuando se precisen conocimientos distintos al de su titulación<sup>13</sup>. Con lo que la ausencia de

<sup>13</sup> STSJ de Madrid de 19 de noviembre de 1988 (SA 6450/1988) -puesto de limpieza-; STSJ de Madrid de 28 abril 1993 (AS 1993\2005) - auxiliar de caja-.

medidas específicas que eviten la suscripción de este contrato por trabajadores con experiencia, pero sin titulación, subraya la finalidad de inserción laboral que precisamente las últimas reformas laborales han tratado de corregir<sup>14</sup>. Otra de la manifestación de esta carencia se encuentra en la propia dinámica de la relación. En este sentido, la regulación legal exige que el trabajador carezca de un título formativo, en el momento de la celebración del contrato, sin considerar lo que puede suceder durante su vigencia, incluso en una fecha próxima a la formalización del vínculo contractual.

### **3. EL CONTENIDO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS CONCERTADA: DEL BINOMIO FORMACIÓN TEÓRICO-PRÁCTICA A LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL**

Partiendo de los requisitos personales exigidos en el artículo 11.2 del ET y en su desarrollo reglamentario que acaban de analizarse en el anterior apartado, el contenido del contrato formativo se encuentra íntimamente ligado al objetivo de proporcionar una formación teórico-práctica para un trabajador sin cualificación alguna. A lo largo de su regulación legal, el contrato para la formación y el aprendizaje, sin embargo, ha tenido distintas prioridades, aunque el objetivo de formación haya estado siempre ligada esta modalidad contractual. De un lado, esta modalidad contractual, particularmente dirigida a los jóvenes, se ha dirigido a favorecer el acceso al empleo de quienes no tienen cualificación mediante el desempeño de un oficio, con una finalidad simplemente de inserción en el mercado de trabajo. Con posterioridad, se enriquece incorporando un sistema de alternancia entre formación-empleo, a los efectos de proporcionar conocimientos tanto teóricos como prácticos a quienes suscribían esta modalidad contractual, con lo que su contenido queda modificado, incorporando herramientas que potencian el objetivo de formación. Sin perjuicio de lo anterior, en las fases de crisis económica, el contrato para la formación y el aprendizaje se ha utilizado como un instrumento de acceso al empleo, matizando el elemento formativo inherente a este contrato, con una reforma de su contenido, que se hace menos exigente en cuanto a los títulos exigidos, la duración de la actividad formativa teórica o del contrato de trabajo, entre otros<sup>15</sup>. En las últimas reformas de mercado de trabajo, y particularmente tras el Real Decreto 1529/2012 que desarrolla reglamentariamente esta modalidad contractual, se impulsa nuevamente la finalidad formativa, instaurando las bases de lo que ha

<sup>14</sup> López Gandía, J.: “Los contratos formativos y a tiempo parcial tras la reforma laboral de 2012”, *ob. cit.*, pp. 89.

<sup>15</sup> Más extensamente, Vila Tierno, F.: *El contrato para la formación en el trabajo*, *ob. cit.*, pp. 27-115.

venido a denominarse como formación profesional dual. Inspirado en el ordenamiento alemán, este sistema dual trata de acercar aún más la formación en la empresa con la formación teórica, haciendo que ambas se encuentren más unidas. De ahí que el objetivo del nuevo contrato para el aprendizaje y la formación, como se ha indicado, en el apartado anterior sea: “la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo” (artículo 11.2 del ET).

Para valorar la virtualidad de las modificaciones introducidas en relación con este sistema dual, se precisa analizar el nuevo contenido del contrato para la formación y el aprendizaje, lo que necesariamente exige un análisis de la formación teórico-práctica a la que se dirige esta modalidad contractual tras las reformas realizadas, las garantías legales existentes sobre el cumplimiento de los objetivos formativos fijados, la duración de la relación laboral concertada y las previsiones legales existentes sobre contenido de la prestación de servicio fijada por las partes. Un análisis que no sólo debe hacerse en conexión con el ámbito donde normalmente se ha desarrollado el contrato para la formación y el aprendizaje, sino que también precisa una reflexión sobre la posibilidad de suscribir contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria, a la que se refiere la disposición final tercera y cuarta del Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

### **3.1. La formación teórica y práctica del trabajador ligada a la obtención de un título, con alternancia en la empresa y en el centro formativo**

Según se desprende de la propia regulación en las distintas versiones que ha tenido el artículo 11.2 del ET, los contratos para la formación y el aprendizaje deben tener necesariamente el componente teórico de la formación relacionada con el desarrollo de la prestación de servicios en la empresa. Sin que pueda convalidarse con carácter general la formación teórica con el desempeño del puesto de trabajo, salvo los contenidos esencialmente prácticos que se imparten junto con la formación teórica, donde se ha admitido la convalidación en las enseñanzas integradas en los sistemas educativos cuando se cumplan las garantías mínimas relacionadas con la adquisición de la formación práctica mediante el desempeño de la actividad laboral en la empresa. De acuerdo con esta idea, el artículo 16 del Real Decreto 1529/2012, en coherencia con la idea de instaurar las bases para un sistema de formación profesional dual, indica que “para la exención total del módulo profesional de formación en centros de trabajo de los títulos de formación profesional, la duración del contrato inicial

y sus prórrogas deberá ser como mínimo de un año”, lo que facilita la convalidación de la experiencia profesional adquirida mediante el ejercicio de la profesión con los módulos de enseñanzas prácticas impartidas en el sistema educativo, conectando claramente la formación práctica en la empresa con la formación teórica conducente al título, al mismo tiempo que se facilita la instauración del sistema de enseñanza profesional dual.

Como antes se ha indicado, las reformas introducidas han tratado de potenciar la validez del título formativo, haciendo que esta modalidad contractual, al margen de la adquisición de los conocimientos prácticos, se encamine a la consecución de un título oficial incluido en la oferta académica formativa de carácter oficial. Sin perjuicio de lo anterior, el artículo 16 del Real Decreto 1529/2012, en coherencia con las reformas impulsadas desde 2011, admite que el contrato para la formación y el aprendizaje facilite la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior, o, en su caso, de una certificación académica o acreditación parcial acumulable.

Con el fin de adaptar el contenido de los contratos formativos suscritos desde el 31 de agosto de 2011 hasta el 12 de febrero de 2013 a la regulación vigente tras el Real Decreto 1529/2012, en lo que hace a la exigencia de que los títulos formativos se relacionen con la oferta académica vigente, esta norma introduce una disposición adicional, que reproduce la disposición transitoria 7ª y 8ª del Real Decreto-ley 3/2012, donde se diferencia, en relación con el contenido formativo inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, entre si la formación existe o no existe en el catálogo de cualificaciones<sup>16</sup>. Las dificultades de adaptar los anteriores contratos para la formación y el aprendizaje al nuevo régimen legal han propiciado una ampliación del régimen transitorio hasta el 31 de diciembre de 2013<sup>17</sup>.

<sup>16</sup> Cuando la formación profesional o el certificado de profesionalidad se encuentren disponibles, y existan centros para impartir la formación, se iniciará la actividad formativa, previa solicitud de la empresa a los Servicios Públicos de Empleo. Sin embargo, cuando no exista formación profesional o certificado profesional, la actividad formativa estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, o en su defecto, por los contenidos formativos autorizados por el Servicio Público de Empleo Estatal (disposición transitoria segunda del Real Decreto 1529/2012). A esta última previsión, se añaden otras específicas, relacionadas con el lugar donde se realiza (admitiéndose que se realice en la empresa o en centros autorizados), la duración de la actividad (que habrá de respetar, en todo caso, el número de horas establecidos por el Servicio Público de Empleo Estatal para las especialidades formativas) y la certificación de la formación (que se realizará, en los casos que no exista certificados de profesionalidad, mediante las acreditaciones totales o parciales de los certificados de profesionalidad, de acuerdo con el artículo 11.2 del Real Decreto 395/2007).

<sup>17</sup> Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo y se adoptan otras medidas urgentes para el empleo y la protección social de las personas desempleadas. En este caso, cuando no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar o centros formativos disponibles para la impartición de los contenidos

Pese a esta regulación transitoria, se incorporan dos novedades relevantes, en comparación con las redacciones anteriores, que se dirigen a reforzar igualmente la implantación del sistema de enseñanza profesional dual y la formación inherente a esta modalidad contractual, separándose de otras finalidades a las que había atendido el contrato para la formación y el aprendizaje, en concreto su finalidad exclusivamente dirigida al conocimiento sobre una determinada profesión o a impulsar el acceso al empleo. En primer lugar, para facilitar al menos el grado de cualificación más elemental, se disponía, desde las primeras regulaciones, que “cuando el aprendiz no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación” (artículo 10.6 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo). Tras el Real Decreto-ley 10/2011, esta exigencia legal se vuelve más impositiva, “la formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título”. Con ocasión del Real Decreto-ley 3/2012, esta obligación desaparece totalmente, sin que se contemple en la nueva redacción legal del precepto dada por la Ley 3/2012 y por el Real Decreto 1529/2012, con lo que se eliminan otras finalidades distintas a las que había atendido esta modalidad contractual, como la corrección del fracaso escolar, centrándose en establecer las bases necesarias para que el trabajador adquiera un título de formación relacionado con la ocupación en la empresa<sup>18</sup>. Se advierte así un intento de acercar definitivamente el contenido formativo de este contrato al puesto de trabajo, aunque sea en detrimento de proporcionar la formación básica necesaria para garantizar que el trabajador adquiera en el futuro nuevos conocimientos teóricos relacionados con éste puesto de trabajo o con otro distinto. Esta supresión, no obstante, resulta poco coherente con la finalidad pretendida por el contrato para la formación y el aprendizaje de proporcionar una cualificación a quienes carecen totalmente de formación, ya que muchos de los llamados a celebrar este contrato formativo ni siquiera tienen la cualificación más elemental que acredita el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria<sup>19</sup>.

---

formativos, la actividad formativa inherente a los contratos de formación y aprendizaje que se suscriban en dicho plazo puede estar constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas del Servicio Público de Empleo Estatal.

<sup>18</sup> Escudero Rodríguez, R.: “Nuevos derechos de formación y el contrato para la formación y el aprendizaje”, *Relaciones Laborales*, n° 23, 2012, pp. 71.

<sup>19</sup> En la misma dirección, Suárez Corujo, B.: “La (pen)última modificación del contrato para la formación y el aprendizaje”, en VV.AA.: *Reforma laboral 2012: análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, Lex Nova, 2012, pp. 87, cuestiona que se elimine esta previsión en el contexto de una crisis económica que arrojar resultados tan negativos para los jóvenes sin formación.

Otra de las novedades introducidas, igualmente dirigidas a potenciar el carácter formativo estableciendo las bases del sistema de formación profesional dual, se encuentra en la exención existente para los discapacitados de realizar los contenidos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje. En este sentido, de acuerdo con la redacción de este artículo vigente desde el 14 de diciembre de 2002 hasta el 30 de agosto de 2011, cuando el trabajador contratado para la formación fuera una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podía “sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral”, con lo que el contrato para la formación aparecía bastante descafeinado en el cumplimiento de sus objetivos formativos, atendiendo más bien a una finalidad de inserción en el mercado de trabajo. El Real Decreto-ley 20/2011 deroga esta previsión legislativa, en coherencia con esta idea de promover la adquisición de una experiencia profesional respaldada por un título formativo, sin que se haya rescatado esta exención en la reforma laboral de 2012. Con lo que igualmente el contrato para la formación y el aprendizaje se convierte en un instrumento dirigido a instaurar el nuevo sistema formación dual, abandonando otras finalidades a las que había atendido con anterioridad. En efecto, con esta previsión legislativa, al igual que con otras que se incorporan durante las últimas reformas laborales, se trata de garantizar que el contrato para la formación y el aprendizaje no sólo garantice unos conocimientos teóricos-prácticos relacionados con el puesto de trabajo, sino que también se encamine a la consecución de un título del sistema educativo.

También se introducen algunas novedades en relación con los sujetos que pueden impartir la formación teórica, instaurando un sistema dual de formación flexible, donde igualmente se conecta la formación teórica y práctica. A tales efectos, la formación teórica, según se extraía de los textos legales que han venido regulando el contrato para la formación y el aprendizaje, debía realizarse fuera de las instalaciones de la empresa: “el trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo” (artículo 11.2. del ET en la redacción vigente desde el 31 de agosto de 2011 hasta el 11 de febrero de 2012), en una opción legal respaldada por la doctrina ante las reticencias que siempre ha suscitado la impartición de la enseñanza teórica a cargo del empresario<sup>20</sup>. Sin embargo, la regulación

<sup>20</sup> Vila Tierno, F.: “De nuevo a vueltas con el proceso de cualificación en el contrato para la formación. La ausencia de causalidad en supuestos de enseñanza a distancia”, *ob. cit.*; Suárez Corujo, B.: “La (pen)última modificación del contrato para la formación y el aprendizaje”, *ob. cit.*, pp. 86; Escudero Rodríguez, R.: “Nuevos derecho de formación y contrato para la formación y el aprendizaje”, *ob. cit.*, pp. 78-79.

reglamentaria del artículo 11.2 del ET, donde se contenía el contrato para la formación y el actual contrato para la formación y el aprendizaje, permitía que la formación teórica se realizara en la propia empresa siempre que existiesen instalaciones adecuadas para esta finalidad (artículo 8.2 y 10 del Real Decreto 488/1998).

Ahora bien, la nueva redacción del artículo 11.2 del ET parte de que “el contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo”, con lo que podría interpretarse la obligación de realizar la parte formativa necesariamente en un centro formativo. En efecto, de acuerdo con el artículo 18 del Real Decreto 1529/2012, “la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje deberá ser impartida directamente por un centro de formación profesional de aquéllos a los que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional”, ya sea del sistema educativo con la oportuna comunicación al Servicio Público de Empleo competente, o bien de los centros acreditados de acuerdo con la normativa reguladora de los certificados de profesionalidad.

Sin embargo, el Real Decreto-ley 3/2012, en la redacción confirmada por la Ley 3/2012, admite que excepcionalmente el trabajador reciba la “formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional” (artículo 11.2.d) del ET). Incluso, cuando el contrato formativo sea suscrito con una empresa de trabajo temporal, de acuerdo con la disposición final tercera y cuarta del Real Decreto-ley 4/2013, se admite que la empresa de trabajo temporal imparta la formación teórica en sus instalaciones. Sin perjuicio de que en ambos casos, con el fin de conseguir la certificación oportuna del sistema educativo, el trabajador realice los períodos de formación complementarios que sean necesarios en los centros educativos autorizados (artículo 11.2 del ET y artículo 18.4 del Real Decreto 1529/2012). Esta modificación legislativa facilita, sin lugar a dudas, la celebración de los contratos para la formación y el aprendizaje, siendo adecuada especialmente cuando la empresa tenga los medios materiales y humanos necesarios para proporcionar la formación teórica que el trabajador necesita<sup>21</sup>. Sin perjuicio de los problemas que se plantean en relación con la certificación de la formación adquirida, salvados en parte por la certificación del título proporcionado por el sistema educativo, se plantean muchas dudas en relación con que sea el empresario

<sup>21</sup> Sempere Navarro, A.V. y Martín Jiménez, R.: *Claves de la reforma laboral de 2012. (Estudio del RDley 2/2012, de 10 de febrero)*, Aranzadi, Pamplona, 2012, pp. 187.

quien proporcione directamente los conocimientos teóricos inherentes a este contrato, especialmente estas incertidumbres se relacionan con las dificultades de vigilancia sobre los contenidos formativos de carácter teórico transmitidos por la empresa al trabajador<sup>22</sup>, a lo que igualmente pueden añadirse otros problemas relacionados con el control sobre la calidad de la formación teórica<sup>23</sup>.

Todas estas dudas probablemente causaron que ya el Real Decreto 1529/2012, que desarrolla el artículo 11.2 del ET, incluso restringiera aún esta excepción legal, por la que puede desarrollarse la parte teórica inherente al contrato para la formación y el aprendizaje en la propio centro de trabajo, exigiendo que la empresa se encuentre “autorizada para ofertar la formación de ciclos formativos y/o acreditada como centro para impartir la formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, para lo cual deberá reunir los requisitos establecidos en la normativa de aplicación, así como las condiciones que puedan determinar las Administraciones educativas y laborales en el ámbito de sus competencias” (artículo 18.4 del Real Decreto 1529/2012). Ampliándose esta exigencia, de acuerdo con estas la disposición final cuarta del Real Decreto-ley 4/2013, en lo que se refiere a la suscripción de contratos formativos celebrados con trabajadores para ser puestos a disposición de empresas usuarias, cuando la empresa de trabajo temporal opte por impartir la formación inherente al contrato.

Sin perjuicio de las dudas que se plantean sobre la facultad de que una norma reglamentaria (como es el artículo 18.4 del Real Decreto 1529/2012) introduzca requisitos no previstos en la ley, la aclaración de este precepto resulta conveniente, ya que algunos pronunciamientos judiciales han apreciado el incumplimiento de la obligación formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje cuando el trabajador recibe únicamente los materiales relacionados con los contenidos formativos, sin que se realizara una actividad de vigilancia o de control sobre la adquisición de los conocimientos teóricos<sup>24</sup>. Algo que parece menos probable cuando la formación se realiza en el sistema educativo o en los sistemas de formación profesional debidamente autorizados.

<sup>22</sup> Sempere Navarro, A.V. y Martín Jiménez, R.: *Claves de la reforma laboral de 2012. (Estudio del RDley 2/2012, de 10 de febrero)*, ob. cit., pp. 187.

<sup>23</sup> Escudero Rodríguez, R.: “Nuevos derechos de formación y el contrato para la formación y el aprendizaje”, ob. cit., pp. 78-79.; Moreno Gené, J.: “El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia”, ob. cit., pp. 35.

<sup>24</sup> STSJ de Castilla y León, Valladolid de 29 octubre (AS 2796/2008).

Por otro lado, la modalidad presencial era la más común antes del Real Decreto 1529/2012, admitiéndose sólo excepcionalmente que se concertara a distancia cuando en la localidad donde radicara el centro de trabajo no existieran centros formativos (creados por las empresas, las organizaciones empresariales o sindicales, o por las organizaciones empresariales y sindicales de forma mancomunada, o centros públicos de formación o centros privados acreditados), o en estos centros formativos no se impartieran los cursos de formación adecuados al objeto del contrato, o no se proporcionara en horario compatible con la actividad laboral (artículo 10.4 del Real Decreto 488/1998). De acuerdo con el artículo 17 del Real Decreto 1529/2012, sin embargo, la formación podrán impartirse: “en el ámbito de la formación profesional para el empleo, en las modalidades presencial, tele-formación o mixta, y en el ámbito educativo, en régimen presencial o a distancia, de acuerdo, en cada caso, con lo dispuesto en la normativa reguladora de la formación profesional de los certificados de profesionalidad o del sistema educativo”, con lo que igualmente se despeja otra de las dudas relacionadas con la posibilidad de recibir la formación teórica de manera virtual, que ahora no precisa necesariamente la demostración de la imposibilidad de seguir esta formación en la modalidad presencial. Pese a que, en relación con los certificados de profesionalidad, el artículo 25.2 del Real Decreto 1529/2012 exige que los módulos formativos impartidos a distancia, en todo o en parte, sean definidos y evaluados mediante una prueba final de carácter presencial que cumpla con las exigencias del artículo 10 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, cuya remisión debe entenderse realizada simplemente por un error material al artículo 14 de esta norma donde se regulan los sistemas de evaluación de los módulos formativos. Este precepto exige que los contenidos formativos, cuando se impartan a distancia, sean objeto de una evaluación sistemática y continuada, con objeto de comprobar los resultados del aprendizaje y la adquisición de las competencias profesionales.

Junto al contenido formativo teórico y práctico, el artículo 16.6 del Real Decreto 1529/2012 dispone como novedad que, entre las actividades formativas que realice el trabajador en la empresa puedan incluirse actividades formativas que no se encuentren recogidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de facilitar la adquisición de los perfiles y de las competencias profesionales que precisan las empresas. De acuerdo con el del Real Decreto 1529/2012, esta formación deberá ser autorizada por el Servicio Público de Empleo competente, aunque el artículo 16.6 de esta norma especifica que el tiempo dedicado a esta formación no se considerará como tiempo de trabajo efectivo. La vaguedad de este precepto probablemente provoque la inaplicación de esta novedad legislativa, ya que se tratará de una formación no computable a los efectos del calcular el tiempo destinado a las actividades teóricas o prácticas exigibles bajo esta modalidad contractual.

### **3.2. Garantías legales para el cumplimiento del requisito de la formación teórica del trabajador**

Para cumplir el objetivo de la formación teórico-práctica, la regulación legal del contrato para la formación y el aprendizaje establece una serie de cautelas o garantías legales para las partes implicadas (trabajador y empresario), así como para quienes colaboran en la formación teórica del trabajador (empresas, centros del sistema educativos o centros autorizados), que se han flexibilizado en la nueva regulación jurídica. A cambio de esta flexibilidad, el Real Decreto 1529/2012, como novedad, establece además ciertos mecanismos de colaboración, vigilancia y control en relación con la formación del trabajador, ejercidos por los Servicios Públicos de Empleo competentes, ya sea el Estado o la Comunidad Autónoma.

#### *3.2.1. Los controles de la adecuación de la formación al puesto de trabajo y la certificación del SPE: el acuerdo para la actividad formativa*

Según el artículo 16 del Real Decreto 1529/2012, la empresa debe comprobar, antes de formalizar el contrato de trabajo, que existe una actividad formativa relacionada con un título de formación profesional de grado medio o superior o con un certificado de profesionalidad, que constituirá la actividad formativa inherente al contrato de trabajo, así como que el trabajo efectivo se corresponde con el contenido del contrato para la formación y el aprendizaje. Quedando obligada la empresa a recabar, de los Servicios Públicos de Empleo competentes, la información y orientación sobre los centros de formación disponibles para impartir la formación inherente a este contrato. A tales efectos, de acuerdo con el artículo 16.7 del Real Decreto 1529/2012, la actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje precisa la autorización del Servicio Público de Empleo competente antes de iniciar la actividad laboral. Con lo que la empresa está obligada a presentar el “acuerdo para la actividad formativa” previsto en el artículo 21 del Real Decreto 1529/2012.

Este acuerdo, que deberá formalizarse como el contrato para la formación y el aprendizaje por escrito y en el modelo oficial, obliga a las empresas que celebren un contrato para la formación y el aprendizaje, como se extrae de su artículo 21, a que suscriban un acuerdo con el centro de formación y con la persona trabajadora, salvo que la formación se realizara en la propia empresa en cuyo caso únicamente se concertaría entre el empresario y el trabajador. Este acuerdo, que se integrará en el contrato de trabajo, deberá identificar al responsable del centro educativo donde se realizará la actividad formativa, al tutor de la empresa y del centro formativo, el título de la formación a la que se encamina el contrato, la modalidad en la que se impartirá la formación, el lugar

donde se desarrollará la formación, la programación y los horarios tanto de la actividad formativa como de la actividad laboral, el calendario y la jornada, así como los criterios para fijar las vacaciones que deberán conciliar el derecho al descanso laboral con los períodos no lectivos del centro de formación (artículo 21 del Real Decreto 1529/2012). Además, como garantía igualmente de control sobre el cumplimiento de los contratos para la formación y el aprendizaje, la empresa debe informar a los representantes de los trabajadores sobre los acuerdos para la actividad formativa suscritos, informando sobre sus aspectos esenciales: las personas contratadas para la formación y el aprendizaje, el puesto de trabajo a desempeñar y el contenido de la actividad formativa (artículo 21.2 del Real Decreto 1529/2012).

Al margen de esta tutela, como se indica en el artículo 25 del Real Decreto 1529/2012, los Servicios Públicos de Empleo son responsables de garantizar todo el proceso de información, orientación, seguimiento de la formación, con lo que adquieren un protagonismo más relevante en esta materia, aunque las competencias sean especialmente intensas únicamente en relación con los certificados de profesionalidad. A estos efectos, el Real Decreto 1529/2012 les atribuye las siguientes competencias a los Servicios Públicos de Empleo que, como puede comprobarse, exceden de la casación entre oferta y demanda de empleo: a) la información y orientación sobre las posibilidades de realizar contratos para la formación y el aprendizaje, tanto a las empresas como a los trabajadores, facilitando la información que ayude a relacionar el puesto de trabajo desempeñado en la empresa con la formación teórica, b) la coordinación de la información sobre las empresas que demandan celebrar contratos para la formación y el aprendizaje, así como los centros formativos reconocidos para impartir la formación vinculada a estos contratos, c) el seguimiento y control de la formación para la obtención de los certificados de profesionalidad vinculada a los contratos de formación y aprendizaje, d) el desarrollo de los procesos de evaluación que aseguren los resultados de aprendizaje definidos en las capacidades y en los criterios de evaluación de cada uno de los módulos formativos que incluyen los certificados de profesionalidad; sin perjuicio de las acciones de coordinación con otras Administraciones Públicas que se extrae del artículo 18 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad.

### *3.2.2. Pluralidad de tutores en el proceso formativo tras la el nuevo desarrollo reglamentario*

Tratándose de una actividad formativa, tanto en lo que hace a los conocimientos teóricos como prácticos, la regulación legal ha exigido la designación de un tutor, aunque el nuevo desarrollo reglamentario de los contratos forma-

tivos ha incrementando las exigencias relacionadas con los tutores encargados de garantizar el proceso de aprendizaje. Por un lado, de acuerdo con el artículo 8.3 del derogado Real Decreto 488/1998, el empresario debía tutelar el proceso formativo, ya fuera realizando personalmente esta función, bien designando un tutor con la cualificación o experiencia profesional adecuada. Según este precepto, como máximo cada tutor podía tener asignado tres trabajadores, salvo que se determinara un número distinto por el convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios sectoriales de ámbito inferior, o los convenios colectivos de las empresas que cuenten con un plan formativo<sup>25</sup>. El nombre del tutor debía figurar en el contrato para la formación. Con la nueva redacción, se mantiene esta obligación de designar a un tutor con competencias expresas para vigilar el proceso formativo a desarrollar en la empresa, aunque el artículo 20 del Real Decreto 1529/2012 obliga a que el tutor de la empresa (empresario o la persona que éste designe para realizar estas funciones) tenga la cualificación o la experiencia profesional necesaria para la adquisición de los conocimientos objeto del contrato para la formación o el aprendizaje. Además, el artículo 20 del Real Decreto 1529/2012 concreta las obligaciones del tutor, designándolo como responsable del seguimiento de la actividad formativa del trabajador en la empresa, de la coordinación de la actividad laboral con la actividad formativa, y de la comunicación con el centro de formación donde se desarrolle la parte teórica de este contrato. Paralelamente, de acuerdo con este artículo 20 del Real Decreto 1529/2012, el centro formativo designará una persona, profesora o formadora del proceso formativo. Como novedad, este tutor del centro educativo realizará funciones que exceden del control de la actividad teórica desempeñada por el trabajador en el centro formativo, respondiendo a una de las necesidades que planteaba esta figura desde hace años. En efecto, este tutor será responsable de la programación y del seguimiento de la actividad formativa que el trabajador realiza en el centro educativo, coordinará la enseñanza de los profesores o tutores que interviene en el proceso formativo, y actuará como interlocutor con la empresa para garantizar el desarrollo de la actividad formativa y laboral establecida en el contrato (artículo 20 del Real Decreto 1529/2012). De lo que se extrae un incremento cualitativo de los mecanismos de tutorización, vigilancia y control del proceso formativo tras el desarrollo reglamentario de los contratos para la formación y el aprendizaje realizado por el Real Decreto 1529/2012.

<sup>25</sup> La ausencia de tutor ha sido uno de los electos para calificar como indefinido el contrato para la formación y el aprendizaje, STSJ de Castilla León, de 25 de octubre de 2004 (AS 3108/2004); STSJ del País Vasco, de 7 de septiembre de 2004 (AS 3566/2004); STSJ de Andalucía, de 24 de junio de 2004 (AS 294/2005); STSJ de Castilla-La Mancha, de 20 de febrero de 2003 (AS 2167/2003).

Este incremento cualitativo de los mecanismos de tutorización, vigilancia y control del proceso formativo igualmente debe extenderse a los contratos de puesta a disposición concertados en el marco de las empresas de trabajo temporal, aunque con las concreciones legales realizadas por la disposición final cuarta del Real Decreto-ley 4/2013. Según esta norma, cuando el contrato formativo se celebre con una empresa de trabajo temporal, se designará a una persona de la empresa usuaria a los efectos de tutelar el desarrollo de la actividad laboral, que actuará como interlocutor con la empresa de trabajo temporal. Pese a que la norma no lo concrete, de acuerdo con la obligación la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 4/2013 que hace responsable a las empresas de trabajo temporal de las obligaciones formativas inherentes a esta modalidad contractual, igualmente será necesario nombrar un tutor o un responsable para vigilar todo el proceso formativo, cuyas funciones serán más o menos intensas dependiendo de si la empresa de trabajo temporal imparte la formación teórica u opta por concretarla con un centro autorizado. Con este tutor se podría salvar en parte la problemática que introduce la disposición adicional tercera y cuarta del Real Decreto-ley 4/2013 en relación con los contratos de puesta a disposición celebrados en el marco de empresas de trabajo temporal, al incrementar la variedad de sujetos concurrentes en el proceso formativo: el trabajador, la empresa de trabajo temporal (que podrá asumir la formación teórica, salvo en la parte que el trabajador deba realizar en el sistema educativo para obtener el oportuno certificado acreditativo de los conocimientos teóricos), la empresa usuaria (que no se concreta en la regulación legal si puede o no desempeñar esta función, aunque no sea la responsable de la formación teórica, cuando la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria lo acuerden) y el centro educativo.

### *3.2.3. Incremento de la duración del contrato y flexibilidad como forma de cumplir los objetivos formativos: puntos críticos*

Junto a las garantías analizadas en los apartados anteriores, las últimas reformas laborales que han incidido en el presente contrato han modificado su duración, a los efectos de adecuarla a las necesidades de las empresas. Por un lado, la duración máxima del contrato ha sufrido muchas modificaciones desde la regulación del contrato para la formación y el aprendizaje. Centrándonos en los contratos celebrados fuera de las Escuelas Taller, Talleres de Empleo y Casas de Oficio, cuya duración y prórroga se ajustará a lo previsto en estos programas sin que les sea de aplicación la regulación general<sup>26</sup>, tras la reforma

<sup>26</sup> Disposición adicional primera del Real Decreto 1529/2012.

laboral de febrero de 2012, la duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años, con lo que se vuelve a la redacción vigente desde el 1 de mayo de 1995 hasta el 16 de mayo de 1997, que había sido modificada por la Ley 63/1997, con el fin de reducir el tiempo del contrato, quedando fijada la duración mínima en seis meses y la duración máxima en dos años. Con la reforma laboral de 2001, se incrementó el límite máximo a cuatro años de duración, cuando el contrato se concertara con un trabajador discapacitado, teniendo en cuenta el tipo o grado de discapacidad y las características del proceso formativo a realizar.

Sin perjuicio de estos topes máximos y mínimos, la duración del contrato de formación ha admitido siempre modulaciones distintas en función de las características del sector o del puesto de trabajo. De un lado, según la redacción vigente desde el 1 de mayo de 1995 hasta el 16 de mayo de 1997, el convenio colectivo de ámbito sectorial podría establecer una duración distinta, atendiendo a las peculiaridades del sector y de los puestos de trabajo a desempeñar bajo esta modalidad contractual. Tras la reforma laboral de 1997, esta modificación podía realizarse mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, a través de los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior. Además, se podía establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración superase los topes máximos y mínimos dispuestos con carácter general. En este sentido, según se dispone en la regulación legal actual tras las diversas modificaciones introducidas desde 2011, se podrán establecer distintas duraciones de este contrato mediante convenio colectivo, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas que suscriban esta modalidad contractual, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años. Con lo que nos encontramos nuevamente con otra disposición que ha venido a flexibilizar la regulación sobre el contrato para la formación y el aprendizaje, permitiendo que la negociación colectiva, sin imponer el tipo de convenio colectivo que puede regular esta materia, acomode el régimen jurídico del contrato para la formación y al aprendizaje a las necesidades concurrentes en la empresa. Además, la norma permite, con el mismo propósito de flexibilizar su regulación jurídica para facilitar el ajuste de este contrato a las necesidades existentes en la empresa, la prórroga del contrato para la formación y el aprendizaje hasta en dos ocasiones, mediante el acuerdo entre el trabajador y el empresario, cuando el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencional, con dos límites: a) la duración de cada prórroga no puede ser inferior a seis meses, b) la duración total del contrato no puede exceder de la duración máxima prevista. Por lo

que, en definitiva, la reforma laboral de 2012 hace posible la extensión del contrato para la formación y el aprendizaje, facilitando que su duración se ajuste a las necesidades concurrentes en la empresa.

El incremento de la duración del contrato para la formación, al igual que las prórrogas introducidas en las últimas reformas laborales, pueden interpretarse como un intento de reforzar las competencias profesionales del trabajador en formación y aprendizaje, dado que la ampliación de estos períodos facilita la consecución de títulos oficiales más exigentes en cuanto al tiempo de formación. No obstante, la regulación jurídica quizás se centra demasiado en dar respuesta exclusivamente a las necesidades de la empresa, sin facilitar la acomodación a las necesidades formativas del trabajador. Tal conclusión se extrae de la regulación legal que admite únicamente estas prórrogas para atender, como hemos expuesto antes, a las necesidades organizativas y productivas de la empresa, sin tener en cuenta las necesidades formativas del trabajador. De hecho, la única previsión al respecto se encuentra realmente en la disposición adicional segunda del Real Decreto 1529/2012 que, en relación con la duración máxima de los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados con trabajadores discapacitados, establece la posibilidad de ampliar la duración del contrato, previo informe favorable del Servicio Público de Empleo competente, hasta el máximo de cuatro años, cuando el trabajador no hubiese alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo. Pues la otra previsión existente, que permite ampliar la duración prevista para el contrato para la formación y el aprendizaje a los efectos de que la empresa de trabajo temporal cumpla con la obligación de asegurarse que el trabajador posee la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales antes de la cesión a la empresa usuaria (disposición final tercera del Real Decreto-ley 4/2013), aunque puede cumplir con la misma finalidad de garantizar los períodos formativos previstos en esta modalidad contractual mediante una duración del contrato prolongada en el tiempo, en realidad trata de facilitar que las empresas de trabajo temporal cumplan con sus obligaciones legales en materia de prevención, sin responder en primer término al intento de acomodar la duración del contrato a las necesidades concretas de formación del trabajador.

Tan sólo se establece, en conexión con la garantía de establecer la duración mínima y máxima del contrato para garantizar la formación teórico-práctica del trabajador, la interrupción de la duración del contrato de trabajo en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, introducida en toda su extensión por la reforma laboral de 2010, sin que las últimas reformas laborales hayan incidido en esta materia, salvo en lo que hace a su derogación cuando se concierte en el marco de las acciones y medidas establecidas en la

letra d) del artículo 25.1 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo<sup>27</sup>. En estos casos, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad no interrumpirán el cómputo de la duración del contrato (disposición adicional decimonovena del ET en la redacción dada por la Ley 3/2012). Con lo que en definitiva, el incremento de la duración del contrato para la formación, al igual que las prórrogas introducidas en las últimas reformas laborales, se encaminan más a atender más las necesidades empresariales que las necesidades formativas de los trabajadores. De hecho, como se acaba de comprobar, cuando se celebre en el marco de una acción de empleo, el contrato adquiere una finalidad más bien de inserción en el mercado laboral en detrimento de su finalidad formativa, como se constata por la inaplicación de la regla sobre la interrupción del contrato en las situaciones antes indicadas.

Sin perjuicio de lo anterior, la reforma laboral de 2012 permite el encadenamiento de distintos contratos para la formación y el aprendizaje, lo que constituye una modificación relevante de las normas que trataban de evitar el uso abusivo de esta modalidad contractual, que habían dispuesto dos limitaciones al encadenamiento: a) expirada la duración máxima del contrato de aprendizaje, ningún trabajador podía ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, b) las empresas no podían celebrar contratos de aprendizaje que tuvieran por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses. Tras la reforma laboral de 2012, estas limitaciones se mantienen, aunque se permite realizar un nuevo contrato para la formación cuando tenga por objeto una cualificación distinta. De tal manera que esto permite la reiteración para otra actividad u ocupación distinta, lo que tan solo tiene sentido cuando el trabajador carece totalmente de formación y el puesto de trabajo tiene una alta cualificación profesional. Como esta precisión de la alta cualificación no la realiza la norma, puede que esto provoque el uso abusivo de esta modalidad contractual, convirtiéndose más en una forma de abaratar los costes salariales que en un instrumento real de cualificación del trabajador en la empresa.

<sup>27</sup> De acuerdo con la disposición adicional primera del Real Decreto 1529/2012, en el caso de que se concierte en una Escuela Taller, Casa de Oficio o Taller de empleo, tampoco interrumpirán el cómputo las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia natural y paternidad.

3.2.4. *El trabajo realizado en la empresa: el incremento de las conexiones entre formación teórica-práctica en el desarrollo reglamentario y la flexibilidad en relación con la fijación del tiempo de formación-trabajo*

El trabajador deberá realizar, como se indica desde las primeras regulaciones del contrato para la formación y el aprendizaje, una prestación de servicios que sea acorde con el “nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato” (artículo 11.2 del ET). Tras el Real Decreto-ley 10/2011 se especifica un poco más su contenido: “la actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas”, a los efectos de reforzar la relación entre la formación y el empleo proporcionado mediante esta modalidad contractual. Con una concreción mayor el Real Decreto 1529/2012 indica que “la empresa estará obligada a proporcionar a la persona trabajadora un trabajo efectivo relacionado con el perfil profesional del título de formación profesional o del certificado de profesionalidad y a garantizar las condiciones que permitan su asistencia a los programas formativos determinados en el acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato” (artículo 16 del Real Decreto 1529/2012). De hecho, según este mismo precepto, la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje deber relacionarse “con la actividad laboral desempeñada en el puesto de trabajo que ocupe la persona trabajadora”. Y, de acuerdo con el artículo 16.5 del Real Decreto 1529/2012, “la actividad laboral deberá estar relacionada con el contenido formativo del módulo de formación práctica del correspondiente certificado de profesionalidad o del módulo de formación en centros de trabajo del título que corresponda”.

La regulación legal además ha venido estableciendo y establece un mínimo de horas para la formación teórica del trabajador, con el fin de evitar que la presente modalidad contractual no estuviera exclusivamente ligada a la realización del oficio. Con el Real Decreto 10/2011 se incrementa el tiempo dedicado a las actividades formativas, que pasa del 15 por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal, en la redacción dada por la Ley 63/1997, al 25 por ciento: “el tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal” (artículo 11.2.f) del ET). No obstante, el Real Decreto 3/2012, en un redacción conformada por la Ley 3/2012 y por el Real Decreto 1529/2012, modifica esta exigencia legal, volviendo en parte a la regulación anterior: “el tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer

año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal” (artículo 11.2.f) del ET).

Al mismo tiempo, con el Real Decreto 10/2011, se prohíbe que se concierte a tiempo parcial, lo que resulta coherente para una modalidad dirigida a potenciar la formación del trabajador. A estas limitaciones igualmente se añade la imposibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo las previstas en el artículo 35.3 del ET, que corresponden a las horas destinadas a prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes; lo que despeja las dudas planteadas sobre la realización de las horas ordinarias, pese a que se admitían ante la ausencia de una prohibición legal expresa (artículo 11.2.f) del ET y artículo 8.4 del Real Decreto 1529/2012)<sup>28</sup>. Del mismo modo, el Real Decreto 10/2011 introduce algunas garantías adicionales relacionadas con la fijación del horario de trabajo, que recuerdan a las normas de protección de los menores de dieciocho años previstas en el ET, como son la imposibilidad de realizar trabajos nocturnos o trabajos a turnos, que las reformas de 2012 y el Real Decreto 1529/2012 igualmente han mantenido, pese a que la doctrina no había encontrado obstáculos al desarrollo de la actividad en estos turnos de trabajo antes de las modificaciones citadas<sup>29</sup>.

Estas normas tuitivas, de aplicación en la actualidad a los menores de treinta años que suscriban este contrato de trabajo, resultan adecuadas para los trabajadores menores de dieciocho años. No obstante, las prohibiciones introducidas pueden limitar el desarrollo de la actividad laboral, impidiendo la celebración de los contratos para la formación y el aprendizaje sin una justificación sólida, dado que algunas profesiones se realizan precisamente en estos turnos de trabajo. Teniendo en cuenta los amplios márgenes que acertadamente permite la actual regulación de este contrato formativo, en cuanto a la realización de la actividad teórica de forma presencial o en la empresa, resulta quizás poco acertado que se establezcan estas exigencias exclusivamente en relación con el tiempo de trabajo. Cuando lo realmente necesario, según el objetivo de proporcionar formación-trabajo mediante la implantación de un sistema de formación profesional dual, sería establecer una distribución de los tiempos dedicados a la formación y al empleo que garantice no sólo el cumplimiento de descansos mínimos previstos en la legislación laboral, sino también una distribución que permita la recuperación física y mental tras los períodos dedicados a la formación o al empleo.

<sup>28</sup> Vila Tierno, F.: *El contrato para la formación en el trabajo*, ob. cit., pp. 306.

<sup>29</sup> Vila Tierno, F.: *El contrato para la formación en el trabajo*, ob. cit., pp. 310.

Algo que parece escaparse al control judicial, dado que la omisión de los criterios de distribución de los tiempos de formación y empleo, en los pronunciamientos anteriores a las reformas introducidas, no han servido para dudar sobre la validez de los contratos formativos que no recogían esta distribución del tiempo dedicado a la formación y el aprendizaje<sup>30</sup>. A este respecto, el artículo 8.3 del Real Decreto 1529/2012 señala que “en los supuestos en que la jornada diaria de trabajo incluya tanto tiempo de trabajo efectivo como actividad formativa, los desplazamientos necesarios para asistir al centro de formación computarán como tiempo de trabajo efectivo no retribuido”, lo que sigue confirmando la desconexión existente entre la formación teórica y el tiempo de trabajo. De hecho, la única referencia que existe sobre la fijación de las horas destinadas a la formación en el Real Decreto 1529/2012, como se extrae de su articulado, se encuentra en el artículo 7.3 de Real Decreto 395/2007, que limita, con carácter general, la participación del trabajador en cualquier acción formativa a ocho horas diarias. Tratándose de un precepto de dudosa aplicación, ya que el Real Decreto 1529/2012 ha suprimido el artículo que regulaba la formación teórica en los sistemas de alternancia entre empleo y formación, donde se inserta el contrato para la formación y el aprendizaje.

Con el fin de garantizar efectivamente el cumplimiento del objetivo de formación inherente a esta modalidad contractual, el Real Decreto-ley 10/2011 dispuso que las actividades formativas debían “comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato”, ampliándose a cinco meses con el Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público. Sin embargo, esta previsión legislativa se suprime con el Real Decreto-ley 3/2012, quedando actualmente redactado sin esta exigencia de plazo, lo que concede cierta flexibilidad para realizar este contrato, aunque al mismo tiempo plantea dudas en torno a la posibilidad de una devaluación de la actividad formativa simplemente por su concentración en un determinado año<sup>31</sup> o al final de la vigencia del contrato<sup>32</sup>. De hecho, el artículo 17.2 del Real Decreto 1529/2012 aclara que las actividades formativas podrán organizarse con una distribución temporal flexible, derogando el artículo 27 del Real Decreto 395/2007, donde se disponía que “la formación teórica sólo podrá concentrarse en el período final de duración del contrato

<sup>30</sup> STSJ de Madrid de 11 de marzo de 1996 (AS 535/1996).

<sup>31</sup> Escudero Rodríguez, R.: “Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje”, ob. cit., pp. 82.

<sup>32</sup> Suárez Corujo, B.: “La (pen)última modificación del contrato para la formación y el aprendizaje”, ob. cit., pp. 86; Escudero Rodríguez, R.: “Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje”, ob. cit., pp. 82.

cuando así se hubiera acordado en el convenio colectivo aplicable” (disposición derogatoria única del Real Decreto 1529/2012). Además, el artículo 19 del Real Decreto 1529/2012 dispone que “la duración de la actividad formativa será, al menos, la necesaria para la obtención del título de formación profesional, del certificado de profesionalidad o de la certificación académica o acreditación parcial acumulable, y se especificará en el acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato”, imponiendo únicamente las siguientes limitaciones: a) el respeto de los módulos profesionales en los que consiste la formación profesional o el certificado de profesionalidad, b) el período de formación debe desarrollarse necesariamente durante la vigencia del contrato para formación y el aprendizaje.

Igualmente de estas cautelas ha desaparecido, de acuerdo con la reforma introducida por el Real Decreto-ley 3/2012, la fijación del número máximo de contratos para la formación, ya sea de forma reglamentaria, o bien mediante la negociación colectiva, que había sido introducida con el fin de evitar que esta modalidad de contrato formativo se desvirtuara por una concurrencia excesiva de trabajadores en formación.

Del mismo modo, el Real Decreto 1529/2012 deroga el artículo 22.1 del Real Decreto 488/1998, donde se disponía que el contrato para la formación se considerará de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla totalmente sus obligaciones de formación, lo que plantea dudas en relación a las consecuencias jurídicas de este incumplimiento empresarial. En concreto, la derogación de este precepto y la ausencia de una norma expresa cuestionan si, como sucedía antes de la reforma laboral de 1997, corresponde una indemnización en caso de que el empresario incumpla la obligación de proporcionar la formación teórica o práctica al trabajador<sup>33</sup>. La aclaración hubiera sido necesaria en la medida que la empresa, según el artículo 11.2.d) del ET y el artículo 16 del Real Decreto 1529/2012, puede hacerse cargo de parte de la formación teórica.

<sup>33</sup> Por el contrario, deben considerarse vigentes las normas antifraude anteriores al Real Decreto-ley 10/2012. De un lado, los contratos para la formación y el aprendizaje, cuando no se hubieran observado las exigencias de formalización escrita, se presumirán celebrados por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal (artículo 14.1 del Real Decreto 1529/2012). Por otro lado, según el artículo 14.3 del Real Decreto 1529/2012, se presumirán por tiempo indefinido y a jornada completa los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados en fraude de Ley. Igualmente, se considerarán indefinidas y a tiempo las relaciones concertadas bajo la modalidad de formación y aprendizaje que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubieran podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos (según el artículo 14.2 del Real Decreto 1529/2012).

### 3.3. Referencia a los derechos básicos más relevantes: los certificados de la formación adquirida, el salario y la protección social

El objetivo de instaurar un sistema dual de formación profesional no sólo ha implicado un incremento de los instrumentos de control sobre la formación del trabajador en la empresa, sino que también se ha traducido en una alteración de las obligaciones empresariales y los derechos laborales básicos, como se estudiará en este apartado. En primer lugar, la reforma de 2012 elimina la obligación empresarial de entregar al trabajador un certificado acreditativo de la formación teórica recibida, al menos de forma parcial. En coherencia con la idea de establecer un sistema de formación profesional dual que sea real, el trabajador solicitará este certificado a la Administración pública competente para la expedición del certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable, que dada la obligación de vincular el contrato formativo a una profesión existente, constituye ahora el cauce más adecuado para la acreditación, poniendo de manifiesto el rigor de la formación teórica asociada al contrato para la formación y el aprendizaje adquirida en las últimas reformas legales de esta modalidad contractual<sup>34</sup>. Además de tratarse del cauce más idóneo, ya que permite la obtención del certificado con independencia de lo que suceda en la empresa. Junto al certificado de los conocimientos teóricos, sin embargo, el artículo 20 del Real Decreto 1529/2012 indica que el tutor de la empresa “deberá elaborar, al finalizar la actividad laboral de la persona trabajadora, un informe sobre el desempeño del puesto de trabajo”. Lo que es coherente con la redacción del artículo 11.2.d) del ET dada por la Ley 3/2012, donde se dispone que “la impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato”. Al mismo tiempo de que se trata de una especificación necesaria, existente en la redacción dada al artículo 11.2.g) del ET antes del Real Decreto-ley 10/2011 donde se le exigía a la empresa que certificara “la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida”, dado el riesgo a que la formación se desvirtúe perdiendo esta modalidad contractual su característica más esencial<sup>35</sup>. Sin perjuicio de lo anterior, cuando el trabajador realice complementos formativos de tipo teórico en la empresa, con independencia de la certificación que otorgue la Administración competente, el trabajador debería tener derecho a que la

<sup>34</sup> Moreno Gené, J.: “El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia”, ob. cit.

<sup>35</sup> Escudero Rodríguez, R.: “Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje”, ob. cit., pp. 82; Moreno Gené, J.: “El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia”, ob. cit., pp. 59.

empresa le expidiera el correspondiente certificado, aunque inexplicablemente se omita este derecho en la regulación legal. En este sentido, la regulación legal dispone, como se ha podido comprobar, que el tutor emita un informe sobre el desempeño del puesto de trabajo, sin que se exija la certificación de la formación teórica adquirida (complementaria, la no incluida en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales), con lo que hubiera sido necesario reconocer el derecho a obtener el correspondiente certificado de la actividad formativa realizada en la empresa.

Por lo que se refiere al salario, en la regulación inicial se disponía que “la retribución del aprendiz será la fijada en el convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 70, al 80 o al 90 por 100 del salario mínimo interprofesional durante, respectivamente, el primero, el segundo, el tercer año de vigencia del contrato, salvo lo que se disponga reglamentariamente en virtud del tiempo dedicado a formación teórica. No obstante lo anterior la retribución de los aprendices menores de dieciocho años no podrá ser inferior al 85% de salario mínimo interprofesional correspondiente a su edad” (artículo 11.2 del ET). Sin embargo, en la redacción de este artículo vigente desde el 17 de mayo de 1997 hasta el 29 de diciembre de 1997, se introduce una regla que claramente perjudica las condiciones salariales del trabajador en formación, al fijar el salario en función del tiempo de trabajo efectivo. El Real Decreto-ley 10/2010, por su parte, introdujo una mejora en esta regla, en lo que hace al segundo año de contrato, a partir del que el trabajador percibiría la fijada en convenio colectivo, sin que en ningún caso fuera inferior al salario mínimo interprofesional, y con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica. Modificándose nuevamente, en un claro retroceso de las condiciones laborales conseguidas hasta la fecha en esta modalidad contractual, con el Real Decreto-ley 10-/2011, que rescata la regla de la fijación del salario del trabajador en formación, como ya sucediera antes del Real Decreto-ley 10/2010, en función del tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo, y sin que, en ningún caso, sea inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Tras las reformas laborales de 2012, la regulación se mantiene en los mismos términos, lo que hace más precaria esta modalidad contractual desde el punto de vista del trabajador<sup>36</sup>, pese a que el firmante del contrato puede tratarse de un joven o de cualquier sin la cualificación requerida para esa profesión, con o sin responsabilidades económicas y familiares.

<sup>36</sup> Moreno Gené, J.: “El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia”, ob. cit., pp. 78-82.

Por lo que se refiere a la Seguridad Social, con la redacción vigente desde el 18-06-2010, quedan superados los problemas relacionados con la protección social, con la cobertura de todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo, así como el derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial. A diferencia de la regulación anterior, donde la acción protectora de la Seguridad Social comprendía “todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones (artículo 11.2.i) del ET). Asimismo, el trabajador tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial”, en la redacción vigente desde el 17-05-1997 hasta el 29-12-1997. Incluso, la protección social de los trabajadores en formación era menos garantista en la redacción anterior: “la protección social del aprendiz sólo incluirá las contingencias de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes, prestación económica correspondiente a los descanso por maternidad, pensiones y Fondo de Garantía Salarial” (artículo 11.2.i) del ET). No obstante, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional primera del Real Decreto 1529/2012, “los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos con alumnos trabajadores en los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo, y demás acciones y medidas establecidas en el artículo 25.1.d) de la Ley 56/2003, no cotizarán, ni estarán protegidos por la contingencia de desempleo”.

#### **4. INCREMENTO DE LOS ESTÍMULOS ECONÓMICOS A LA CONTRATACIÓN PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE**

De acuerdo con el artículo 10.5 del Real Decreto 488/1998 y el artículo 8 de la Orden de 14 de julio de 1998, las acciones formativas del contrato estudiado en este trabajo se financiaban con cargo al presupuesto de formación continua para trabajadores ocupados del Instituto Nacional de Empleo. Para la determinación de las partidas, se diferenciaba en función de la modalidad de enseñanza (presencial o virtual), recibiendo el empresario una subvención, en forma de bonificación mensual a la Seguridad Social, por las horas de formación teórica impartidas a los trabajadores en formación durante el mes anterior, que se hacía efectiva en las cuotas de ese mes (artículos 8 a 11 de la Orden de 14 de julio de 1998). A lo que se añadían: a) las subvenciones previstas en el Real Decreto 395/2007, por lo que se refiere a la financiación de la formación profesional, ya sea mediante el Fondo Social Europeo y con las aportaciones específicas establecidas en el presupuesto del Servicio Público de Empleo

Estatal, bien mediante las ayudas que en su caso establecieran las Comunidades Autónomas, b) el crédito para la formación, que hacía efectivo mediante bonificaciones a las cuotas empresariales a la Seguridad Social, y cuyo importe resultaba de aplicar a la cuantía ingresada por cada empresa en el año anterior, en concepto de cuota de formación profesional, el porcentaje anual previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Sin perjuicio de que las empresas de nueva creación, o las que abrían nuevos centros de trabajo, igualmente se beneficiaran de bonificaciones, cuando contraten a nuevos trabajadores, c) las bonificaciones o ayudas a la contratación inicial de los trabajadores en formación y aprendizaje existentes en el Estado o en la Comunidad Autónoma, inicialmente previstas para sufragar los costes laborales, pero que igualmente podría destinarse a sufragar los costes de formación inherente al esta modalidad contractual, como especificaba el Real Decreto-Ley 3/2012.

Con el fin de impulsar la celebración de estos contratos, el Real Decreto 10/2011 establece un régimen de incentivos, que se mantiene, con algunas modificaciones tras el Real Decreto 1529/2012. En este sentido, de acuerdo con el Real Decreto 10/2011, las empresas que celebren contratos de trabajo con desempleados inscritos en las oficinas de empleo mayores de veinte años e inscritos en las oficinas de empleo al 16 de agosto de 2011, hasta el 31 de diciembre de 2013, tendrán derecho a una reducción de las cuotas empresariales de la Seguridad Social por contingencias comunes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación, que será variable, en función del tamaño de la plantilla, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, con la siguiente escala: de un lado, el 75% para las empresas con una plantilla igual o superior a 250 trabajadores; por otro lado, el 100% para las empresas con una plantilla inferior a 250 trabajadores. Asimismo, en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados o prorrogados según lo dispuesto antes, las empresas podrán reducirse el 100 por cien de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas (artículo 3 de la Ley 3/2012).

La reforma laboral de 2012 suprime la exigencia de la edad, la fecha de inscripción en la oficina de empleo, así como la fecha de celebración, incentivando todos los contratos celebrados con desempleados inscritos en la oficina e empleo a partir de su entrada en vigor), lo que resultaba coherente con la alta tasa de empleo de los jóvenes sin cualificación, e incluso con otros trabajadores mayores de esta edad, que igualmente pueden acceder a esta modalidad contractual. Igualmente, se suprime la prohibición de acumular ambos incentivos, contenida en el Real Decreto 10/2011, cuando al empresa no incrementara la plantilla en la empresa, con lo que se desaparece una medida dirigida a evitar el efecto rotación de los trabajadores en formación y aprendizaje.

Ambas medidas son novedosas en el ámbito estatal, donde los incentivos a la contratación se han dirigido especialmente a promover el empleo estable, en forma de ayudas o bonificaciones a la contratación inicial o a la transformación de ciertos contratos, salvo en el caso de algunos colectivos con especiales dificultades de inserción, como los discapacitados, las víctimas de la violencia de género o los excluidos sociales. No obstante, su aplicación hacia el futuro es ciertamente discutible, ya que estos incentivos promueven la contratación empleando una doble herramienta (los beneficios de la temporalidad del vínculo contractual y los incentivos a la contratación), respondiendo a las necesidades suscitadas en el contexto de una crisis económica que ha tenido un impacto esencialmente relevante en algunos colectivos como los jóvenes o los trabajadores sin cualificación a los que este contrato se dirige, como se desprende de la exigencia de que se suscriba con “desempleados inscritos en las oficinas de empleo” (artículo 3 de la Ley 3/2012), pero sembrando dudas relevantes en cuanto a su permanencia en el tiempo.

Como se sabe, la entrada en vigor de este nuevo sistema de incentivos quedó aplazada, en relación con los contratos de formación suscritos desde el 31 de diciembre de agosto hasta el 12 de febrero de 2012 cuando exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionado con la actividad laboral, o con los suscritos desde el 31 de diciembre de agosto hasta el 12 de febrero de 2013 cuando no exista título de formación profesional o certificado o centros formativos disponibles, hasta la entrada en vigor del desarrollo reglamentario<sup>37</sup>. Asimismo, debe destacarse que, según la disposición adicional segunda del ET, los contratos formativos celebrados con discapacitados comportarán una bonificación del 50% en las cuotas de empresariales a la Seguridad Social previstas para los contratos en formación, lo que debe entenderse aplicable cuando no se hayan beneficiado de los incentivos antes estudiados.

Con el prometido desarrollo reglamentario, se activan estos incentivos para todos los contratos de formación y aprendizaje. Además, el Real Decreto 1529/2012, cuyo desarrollo reglamentario parecía intuir un cambio en el modelo de financiación, incorpora algunas novedades significativas en esta materia, aunque promete una concreción mayor en otra norma posterior evitando definir el nuevo modelo de incentivos asociados al contrato para la formación y el aprendizaje. De un lado, el artículo 24.1 del Real Decreto 1529/2012 dispone que las empresas podrán financiar los costes de formación mediante bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social. En este apartado,

<sup>37</sup> Según lo dispuesto en la disposición transitoria séptima y octava de la Ley 3/2012, por la que se dispone que los citados contratos seguirán rigiéndose hasta entonces por lo establecido en los artículos 8 a 11 de la Orden de 14 de julio de 1998.

igualmente se indica que, mediante una Orden Ministerial, se establecerán las cuantías máximas bonificables, los trámites y los requisitos que deberán cumplir los centros de formación y las empresas que se apliquen las citadas bonificaciones, así como los casos en los que será posible la financiación con bonificaciones o convenios de colaboración. Junto a lo anterior, el apartado 24.2 del Real Decreto 1529/2012 establece la posibilidad de financiar de forma directa las actividades formativas que sean impartidas de forma gratuita, limitando estas ayudas un doble sentido: a) en cuanto a los sujetos, ya que se deduce de su tenor literal que únicamente accederán a estos incentivos las Administraciones, b) en cuanto al contenido, dado que expresamente se indican que las actividades deben ser distintas a la información sobre las posibilidades de formación existente, los centros disponibles para impartir estas enseñanzas o los empresarios dispuestos a celebrar contratos de formación. Sin que tampoco sea de aplicación, a los contratos para la formación y el aprendizaje, las reglas de financiación, mediante bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social, previstas en el artículo 12 del Real Decreto 395/2007 para la formación de la demanda.

Por otro lado, de acuerdo con el artículo 3 de la Ley 3/2012, las empresa que transformen los contratos para la formación y el aprendizaje en contratos indefinidos, a la finalización de su duración inicial o prorrogada, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año durante tres años, siendo dicha cuantía de 1.800 euros/año en el caso de que se concierte con mujeres, lo que supone un incremento de los incentivos previstos para la transformación de los contratos temporales<sup>38</sup>. De acuerdo con la disposición transitoria decimotercera, cuya aplicación no se condiciona al posterior desarrollo reglamentario, estos incentivos se aplicarán igualmente a los contratos para la formación celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 10/2011 que se transformen en indefinidos a partir del 1 de enero de 2012.

<sup>38</sup> En el año 2010, según la redacción vigente durante ese período de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, la transformación de los contratos formativos, de relevo, de sustitución de la edad de jubilación, se bonificaba con una reducción en la cuota empresarial de la Seguridad Social de 41'67 euros/mes (500 euros/mes) durante 4 años. Tras el Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, así como el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, estos incentivos a la transformación se modifican pasando de una bonificación mensual de la cuota empresarial de la Seguridad Social de 41'67 euros/mes (500 euros/mes) durante 3 años, siendo de 58'33 euros/mes (700 euros/año) cuando la contratación se realice con mujeres.

El aluvión de modificaciones legislativas, acompañadas de disposiciones transitorias e incluso de ampliaciones en la fecha de entrada en vigor definitiva, han derivado en un régimen jurídico excesivamente complejo. Al mismo tiempo que denotan la desconfianza del propio legislador sobre el uso de esta modalidad contractual por los empresarios, a pesar de la flexibilización operada en cuanto a ciertos requisitos que han escorado el régimen legal hacia el empresario en detrimento de los derechos de los trabajadores en formación y aprendizaje<sup>39</sup>.

## 5. CONCLUSIONES

Tras últimas reformas laborales y el posterior desarrollo reglamentario, se crea un contrato para formación y el aprendizaje con un doble régimen jurídico, según se realice con una finalidad de formación o de inserción laboral. Respecto a los primeros, el régimen jurídico recoge, con algunas matizaciones que hacen más flexible la celebración del contrato y su dinámica, la idea de un contrato realmente formativo, en el que se equilibran los intereses de las partes, mejorando la regulación jurídica anterior en lo que hace al contenido formativo inherente a esta modalidad contractual. En cuanto a los segundos, se regula una modalidad contractual dirigida prioritariamente a la inserción laboral, especialmente potenciada con las últimas modificaciones legales introducidas durante el año 2012 y el desarrollo reglamentario, extendiendo nuevamente este contrato para un número más amplio de trabajadores, sin que necesariamente se traten de jóvenes descualificados. Al mismo tiempo, se matiza la obligación empresarial de formar al trabajador en los conocimientos teóricos, con una clara merma de los derechos de protección social, e incluso del derecho de formación cualificado inherente a este contrato. Con lo que esta tensión entre ambos objetivos, dado el menor coste y responsabilidad para el empresario en la celebración del contrato para la formación que tiene una finalidad más de empleo, al que nos hemos referido en segundo lugar, ponen en tela de juicio la implantación de un sistema dual de formación profesional realmente garantista y atractivo para los trabajadores sin cualificación profesional.

<sup>39</sup> Suárez Corujo, B.: "La (pen)última modificación del contrato para la formación y el aprendizaje", ob. cit., pp. 77-94.