

# PROPUESTAS PARA RELANZAR LA CONTRATACIÓN FORMATIVA EN EL CONTEXTO DE LA REFORMA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

RICARD ESTEBAN LEJARRETA

NET21 NÚMERO 7, DICIEMBRE 2021

El art. 11 del ET aborda la regulación básica de los contratos formativos: el contrato en prácticas y el contrato para la formación y el aprendizaje, contratos que fundamentan su duración temporal en la concurrencia de causa formativa. Como es sabido, el contrato en prácticas persigue fundamentalmente la adquisición de práctica profesional adecuada al nivel formativo previamente obtenido. En otras palabras, se trataría de obtener práctica profesional vinculada a la titulación –universitaria, de formación profesional del sistema educativo o de formación profesional del sistema de empleo— que se haya alcanzado dentro de los cinco años anteriores a la contratación. Por su parte, el contrato para la formación y el aprendizaje cuenta con un andamiaje formativo más completo ya que persigue la cualificación profesional en alternancia, de manera que la prestación de servicios laborales se combina con una actividad formativa que puede llevarse a cabo en el marco de la formación profesional del sistema de empleo –en la mayoría de los casos--, aunque desde 2012 también es posible combinar el contrato de trabajo con la formación profesional del sistema educativo. Por ello, el contrato limita la dedicación al trabajo a un 75 por 100 de la jornada durante el primer año y a un 85 por 100 en periodos posteriores, a fin de que se garantice el seguimiento de las acciones formativas en alternancia. Cabe añadir que estaría pendiente de desarrollo reglamentario el contrato de formación dual universitaria (art. 11.3 ET), si bien algunos aspectos significativos han sido abordados por el Real Decreto 822/2021 de 28 de septiembre de organización de enseñanzas universitarias.

La modificación de los contratos formativos ha entrado en la agenda del Dialogo Social previo a una reforma que podría paliar las disfunciones más relevantes del vigente régimen jurídico. Al respecto, estas líneas prestarán particular atención a la Propuesta de reforma de los contratos formativos, de 17 de noviembre de 2021. Cabe señalar que relanzar la contratación formativa parece coherente en un contexto de revisión de la contratación temporal

estructural. Además, la reforma permitiría acompasar la lógica del contrato para la formación y aprendizaje y la del contrato en prácticas, impulsar la formación dual universitaria y recuperar un desarrollo reglamentario unificado, ya que desde el año 2012 cada contrato cuenta con reglamentos diferenciados. Además, la reforma permitiría adaptar la regulación laboral a algunos cambios que se proponen en la nueva Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, que actualmente se tramita en las Cortes Generales.

Ahora bien, en contraste con el uso masivo de la contratación temporal estructural, los contratos formativos, especialmente el contrato para la formación y el aprendizaje, muestran una clara tendencia a la baja. A título de ejemplo, y a partir de datos disponibles en el Servicio Público de Empleo Estatal el contrato para la formación y el aprendizaje ha pasado desde los 115.941 contratos formalizados en 2006 hasta los 24.637 contratos formalizados en 2020; un 0'15 por 100 de los contratos. Es posible que la pandemia haya hecho especial mella en esta modalidad pero la cifra de 2019 fue también muy modesta: 39.435 contratos. El contrato en prácticas muestra también una mengua en su utilización pero no es tan marcada ni tan sostenida. Así, de los 90.571 contratos formalizados en 2006 se ha bajado a 82.476 en 2019 y a 51.387 en 2020; el 0'32 por 100 del conjunto los contratos. Seguramente, incide en estos datos la falta de una política formativa en nuestras empresas, circunstancia favorecida por la escasa dimensión media de sus plantillas.

Una mirada a la regulación vigente permite identificar algunos ejes que podrían vertebrar una reforma promocional que pasaría, por un lado, por el refuerzo del componente formativo de estos contratos. En segundo lugar, cabría revisar aquellos elementos que facilitan una utilización poco o nada ajustada a su finalidad formativa. Estas cuestiones están particularmente instaladas en el contrato para la formación y el aprendizaje ya que la reforma de 2012 enfatizó con escaso éxito su papel de contrato de inserción. Finalmente, se añade la conveniencia de revisar los contornos de ambas modalidades formativas en el sentido de evitar que determinadas figuras –las becas no laborales en sentido amplio—invadan o consoliden un espacio que podría ser ocupado por contratos de trabajo formativos. Ahí podría estar una de las razones de la baja utilización de ambos contratos, en especial del contrato para la formación y el aprendizaje.

De este modo, reforzar el elemento formativo debería ser una de las líneas inspiradoras de la reforma, lo que comporta hacer más visible este componente, evitando que los contratos sean vistos como una posibilidad

temporal más. Al respecto, algunos cambios introducidos en el contrato para la formación y el aprendizaje en 2012 – por ejemplo, la supresión de la formación a distancia en el caso de la formación profesional para el empleo o bien la introducción del acuerdo para la actividad formativa—, estaban bien orientados.

Yendo a las reflexiones en perspectiva de reforma, para el caso del contrato en prácticas deberían activarse algunos elementos olvidados por el régimen vigente -aunque sí previstos en el contrato para la formación y el aprendizaje-, dado que el elemento formativo se plantea con demasiada ligereza. En este sentido, parecería que ubicar al trabajador en un puesto de trabajo coherente con el título previamente obtenido implica, sin más, el cumplimiento de la finalidad formativa y eso no debe entenderse así. A este respecto, sería necesario que los contratos en prácticas prevean la obligación de designación de personas tutoras con la experiencia y cualificación profesional suficientes, como sucede en el contrato para la formación y el aprendizaje o como se prevé para los contratos en prácticas en el marco de la relación laboral especial aplicable al ámbito de la abogacía (RD 1331/2006). Asimismo, sería necesaria la fijación de una planificación formativa de las prácticas mediante la identificación de los objetivos y de las competencias a desarrollar. En la actualidad, ni la Ley ni el desarrollo reglamentario del contrato (Real Decreto 488/1998), prevén nada al respecto, de manera que se hace evidente la necesidad de dotar de referencias claras al contrato mediante planes formativos individuales. La Propuesta enviada al Diálogo Social de 17 de noviembre de 2021 introduce contenidos en esta dirección que en general parecen bien orientados. Por lo demás, velar por el elemento formativo de los contratos en prácticas aconsejaría ajustar otras cuestiones, como fijar una jornada mínima de al menos el 75 por 100 de la ordinaria, máxime si se confirma la disminución de su duración máxima, que parece plantearse en el documento enviado a la mesa de Diálogo Social.

También en el marco de la mejora del componente formativo, cabe realizar una crítica a las reformas que han llevado a permitir la utilización del contrato en prácticas y, sobre todo, del contrato para la formación y el aprendizaje en el marco de los contratos de puesta a disposición entre empresas de trabajo temporal y empresas usuarias.

En estos casos, la empresa de trabajo temporal sería la responsable de los aspectos formativos generales mientras que la empresa usuaria sería también responsable del adecuado proceso formativo práctico, debiendo designar a la persona tutora cuando se formalicen contratos para la formación y el aprendizaje. Seguramente, el legislador ha buscado potenciar la utilización de

contratos formativos mediante las empresas de trabajo temporal. Ahora bien, tal planteamiento no parece de recibo ya que escindir el seguimiento del componente formativo entre dos empresas no contribuye precisamente a su coherencia y solidez, lo que además perpetúa la debilidad de las políticas formativas de nuestras empresas. Por lo demás, es sorprendente que la temporalidad basada en el elemento formativo sirva para alimentar la actividad de las empresas de trabajo temporal.

Un segundo elemento inspirador de la reforma debería orientarse a evitar contrataciones temporales de endeble justificación. Tradicionalmente se ha entendido que la causa formativa sustenta la temporalidad y permite que los contratos formativos se concierten para cubrir puestos estables en la empresa. El legislador da por descontada una utilización razonable de estos contratos ya que la Ley no prevé indemnización por finalización de los contratos. Asimismo los contratos formativos no son tenidos en cuenta en la regla "antiencadenamiento" del art. 15 ET. De todos modos, que concurra causa formativa no exime de evitar una utilización forzada de contratos formativos con un débil o inapreciable contenido formativo.

Por ello, con carácter general, la duración de los contratos formativos y el régimen jurídico de las prórrogas debería ajustarse de una manera más estrecha a la causa formativa, teniendo en cuenta que el contrato se justifica en la medida que dicha temporalidad sea la estrictamente necesaria. En este sentido, no parece que dos años de práctica profesional en el puesto sean imprescindibles para todo titulado, razón por la que debería abordarse una reducción de la duración máxima del contrato en prácticas, o al menos matizarse en base al nivel de la titulación acreditada. Otro tanto puede decirse del contrato para la formación y el aprendizaje ya que tampoco parece necesario establecer una duración máxima general de tres años cuando una duración inferior permitiría alternar las acciones formativas con la prestación laboral. Cabe recordar que se trata de un contrato de trabajo a formalizar a tiempo completo y muchos certificados de profesionalidad exigen la realización de en torno a 400 horas, y además no se suele ir más allá de las 800. El planteamiento del documento enviado al Diálogo Social va en la buena dirección porque introduce racionalidad en este tema e incluso condiciona las prórrogas a necesidades formativas. Eso sí, la generalización de contratos de trabajo en alternancia con la formación profesional del sistema educativo o la formación universitaria podría aconsejar el mantenimiento de contratos más prolongados.

En el terreno del contrato en prácticas debería introducirse criterios - presentes ya en el contrato para la formación y el aprendizaje-, que impidan su formalización cuando el trabajador ha desempeñado las funciones en la misma empresa mediante otra modalidad contractual, acreditando ya la titulación. En este sentido, no parece de recibo este silencio, máxime cuando la práctica profesional es el ingrediente formativo por antonomasia. Ello debería llevar a la fijación de límites, tal y como establece la Propuesta enviada al Diálogo Social, que establece la prohibición de contratos en prácticas cuando el trabajador haya desempeñado ya las funciones en el marco de un contrato de trabajo durante al menos tres meses en la misma empresa.

En lo que concierne al contrato para la formación y el aprendizaje parece conveniente reintroducir los topes de utilización en base al volumen de la plantilla de la empresa. En este sentido, la complejidad formativa de este tipo de contrato, y la necesidad de la designación de personas tutoras unida a sus bajos costes laborales y de Seguridad Social, aconsejaron la introducción de topes en su utilización. Sin embargo, la reforma laboral de 2012 suprimió esos topes sin mayor explicación, de modo que en la actualidad ni se mantienen los topes reglamentarios, ni tan siquiera es admisible la fijación de topes mediante Convenio, tal y como ha señalado la sentencia del Tribunal Supremo de 20 de noviembre de 2018. Los datos no apuntan a una utilización masiva de este contrato pero deberían introducirse cautelas para evitar una utilización vacía de contenido formativo, aunque sea anecdótica. En esta misma línea debería reintroducirse límites en el número de trabajadores acompañados por las personas tutoras, que desaparecieron con la reforma de 2012.

Finalmente, una tercera línea que debería inspirar -o acompañar— el relanzamiento de la contratación formativa es, precisamente, su potenciación frente a otros esquemas que combinan formación y prestación no laboral de servicios. A este respecto, el contexto laboral es más exigente y propicia un aprovechamiento formativo más eficaz. Sin embargo, las cifras sugieren que los modelos formativos “no laborales” socavan el despegue en el uso de los dos contratos formativos. La ambigüedad de muchos de esos planteamientos y la presunción de contrato de trabajo del art. 8 del ET exigen explorar vías para aumentar la contratación laboral formativa.

En concreto, el contrato en prácticas viene padeciendo desde hace años la competencia desleal de becas diseñadas por empresas y organizaciones en el marco de procesos de incorporación de personas tituladas. A esta primera mala praxis se añade la aprobación de figuras de difícil calificación como son

las becas para prácticas no laborales en la empresa (RD 1543/20011), que ofrecen la posibilidad de incorporar personas tituladas entre 18 y 25 años en unas condiciones más ventajosas que las previstas para el contrato en prácticas. El documento enviado al proceso de Diálogo Social propone la imposibilidad de contratación en prácticas para personas que hayan desempeñado actividad formativa en la misma actividad y en la misma empresa durante tres meses, lo que constituye un buen planteamiento. Sin embargo, debería evitarse que la contratación en prácticas constituya una mera opción frente a becas para titulados que pueden ser escogidas libremente por el empleador.

Asimismo, el contrato para la formación y el aprendizaje sufre de la competencia de las becas. Así, este contrato no ha sido tenido en cuenta de un modo claro y preferente como instrumento susceptible de vincular a estudiantes de formación profesional del sistema educativo con las empresas en las que prestan servicios en el marco de programas de formación dual, a pesar de que el ET lo contempla desde 2012. De nuevo, el contrato de trabajo aparece como una opción adicional a la beca no laboral, sin olvidar que los estudiantes que llevan a cabo programas de formación dual apenas llegan al 4 por 100 del total. En este punto cabe matizar que el Proyecto de Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional exige contrato de trabajo en los proyectos de formación profesional intensiva, que implican una fuerte implicación empresarial en la formación.

En fin, la cuestión se reproduce con el embrionario contrato de trabajo para la formación dual universitaria introducido mediante la Ley 11/2020 en el art. 11.3 del ET. Todo apunta a que en este ámbito va a mantenerse una competición desigual entre el contrato de trabajo y las becas vinculadas a prácticas extracurriculares (art. 4 RD 592/2014) utilizadas hoy en día por no pocos estudiantes universitarios. De hecho, el RD 882/2021, de organización de enseñanzas universitarias plantea una convivencia inquietante entre las becas curriculares y extracurriculares (art. 11) y el contrato para la formación dual universitaria mencionado en su art. 22.

En todo caso, alcanzar una mayor utilización del contrato para la formación y el aprendizaje o del contrato para la formación dual universitaria, justificaría mantener una retribución mínima equivalente al salario mínimo interprofesional en proporción a la jornada efectiva de trabajo, sin perjuicio de las mejoras que puedan introducirse a través del Convenio Colectivo. Ese es el planteamiento de la propuesta de reforma enviada al Proceso de Diálogo Social, influenciada sin duda por la mejora que en los últimos años ha experimentado el salario mínimo interprofesional.

En definitiva, relanzar la contratación formativa y dotarla de contenido implica como mínimo reforzar su componente formativo evitando facilitar su utilización como “otra” modalidad contractual temporal sin un claro fundamento formativo. Todo ello deberá acompañarse de estrategias y cambios normativos que permitan restringir al máximo el uso de becas no laborales como alternativa a la contratación laboral. En todo caso, relanzar la contratación formativa va más allá de las reformas en el art. 11 del ET, por lo que son fundamentales, entre otros, los cambios en la dinámica de las empresas y una legislación de formación profesional dual que potencie el uso del contrato para la formación y el aprendizaje.