

# LOS CONTRATOS FORMATIVOS TRAS LA REFORMA LABORAL DE 2021

JUAN V. LÓPEZ GANDÍA

NET21 NÚMERO 8, ENERO 2022

## 1. Introducción

La reforma laboral de 2021 de conformidad con las medidas y objetivos dentro del Componente 23, relativo a las «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», se plantea como finalidad llevar a cabo una adecuada y eficaz regulación del contrato de formación que proporcione un marco idóneo para la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral, ya se trate de contratos en alternancia con los estudios o bien de contratos para la obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

El RDL 32/2021 de 28 de diciembre modifica de manera importante algunos aspectos de la regulación de los contratos formativos del art.11 del ET. Pero por otro lado sigue en la línea de enmarcarlos en la perspectiva del sistema educativo, especialmente el contrato de formación en alternancia, toda vez que según el proyecto de ley orgánica de formación profesional toda formación profesional será dual, armonizando los procesos de enseñanza y aprendizaje entre el centro de formación profesional y la empresa u organismo equiparado, en corresponsabilidad entre ambos agentes. Esta perspectiva se trazó ya por el RD 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolló el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecieron las bases de la formación profesional dual, que, además, desarrolló los arts. 6 y 11.3 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y el artículo 42.2 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. De ahí que haya que tener en cuenta las modificaciones que en la normativa de este marco educativo introduce el proyecto de ley Orgánica de ordenación e integración de la Formación profesional que se está tramitando en el Parlamento, que ha sido aprobado por el pleno del Congreso el 16 de diciembre de 2021, (BOCortes, 28 de diciembre) y está pendiente de su aprobación por el Senado.

## 2. El contrato de formación en alternancia

En cuanto a los primeros aspectos, puramente laborales, la reforma laboral de 2021 introduce las siguientes modificaciones en el contrato de formación o aprendizaje.

- En primer lugar, consolida la denominación de contrato de formación en alternancia, quedando ya fuera la expresión contrato de aprendizaje, que aún permanecía en el texto de 2012.

- En segundo lugar, la finalidad formativa y su prevalencia sobre la inserción directa en el mundo laboral han adquirido un papel esencial. La formación como objetivo central puede explicar algunas modificaciones importantes. En efecto, el objeto del contrato es compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

El contenido formativo del contrato aparece más intervenido pues se coordina e integra en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

El ET estaba contemplando un contrato de formación anclado todavía al de aprendizaje tradicional cuando el propio art.11 hablaba de que "el trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional u oficio objeto del aprendizaje".

Pero ya en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre el contrato aparecía vinculado a la formación dual y por tanto al sistema de formación profesional institucional, bien para el empleo, bien del sistema educativo, y su objetivo era claro (art. 2): llevar a cabo un conjunto de acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. De ahí que según el art.18 la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje como regla general debía 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. Solo excepcionalmente se admitía (art.18.4) que esta formación también se pudiera impartir en la propia empresa cuando dispusiera de instalaciones adecuadas y personal con formación técnica y didáctica adecuada a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de realización de periodos de formación complementaria en los centros de la red mencionada. En todo caso, la empresa debía estar autorizada para ofertar la formación de ciclos formativos y/o acreditada como centro para impartir la formación.

En la reforma laboral de 2021 se reafirma que el contrato de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema

Nacional de Empleo. Se amplía la posibilidad de que la formación a la que se obliga la empresa se lleve a cabo también en estudios universitarios.

Esta novedad se contempla también en el proyecto de ley Orgánica de ordenación e integración de la Formación profesional. Hay que tener en cuenta la influencia de esta normativa en la forma de impartir la formación y que se proyectará sobre el propio contrato. En la general, sin mediar contrato, según el art.55 habrá una distribución de los procesos formativos entre los centros de formación profesional y las empresas o entidades u organismos equiparados y que la fase de formación en la empresa tendrá una duración mínima del 25% -excepcionalmente un mínimo del 20% en ciertos casos- de la duración total prevista de la formación y deberá realizarse en el seno de una o varias empresas u organismos equiparados públicos o privados perteneciente al sector productivo o de servicios que sirva de referencia a la formación. Cuando se trate de formación profesional intensiva, esto es con contrato laboral de formación la formación en la empresa u organismo equiparado será superior al 35% de la duración total de la formación.

Y según el art.57, lo que contempla también el RDL 32/2021, podrá realizarse en una o en varias empresas y en sus centros de trabajo que se complementen entre sí en la adquisición de resultados de aprendizaje diferentes. A estos efectos cualquier empresa u organismo equiparado podrá intervenir conjuntamente con otra u otras para formar una red capaz de completar la formación determinada con el centro de formación profesional, lo que puede ser decisivo para la extensión de la de la formación profesional en las PYMES.

Otra cuestión es el papel formativo del trabajo, esto es, si se considera a estos efectos dentro de la fase de formación o computa aparte. Cuando no se canalice la formación dual a través de un contrato laboral formativo el art.55.6 del proyecto de ley orgánica de formación profesional establece que las actividades desarrolladas durante los periodos de formación en la empresa deben tener carácter formativo y debe evitarse su utilización inadecuada como actividad productiva y de carácter laboral. Y tampoco cabe que durante la estancia formativa en la empresa se pueda compatibilizar con otro contrato laboral. Cuando se canalice a través del contrato laboral de formación es claro que no computan pues el propio art.11 fija claramente el reparto entre tiempo de trabajo y tiempo de formación. En este caso e tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal. Luego el de formación no podrá ser inferior al 35% en el primer año y el 15% el segundo año, cuando en la regulación anterior era del 15%.

No obstante, dada su interdependencia, la actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un

programa de formación común. Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro y esta es la que se pretende conseguir a través del trabajo.

En la regulación del ET anterior a esta reforma cabía este contrato incluso cuando el aprendiz no hubiera finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, de tal manera que la formación teórica tenía por objeto inmediato completar dicha educación. Ahora nada menciona el RDL 32/2021. Pero según el proyecto de ley orgánica de formación profesional (art.74) debe ponerse al servicio de obtener el título de técnico de formación profesional o un certificado de profesionalidad del mismo nivel. Según este artículo podrán desarrollarse programas formativos en empresas u organismos equiparados dirigidos a personas que no habiendo finalizado la educación secundaria postobligatoria, disponiendo de un contrato de trabajo, deseen cursar el correspondiente programa manteniendo su estatus de trabajador, especialmente personas que hayan abandonado el sistema educativo sin haber obtenido titulación profesional alguna y cuya superación conduzca a un título de Técnico de Formación Profesional. Cabe que se lleven a cabo en el marco de un contrato de trabajo común o en contratos asociados a formación. La formación podrá tener una duración de hasta el doble de años de lo previsto, combinando, en una misma semana, el trabajo remunerado en la empresa u organismo equiparado y la formación en el centro correspondiente.

Es más, el contrato podía celebrarse teniendo ya la formación con lo que se parecía más que a un contrato de formación a uno de prácticas. En efecto, se entendía cumplido el requisito de formación teórica cuando el aprendiz acreditara, mediante certificación de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto de aprendizaje. En este caso cabía un contrato formativo, solo que la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

Lo mismo ocurría cuando se admitía un contrato de formación o aprendizaje para supuestos en que el trabajador hubiera ya prestado servicios en la misma empresa en el puesto de trabajo en que pretendía alcanzar la cualificación, siempre que no hubiera durado más de doce meses. Esta posibilidad no desaparece en la reforma laboral de 2021, que simplemente reduce de 12 a 6 meses las citadas actividades- la expresión es ahora más garantista- o puesto de trabajo que se hubieran llevado a cabo bajo cualquier modalidad contractual.

En la reforma laboral de 2021 ya no se contemplan estos dos supuestos.

- El límite de edad tradicional máxima, por lo general los 25 años, con algunas excepciones, ya no se mantiene, salvo el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, supuesto en el que el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

- La duración del contrato pasa de un máximo de tres años a un máximo de dos y de un mínimo de seis meses a tres. La duración del contrato no parece que esté ya en manos de las partes contratantes ni de la negociación colectiva que en la regulación anterior podía fijar duraciones distintas, atendiendo a las peculiaridades del sector y de los puestos de trabajo a desempeñar. El cambio es importante en la reforma laboral de 2021. La duración "será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años".

- Desaparece la posibilidad de pactar un periodo de prueba, que, heredado del contrato de aprendizaje, siempre se ha contemplado, con lo que no cabe que se dé el supuesto, como en un contrato laboral común, de libre resolución por ambas partes, sino que la empresa, en su caso, tendrá que acudir a la ineptitud del trabajador como causa de despido, es decir, al despido objetivo del art.52 del ET. La mera subjetividad del empleador en la facultad resolutoria durante el periodo de prueba se transforma en causal en un contrato de estas características al tratarse de trabajadores sin experiencia y matriculados en el sistema educativo, por lo que la finalidad formativa del contrato puede justificar la imposibilidad de estipular un periodo de prueba. En el caso del trabajador cabrá acudir a las causas comunes extintivas.

- En materia de condiciones de trabajo los cambios introducidos son de menor importancia. Más bien hay que destacar los que no se han introducido, como un salario mínimo específico para este contrato fuera cual fuera la edad muy inferior al común como han venido solicitando muchas veces las organizaciones empresariales. Se mantiene el inferior al común en contratos formativos de menores de 18 años. La reforma laboral de 2021 al contrario, en defecto de previsión convencional, garantiza una retribución superior a la de 2012, similar a la del contrato de prácticas de la regulación anterior: no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al

setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En materia de tiempo de trabajo se ha flexibilizado la posibilidad de llevar a cabo ciertos trabajos como los nocturnos y el trabajo a turnos, pues, si bien se mantiene la prohibición, "excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad". Entendemos que tal posibilidad debe contemplarse en el plan formativo y autorizarse por la Administración competente por analogía con la formación profesional general (art.58).

- Se mantiene una cotización especial a la Seguridad Social para los contratos formativos en alternancia (nueva disposición adicional cuadragésima tercera).

Fuera de la figura del contrato laboral, no obstante, se contempla la posibilidad de formación dual sin un contrato laboral en los arts. 28 y ss. del RD 1529/2012, de 8 de noviembre. Se trata de proyectos de formación profesional dual en el sistema educativo, con la coparticipación de los centros educativos y las empresas, cuando no medie un contrato para la formación y el aprendizaje. La fórmula es la habitual: convenios de cooperación con los centros de trabajo, programas de formación, mínimo de horas de formación en la empresa, duración de hasta tres años, tutorías. El convenio contemplará, como mínimo, los siguientes aspectos (art.31): el programa de formación, el número de alumnos participantes, el régimen de becas, la jornada y horario en el centro y en la empresa, las condiciones que deben cumplir empresas, alumnos, profesores y tutores y los seguros necesarios para el alumnado y el profesorado para la cobertura de la formación. El alumno tendrá obligación de cumplir con el calendario, la jornada y el horario establecidos en el programa. Los alumnos podrán estar becados por las empresas, instituciones, fundaciones, etc., y/o por las Administraciones, en la forma que se determine para cada proyecto (art.33).

Esta vía de formación profesional se denomina en el proyecto de ley orgánica de formación profesional de "carácter general" frente a la "intensiva" que es la que se canaliza a través de un contrato laboral de formación en alternancia. La diferencia más importante entre ambas es el status de la persona en formación: en la general no hay contrato de trabajo y sí en la intensiva. En la intensiva habrá que combinar la regulación laboral del RDL 32/2021 con el art.67 del proyecto de ley orgánica de formación profesional: la duración de la formación en la empresa u organismo equiparado ha de ser superior al 35% de la duración total de la formación, la realización de manera simultánea, para respetar su carácter dual e integrador, de los periodos de la formación en empresa u organismo equiparado, y de la formación en el centro. Excepcionalmente, podrá optarse, en función de las características de la formación y de la empresa u organismo equiparado, por una estancia anual.

En el proyecto de ley orgánica de formación profesional (art.57 y art.66) en la general, pese a no haber contrato de trabajo de formación se contemplan algunas precisiones indirectamente laborales: por ejemplo, requerirá tener cumplidos los 16 años y haber superado la formación en prevención de riesgos laborales, que será impartida por los centros de formación profesional, en ningún caso tendrá la consideración de prácticas ni supondrá la sustitución de funciones que corresponden a un trabajador o trabajadora, el plan de formación (art.58) debe concretar la distribución del tiempo entre el centro de formación profesional y la empresa, la no realización de la actividad formativa en turnos o periodos nocturnos, salvo la vía excepcional antes mencionada para los laborales. Excepcionalmente, podrán modificarse, previa autorización administrativa, los periodos de realización de la actividad formativa en la empresa u organismo equiparado, en función de las características de los mismos y del plan de formación, y respetando, como mínimo, un mes de vacaciones al año y un día y medio de descanso semanal. Tiene naturaleza de formación práctica tutorizada no generadora de vinculación contractual con el centro de trabajo, sin perjuicio de la organización de percepción de ayudas de transporte u otro tipo durante este periodo (art. 66.4). En la oferta de formación de Grado, C, D, y E excepcionalmente, se permitirá el acceso a los mayores de 16 años incorporados al mercado laboral y en activo, siempre y cuando la normativa reguladora del sector productivo no establezca lo contrario (art.69).

En un marco educativo más que laboral se insertarían las actividades formativas contempladas por la nueva disposición adicional vigesimoquinta del RDL 32/2021 en los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en los artículos 47 y 47 bis del ET. Las acciones formativas deberán desarrollarse durante la aplicación de la reducción de la jornada o suspensión del contrato. En cualquier caso, deberán respetarse los descansos legalmente establecidos y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

### **3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional**

El contrato de prácticas tras la reforma laboral de 2021 pasa a llamarse contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios. Su objeto no varía: el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios que ya se han cursado y dado lugar a la titulación.

Los cambios son menores. Así, el periodo hábil de contratación tras la obtención de la titulación alegada con carácter general se reduce de 4 a 3 años, la duración máxima se reduce de dos años a uno, la retribución ya no toma como referencia el 60% o 75% de la del grupo profesional, sino la total sin que en ningún caso pueda ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en

alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Aquí sí cabe un periodo de prueba que se reduce, en coherencia con la reducción de la duración del contrato, pues en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

Las prácticas concretas o trabajos a llevar a cabo se deben contemplar y especificar en el plan formativo.

Se añade una novedad importante: no podrá celebrarse con quien ya haya "practicado" en la empresa por vías laborales comunes. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses. No se computan a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

En cualquier caso, cabe también una actividad formativa práctica sin canalización posible a través de contratos de formación para la práctica cuando se lleve a cabo por estudiantes pues el contrato se contempla solo para titulados. Así las prácticas contempladas en los planes de estudios, curriculares o extracurriculares, no laborales, que se canalizan a través de las becas, que la reforma laboral de 2021 no ha podido laboralizar. De ahí que la disposición adicional segunda de la reforma laboral de 2021 contemple el Estatuto del Becario. El Gobierno, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma, convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para, en el ámbito del diálogo social, abordar el Estatuto del Becario que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales. En este sentido el propio proyecto de ley orgánica de la formación profesional contempla en su disposición transitoria quinta la transición del sistema de beca para la formación profesional dual, recogido en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre al contrato de formación en el régimen de formación profesional intensiva en un periodo transitorio amplísimo, hasta el 31 de diciembre de 2028.

Como se ha venido exponiendo, hay, por tanto, una doble vía para la formación práctica en las empresas, sea en alternancia o para practicar los conocimientos ya adquiridos en los planes de estudios y con la titulación ya conseguida, que permiten combinar trabajo y formación; cabe formación dual por vías no laborales a través de becas, y cabe prácticas en empresas contempladas por los propios planes de estudios, curriculares y extracurriculares, por las mismas vías no laborales, que se utilizan muchas veces con una finalidad diferente como es el encubrimiento de verdaderos trabajos laborales. Se trata de una cuestión compleja difícil de abordar al

entrar en juego instituciones diversas: gobierno, agentes sociales, sistema educativo, con planteamientos diversos y no necesariamente coincidentes.

#### **4. Balance y perspectivas**

El reto en estos momentos no es solo laboral, dado el bajo número de contratos formativos que se realizan, y que la reforma laboral de 2021 quiere impulsar, sino que afecta a toda la formación profesional, y en especial a la formación dual, que debe adaptarse a las circunstancias cambiantes de la economía y de la tecnología. Y este es el objetivo del proyecto de ley orgánica de formación profesional.

El proyecto de ley orgánica de formación profesional se plantea el gran reto de que toda formación profesional sea dual, pues en España tras la reforma de 2012 no ha acabado de funcionar ni a través de contratos formativos, ni a través de la del sistema educativo mediante becas ni en el sistema de formación para el empleo. Ha alcanzado unos números muy bajos comparados con los que presentan otros países de nuestro entorno, lo que supone un grave problema para el sistema productivo ante los retos del cambio tecnológico y ecológico y sus repercusiones sobre las necesidades de formación del mercado de trabajo. Solo Bulgaria ofrece datos más bajos que España. Este modelo funciona de forma eficaz en otros países y está implementado y probado ya en algunas de las grandes empresas españolas. Pero el éxito social y empresarial depende de su extensión al conjunto de las medianas y pequeñas empresas que forman el tejido empresarial de nuestro país.

Como recuerda la exposición de motivos del proyecto de ley orgánica de formación profesional a la vez que muchas personas no encuentran empleo, el sistema empresarial no logra cubrir algunas de sus ofertas de empleo. Las vacantes son especialmente elevadas en niveles intermedios de cualificación –vinculados a la formación profesional– y, más en concreto, en aquellas actividades directamente relacionadas con la modernización del sistema económico exigida por el cambio tecnológico y la nueva economía verde y azul. El escaso desarrollo de las cualificaciones intermedias en la estructura formativa española exige duplicar, con rapidez, el número de personas con formación intermedia para poder responder a las necesidades del sistema productivo. El número de empleos generados por la digitalización y la transición ecológica, necesitarán ser cubiertos con personas con el nivel de formación profesional de grado medio, que se incluye entre los correspondientes a la enseñanza secundaria postobligatoria. Las previsiones para España en 2025 identifican que el 49% de los puestos de trabajo requerirán una cualificación intermedia, y solo un 14% de puestos requerirán baja cualificación. La ausencia de capacidades y habilidades laborales en muchas personas es un enorme hándicap para la modernización productiva, el crecimiento de la economía española y la productividad, lo que coincide con las advertencias realizadas por organismos europeos.

Entre tanto, la formación profesional continúa lastrada socialmente por una visión no adaptada a la realidad actual, que ha limitado tradicionalmente a tasas reducidas los porcentajes de estudiantes en formación profesional dentro del sistema educativo, privilegiando otros itinerarios de carácter más académico, y a una insuficiente inversión en la oferta de estas enseñanzas, cuando la elevada tasa de desempleo juvenil española desciende más de cinco veces entre titulados de formación profesional. En los últimos años, este proceso está logrando ser revertido, con un crecimiento constante de estudiantes que optan por itinerarios profesionales, pero queda mucho trabajo por hacer.