

La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿la propuesta definitiva?*

The labour market reform and the new learning contract: the last proposal?

Daniel Pérez del Prado**

*Profesor Titular (i) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid*

ORCID ID: 0000-0001-7106-6769

doi: <https://doi.org/10.20318/labos.2022.6633>

Resumen: Los contratos formativos son una pieza clave de cualquier mercado de trabajo, pues proveen de la necesaria cualificación profesional, teórica y práctica o práctica, a quienes se integran por primera vez en la actividad laboral o a quienes necesitan recualificarse, en ambos casos, para adaptarse a las necesidades de los mercados. Esta relevancia es especialmente significativa en un contexto como el actual, marcado por la digitalización, en el que a la necesidad de cubrir determinados tipos de perfiles formativos se une una mayor rapidez en los cambios tecnológicos y, por consiguiente, en los conocimientos necesarios para darles soporte.

En este particular contexto, la reforma laboral 2021 ha procedido a rediseñar la regulación de los contratos formativos en un intento no solamente de acercarlos aún más a la realidad de las empresas en un contexto de cambio disruptivo, sino de recuperar algunos derechos perdidos. El presente trabajo aborda de forma sucinta los principales cambios y se pregunta si, a diferencia de reformas precedentes, estos serán suficientes como para impulsar su uso por parte de nuestro tejido empresarial.

Palabras clave: Reforma laboral, contratos formativos, contrato formativo, contrato en prácticas, contrato para la formación y el aprendizaje, digitalización.

Abstract: Training contracts are a key tool of any labour market as they provide the necessary professional skills, both theoretical and practical or practical, to those who are joining the workforce for the first time or to those who need to be requalified, in both cases, to be adapted to the markets' needs. This relevance is especially significant in a context such as the current one, marked by digitization, in which the need to cover certain types of training profiles is joined by a greater speed in technological changes and, consequently, in the knowledge necessary to support it.

*Este trabajo forma parte del proyecto de investigación "Cambio tecnológico y transformación de las fuentes laborales: Ley y convenio colectivo ante la disrupción digital" (RTI2018-094547-B-C21).

**daniel.perez.delp Prado@uc3m.es

In this particular context, the 2021 Labor Reform has proceeded to redesign the regulation of training contracts in an attempt not only to bring them even closer to the reality of companies in a context of disruptive change, but recovering some lost rights. This paper succinctly addresses the main changes and wonders whether, unlike previous reforms, this will be enough to promote its use by our business.

Keywords: Labour market reform, learning contract, training contract, digitalization.

1. El motivo del cambio: la historia de un fracaso permanente y cambios que no cambian nada

En su maravillosa novela *1, 2, 3, 4*, Paul Auster nos narra el discurrir de la vida o, mejor dicho, de las vidas de un mismo individuo en contextos muy diferentes y cómo ello determinaba que el devenir de su existencia transitara por derroteros muy distintos, por más que determinados puntos de referencia, su entorno vital, su familia, sus amigos, fueran siempre los mismos. Con ello conseguía hacernos reflexionar acerca de cómo los cambios a lo largo de la vida, deseados o no, pueden determinar que las trayectorias personales de los seres humanos acaben en finales dispares, por más que hayan podido comenzar en una misma línea de salida.

Al leer la reforma operada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo¹ (en adelante RDL 32/2021) no puede dejar de establecerse un cierto paralelismo con esta novela, pues al protagonista de estas reflexiones, el contrato formativo (o contratos, según se vea, cuestión de la que hablaremos más adelante) se le ha sometido a numerosísimos cambios a lo largo de su historia sin que, sin embargo, a diferencia de lo que le ocurría Ferguson, el del libro, hayamos conseguido cambiar lo más mínimo la realidad práctica de una tipología contractual, por otra parte, esencial para nuestro mercado de trabajo, especialmente si se tienen en cuenta los retos a los que se enfrenta ante el fenómeno de la digitalización de la economía.

En efecto, los contratos formativos son una pieza esencial en el engranaje institucional del mercado de trabajo, pues es uno de los mecanismos que permiten incrementar y/o adaptar los niveles formativos de la mano de obra. La formación ha sido siempre un elemento clave para un más eficiente funcionamiento del mercado de trabajo y, por ende, del conjunto de la economía. La evidencia empírica demuestra que a mayores niveles de educación y formación se consiguen mejores condiciones de trabajo y, en particular, salariales; se alcanzan mayores niveles de productividad, lo cual es especialmente importante en un país como el nuestro en el que esta variable muestra un comportamiento muy particular²; o se mejora la empleabilidad tanto en el caso de los ocupados como en el de los desempleados³. Para España en concreto, se han encontrado efectos positivos tanto de la formación básica en la empleabilidad de los sujetos, especialmente cuando se combina con otras políticas activas de empleo; como de la específica, para la que se observaría un efecto a corto plazo positivo, aumentando la tasa de ocupación, la estabilidad de los contratos laborales y los ingresos⁴.

¹ BOE 30/12/2021, núm. 313.

² BOERI, T.; VAN OURS, J., *The economics of imperfect labour markets*, Princeton University press., Princeton, New Jersey, 2008, pp. 222-231.

³ FROELICH, D. E.; BEUSAERT, S.; SEGERS, M.; GERKEN, M., "Learning to stay employable", *Career Development International*, vol. 19, 5, 2014, Emerald Group Publishing Limited, Bradford, United Kingdom, pp. 508-525.

⁴ AIREF, *Estudio Programa Políticas Activas de Empleo*, AIREF, 2018, pp. 69-70, fecha de consulta 17 enero 2022, en https://www.airef.es/wp-content/uploads/2019/06/Estudio3-PAE/protegido_Proyecto_03.pdf.

Esta relevancia que la formación tiene en general se incrementa cuando se la enmarca en el contexto particular de la revolución tecnológica. La Comisión Europea ha señalado que «en el mundo del mañana, si queremos controlar nuestro propio destino, confiar en nuestros medios, valores y posibilidades, debemos contar con ciudadanos capacitados y capaces digitalmente, trabajadores con competencias digitales y muchos más expertos en el sector digital que en la actualidad. [...] Las competencias digitales serán esenciales para reforzar nuestra resiliencia colectiva como sociedad. Las capacidades digitales básicas para todos los ciudadanos y la oportunidad de adquirir nuevas competencias digitales especializadas para los trabajadores son un requisito previo para participar activamente en el Decenio Digital, tal como se explica en la Agenda de Capacidades Europea»⁵. En este sentido, ya en España, el Plan Nacional de Competencias Digitales propugna «garantizar la formación e inclusión digital de la ciudadanía y los trabajadores, no dejando a nadie atrás en el proceso de transformación digital de la sociedad y la economía». Sin embargo, la estrategia española frente al reto digital lo trasciende para alcanzar también la educación y la formación profesional entre otras áreas relevantes⁶. Bajo este prisma, es imposible no concebir también los contratos formativos como una pieza más de ese engranaje en necesaria transformación.

Sin embargo, a pesar de su importancia los contratos formativos son una tipología contractual que no ha terminado de funcionar. De acuerdo con los datos ofrecidos por la Estadística de Contratos, de los 18.506.494 contratos que se firmaron en 2021⁷, 80.080 lo fueron en prácticas, mientras que 30.672 lo fueron para la formación y el aprendizaje. Esto supone un 0,4% y 0,2% del total respectivamente o, si se prefiere, en conjunto los contratos formativos representaron el 0,6% del total de contratos firmados en ese año. Si tenemos en cuenta que estas modalidades contractuales se centran fundamentalmente en los jóvenes, podemos observar cómo la situación no mejora en exceso. En la franja de menores de 29 años, para el mismo período, el número de contratos en prácticas ascendió 1,2% y el de formación y al aprendizaje al 0,4%, esto es, ambos representaron el 1.6% de los contratos que se firmaron con menores de 29 años.

Este es un mal que acompaña a los contratos formativos desde su creación y, por tanto, el objetivo principal a alcanzar por todas y cada una de las reformas laborales o modificaciones legislativas que lo han abordado. Para que pudiera ser una herramienta valiosa en la lucha contra el tradicionalmente elevado desempleo juvenil era imprescindible que fuera utilizado por las empresas. A pesar de las numerosísimas reformas que ha sufrido (si las cuentas no nos fallan, diez desde la aprobación del ET de 1995), ni lo uno ni lo otro se ha conseguido. El desempleo juvenil ha seguido siendo un problema central de nuestro mercado de trabajo y estos contratos una herramienta muy residual en la lucha contra el paro.

De ahí que el objetivo fundamental de este trabajo sea realizar un repaso muy sucinto de las principales novedades introducidas por el RDL 32/2021 como paso previo para intentar solventar la duda de si esta vez será la definitiva, si la reforma propulsará el empleo de los contratos formativos entre nuestras empresas.

⁵ COMISIÓN EUROPEA, *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Brújula Digital 2030: el enfoque de Europa para el Decenio Digital. COM(2021) 118 final*, Comisión Europea, Bruselas, 2021, fecha de consulta 17 enero 2022, en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0118&from=en#footnoteref12>. Por su parte, la Agenda de Capacidades Europea pretende dar respuesta, entre otros, al mandato del Pilar Europeo de Derecho Sociales y su plan de acción en esta materia. Su contenido completo puede consultarse aquí: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0274&from=EN>

⁶ Véanse los componentes 19, 20, 21 y 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

⁷ Último dato disponible por año completo que, además, tiene la virtud de haber sido relativamente normal en cuanto al funcionamiento del mercado de trabajo y de la economía a pesar de la pandemia. No se incluyen las conversiones ni las adscripciones en colaboración social.

2. Los cambios introducidos por la reforma laboral 2021

2.1. ¿Un contrato o dos?

En su origen, la confluencia entre formación y Derecho del Trabajo se articuló a través del contrato de aprendizaje, única modalidad contractual especial a la que se encargó la formación práctica, mediante el desempeño del trabajo, desde la Ley de 17 de julio de 1911 hasta la Ley del Contrato de Trabajo de 1944⁸. No fue hasta la Ley 16/1976 de 8 de abril, de Relaciones Laborales⁹, cuando este contrato se escindió en dos, uno para la formación práctica propiamente dicha y otro para la teórico-práctica¹⁰, situación que se ha mantenido hasta nuestros tiempos con los distintos textos del ET. Ello era lógico pues, *prima facie*, lo que puede aportar el mundo del trabajo a la formación es precisamente el elemento práctico, sofisticándose después para combinar y aunar mejor teoría y práctica.

Desde que apareciera, por tanto, el contrato para la formación –en sus diferentes denominaciones–, la doctrina ha sostenido que nos encontrábamos ante dos modalidades contractuales diferentes, por más que ambas estuvieran alojadas en un mismo precepto, el art. 11 ET, y compartieran una misma estrategia y objetivo, el incremento de los niveles formativos, fundamentalmente de los jóvenes, aunque con tácticas diferentes. Mientras que en el contrato en prácticas de lo que se trataba y trata es de adquirir experiencia profesional, en el de formación (ahora, en alternancia) se combinaba formación teórica y práctica¹¹.

Desde esta perspectiva, resulta difícil reunificar ambas modalidades contractuales siempre que se mantenga esa táctica bifronte en lo formativo, esto es, siempre que se distinga entre la formación práctica y teórico-práctica. A este respecto, aunque la simplificación de los contratos ha sido uno de los objetivos abiertamente declarados del Gobierno, entre otros lugares, en el componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, lo cierto es que parecía que los contratos formativos escapaban a esta meta, pues sobre estos se decía que «se pretende establecer una regulación eficaz de los contratos formativos, 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»¹².

Sin embargo, la exposición de motivos del RDL 32/2021, al explicar la reforma del art. 11 ET, señala que «supone en sí un cambio de modelo, estableciéndose un contrato formativo con dos modalidades». Esta configuración es confusa. Es cierto que, si establecemos como género el contrato formativo, podría admitirse la existencia de dos especies, modalidades, tipos o clases. Pero también lo es que, si se amplía el foco y el género es el contrato de trabajo, podemos encontrar múltiples especies, modalidades, tipos o clases en función del criterio de la clasificación que empleemos, régimen jurídico, tipo de actividad, forma, duración, etc. En uno y otro caso, tradicionalmente a esas distintas especies, modalidades, tipos o clases se les ha venido denominando también con su género, el contrato. En este sentido, puede afirmarse que el ET sigue una suerte de sinécdoque técnica. Por ejemplo, en el art. 15 ET, tras afirmar que «el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo

⁸ Gaceta de Madrid de 19 de julio de 1911, núm. 200, y Decreto de 31 de marzo de 1944, por el que se aprueban los textos refundidos de las Leyes de Contrato de embarque, aprendizaje y trabajo de mujeres y niños y trabajo a domicilio (BOE 11 de abril de 1944, núm. 102 –art. 122 y ss.–). Anteriormente, la Ley de 21 de noviembre de 1931 de contrato de trabajo (Gaceta de Madrid de 22 de noviembre de 1931, núm. 326) lo mantuvo una modalidad contractual especial (art. 6).

⁹ BOE 21 de abril de 1976, núm. 96

¹⁰ PRADOS DE REYES, F. J., *Contrato de aprendizaje, el*, Universidad de Granada, Granada, 1979.

¹¹ ALONSO GARCÍA, M., *Curso de derecho del trabajo*, 7a ed. actualizada, Ariel, Barcelona, 1981, p. 285; M. ALONSO OLEA, *Introducción al derecho del trabajo*, 6ª ed., rev. renovada y amp, Civitas, Madrid, 2002; PRADOS DE REYES, F. J., *Contrato de aprendizaje, el*, cit.

¹² Componentes 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y exposición de motivos del RDL 32/2021.

indefinido o por una duración determinada», continúa señalando que «podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos.». Lo mismo ocurría con la versión anterior del art. 11 ET, que utilizaba la denominación de “contrato” para cada modalidad. Así ha sido durante años y lo ha entendido también la doctrina pacíficamente hasta ahora¹³. El resultado es que a las modalidades, clases o tipos contractuales se les ha venido denominando también “contratos”.

Dicho esto, es probable que esta sea una mera cuestión lingüística que produzca pocos efectos prácticos¹⁴. En ella se deja notar la influencia de la propuesta conocida como “contrato único” que, aunque de momento ha sido desechada por los agentes sociales y el Gobierno, ha producido el efecto beneficioso de simplificar el panorama contractual, acertadamente en el caso del contrato de obra, y de forma forzada en el que ahora analizamos. No obstante, este intento de unificación de los contratos formativos sí ha producido un resultado positivo, pues la estructura del art. 11 ET es hoy mucho más coherente y ordenada que en versiones anteriores, lo que facilitará a buen seguro su comprensión, reforzando la seguridad jurídica.

2.2. ¿Más flexible, menos flexible o flexiseguro?

Si analizamos los cambios introducidos en los contratos formativos desde una perspectiva general, probablemente sea el último de los adjetivos del título el que más se aproxime al resultado final. Si se prefiere, en la nueva regulación de los contratos formativos se respira el espíritu de la reforma. De ella se ha dicho que es una reforma sensata¹⁵, por equilibrada. De esta parte particular de ella, sin lugar a dudas que puede afirmarse lo mismo.

Por un lado, porque no se ha producido un cambio radical en la regulación de estas modalidades contractuales¹⁶. Al contrario, hay determinados elementos que no se han alterado o se han alterado mínimamente respecto de su formulación anterior. Tal es el caso de buena parte de las reglas comunes (acción protectora de la Seguridad Social, interrupción del cómputo de la duración, forma, participación de la negociación colectiva sectorial y conversión en caso de fraude de ley); o el mantenimiento de lo que podríamos denominar como “reglas antiabuso” –con un mínimo retoque en cuanto al tiempo máximo de referencia– o la regla general para fijar la retribución (a salvo lo que diremos más adelante), en el caso del contrato en prácticas; o la existencia de un plan formativo individual, de dos tutores o la prohibición de la realización de horas extraordinarias, trabajo nocturno y a turnos, en el actual contrato en alternancia. No hubiera tenido tampoco sentido, en relación a este último contrato, alterar los títulos formativos exigidos, máxime cuando estaba tan reciente la incorporación de los universitarios (véase Tabla 1). También es mínimo el cambio introducido, en este mismo contrato, respecto del tiempo de trabajo efectivo, cuyo límite máximo el primer año se reduce del 75% al 65%, quedando inalterado el previsto para el segundo año. De esta forma se

¹³ ALBIOL MONTESINOS, I., *Contratos formativos: prácticas y aprendizaje*, Tirant lo Blanch, 1994; CARDENAL CARRO, M., *Contratos de trabajo formativos*, Aranzadi, Pamplona, 1997; RABANAL CARBAJO, P. F., *Los contratos de trabajo formativos*, Dykinson, Madrid, 2002. Incluso también se usa la sinécdoque para submodalidades dentro de cada una. Ad. Ex. FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Los contratos de trabajo formativos en prácticas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014.

¹⁴ Aunque no la única que nos ha dejado el texto de la reforma. A este respecto véase RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C., “Así es el RDL 32/2021 (I): reflexiones sobre el lenguaje de la norma”, *Trabajo, Persona, Derecho y Mercado*, 2022, fecha de consulta 19 enero 2022, en <http://grupo.us.es/iwpr/2022/01/16/asi-es-el-rdl-32-2021-y-ii-reflexiones-sobre-el-lenguaje-de-las-normas-laborales/>; “Así es el RDL 32/2021 (y II): reflexiones sobre el lenguaje de la norma”, *Trabajo, Persona, Derecho y Mercado*, 2022, fecha de consulta 19 enero 2022, en <http://grupo.us.es/iwpr/2022/01/16/asi-es-el-rdl-32-2021-y-ii-reflexiones-sobre-el-lenguaje-de-las-normas-laborales/>.

¹⁵ MERCADER UGUINA, J. R.; DE LA PUEBLA PINILLA, A., “La Reforma Laboral de 2021: elogio de la sensatez”, *El Foro de Labos*, 2021, fecha de consulta 19 enero 2022, en <https://www.elforodelabos.es/la-reforma-laboral-de-2021-elogio-de-la-sensatez/>.

¹⁶ PRADOS DE REYES, F. J., “Contratos formativos en la reforma laboral de 2021”, *Los Briefs de la AEDTSS*, 2022, fecha de consulta 19 enero 2022, en <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/Contratos-formativos-en-la-reforma-laboral-2021.pdf>.

amplía mínimamente el tiempo posible dedicado a la formación cuando probablemente más se necesita, lo que va en la línea de reforzar el plano formativo de estos contratos, tal y como se indicará inmediatamente.

Por otro lado, cuando la norma decide introducir cambios, en algunas ocasiones lo hace con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras en formación, auténtico *leitmotiv* del conjunto de la reforma. Pero, en otras también se observan mejoras que facilitan la gestión de este tipo de trabajo o contratos por parte de las empresas. Este sentido, podría afirmarse que se rompe la línea de acción observada en las últimas décadas tendente hacia una flexibilización de la regulación con el objetivo de fomentar el empleo juvenil, en algunas ocasiones incluso en detrimento de la propia acción formativa¹⁷. La reforma pretende demostrar, y este es un ejemplo más, que la mejora de condiciones de trabajo no tiene por qué estar reñida con el interés empresarial¹⁸.

Comenzando precisamente por esta mayor protección, sin lugar a dudas que puede incluirse dentro de este ámbito la reducción de las duraciones máximas de ambas modalidades contractuales; o la compresión del período de referencia de la titulación requerida para celebrar un contrato en prácticas (véanse Tablas 1 y 2). En ambos casos se pretende limitar la posible existencia de abusos, potenciando el objetivo de inserción laboral que tradicionalmente han tenido estos contratos.

También redundará en beneficio de las personas trabajadoras la elevación a rango legal de determinadas cuestiones que, aunque ya aparecían en la regulación reglamentaria, sin embargo, ahora se ven reforzadas por el hecho de regularse directamente por ley. Con ello se potencia el objeto de estas modalidades contractuales, lo que va en la línea de lo anteriormente expresado: estas modalidades han de ser un estadio puntual, normalmente de inserción inicial o reinserción, dentro de la carrera profesional de las personas trabajadoras.

La eliminación del período de prueba en el contrato en alternancia y su simplificación y reducción a un mes en el de prácticas pueden ser incluidos también en este apartado. Por lo que respecta al primero, el cambio podría explicarse por una supeditación al elemento formativo a cualquier otro, incluido el productivo. Desde esta perspectiva, no tiene sentido el período de prueba, pues la persona trabajadora no se incorpora a la empresa (principalmente) para trabajar de forma estable y producir, sino para formarse. En un sentido similar, también puede afirmarse que cuando se forma a la persona se la está en cierto sentido sometiendo a prueba. El conjunto del período contractual cumpliría esta función aneja, que tendría una duración muy superior a la habitual, pues iría ligada al conjunto del proceso de aprendizaje y al hecho de que la persona trabajadora consiga culminarlo con éxito. Desde cualesquiera de estos dos motivos, podría argumentarse la eliminación del período de prueba también del contrato en prácticas. Esto sería coherente con el objeto formativo y no productivo de ambos contratos y con que se encuentren excluidos de la indemnización prevista en el art. 49.1 c) ET, de lo que se deduce que no hay expectativa de permanencia de ningún tipo (STS 6 de octubre de 2020 –Rec. 4138/2018–), sino meramente formativa. También es coherente con el hecho de que, si al término del contrato la persona sigue en la empresa, no se admita un nuevo período de prueba (art. 11.4 g) ET) pues, insistimos, ya habría estado sometida a prueba durante todo su período de formación.

Por otra parte, en lo que respecta al contrato en prácticas, se produce más una simplificación que mejora, pues la remisión al convenio colectivo se hace sin límite alguno, por lo que cabría aplicar lo dispuesto en el art. 14 ET. Aún así, la regla subsidiaria de un mes puede actuar como

¹⁷ LÓPEZ GANDÍA, J., “El contrato de aprendizaje y el contrato en prácticas en la perspectiva de la reforma del mercado de trabajo”, *Cuadernos de relaciones laborales*, 4, 1994, Escuela de Relaciones Laborales, pp. 129-134; MORENO MÁRQUEZ, A. M., “Los contratos formativos”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 107, 2010, p. 160.

¹⁸ TODOLÍ SIGNES, A., *Regulación del trabajo y política económica. De cómo los derechos laborales mejoran la Economía*, Thomson Aranzadi, Pamplona, 2021.

ancla, sujetando a la negociación colectiva a este límite o entornos cercanos. Sea como fuere, una regulación coherente con su finalidad formativa hubiera invitado, como se ha dicho, a eliminarlo aquí también. El hecho de que la formación sea solo práctica no justifica este tratamiento diferente.

En síntesis, el debate se circunscribe a considerar si los contratos formativos son contratos “productivos” en el sentido de que si la persona en formación no alcanza un determinado rendimiento económico ha de darse la posibilidad a la empresa de extinguir en el marco del art. 14 ET, lo que implica la supeditación del elemento formativo a este; o si por el contrario, la función formadora prepondera siempre, lo que implica que el rendimiento ha de valorarse a lo largo de todo el período formativo, de suerte que el conjunto del contrato serviría también a modo de período de prueba.

También van en la línea de procurar una mejora en las condiciones de trabajo los cambios introducidos en materia retributiva. La estrategia seguida es la de situar al contrato en alternancia en un nivel inferior, permitiendo al empresario una imputación de costes de la formación vía salario superior a la del contrato en prácticas, lo que es coherente con la formación dispensada en uno y otro. Esto se observa, tanto en la regla general, como en la subsidiaria para el caso de ausencia de regulación convencional.

En ambos contratos, la regla general no cambia, pues la voz cantante la tiene la negociación colectiva –sin distinción o preferencia–. De esta forma se deja vía libre a las partes para imputar los costes de la formación vía salario en la forma que estimen oportuna. No obstante, el límite es distinto de acuerdo con la jerarquía mencionada. Mientras que en el contrato en alternancia no podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo, en el contrato en prácticas, cuyos costes son menores y por ello se sitúa en el peldaño superior, no podrá ser inferior, ni la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni –en su defecto, habría que entender– al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Lo mismo ocurre con las reglas de carácter supletorio, para cuando no existe regulación convencional. La reforma opta por introducir los porcentajes mínimos previstos para el contrato en prácticas en su regulación anterior en el contrato en alternancia. El cambio no es baladí, pues en realidad vuelve a establecerse una estructura coherente en atención a la ordenación antes mencionada. Así, en defecto de regulación convencional, la remuneración no podrá ser inferior al 60% o 75% el primer y segundo año respectivamente 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 el escalón superior, para el contrato en prácticas, la regla es que la retribución será la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas «en proporción al tiempo de trabajo efectivo». Esa jerarquía superior se observa en el hecho de que no se permite, en defecto de convenio, imputación de costes –lo que lanza también un mensaje a la negociación colectiva– y en el inciso final que, más que una referencia al contrato a tiempo parcial, ha de entenderse como sinónimo de que la retribución del contrato en prácticas no puede ser nunca inferior al contrato en alternancia, dado que aquél no tiene formación teórica que descontar al «tiempo de trabajo efectivo».

En este grupo de medidas puede destacarse también la recuperación del número de contratos por tamaño del centro de trabajo, lo que se deja a la regulación reglamentaria junto con otras garantías en el ámbito formativo (art. 11.4 i) ET), y los derechos de información de la representación de las personas trabajadoras (art. 11.5 ET).

Por último, y solo para el contrato en prácticas, también redundará en una mejora de las condiciones de trabajo la prohibición de realización de horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 ET. De esta forma, se extiende aquí lo anteriormente previsto para el contrato para la formación y el aprendizaje –que mantiene el contrato en alternancia–, lo que es coherente con la supeditación de la función formativa a lo que anteriormente hemos llamado “productiva”.

Por lo que hace a los aspectos que permiten una mejor o más fácil gestión de estas modalidades contractuales por parte de las empresas, debemos destacar la posibilidad de celebrar contratos en alternancia a tiempo parcial y su uso también junto a medidas de flexibilidad interna (art. 11.4 f) ET).

También la elevación del límite de edad para poder celebrar un contrato en alternancia. La reforma consolida el tope que operara de forma temporal con la reforma de 2012 y amplía el número de excepciones. Tan es así, que es difícil saber ya si la regla general sigue siendo una edad máxima o la ausencia de edad alguna¹⁹. A saber, no existe límite en el caso de títulos universitarios, títulos de formación profesional de nivel 3, personas con discapacidad, personas en situación de exclusión social (art. 11.4 d) ET) y determinados programas de empleo y formación.

En relación con esto último, lo cierto es que la relación entre el art. 11.2.b) ET y la DF 2ª RDL 32/2021 (nueva DA 9ª de la Ley de Empleo) es ciertamente farragosa. El primero dispone que «en el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de [...] programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, [...], el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años». En la segunda, se establece que «las personas trabajadoras mayores de 30 años que participen en programas públicos de empleo y formación previstos en este texto refundido de la Ley de Empleo, podrán ser contratadas mediante el contrato formativo previsto en el artículo 11.2 ET». De la confluencia de ambos hay que entender que, como excepción de la excepción, cuando se trate de un programa público de empleo y formación (no así los privados) de los cubiertos por la Ley de Empleo, no se aplicará límite de edad²⁰.

Por otro lado, también va en esta dirección, la regla antiabuso del contrato en alternancia, mucho más sencilla y, por tanto, mucho más transparente para la empresa que la anterior. De hecho, podría resumirse en la máxima “un título, un contrato”, incluso cuando se trabaje en varias empresas, aunque en este último caso sólo tendrán que tener precaución de no superar el límite máximo fijado por el plan o programa formativo correspondiente (dos años, como mucho).

En este mismo ámbito debe precisarse que, si bien anteriormente hemos hecho referencia al hecho de que determinados contenidos de la regulación reglamentaria de la formación habían sido elevados a rango legal, existe un elemento que trasciende a la mera elevación. Con anterioridad a la reforma, el art. 30 RD 1529/2012 preveía la participación de la empresa en la conformación del plan formativo individual pero únicamente en el ámbito de la formación dual. La reforma introducida en el art. 11 ET extiende tal colaboración al conjunto de la regulación. De esta forma, los contratos formativos se “dualizan”, en el sentido de que la formación dual inspira ahora el conjunto de la regulación²¹ y, en este particular, permitiendo un elemento sin duda de primer orden, cual es que las empresas puedan conformar el plan formativo individual.

Por cierto, que, a este respecto, la nueva regulación parece reflejar una cierta ambivalencia entre “plan” y “programa”, aunque suele preferirse la primera denominación. La regulación reglamentaria deberá aclarar si el “plan” formativo individual forma parte de un “programa” de formación común en el caso del contrato en alternancia. De lo regulado hasta ahora parece deducirse que el “plan” recogerá en ambos contratos los contenidos de la formación práctica, mientras que el “programa”, incluirá en el de alternancia, no solamente el “plan” de formación, sino también los aspectos formativos teóricos. Deslindar estos elementos es crucial, máxime cuando hasta ahora la terminología en el ámbito reglamentario ha sido diferente.

¹⁹ De hecho, el propio precepto relega a un segundo apartado el límite de la edad.

²⁰ En el mismo sentido, ROJO TORRECILLA, E., “Estudio de la reforma laboral de 2021 (III). Los renovados contratos formativos.”, *El Blog de Eduardo Rojo. El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2021, fecha de consulta 19 enero 2022, en http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/01/estudio-de-la-reforma-laboral-de-2021_4.html.

²¹ RODRÍGUEZ ROMERO, R. M., “Los contratos formativos a la luz del RDL 32/2021: necesario cambio de modelos con resultados aún inciertos”, *Los Brief de la AEDTSS*, fecha de consulta 17 enero 2022, en <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/rosa-rodriguez.pdf>.

Tabla 1. Tabla comparativa de la reforma del contrato en alternancia y el contrato para la formación y el aprendizaje

Reforma 2021	Regulación 2012-2021
Sin límite / 30 años. Sin límite para las personas con discapacidad	25 años / 30 años. Sin límite para las personas con discapacidad
Carencia de título formativo, incluidos los universitarios	Carencia de título formativo, incluidos los universitarios *
Programa de formación común (se eleva a rango legal)	Art. 30 RD 1529/2012 (programa de formación)
Dos tutores (se eleva a rango legal)	Art. 20 RD 1529/2012
Plan formativo individual	Art. 21 (acuerdo para la actividad formativa) y art. 30 RD 1529/2012 (Programa de formación)
Duración: 3 meses / 2 años	Duración: 1 año / 3 años
Reglas antiabuso: <ul style="list-style-type: none"> • Un contrato por título • Varias empresas por mismo título siempre que se trate de actividades distintas y no se superen los dos años • Si se ha desempeñado la actividad anteriormente en la empresa durante tiempo superior a 6 meses 	Reglas antiabuso: <ul style="list-style-type: none"> • Expirada la duración del contrato el trabajador no podrá ser contratado por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional. • Si se ha desempeñado la actividad anteriormente en la empresa durante tiempo superior a 12 meses
Tiempo Trabajo Efectivo: 65%-85%	Tiempo Trabajo Efectivo: 75%-85%
No podrán realizar horas extraordinarias, ni complementarias. Tampoco trabajo nocturno o a turnos, salvo excepciones.	No podrán realizar horas extraordinarias. Tampoco trabajo nocturno o a turnos, salvo excepciones.
No podrá establecerse prueba	Art. 10 RD 1529/2012: Se estará a lo dispuesto en el art. 14 ET. Si al término del contrato la persona trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato para la formación y el aprendizaje a efectos de antigüedad en la empresa
Retribución: La retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. En defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo	Retribución: La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
Seguridad Social: Todas las contingencias. Nuevas reglas de cotización	Seguridad Social: Todas las contingencias.

*introducido por la DF 36ª Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 (BOE 31/12/2020, núm. 341).

Tabla 2. Tabla comparativa de la reforma del contrato en prácticas

Reforma 2021	Regulación 2012-2021
Límite obtención título: 3/5 años	25 años / 30 años. Sin límite para las personas con discapacidad
Duración: 6 meses / 1 año	Carencia de título formativo, incluidos los universitarios *
Reglas antiabuso: <ul style="list-style-type: none"> • Misma o distinta empresa por tiempo superior al máximo previsto en virtud de la misma titulación. • Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. 	Reglas antiabuso: <ul style="list-style-type: none"> • Misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años previsto en virtud de la misma titulación. • Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.
Prueba: en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.	Prueba: el periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.
Plan Formativo Individual y tutor: El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.	Sin previsión, salvo lo previsto para la formación dual en el RDL 1529/2012.
Prohibición horas extra, salvo art. 35.3 ET	Sin previsión
Retribución: La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente. En ningún caso la retribución podrá 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	Retribución: será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
Seguridad Social: Todas las contingencias. Nuevas reglas de cotización	Seguridad Social: Todas las contingencias.

2.3. ¿Será la reforma efectiva?

Como se ha señalado anteriormente, desde la aprobación del ET de 1995, estas modalidades contractuales han sufrido, salvo error, diez reformas o modificaciones legislativas. El motivo, declarado o no, de todas ellas era impulsar la utilización de estas modalidades contractuales como una vía de lucha contra el persistentemente alto desempleo juvenil mediante un instrumento a priori muy eficaz como es la formación. La estrategia empleada ha sido en la práctica totalidad de los casos una continua flexibilización de su regulación que, sin embargo, la ha vuelto bastante más compleja. Baste comparar la evolución del literal del art. 11 ET en las diferentes versiones legislativas para corroborar esta afirmación. Sea como fuere, como en tantos otros ámbitos, el resultado de esa acción flexibilizadora ha sido una degradación de las condiciones de trabajo sin que, paradójicamente, se haya incrementado su uso en términos porcentuales, ni con carácter general, ni para la franja de edad de los más jóvenes. En este trabajo hemos ofrecido el dato más reciente, pero basta consultar la serie histórica²² para comprobar que su escasa utilización es un problema enquistado de nuestro mercado de trabajo ¿Conseguirá la reforma ponerle fin de una vez por todas?

De lo dicho hasta ahora del nuevo art. 11 ET parece difícil extraer una conclusión al respecto. Como hemos tenido ocasión de ver, los elementos de la regulación que han sido reformados, en ocasiones lo han sido para mejorar las condiciones de trabajo de las personas contratadas bajo estas modalidades contractuales, mientras que en otras parece que el resultado beneficiará más el interés empresarial. Con independencia de esto, la experiencia práctica nos ha demostrado que la flexibilización de la regulación, en teoría más favorable a los intereses empresariales –o, al menos, frecuentemente reclamados por las empresas– no ha producido los resultados esperados en lo que hace a situar estas modalidades de contractuales en unos niveles de uso aceptables.

Así las cosas, quizá la clave no se encuentre en el art. 11 ET, sino en la DA 2ª RD 32/2021, que dispone que «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». El éxito de esta negociación resulta a nuestro juicio clave para determinar la de los contratos formativos.

No debe perderse de vista que las becas y prácticas no remuneradas²³ son sustitutivos de los contratos formativos. En Economía se dice que un bien es sustitutivo perfecto de otro cuando son intercambiables. Esto implica que la subida del precio de uno supone un aumento de la demanda del otro debido a que los consumidores simplemente dejan de utilizar el primero, más caro, para emplear el segundo, más barato y que les reporta la misma utilidad. El adjetivo “perfecto” indica precisamente este último matiz, la utilidad es idéntica, frente a los imperfectos, en los que la sustitución es solo parcial²⁴.

Pues bien, a nuestro juicio, las becas y prácticas no remuneradas son sustitutivos perfectos del contrato en prácticas porque aquellas empresas que deseen formar empleados desde el punto de vista práctico pueden recurrir a estas a un “precio” mucho menor que en el caso de los contratos.

²² EPA, Asalariados por tipo de contrato o relación laboral, sexo y grupo de edad, INE, <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4864&L=0>

²³ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., “Las prácticas no laborales y las becas como mecanismos para favorecer la transición de la formación al empleo de los jóvenes: entre la preparación para la inserción laboral y el abuso”, en *Jóvenes y empleo. Una mirada desde el derecho, la sociología y la economía*, Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud. Fundación de Ayuda contra la Drogadicción (FAD), 2016, pp. 61-84, fecha de consulta 23 enero 2022, en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6149188>.

²⁴ STIGLITZ, J. E., *Microeconomía*, 2ª Edición inglesa, Ariel, Barcelona, 2001, pp. 90-93.

En el supuesto del contrato en alternancia se podría hablar de una sustitución imperfecta, pues la beca o práctica no remunerada no garantiza que la persona trabajadora pueda terminar adquiriendo el título, sino que esto depende de su labor paralela en el ámbito formativo. Sea como fuere, aquí también hay sustitución, pues al menos se obtiene la formación práctica de acuerdo con las necesidades de la empresa. En ambos casos, el marco normativo de estas, la flexibilidad con que puedan usarse y la delimitación de su campo de actuación frente a los contratos formativos determinan sin lugar a dudas el grado de utilización de estos. De ahí que pueda argumentarse que no puede articularse una reforma de los contratos formativos que pretenda ser eficaz sin abordar la del conjunto de herramientas que sirven a su mismo fin en el mercado de trabajo²⁵.

En este sentido, pareciera que la reforma opta por una delimitación clara entre ambas figuras, de tal suerte que los contratos formativos se circunscribirían a la formación reglada, mientras que las becas y prácticas no remuneradas a la no reglada. Está por ver si el plan es finalmente este y, de ser así, si podrá ser llevado a la práctica, dada la fuerte oposición que en otras ocasiones ha despertado la regulación de las becas y prácticas no remuneradas²⁶.

3. A modo de conclusiones

A lo largo de estas páginas hemos tenido ocasión de analizar de forma sucinta los cambios introducidos por la reforma laboral 2021 en los contratos formativos. De este análisis hemos podido obtener dos conclusiones principales.

Por un lado, el intento político de simplificar aquí también el panorama contractual ha resultado en la práctica infructuoso, por más que la nueva estructura del art. 11 ET es mucho más coherente que la de redacciones anteriores. Por otro, los cambios introducidos siguen fielmente el espíritu del RDL 32/2021, de suerte que los contratos formativos son buen ejemplo de la “sensatez” con que se ha descrito a esta nueva reforma laboral.

Aun así, no son pocos los interrogantes que la nueva redacción suscita, destacando entre ellos si servirá para impulsar de una vez por todas la utilización entre el tejido empresarial español de unas modalidades contractuales con enorme potencial. Paradójicamente, es probable que la respuesta a esta pregunta no venga dada por esta modificación legislativa, sino por una que está aún por venir, la del Estatuto del becario. Veremos.

²⁵ Aunque también se han señalado otros factores, como «la falta de una política formativa en nuestras empresas, circunstancia favorecida por la escasa dimensión media de sus plantillas». ESTEBAN LEGARRETA, R., “Propuestas para realizar la contratación formativa en el contexto de la reforma del Estatuto de los Trabajadores”, *NET21*, 2021, fecha de consulta 23 enero 2022, en <https://www.net21.org/propuestas-para-realizar-la-contratacion-formativa-en-el-contexto-de-la-reforma-del-estatuto-de-los-trabajadores/>. En el mismo sentido BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., “Régimen normativo del Contrato Fijo-Discontinuo y de la Contratación Temporal (anterior y posterior al RD Ley 32/2021)”, *Una Mirada Crítica a las Relaciones Laborales*, 2022, fecha de consulta 23 enero 2022, en <https://ignasibeltran.com/la-contratacion-temporal-laboral/>.

²⁶ Como ocurrió con la inclusión en la Seguridad Social de las personas que desarrollan programas de formación y prácticas no laborales y académicas por la DA 5ª por el RDL 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo (BOE de 29 de diciembre de 2018, núm. 314).