

# Seis tesis generales sobre la reforma de los contratos formativos de 2022

## Six general theses on the training contracts reform of 2022

Óscar Fernández Márquez

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo*

*Universidad de Oviedo*

ORCID: 0000-0001-6442- 1101

doi: <https://doi.org/10.20318/labos.2022.6851>

La reforma de la legislación laboral española de 2022, consensuada con los agentes sociales pero predefinida y determinada en gran medida por la condicionalidad imperante del potente paquete de ayudas económicas post-Covid comprometido por las Instituciones comunitarias (*NextGenerationEU*) –lo que explica que ni de lejos estemos realmente ante una derogación de la anterior y tan cuestionada reforma laboral de 2012–, incorpora entre sus líneas de acción un nuevo ajuste de la regulación de los contratos formativos. En efecto, junto con la reformas en materia de contratación temporal (de hondo calado y muy restrictivas con estos contratos), contratación fija discontinua (que se normaliza y convierte ahora en regla), expedientes de regulación temporal de empleo (se potencia la flexibilidad interna para evitar las drásticas y más dramáticas soluciones de despido), negociación colectiva (en cuestiones como el convenio aplicable en contratas, la ultra-actividad, o la prioridad aplicativa del convenio de empresa), o algunos otros asuntos sectoriales (contratación indefinida de obra en el sector de la construcción, contratación temporal en el sector público), no cabe duda que el régimen de los contratos de trabajo con dimensión formativa –los viejos contratos de aprendizaje y prácticas, que pasan a hora a unificarse en un solo contrato laboral formativo que se expresaría a través de dos manifestaciones distintas, de alternancia y de prácticas– ocupan un lugar importante en la relación de los objetivos o materias de que la reforma se ocupa. Obviamente, ello tiene mucho que ver con la circunstancia de que estos contratos son cruciales en la primera ocupación profesional de las personas, y de todos es sabido que la inserción en el empleo constituye en España –en forma de tasas anormalmente altas de paro juvenil– un problema ante el que los poderes públicos patrios tenían que mostrar alguna preocupación o respuesta –el tiempo dirá si real y efectiva o simplemente *pro forma*– para ofrecer algo

---

\*marquez@uniovi.es

a Europa a cambio de las ayudas de resiliencia; por supuesto, el problema de la inserción en el primer empleo y el paro juvenil no se solucionan sólo reformando los contratos de trabajo formativos, y acaso por eso la reforma laboral promete también la elaboración futura –dentro de un plazo de 6 meses– de un Estatuto del Becario (D. Adicional 2), regulación por cierto que sin duda será decisiva para definir el éxito de la reformada contratación laboral formativa, pues no es fácil operar el deslinde entre los contratos de trabajo con formación (donde se supone que predomina el aspecto productivo) de las becas con trabajo (donde debe predominar el interés formativo).

De hecho, plantar cara al problema de la inserción profesional de los trabajadores desborda sin duda tanto la simple perspectiva de regulación de los contratos de trabajo formativos como de las becas laborales, pues es un asunto muy complejo –es decir, dependiente de muchas variables– en el que se ve involucrado todo el sistema educativo y de formación profesional, la cultura empresarial de reclutamiento de la fuerza de trabajo, las preferencias de quienes pueden ofrecer sus servicios como trabajadores en el mercado, el tamaño y ciclo de vida de las empresas, el tipo de modelo productivo, el estado de avance del progreso tecnológico y el ritmo de cambio de la técnica y el conocimiento, los distintos costes económicos, públicos y privados, que conllevan las alternativas de formación/trabajo que puedan implementarse, etc. No es obviamente posible ahora tratar el asunto con una perspectiva tan amplia, por lo que, conscientes en todo caso del reduccionismo que ello supone –este efecto va implícito por cierto en la representación o modelización de toda realidad– simplemente concentraremos nuestra atención en la pura modificación legislativa de la contratación laboral formativa que ha traído consigo la Reforma laboral de 2022. No utilizaremos a tal efecto un estilo micro-analítico casuístico de problemas singulares concretos –de exégesis de los distintos preceptos particulares con perspectiva práctica, buscando proponer soluciones *ad hoc* para cuestiones o hipótesis específicas que pudiera imaginarse que se dieran a partir de las nuevas reglas–, sino más bien un estilo macro-sintético de presentación de las que consideramos principales líneas maestras de las nuevas reglas en materia de contratación laboral formativa, que en todo caso tendremos por cierto que extraer inductivamente a partir de la parte dispositiva del Decreto Ley más que de su parte expositiva, toda vez que esta última capa normativa no aparece muy detallada en la reforma en este terreno. Concretamente ofreceremos a continuación una caracterización general de la reforma de la contratación laboral formativa mediante la presentación de seis tesis sobre lo que en esencia entendemos que la misma comporta, tesis que acompañaremos obviamente de los argumentos que entendemos que las sustentan.

PRIMERA TESIS: el Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, confirma la posición axial de los contratos formativos en el rango de los objetivos típicos de las sucesivas reformas de la legislación laboral española. Certifica por tanto algo que hemos podido venir constatando desde los años ochenta –e incluso antes– y es que los contratos de trabajo formativos constituyen una de las materias que recurrentemente han venido siendo afectadas por la necesidad permanente de ajustar el funcionamiento del mercado de trabajo.

Son ya en torno a una decena las modificaciones que ha experimentado la regulación de los contratos de trabajo formativos, circunstancia que, aparte de revelar *eo ipso* la total falta de éxito o resultado de las reformas iteradas en forma de estabilización de una regulación capaz de ofrecer pautas seguras para periodos de tiempo más largos, pone en todo caso de manifiesto como decimos que estamos ante un sector de la regulación laboral que incide directamente en el comportamiento del mercado de trabajo y alcanza a proyectar sus efectos sobre el sistema productivo entero y el funcionamiento de la economía (estaríamos por tanto ante uno de esos terrenos en que la legislación laboral, por su conexión directa con el mercado de trabajo, estaría en las mejores condiciones de determinar, para bien o para mal, las relaciones de producción y el curso de la economía). De hecho, son al menos dos las razones que permiten dar cuenta de esta suerte de posición de ventaja estratégica en la que aparecería posicionada la regulación de los contratos de trabajo formativos en términos de mercado de trabajo, productividad y eficiencia económica. La primera tiene que ver con el hecho evidente de que los contratos formativos suelen constituir la primera ocupación de las personas, lo que resulta fundamental para que la transición de la etapa de estudio a la etapa profesional, o la inserción en el primer empleo de las personas sin formación, pueda tener lugar de manera satisfactoria y con los menores costes, tanto particulares como agregados (en este sentido no pueden olvidarse las repercusiones de lo que acaba de señalarse en relación al importante problema, económico, pero también social, del desempleo juvenil). La segunda conecta con que los contratos formativos, como figuras transicionales o de especificación formativa que son, pueden incidir, según cómo sea su regulación, sobre la calidad o la finura del ajuste entre la demanda y la oferta de trabajo, en cuanto sirven para ajustar la formación de los trabajadores a los perfiles profesionales que realmente demandan las empresas y el sistema productivo, casando más eficientemente lo que se demanda y lo que se ofrece. En definitiva, puede decirse que una buena regulación de los contratos de trabajo formativos puede contribuir de manera decisiva, por decirlo con términos de R. Coase, a reducir los “*costes de transacción*” que conlleva la contratación de la fuerza de trabajo, y por tanto, mediante la más eficiente asignación de los recursos –en este caso el trabajo–, al mejor funcionamiento del mercado laboral y de todo el sistema económico, de ahí su presencia en la mayor parte de las reformas laborales.

SEGUNDA TESIS: la reforma laboral sólo se proyecta sobre los contratos de trabajo formativos, que son sólo una parte de lo que podríamos llamar “sistema de formación-trabajo”, entendido como el conjunto de reglas, mecanismos o instituciones que permiten la extracción de rédito formativo a partir del trabajo. Y es que partiendo efectivamente de que el trabajo humano no sólo tiene un rendimiento productivo sustancial evidente (la generación de valor o capacidad de satisfacción de necesidades, demandas o preferencias ajenas) sino también un rendimiento en forma de residuo formativo –mayor o menor, pero inevitable–, la ejecución del trabajo (de lo que podríamos llamar *trabajo formativo*) ha sido considerada por la legislación laboral y de empleo y formación profesional una ocasión particularmente propicia para, mediante las reglas

correspondientes, extraer utilidad formativa, en forma por cierto de una formación práctica y *ad hoc*, específica y muy valiosa, a la que no cabe acceder por los circuitos formativos más regulares. Las prácticas no remuneradas en empresas (que cabe llevar a cabo por ejemplo en el contexto de los estudios universitarios) y las becas laborales (en las que aunque el becario que percibe la asignación económica trabaja lo hace en todo caso instrumentalmente, *per accidens* o con fines estrictamente formativos, de modo que predomina el interés formativo sobre el interés productivo), tanto públicas como privadas, sean las reguladas (por ejemplo, las prácticas remuneradas no laborales en empresas), sean incluso las libres (que acaso podrían suscribirse sobre la base del principio general de autonomía de la voluntad del art. 1255 CC), son de hecho instituciones del referido sistema de formación-trabajo de las que no se ocupa la reforma laboral, que se centra exclusivamente como decimos en los contratos de trabajo formativos, a la sazón casos también de instrumentalización del trabajo con fines formativos en los que obviamente ya se da por supuesto que lo productivo prepondera sobre lo formativo, razón por la que precisamente, a diferencia de las becas laborales, tienen reconocida la naturaleza de verdaderos contratos de trabajo. Pues bien, la reforma laboral se ocupa estrictamente de los contratos de trabajo formativos y no de las becas laborales u otras fórmulas de trabajo formativo, a las que simplemente alude en la Disposición Adicional 2 encomendando al Gobierno el inicio en 6 meses de los trámites de elaboración de un futuro Estatuto del Becario (de cuya definición concreta dependerá sin duda el desarrollo que hayan de tener en la práctica tanto las becas laborales como los contratos de trabajo formativos, dada la afinidad de espacios en la que ambas figuras convergen). Tampoco afecta la reforma laboral por cierto a las reglas en materia de formación profesional –salvo por lo que respecta a la que ha de darse en los ERTes–, a la espera de los cambios seguramente importantes que puedan advenir en el contexto de lo que se prevé en la agenda de cambios del plan de ayudas y resiliencia.

TERCERA TESIS: hay un cambio de concepto en la contratación formativa, pues la reforma laboral unifica y vamos a ver que equaliza en prestigio los viejos contratos de aprendizaje y de prácticas. El Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, parece querer romper en efecto el tradicional dualismo de contratos formativos y reconducirlo a un monismo de un solo contrato formativo que contaría con dos expresiones o manifestaciones distintas, el contrato de formación en alternancia y el contrato de formación en prácticas. Prueba de ello es que el nuevo art. 11.1 ET pasa a hablar de “contrato formativo” (en singular) potenciando o dando más peso en cierto modo además a las reglas comunes (art. 11.4 ET), como queriendo significar que lo esencial de los contratos está en sus aspectos compartidos y no en los diferenciales, que pasarían a ser vistos como secundarios o accidentales. Al margen de la relevancia práctica, por ejemplo a efectos interpretativos (*vgr.*, abrir el terreno a la interpretación extensiva y la analogía entre las reglas de las figuras de referencia) que estos cambios puramente formales pueda tener –creo que más bien escasa–, me parece que lo que en el fondo late en esta operación de unificación de tipos contractuales no es sino la obsesión nominalista del legislador por

reducir el número de modalidades del sistema de contratación laboral (efecto que se ve también en los contratos temporales, que parecen dos pero podrían ser muchos más, o en el contrato fijo discontinuo, que remite realmente a naturalezas jurídicas también diferentes). En todo caso, sí es verdad que la aludida unificación de figuras pone de manifiesto otro efecto –ahora real y no retórico– que es el de equiparación en prestigio de las dos fórmulas de la contratación laboral formativa. Y es que de un esquema, como el tradicional, en que el contrato de aprendizaje (o para la formación) estaba limitado a la obtención de cualificaciones profesionales menores (oficios) y orientado a jóvenes sin estudios, siendo el contrato en prácticas para cualificaciones mayores (titulaciones universitarias o técnicas) y orientado a personas formadas (universitarios, técnicos de formación profesional), la reforma laboral de 2022 pasa a un esquema en el que ambos contratos –de alternancia y de prácticas– pueden utilizarse para obtener cualquier nivel formativo (universitario/formación profesional técnica/otros títulos profesionales menores habilitantes), con la única diferencia de la manera en la que tendrá lugar la secuencia de la formación teórica y práctica, simultánea en el contrato de alternancia y sucesiva en el contrato en prácticas. Seguramente la prueba más clara de esto sea la disolución del casi “*non nato*” contrato de formación dual universitaria en el contrato de formación en alternancia, claro testimonio de reconducción de un proceso formativo prestigioso al viejo molde formativo del contrato de aprendizaje.

CUARTA TESIS: la reforma laboral de 2022 circunscribe o ciñe los contratos formativos a su funcionalidad estrictamente formativa, excluyendo que puedan instrumentalizarse para cometidos o usos impropios, y particularmente para fines de inserción profesional (salvo en el caso de discapacitados, personas en exclusión social o similares, en los que se relajan las restricciones generales, por ejemplo de edad máxima o duración máxima de los contratos, e incluso se incentivan con bonificaciones de cotización), y sobre todo como sustitutivos o sucedáneos de contratos temporales (para evitar contratos indefinidos). Se trata de un principio plenamente coherente con la filosofía restrictiva de la contratación temporal de la reforma laboral y que se expresa en varios aspectos del nuevo régimen jurídico de los contratos formativos. Por ejemplo, en la restricción de los periodos de duración máxima de los contratos (que pasan de 3 a 2 años en el contrato de alternancia y de 2 a 1 año en el contrato de prácticas, buscando reducir y hacer coincidir su vida con la supuestamente máxima del ciclo formativo natural al que aparecería asociado el contrato). También, por supuesto, en la intensificación de la condicionalidad formativa de estos contratos, cuya vigencia ha de darse vinculada a partir de ahora a planes o programas de formación previos que se elaborarán cumpliendo garantías de calidad formativa, y que determinan con relativo detalle el curso y el desarrollo que podrán tener los contratos formativos, para los que en todo caso se incrementan claramente las exigencias de tutorización (doble para los contratos de alternancia) que establece la ley. Sin duda, se inscribe también en esta finalidad, particularmente respecto al contrato de alternancia, la mayor limitación de los tiempos de trabajo efectivo (que se reducen a un máximo del 65 o el 85 por 100 de la jornada durante el primer y segundo año res-

pectivamente) o el mantenimiento de las reglas de prohibición de horas extraordinarias, complementarias, trabajo a turnos y trabajo nocturno, salvo excepcionalmente (en el contrato de prácticas esta limitación se refiere solo a las horas extraordinarias). Y lo mismo cabe decir de la más estricta definición de los títulos o cualificaciones a los que ligar los contratos formativos (para lo que será importante el desarrollo reglamentario), de la potenciación de las exigencias de coherencia/correspondencia de las tareas asignadas al trabajador con la titulación a la que el contrato formativo aparezca ligado (para cuya concreción la ley remite a la autonomía colectiva), o, por supuesto, de la prohibición de contratos formativos cuando los trabajadores hayan desarrollado *de facto* el trabajo al que se asocia la formación con anterioridad en la empresa, sea por la realización de la actividad o el desempeño del puesto durante 6 meses (antes eran 12), en el contrato en alternancia, sea por haber obtenido experiencia profesional formativa durante 3 meses con anterioridad, en el contrato de prácticas.

QUINTA TESIS: la reforma laboral de 2022 flexibiliza las condiciones de uso de los contratos formativos, se entiende, en el giro o uso propio –estrictamente formativo, como acabamos de señalar– de estos contratos, no de cara a su instrumentalización con fines *para-formativos* de inserción profesional o contratación temporal. Prueba de ello es que se sigue permitiendo, como antes, la sucesión de varios contratos formativos para un mismo título, en la misma o distinta empresa, siempre que no se desborden los límites de duración máxima establecidos (2 años o 1 año, según el caso de que se trate). Esto, que es evidente en el contrato de práctica profesional, puede suscitar alguna duda en el de formación en alternancia, respecto del que la norma habla de un solo contrato por ciclo o título formativo, aunque es verdad que admitiendo a renglón seguido la posibilidad de celebrar “contratos” de alternancia (en plural) “con varias empresas” en base al mismo ciclo o título, lo que verificaría la tesis interpretativa que sostenemos. Precisamente por esto, la norma habilita a los empleadores para solicitar de los servicios públicos de empleo la certificación del histórico de contratación formativa de los trabajadores, ante el riesgo de que la totalización de un tiempo de contratación que rebase los límites máximos de duración de estos contratos pueda conllevar que el trabajador adquiera la condición de indefinido en la última empresa de la serie o sucesión de contratos. Es también prueba clara de la mayor flexibilidad del nuevo régimen de estos contratos la posibilidad que introduce la reforma de discontinuar el contrato de alternancia para su desarrollo en ciclos o fases formativas parciales intermitentes sucesivas, con el mismo o distintos empleadores (en los términos en que se prevea en el plan o programa formativo correspondiente), lo que en términos brutos –no netos– hace posible rebasar *de facto* el periodo de duración máxima de 2 años aplicable a los mismos. Idéntico efecto flexibilizador ha de tener la desconexión que opera la reforma del contrato de formación en alternancia respecto de una determinada edad juvenil, pues el requisito de no tener más de 30 años deja de exigirse con carácter general quedando ligado a situaciones concretas (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). La reforma de 2022 reduce sin embargo el plazo de suscripción del contrato de práctica profesional desde el fin de los estudios (que pasa de 5 a 3 años, o 7 a 5 en discapacitados), añadiendo rigidez a la figura.

SEXTA TESIS: no hay duda de que la reforma laboral de los contratos formativos de 2022, que cuenta con el beneplácito de los agentes sociales, está movida por buenas intenciones y que aparece orientada seguramente en el sentido correcto en términos de lo que podríamos llamar buenas prácticas de regulación del mercado de trabajo, dado el efecto favorable en el empleo de inserción profesional y en el paro juvenil que cabe pronosticar en teoría a partir de medidas como las que introduce de normalización de la formación dual y potenciación de la práctica laboral para cualquier tipo de título o ciclo de formación, descontaminación de los contratos formativos de usos inadecuados, o de la flexibilización –controlada, a través de los planes y programas formativos– en la utilización estrictamente formativa de estos contratos. Sin embargo, hay dificultades reales que permiten contemplar esta nueva regulación con cierta distancia o escepticismo. La primera, que estamos ante la enésima –¿décima?– de una serie sucesiva de reformas de esta materia, todas se supone que fallidas precisamente por su frecuencia de recambio, lo que permite preguntarse por qué iba a ser esta una solución mejor, más estable o definitiva. La segunda, que la cultura de contratación formativa no parece querer implantarse en nuestras empresas, no ya sólo por la baja tasa histórica de uso de los contratos formativos en España (que sólo supera los 200.000 en momentos puntuales, y cae estos últimos años por debajo de los 100.000), sino porque los mismos han aparecido ligados en muchas ocasiones a usos no estrictamente formativos (de hecho de los datos estadísticos, sobre todo en relación al contrato de aprendizaje, se desprenden elocuentes correlaciones entre los periodos de uso más intenso de estos contratos y los periodos de crisis o mayor apuro económico). En cierto modo esto no debe extrañar si tenemos en cuenta que en el modelo productivo español los sectores no industriales –comercio, hostelería–, en los que la cualificación y la formación profesional no resulta tan decisiva, tienen mucho peso específico, o también si consideramos que el tejido productivo español está compuesto en un altísimo porcentaje por empresas de escaso tamaño, en las que los procesos de formación también pueden tener menor recorrido que en empresas más grandes. Nótese además que la puesta en marcha de la maquinaria de contratación laboral formativa que diseña la reforma laboral de 2022 es dependiente de un proceso de gobernanza compartida que requiere la interlocución de muy variados agentes –autoridades laborales, educativas, de formación profesional, Universidades, empresas, entidades colaboradoras–, a través de los correspondientes acuerdos y convenios de cooperación, y en todo caso del desarrollo reglamentario –del que depende mucho sin duda el éxito de la reforma– y apoyo financiero que pueda comprometerse al efecto. Y nótese en todo caso que, desde el punto de vista práctico, el alcance o desarrollo real que pueda llegar a obtener la nueva regulación de los contratos de trabajo formativos del art. 11 ET dependerá en gran medida de lo que resulte de la anunciada regulación del futuro Estatuto del Becario al que se alude en la Disposición Adicional Segunda del Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

Como habrá podido comprobarse, el plano expositivo de las consideraciones que acaba de realizarse es evidente –y deliberadamente– general, pues sólo hemos pretendido con ellas ofrecer una semblanza o imagen gruesa de lo que supone a un primer golpe de vista la reforma laboral de los contratos formativos. Es por esto por lo que, contra lo que sería propio de un punto de vista propiamente micro-analítico, no hemos dado cuenta, ni en forma de planteamiento de cuestiones o problemas, ni menos de propuesta de soluciones, de la casuística de situaciones que se desprende de la nueva regulación de estos contratos. Por ejemplo, las condiciones que deban reunir los tutores de los trabajadores en formación, la posibilidad y alcance de celebrar el contrato en alternancia a tiempo parcial, el juego de la retribución mínima de los trabajadores en alternancia en su conexión con las reglas de máximos de jornada, la posibilidad de fijar convencionalmente retribuciones específicas para trabajadores en formación, la prohibición de hacer contratos formativos por tener supuestamente *de facto* la formación en virtud de previas vinculaciones con la empresa, la prohibición del periodo de prueba en el contrato de alternancia (o el establecimiento de un mes en el contrato de prácticas, salvo lo dispuesto en convenio colectivo), el efecto del incumplimiento de las exigencias de forma –indefinidos *iuris tantum* o *iuris et de iure*– previstas para estos contratos, el uso de estos contratos en el contexto de procesos de ERTE del art. 47 y 47 *bis* ET, o en todo caso la posibilidad de reciclar regulaciones previas –particularmente convencionales– pactadas en el contexto de los anteriores contratos formativos, o, en fin, de saber qué acontece respecto de los contratos formativos que se celebren en el periodo de interregno transitorio de la nueva regulación –meses de enero, febrero y marzo de 2022–, cuestión que no queda del todo clara en la D. Transitoria 1 del RDLEy 32/2021. De estas cuestiones (y otras), sobre las que ya ha empezado a pronunciarse con agudeza la crítica doctrinal e interpretativa, habrá sin duda ocasión de ocuparse con más criterio cuando el rodaje práctico de la reforma vaya definiendo la realidad institucional y la materialidad de estos nuevos contratos formativos. En todo caso, desde la perspectiva general con la que venimos operando en nuestro análisis, hablar de un “cambio de modelo” en la contratación formativa, como nos propone el legislador en la Exposición de Motivos, quizá se aleje un tanto de lo que real y efectivamente supone la nueva regulación.