

La reforma de los contratos formativos cinco años después. Nueva regulación, mismos resultados (cuantitativos)*

The reform of apprenticeship contracts five years later.
New regulations, same (quantitative) results

Daniel Pérez del Prado*

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

ORCID ID: 0000-0001-7106-6769

doi: 10.20318/labos.2026.10581

Resumen: La reforma laboral operada por el Real Decreto-ley 32/2021 tuvo entre sus objetivos principales la reducción de la temporalidad estructural del mercado de trabajo español y, en el ámbito de la contratación, el fortalecimiento y expansión de los contratos formativos. Cinco años después, el análisis integrado de los datos de contratación y empleo, junto con el desarrollo normativo producido desde 2021, permite constatar que los resultados cuantitativos vinculados a esta modalidad siguen siendo modestos, sin evidenciar un incremento sustantivo del uso de los contratos formativos. A ello contribuyen diversos factores: la persistencia de alternativas funcionales como becas y prácticas extra-curriculares, la complejidad e incongruencia del marco regulatorio y la falta de coordinación entre la normativa laboral y la educativa, especialmente relevante en el contrato de formación en alternancia. Este trabajo revisa los objetivos de la reforma, analiza la evolución cuantitativa de los contratos formativos y examina críticamente el marco jurídico vigente, con especial atención al reciente RD 1065/2025.

Palabras clave: Contratos formativos, reforma laboral, temporalidad, alternancia, empleo juvenil, RD 1065/2025.

Abstract: The labour reform introduced by Royal Decree-Law 32/2021 aimed, among other objectives, to reduce structural temporary employment and to promote training contracts. Five years later, the analysis of quantitative employment data combined with the regulatory developments enacted since 2021 reveals that the use of training contracts has not increased significantly. Their limited expansion can be attributed to the continued prevalence of alternative mechanisms such as internships, the regulatory complexity of the system, and

*Este trabajo forma parte de los proyectos de investigación “Transformación digital y relaciones laborales: de la flexiseguridad a la tecnoseguridad” (PID2024-160574OB-C21), “Cambio tecnológico y transformación de las fuentes laborales: Ley y convenio colectivo ante la disrupción digital” (RTI2018-094547-B-C21).

the insufficient coordination between labour and educational legislation, particularly in training-through-work schemes. This article reviews the reform's objectives, examines the evolution of training contracts, and critically analyses the current regulatory framework, with special attention to RD 1065/2025.

Keywords: Training contracts, labour reform, temporary employment, work-based learning, youth employment, RD 1065/2025.

1. El punto de partida

La reforma laboral introducida 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) se planteó como un intento definitivo de corregir la elevada temporalidad que tradicionalmente ha caracterizado al mercado de trabajo español. Según la Exposición de Motivos, «la reforma que contiene este real decreto-ley pretende corregir de forma decidida esta temporalidad excesiva, evitando esa rutina tan perniciosa que provoca que en cada crisis se destruya sistemáticamente el empleo». Éste era el primero y principal de sus objetivos, aunque ni mucho menos el único.

Así, junto a esta premisa general, siguiendo asimismo la exposición de motivos, «en segundo lugar, 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». De esta forma, la reforma prestó también una atención específica al ámbito de los contratos formativos, concibiéndolos como un instrumento idóneo para facilitar la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral mediante su formación. Se trataba, en definitiva, de fortalecer un modelo de transición entre la formación y el empleo que en España había sido tradicionalmente marginal y con escaso impacto cuantitativo.

En aquel primer análisis de urgencia que hicimos al calor de la reforma dijimos que del estudio de las novedades legislativas cabía deducir 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»². A lo que añadimos «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

¹ BOE de 30/12/2021, núm. 313.

² PÉREZ DEL PRADO, D., «La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿La propuesta definitiva?», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, Extra 0, 2022, Universidad Carlos III de Madrid, p. 16.

venga dada por esta modificación legislativa, sino por una que está aún por venir, la del Estatuto del becario. Veremos»³.

Cinco años después, como veremos a lo largo de estas páginas, el Estatuto del becario sigue pendiente de aprobación y, lo que es peor, no parece, de los textos que se manejan, que su venida al mundo jurídico pueda servir para poner fin a la competencia desleal que la existencia de alternativas funcionales como becas y prácticas extracurriculares implica en cuanto al uso de los contratos formativos. Junto a lo anterior, algunos estudios desarrollados tras la reforma han puesto de manifiesto una serie de disfuncionalidades técnicas, especialmente relacionadas con la separación entre los ámbitos laboral y educativo, que han venido a sumarse como obstáculos añadidos que dificultan un uso mucho más generalizado de unas modalidades contractuales, por lo demás, claves para nuestro tejido productivo y nuestra competitividad.

Para corroborar estas conclusiones avanzadas, el presente artículo se divide como sigue. Tras esta introducción, dedicaremos el siguiente apartado a analizar qué nos dicen los datos sobre el uso de los contratos formativos por parte de nuestras empresas. A partir de la constatación de que la situación sigue prácticamente como estaba, abordaremos esas otras dificultades técnicas, derivadas en buena medida de la propia reforma, que vienen a dificultar también el empleo de estas modalidades contractuales. Por último, cerraremos el trabajo con unas breves conclusiones en las que, a la luz del análisis previo, actualizaremos la evaluación del nuevo marco regulatorio de los contratos formativos cinco años después.

2. ¿Qué nos dicen los datos?

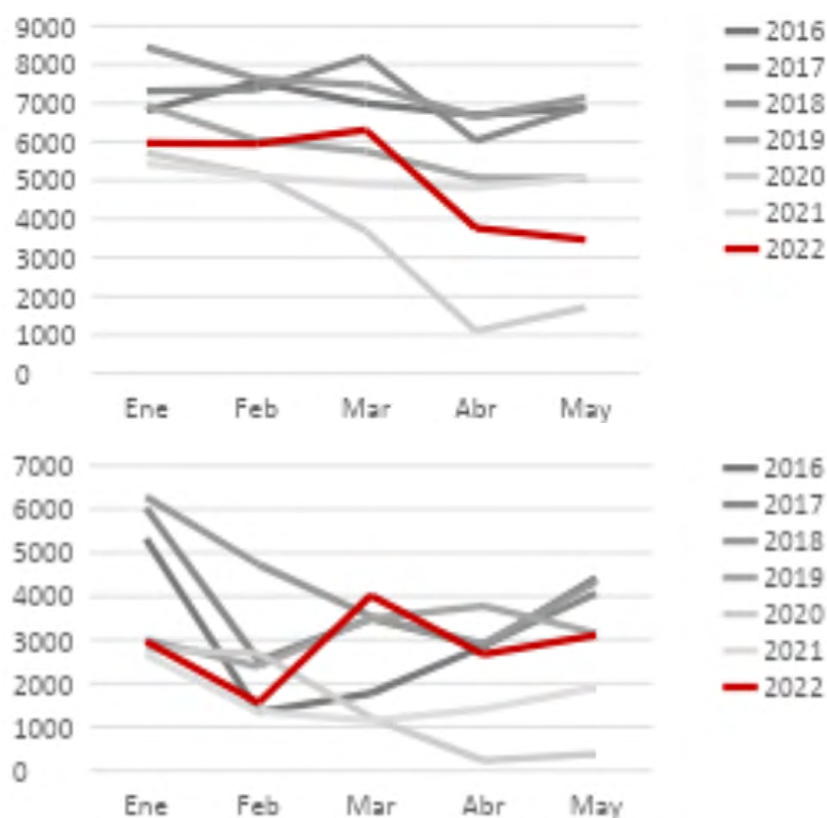
Como hemos adelantado, unos de los problemas crónicos, probablemente el principal, de este tipo contractual es su escaso uso por parte de nuestras empresas. Éste es, sin lugar a dudas, el principal reto a que pretendió hacer frente la reforma, el de fomentar su uso entre nuestro tejido productivo, sin perjuicio de otros no menores, como es la de reforzar su eficacia en el plano formativo. No puede ser de otra forma si se tienen en cuenta que la teoría y los datos evidencian que a mayor formación menor riesgo de caer desempleo y mayor productividad. En efecto, con carácter general, la literatura económica ha puesto de manifiesto los efectos positivos que la inversión en capital humano específico (formación) tiene para la economía. Desde el punto de vista del trabajador, la adquisición de formación específica permite cubrir las deficiencias de la educación formal, evitar y prevenir la obsolescencia de las habilidades, aumentar las opciones de seguir una trayectoria laboral y salarial ascendente y disminuir el desempleo estructural relacionado con el avance tecnológico. De lado de la empresa, la provisión de capital humano específico a sus trabajadores implica un aumento de su productividad, lo que a su vez potencia una mayor competitividad. En este sentido, las estrategias programas y políticas que redun-

³ *Ibid.*

den en un incremento del capital humano específico podrían considerarse como una modalidad de flexibilidad interna⁴.

Los estudios que se hicieron inmediatamente después de la reforma no constataron cambios significativos en cuanto al número de este tipo de contratos⁵. El siguiente gráfico muestra la evolución mensual de los contratos formativos entre enero y mayo en los años 2016 a 2022. Como puede comprobarse el comportamiento es marcadamente irregular. Durante los años anteriores a la pandemia se alternan momentos de crecimiento y descenso, sin una tendencia sostenida. La irrupción del Covid-19 en 2020 provoca una caída abrupta en todos los meses analizados, seguida por un ligero repunte en 2021 que, sin embargo, no alcanza los niveles previos. En 2022 se observa un aumento moderado en los primeros meses, pero este no puede interpretarse como un cambio estructural, puesto que las cifras continúan siendo equiparables a las de años anteriores.

Gráfico 1. Evolución de los contratos en prácticas y para la formación y formación en alternancia.



Fuente: Gimeno Díaz de Auri, 2022.

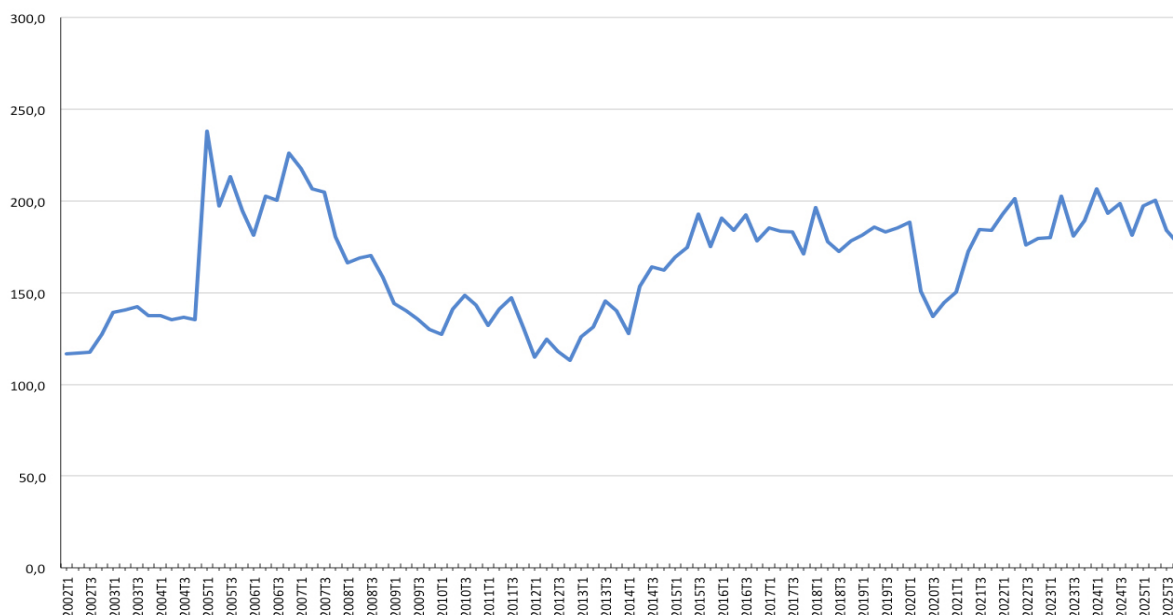
Los siguientes gráficos, elaborados a partir de la EPA, permiten ampliar el análisis desde una perspectiva de composición del empleo. El Gráfico 2 muestra la evolución del número total de personas asalariadas bajo contratos de aprendizaje, formación o prácti-

⁴ BECKER, G., *The Economics of Discrimination*, 2ª Ed., Chicago University Press., Chicago, 1971.

⁵ GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., «La reforma laboral de la contratación 2021 en las fuentes estadísticas oficiales: primer avance», *Los Briefs de la AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022, fecha de consulta 21 junio 2022, en <https://www.aedtss.com/la-reforma-laboral-de-la-contratacion-2021-en-las-fuentes-estadisticas-oficiales-primer-avance/>.

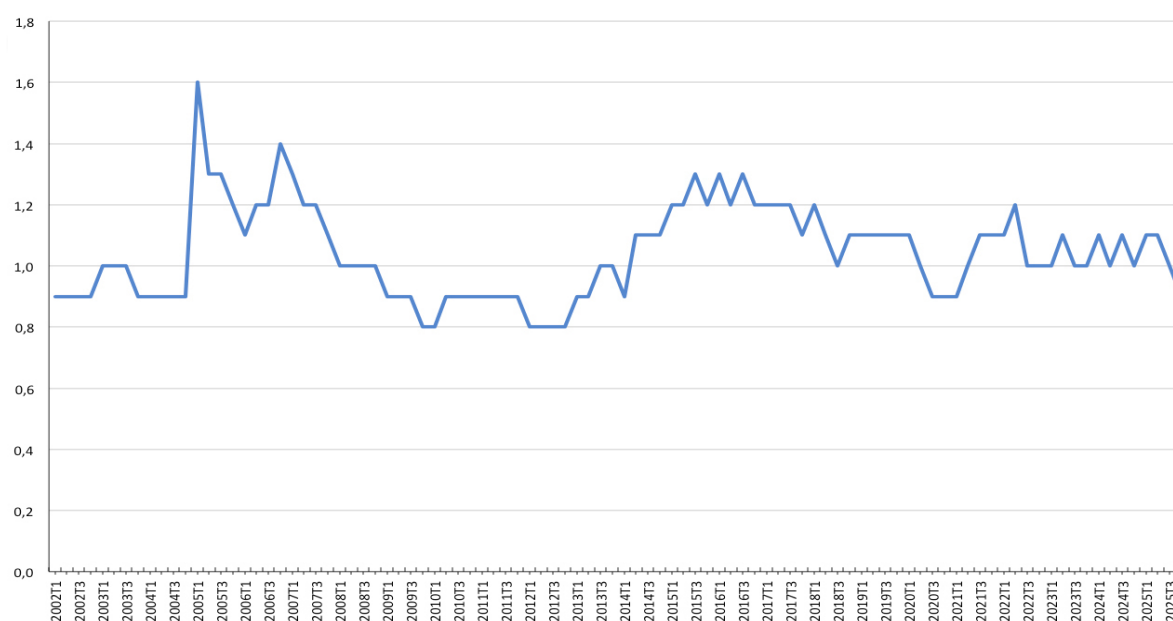
ca, y cubre el periodo 2002-2025. Como puede observarse, la cifra absoluta de personas trabajadoras bajo estas modalidades se ha mantenido estable dentro de un margen relativamente estrecho. A pesar de algunos picos, especialmente durante 2005 y 2006, la tendencia general muestra oscilaciones alrededor de valores similares, sin que se perciba incremento alguno tras 2021.

Gráfico 2. Asalariados con contratos de aprendizaje, formación o práctica.



Fuente: elaboración propia a partir de la EPA.

Gráfico 3. Asalariados con contratos formativos (% respecto del total).



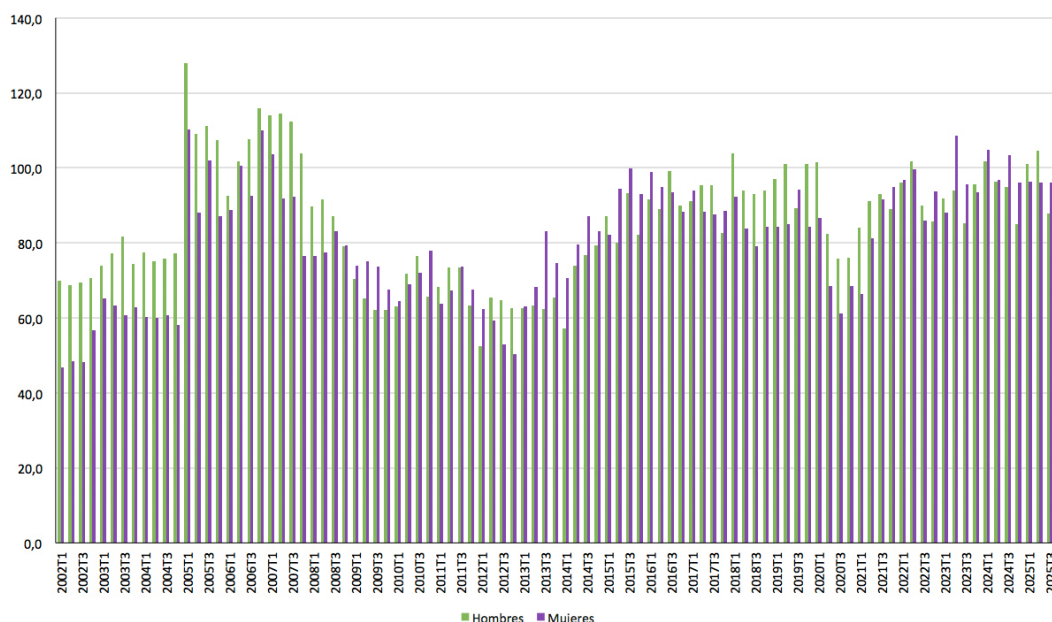
Fuente: elaboración propia a partir de la EPA.

Lo mismo ocurre si tomamos los datos anteriores en términos porcentuales. El gráfico siguiente representa el porcentaje de asalariados bajo contratos formativos respecto del total. Los datos evidencian la misma idea: durante más de dos décadas, la proporción ha oscilado entre el 0,8 % y el 1,3 %, y los años posteriores a la reforma no suponen una excepción⁶.

Finalmente, el Gráfico 4 describe la evolución de las personas asalariadas con contratos formativos según sexo entre el primer trimestre de 2002 y finales de 2025. Durante el primer quinquenio de la serie, se observa una fase de expansión notable donde la contratación masculina, representada en gris, predomina claramente sobre la femenina, alcanzando máximos históricos por encima de los 120 mil efectivos hacia el año 2005. Sin embargo, este crecimiento se ve interrumpido abruptamente con el inicio de la crisis financiera de 2008, periodo en el cual ambos géneros experimentan una contracción severa que toca fondo entre 2012 y 2013, situándose los valores por debajo de los 60 mil contratos.

A partir de 2014 se inicia una etapa de recuperación gradual en la que se aprecia un cambio estructural en la composición de los beneficiarios. Mientras que en la década anterior los hombres lideraban el volumen de contratación, en este segundo tramo de la serie las mujeres, representadas en color morado, logran una convergencia casi total e incluso superan ligeramente a los varones en diversos trimestres. Esta tendencia hacia la paridad, o incluso al liderazgo femenino, se mantiene estable a pesar de la volatilidad estacional intrínseca a este tipo de contratos y del impacto puntual observado a inicios de

Gráfico 4. Asalariados con contratos formativos (según género).



Fuente: elaboración propia a partir de la EPA.

⁶ Al margen quedarían otros impactos, como el de su capacidad para servir de puente al empleo estable. Algunos estudios sugieren que, si bien tendrían una escasa eficacia en el corto plazo, sí podrían tenerla en el medio y largo. A este respecto, véase DE LA RICA, S.; GORJÓN, L.; OSÉS, A., «Internship contracts in Spain: a stepping stone or a hurdle towards job stability?», *SERIEs: Journal of the Spanish Economic Association*, vol. 13, 1-2, 2022, Asociación Española de Economía, pp. 51-100.

2020 con la pandemia. En el cierre de la serie, hacia 2025, el mercado de trabajo parece haberse estabilizado en torno a los 100 mil contratos, consolidando una mayor presencia femenina en comparación con los niveles iniciales de 2002 y reflejando una resiliencia superior del empleo formativo en sectores que tradicionalmente emplean a más mujeres⁷.

En suma, de este breve análisis de los datos disponibles podemos deducir la reforma no ha generado un cambio apreciable en el peso cuantitativo de los contratos formativos. La contratación formativa sigue ocupando un espacio marginal, estable y resistente al cambio normativo, lo que obliga a explorar explicaciones adicionales de carácter jurídico y estructural.

3. ¿Qué nos dicen las normas?

Tras la reforma de 2021 se ha producido un amplio desarrollo normativo que afecta de forma directa e indirecta al sistema de contratación formativa. Entre los textos más relevantes cabe destacar la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional⁸ (en adelante, LOFP o Ley Orgánica 3/2022), el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional (en adelante, RD 659/2023)⁹, que la desarrolla, y la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU)¹⁰. Estas tres normas no reforman el Estatuto de los Trabajadores, pero, como veremos, tienen una importancia capital, pues facilitan la extensión de la formación dual en el seno la formación profesional y del sistema universitario, constituyendo el núcleo duro de la parte educativa del ecosistema normativo en que se aplican los contratos formativos.

Asimismo, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo¹¹ y Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones¹² también forman parte de él por cuanto introducen modificaciones en materia de cotización, incluyendo por primera vez la de las prácticas no remuneradas.

Por último, dentro del paquete de normas que inciden directamente en la regulación de los contratos formativos tras la reforma de 2021 destacan, por una parte, Ley

⁷ GUNER, N.; KAYA, E.; SÁNCHEZ-MARCOS, V., «Gender gaps in Spain: policies and outcomes over the last three decades», *SERIEs*, vol. 5, 1, 2014, pp. 61-103.

⁸ BOE de 01/04/2022, núm. 78. Sobre la situación de la FP en España, véase CCOO, *La FP en venta: cómo la privatización está robando el futuro de la juventud Diagnóstico sindical y desigualdades territoriales*, Federación de Enseñanza de CCOO, Madrid, 2026.

⁹ BOE de 22/07/2023, núm. 174.

¹⁰ BOE de 23/03/2023, núm. 70. Desarrollada por el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad (BOE de 29/09/2021, núm. 233 -en adelante, RD 822/2021-). Un análisis propositivo sobre la formación universitaria dual puede encontrarse en CLIMENT-FERRANDO, V., *La Formación Dual Universitaria ¿En qué punto se encuentran nuestras universidades?*, Fundación Alternativas, Madrid, 2026.

¹¹ BOE de 01/03/2023, núm. 51.

¹² BOE de 17/03/2023, núm. 65.

4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI¹³, aunque su importancia a los efectos de lo que aquí analizamos es menor, pues simplemente modifica levemente los supuestos de interrupción del cómputo de la duración del contrato; y, por otra y sobre todo, el Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre, por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo, previsto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante, RD 1065/2025)¹⁴, que sustituye a los RD 488/1998 y 1529/2012 y deroga también la Orden ESS/2518/2013, consolidando un nuevo marco reglamentario.

En relación con esta última norma, aunque se ha destacado que este reglamento constituye un paso más hacia un modelo en el que la formación adquiere centralidad¹⁵, dejando a un lado la utilización de estos contratos como herramienta de inserción laboral predominantemente, lo cierto es que su aprobación no ha estado exenta de críticas. Para empezar, el Dictamen del Consejo de Estado 809/2025¹⁶ afeó que una gran parte del contenido del entonces proyecto consistiera en la mera reproducción de los preceptos legales del art. 11 del ET, a la vez que se incumplían algunos de los mandatos singulares de desarrollo reglamentario contemplados en este mismo precepto. En particular, se dijo que, de las cuatro remisiones de este tipo contenidas en el art. 11 del ET (arts. 11.2.f), 11.3.j), 11.4.d) y 11.4.i)), sólo en el primer y último caso se apreciaba un desarrollo reglamentario que iba más allá de la mera reproducción de preceptos legales, no pudiéndose decir lo mismo de los otros dos.

Asimismo, destacó, y esto quizá es más importante que lo anterior, que alguna disposición carecería de base legal suficiente. En concreto, su art. 7 disponía y dispone que «la duración del contrato de formación en alternancia será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo y no podrá ser inferior a tres meses ni exceder de dos años. 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 correspondiente, podrá prorrogarse una o varias veces, mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma, sin superar nunca la duración máxima de dos años y sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a tres meses».

Este precepto desarrolla el art. 11.2.g) del ET, que carece del inciso final “sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a tres meses”, lo que sería un añadido reglamentario que no figura en la ley¹⁷. A juicio del Consejo de Estado, «si la finalidad de la

¹³ BOE de 01/03/2023, núm. 51.

¹⁴ BOE de 27/11/2025, núm. 285.

¹⁵ CABERO MORÁN, E., «El contrato formativo y su nuevo desarrollo reglamentario», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 132, 2026, La Ley; 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.eduardotorrecilla.es/2022/01/estudio-de-la-reforma-laboral-de-2021_4.html.

¹⁶ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=CE-D-2025-809>

¹⁷ La doctrina ha apuntado otro: la regulación del periodo de prueba podría incurrir en otra infracción ultra vires,

prórroga es permitir apurar la duración legal máxima del contrato (dos años) cuando se hubiese pactado una inferior, con el fin de dar tiempo al trabajador de obtener el título, certificado, acreditación o diploma al que está vinculado causalmente el contrato formativo, no se entiende por qué la prórroga ha de tener una duración mínima, ni por qué esta haya de ser de tres meses (más allá de la simetría con la duración mínima del contrato en sí). Desde luego, no sería razonable denegar esa prórroga al trabajador que necesita menos de tres meses para obtener la citada acreditación, denegación que la empresa podría fundar en la redacción actual del Proyecto. Del mismo modo, podría otorgarle una prórroga de tres meses que expirase después de dicha obtención, pero tal no se coherencia bien con el artículo 29.1 del Proyecto, que establece que el contrato de formación en alternancia se extingue (ex lege) cuando el trabajador obtenga la cualificación profesional que habilita para suscribir el contrato para la obtención de práctica profesional que, en principio, puede ser el “título, certificado, acreditación o diploma” engarzado causalmente al contrato formativo. Ello acortaría inmediatamente la prórroga, incluso por debajo de los tres meses. Estos problemas de interpretación sistemática revelan la escasa utilidad de imponer una duración mínima a la prórroga, por lo que parece oportuno suprimir dicha duración mínima».

Al margen de lo anterior, la mayor parte de las críticas vendrían dadas por una falta de encaje jurídico entre la regulación del ámbito educativo y el laboral¹⁸, lo que parece podría tener su origen en divergencias políticas. A lo anterior se añadiría que el RD 1065/2025 no solamente no contribuiría a resolver este problema, sino enmarañaría aún más un marco normativo en el que resulta ciertamente complejo determinar cuál es el instrumento o instrumentos jurídicos adecuados para la cobertura de una determinada situación o necesidad formativa, lo que sin duda repercute en su uso por parte de las empresas.

Por lo que hace a lo primero, los problemas estructurales de encaje entre el plano educativo y laboral afectan fundamentalmente al contrato de formación en alternancia, pues, por su propia naturaleza, es el más expuesto a esa necesaria coordinación legislativa que, hasta la fecha, no se ha producido. Por su parte, el contrato para la obtención de la práctica profesional presentaría una situación distinta, pues, aunque ha visto incrementados sus requisitos formativos, podría seguir utilizándose sin grandes reajustes en el mercado laboral.

Así, centrándonos en aquél, debe advertirse que el art. 11.2 ET dispone que el contrato de formación en alternancia tiene por objeto «compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la for-

dado que el art. 24 RD 2065/2025 permite fijar una duración inferior a un mes para el contrato para la obtención de la práctica profesional mediante convenio colectivo, opción ésta que aparece prevista en el art.11.3 e) ET, pero sin limitarlo estrictamente a que tenga que ser a la baja. MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., «La extensa zona de penumbra que rodea la regulación reglamentaria de los contratos formativos», *Revista Justicia & Trabajo*, 7, 2025, p. 55.

¹⁸ MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., «La extensa zona de penumbra que rodea la regulación reglamentaria de los contratos formativos», cit.; MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.; RODRÍGUEZ CARDO, I. A., «El tiempo de trabajo en el contrato de formación en alternancia: la inadvertida e inesperada obsolescencia del art. 11.2 ET por su falta de adecuación a la legislación educativa», *Lex social: revista de los derechos sociales*, vol. 15, 1, 2025. MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., «La contratación formativa en las Administraciones públicas como mecanismo específico de inserción de las personas jóvenes con y sin formación», *Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, 134, 2026.

mación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo». Por consiguiente, y esto no es una novedad, mantiene un carácter bifronte, pues su uso no se circunscribe únicamente a “procesos formativos” (formación reglada), sino también de inserción laboral, por más que esta tenga un componente formativo claro, del Sistema Nacional de Empleo (formación ordenada o formalizada)¹⁹.

En relación con este último, debe recordarse que el art. 23 Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo²⁰ dispone que «los servicios de formación en el trabajo tienen por finalidad promover la adquisición efectiva o el incremento sensible de competencias complementarias no incluidas en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, que redunden en una mayor capacidad de inserción laboral o mejora de empleo, teniendo en cuenta el perfil individualizado de la persona demandante de los servicios de empleo». El precepto se está refiriendo a los programas mixtos de formación en alternancia de empleo-formación del Sistema Nacional de Empleo, que han de articularse necesariamente a través de contrato. Dicho de otra forma, cuando se trate de formación relativa al Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo²¹ (no de FP), estaremos en un ámbito, desde el punto de vista competencial, estrictamente laboral y, a partir de ahí, de aplicación de esta modalidad contractual.

Por lo que respecta a la formación reglada, lo cierto es que ya se trate de formación profesional (Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales²², el Catálogo Modular de Formación Profesional o Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional), ya sea formación universitaria, el criterio de uso de esta modalidad contractual está lejos de ser claro.

En el caso de la formación universitaria van a convivir, por una parte, las llamadas “prácticas curriculares”, que no se instrumentan a través de un contrato de trabajo y que permiten realizar estancias formativas en una empresa²³; y, por otra, cuando se trate de

¹⁹ Acertada distinción de MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.; RODRÍGUEZ CARDO, I. A., «El tiempo de trabajo en el contrato de formación en alternancia», cit., p. 7. En particular, los autores entienden por “educación reglada” en sentido estricto la conducente a la obtención de un título educativo; mientras que la educación “ordenada” o “formalizada” conectaría con los certificados de profesionalidad, por cuanto que se contempla una programación y unos contenidos que han de conducir a la adquisición y evaluación de habilidades y resultados de aprendizaje en un determinado plazo.

²⁰ BOE de 01/05/2024. núm. 106.

²¹ Regulado en el RD 1065/2025 y en la Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral (BOE) núm. 63, de 14/03/2019).

²² Denominación que sustituye al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales a partir de la entrada en vigor del Real Decreto 69/2025, de 4 de febrero, por el que se desarrollan los elementos integrantes y los instrumentos de gestión del Sistema Nacional de Formación Profesional, y se modifica el Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones (BOE de 05-02-2025, núm. 31).

²³ De forma contundente, el art. 2.3 RD 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios (BOE de 30/07/2014, núm. 184), ya disponía que «dado el carácter formativo de las prácticas académicas externas, de su realización no se derivarán, en ningún caso, obligaciones propias de una relación laboral, ni su contenido podrá dar lugar a la sustitución de la prestación laboral propia de puestos de trabajo». Y esta naturaleza no laboral se mantiene en el art. 9.5 LOSU y en el art. 11.3 RD 822/2021.

títulos universitarios duales, entonces podrá articularse a través de contratos formativos hoy hay que entender del art. 11.2 ET²⁴. A este respecto, debe recordarse que el art. 22.2 b) RD 822/2021 establece que la actividad formativa desarrollada de forma dual en la universidad y la entidad colaboradora se alternará con una actividad laboral retribuida, vehiculada necesariamente a través del contrato formativo en alternancia. Los títulos universitarios con mención dual nuevos deberán cumplir con esta norma desde la entrada en vigor de la LOSU, mientras que los que ya estaban constituidos, disponen hasta el curso 2026-2027 para adaptarse (DT 10ª LOSU). Sobre la cuestión de la transitoriedad volveremos más adelante.

En suma, en el ámbito universitario se conservan ambas vías, la no contractual y la contractual, dependiendo del tipo de titulación y, ello, sin contar con las prácticas extracurriculares, calificadas de no laborales y, por tanto, no articulables a través de contrato formativo. Cuestión ésta que, el llamado “estatuto del becario”²⁵ no parece que vaya a cambiar²⁶, por más que algunos estudios han subrayado que contiene una serie de elementos tradicionalmente considerados por la doctrina y la jurisprudencia como distintivos de las prácticas no laborales frente a la relación laboral y viceversa, lo que contribuiría a un más claro delineamiento entre una y otra figura²⁷.

Por lo que respecta a la formación profesional, para determinar cuándo se puede utilizar los contratos formativos en general, y el de en alternancia en particular, es necesario saber el grado o nivel, su carácter ordinario o dual y, dentro de este último, el régimen de formación y de impartición.

En lo referente a lo primero, el art. 28 y siguientes de la LO 3/2022 contempla cinco niveles o grados en el marco del nuevo Sistema de Formación Profesional, todavía en construcción: 1) Grado A: acreditación parcial de competencia; 2) Grado B: certificado de competencia (módulo profesional); 3) Grado C: certificado profesional de niveles 1, 2 y 3; 4) Grado D: Ciclos formativos de formación profesional (grados básico, medio y superior); y 5) Grado E: cursos de especialización. Los tres primeros grados se corresponderían con los propios de la formación no reglada o para el empleo, mientras que los Grados D y E constituyen formación profesional reglada en sentido estricto, dentro del sistema educativo. Por tanto, este sistema proporciona acreditaciones (grados A y B), certificados de profesionalidad (grado C) y títulos (grados D y E).

²⁴ MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.; RODRÍGUEZ CARDO, I. A., «El tiempo de trabajo en el contrato de formación en alternancia», cit., p. 11.

²⁵ Estatuto de las personas en formación práctica no laboran en el ámbito de la empresa. BOCG de 13 de marzo de 2026, núm. 87-1. https://www.congreso.es/public_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-87-1.PDF

²⁶ MORENO GENÉ, J., «El marco de calidad de los periodos de prácticas en la Unión Europea y su impacto en el Estado español: pasado, presente y futuro», *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 161, 2025, Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social, p. 215.

²⁷ *Ibid.*, pp. 216-217. Tales elementos serían la previsión de que la formación dispensada a través de las prácticas no laborales debe responder a un plan de formación previamente preestablecido, su sometimiento a tutela, la necesidad de que exista un seguimiento y control sobre el aprovechamiento de dichas prácticas, la adecuación entre las prácticas que se pretenden realizar y las posibilidades de la empresa o entidad receptora y la necesidad de que la prestación de servicios que realiza la persona en prácticas se encuentre supeditada a la formación que este debe obtener y no a la inversa.

Por lo que hace a lo segundo, el art. 55 de la misma norma dispone que «toda la oferta de formación profesional de los Grados C y D vinculada al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales tendrá carácter dual, incorporando una fase de formación en empresa u organismo equiparado. La oferta de los Cursos de Especialización del Grado E tendrá carácter dual, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 52. La oferta de los Grados A y B podrá o no tener dicho carácter, en función de las características de cada formación».

Por último, en cuanto al régimen de formación, la mencionada ley contempla dos tipos: el régimen general (art. 66) y el régimen intensivo (art. 67). Los dos regímenes de oferta, general e intensiva, se diferencian en función de la duración de la formación, la significación de la formación en el desarrollo del currículo²⁸ y el estatus de la persona en formación (art. 65), que tiene que ver precisamente con el empleo o no de un contrato de formación.

Pues bien, de acuerdo con todos estos factores, el contrato de formación en alternancia puede ser celebrado en relación con los títulos de formación profesional dual intensiva (grados D y E), así como en los certificados de profesionalidad de tipo C²⁹ también ofertados en el mismo régimen. El motivo es que, mientras que el art. 67.2 c) lo exige para el régimen intensivo, el art. 66.1.c) de la LO 3/2022 lo excluye para el general, insistiendo el apartado 4 en que «esta fase de formación en empresa u organismo equiparado carece de carácter laboral y 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».

Ahora bien, debe tenerse en cuenta, que los grados C, D y E pueden prestarse también en régimen general (art. 65), pues, de acuerdo con el mencionado art. 55 LO 3/2022 ambos son regímenes de oferta de la formación profesional dual. Así las cosas, el período de formación en la empresa no necesariamente ha de articularse a través de un contrato de trabajo, sino que dependerá de que formación profesional dual se oferte en su régimen general o en el intensivo.

Por su parte, los grados A y B pueden o no tener carácter dual (art. 55). Si no lo tienen, se articularían a través de prácticas formativas. Si lo tienen, dependiendo, de nuevo, del tipo de oferta general o intensiva, podrían vehicularse a través de prácticas o contrato. Este sería el marco teórico porque, en la práctica, se ha dicho que «las ofertas de formación de los grados A y B no permitirán celebrar contratos de trabajo, aunque la

²⁸ Podría decirse, con los riesgos derivados de la simplificación, que la diferencia fundamental entre un grupo y otro es de intensidad. Mientras que el tipo general contempla un período de prácticas que oscila entre el 25 % y el 35 % de la duración total de la oferta formativa, debiendo participar la empresa en hasta un 20 % de los resultados de aprendizaje del currículo; en el intensivo, tales porcentajes se incrementan por encima del 35 % de la duración total de la formación, debiendo participar la empresa u organismo equiparado en más de un 30 %.

²⁹ Estos certificados tipo C pueden configurarse tanto en régimen general (art. 71.3 RD 659/2023) como en régimen intensivo (art. 72.2 RD 659/2023), y en ambos casos el período de prácticas exige celebración de contrato de trabajo. El art. 55 LO 3/2022 dispone que «toda la oferta de formación profesional de los Grados C y D vinculada al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales tendrá carácter dual, incorporando una fase de formación en empresa u organismo equiparado», al igual que la «oferta de los Cursos de Especialización del Grado E».

ausencia de desarrollo reglamentario adecuado aconseja prudencia»³⁰. El motivo sería su naturaleza más fragmentaria y complementaria, lo que hace más difícil su formulación como formación dual.

Por si todo esto fuera poco, el régimen transitorio de la norma viene a complicar la situación incluso más. Como hemos visto, la utilización del contrato formativo o su alternativa depende de que la titulación de que se trate sea de carácter dual, para lo que la LOSU no establece ningún plazo limitativo. Por el contrario, su art. 9.8 da a las universidades un amplio margen de flexibilidad al señalar que éstas, «en el ejercicio de su autonomía, podrán desarrollar estrategias de innovación docente específicas, como los títulos oficiales con itinerario abierto, mención dual, dobles titulaciones u otras modalidades, en la forma en que se desarrolle reglamentariamente». Sin embargo, para aquellos títulos que ya eran duales en el momento de entrada en vigor de la Ley, sí que se establece un plazo, el ya mencionado del curso 2026-2027, «todo ello, sin perjuicio de la aplicación del artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores al sistema universitario» (DT 10ª). Este último inciso, no exento de cierta polémica interpretativa, parece, a nuestro juicio, destinado no solamente a permitir una aplicación anterior al límite temporal de esta modalidad contractual, sino también a garantizar la pervivencia de aquellos pudieran estar ya siendo utilizados, incluso más allá del ámbito de los títulos duales.

En lo que hace a la FP, dada la envergadura de los cambios que introduce la LO 3/2022, su implantación está siendo paulatina, lo que afecta lógicamente también al ámbito que analizamos³¹. Adicionalmente y por lo que aquí interesa, la DT 5ª establece la fecha límite del 31 de diciembre de 2028, «para la transición del sistema de beca para la formación profesional dual [...], al contrato de formación previsto en la presente ley». En este sentido, la DT 5ª del RD 659/2023 precisa que el sistema de beca regulado en el RD 1529/2012 se mantendrá operativo transitoriamente hasta esa misma fecha, aunque contempla la «posibilidad de realizar contratos formativos para la alternancia» al amparo del art. 11 ET, lo que a buen seguro no depende tanto de la voluntad del legislador y de la Administración, como de aspectos puramente logísticos, y, en particular, de disponer de empresas de acogida u organismos equiparados suficientes.

En toda esta maraña, el RD 1065/2025 no contribuye a ordenar la situación, sino que, al contrario, introduce alguna dificultad regulatoria e interpretativa adicional. Razones de espacio impiden que nos podamos detener en todas ellas, por lo que nos referiremos únicamente a las más significativas³². Al margen quedan las críticas generales de técnica normativa a que tuvimos ocasión de hacer referencia anteriormente.

Que el divorcio entre el plano educativo y laboral continúa se advierte ya su art. 1, cuando en su apartado quinto, advierte que «los aspectos formativos del contrato de formación en alternancia desarrollados en el ámbito de la formación profesional o los es-

³⁰ MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.; RODRÍGUEZ CARDO, I. A., «El tiempo de trabajo en el contrato de formación en alternancia», cit., p. 11.

³¹ Véanse las DDTT 2ª y 3ª LO 3/2022.

³² Y sin perjuicio de que, para más detalle, pueda consultarse MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., «La extensa zona de penumbra que rodea la regulación reglamentaria de los contratos formativos», cit., pp. 45-76.

tudios universitarios se regularán por sus normativas específicas». Esto no debiera ser un problema si, al menos, estuvieran coordinados, pero hay razones para pensar que no es así.

Tal es el caso, comenzando por el contrato en alternancia, de los tiempos dedicados a la formación y la duración del contrato. A este respecto, el art. 11.2.g) ET dispone que la «duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años». Por su parte, el art. 7 RD 1065/2025 incorpora esta regla temporal en similares términos y recuerda la duración máxima podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato o de forma no continuada a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los periodos formativos, siempre que, de nuevo, «esté previsto en el plan o programa formativo».

El problema estriba en que, como ha puesto de manifiesto algún estudio reciente³³, los tiempos laborales y educativos no coinciden, sin que la mera remisión sirva para solucionar el desfase. Para empezar, la organización académica universitaria y de formación profesional no se hace por meses, sino que las asignaturas se ordenan por créditos o por horas lectivas, sin que se aclare en ningún momento cómo debiera hacerse, en su caso, esa conversión.

Tomando el caso de los grados universitarios, como regla general, estos se construyen sobre una carga lectiva global de 240 créditos ECTS, 60 en cada uno de los cuatro cursos³⁴. De estos, para que el grado pueda ser dual, deben desarrollarse en una entidad colaboradora o empresa entre 48 (20 % de los créditos totales) y 96 (40 %)³⁵. Ni la norma laboral ni la educativa explican cómo debe hacerse la equivalencia de cada crédito con las horas presenciales de prácticas retribuidas. Si asumimos la regla general, esto es, cada crédito equivale a un mínimo de 25 y un máximo de 30 horas³⁶, ese período de prácticas podría desarrollarse en una horquilla de entre las 1.200 y 2.400, o 1.440 y 2.880 horas. Si, de acuerdo con la normativa laboral, la jornada máxima anual son 1.826 horas, el período mínimo de tres meses (unas 546 horas) se queda muy lejos del mínimo requerido en el plano educativo, mientras que el máximo, dos años (3.656 horas), queda también muy lejos del máximo permitido por la normativa universitaria. Puede pensarse que el tope máximo es salvable si se tiene en cuenta que el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65%, durante el primer año, o al 85%, 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 (art. 11.2.i) ET), esto es, hasta un máximo de 1.186 horas el primer año y 1.552 horas el segundo. Sin embargo, como puede comprobarse, solo porcentajes de jornada más reducidos a estos permitiría alcanzar el máximo de dos años cumpliendo los requisitos de horas exigidos por la normativa laboral.

La dificultad es aún mayor en el ámbito de la formación profesional. El número de horas y créditos se fija en los reales decretos reguladores de cada tipo de título y en

³³ *Ibid.*, pp. 64-67. Los ejemplos que aquí se mencionan han sido extraídos de este estudio, si bien se les ha dado un enfoque diferente.

³⁴ Art. 14 RD 822/2021.

³⁵ Art. 22 RD 822/2021.

³⁶ Art. 4.5 Real Decreto 1125/2003.

las órdenes ministeriales que determinan sus currícula y lo organización³⁷. Por ejemplo, en el caso del título de Grado Superior de Técnico Superior en Prevención de riesgos profesionales, frecuentemente son 2.000 horas, lo que equivale a 120 ECTS³⁸. Ya hemos adelantado la formación dual intensiva, la que requiere contrato, exige que el período de prácticas abarque entre el 35 % y el 50 % de la duración total de la concreta oferta formativa. De este modo, las ofertas formativas podrían asignar entre 42 y 60 créditos a la estancia en la empresa o entidad colaboradora, o, lo que es lo mismo 700 y 1.000 horas de prácticas profesionales.

Continuando con este mismo ejemplo, el art. 12.6 de la Orden EFD/659/2024 señala que «en el régimen dual intensivo, la formación en empresa u organismo equiparado representará el 35 % de la duración total de la enseñanza (700 horas) y se desarrollará en dos periodos: uno, en primer curso, con una duración de 335 horas y otro, en segundo curso, con una duración de 365 horas. [...] A los efectos de cómputo de dichos periodos, se considerará una jornada laboral estándar de 35 horas semanales». De nuevo, bajo estos parámetros, resulta inviable cualquier contrato formativo de al menos tres meses o aproximarse al límite máximo, salvo que sea con un grado muy elevado de parcialidad.

Estas disfuncionalidades se extienden a las posibles prórrogas (art. 11.2 g) ET y art. 7 RD 1065/2025), pues se ha señalado que, aunque «el objetivo del contrato es la obtención de la titulación, [...] eso no significa que mientras esta no se obtenga el contrato pueda prorrogarse con libertad. No se olvide que, en los procesos educativos reglados, la práctica laboral en la empresa será una asignatura más, con sus reglas de seguimiento, tiempos de matrícula, periodos lectivos, de evaluación, etc.»³⁹.

También e íntimamente relacionado con lo anterior, se observan incongruencias con la jornada. El art. 8.1 RD 1065/2025 desarrolla lo dispuesto en el art. 11.2 g) ET al señalar que «la jornada de los contratos de formación en alternancia, que comprenderá tanto el tiempo de trabajo efectivo como el tiempo dedicado a la formación dispensada por el centro o entidad de formación o, en su caso, la propia empresa, será la establecida en el contrato individual, con sujeción a los límites legales y convencionales que resulten de aplicación y de acuerdo con el correspondiente plan o programa formativo». Al margen de que poco añade la norma reglamentaria a lo dicho por la legal y de lo dicho anteriormente sobre los límites máximos y mínimos de horas de formación práctica, corresponde ahora señalar los límites a la jornada máxima tienen sentido cuando es nece-

³⁷ Para los de grado medio, la Orden EFD/657/2024, de 25 de junio, por la que se determina el currículo y se regulan determinados aspectos organizativos para los ciclos formativos de grado medio en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes; y para los de grado superior, Orden EFD/659/2024, de 25 de junio, por la que se determina el currículo y se regulan determinados aspectos organizativos para los ciclos formativos de grado superior en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (en adelante, Orden EFD/659/2024) (BOE de 1 de julio de 2024, núm. 158). En ambos casos se fijan 2.000 horas en su modalidad presencial.

³⁸ Art. 2 Real Decreto 958/2024, de 24 de septiembre, por el que se establece el título de Formación Profesional de Grado Superior de Técnico Superior en Prevención de riesgos profesionales y se fijan los aspectos básicos del currículo (BOE de 12 de octubre de 2024, núm. 247).

³⁹ MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., «La extensa zona de penumbra que rodea la regulación reglamentaria de los contratos formativos», cit., p. 66.

sario reducir el tiempo de trabajo efectivo para hacerlo compatible la formación teórica, lo que sucede en el marco de los programas mixtos de formación-empleo (públicos y privados), pero en el contexto educativo reglado es absolutamente disfuncional, pues es la norma educativa la que realmente lo establece⁴⁰.

Al margen del tiempo de trabajo, la desconexión continúa en el plano meramente formativo. El art. 13 RD 1065/2025 regula los convenios de cooperación o colaboración y el plan formativo individual. De su contenido se ha destacado que estos instrumentos básicos están más pensados para los programas privados de fomento del empleo que para los contratos ligados al proceso educativo, siendo el margen que deja a la empresa muy limitado en la práctica, a pesar del deseo de la normativa laboral, pues buena parte, si no la totalidad de esos contenidos, vienen determinados por las normas educativas⁴¹.

En suma, el marco normativo construido tras 2021 refleja avances muy significativos en la articulación de estos contratos como herramientas efectivas de formación de las personas trabajadoras, pero mantiene, e incluso acentúa, ciertas dificultades estructurales que limitan el alcance real de la contratación formativa. La primera es clásica y tiene que ver con la falta de delimitación precisa entre el contrato formativo y otros instrumentos formativos no laborales (las prácticas fundamentalmente). La segunda es nueva y conecta precisamente con los profundos cambios introducidos por las últimas reformas tanto en el plano laboral como en el educativo. Conforme los contratos formativos se han volcado más en la formación y ésta, en especial la profesional, se ha, si se permite la expresión, “dualizado” más, las conexiones entre uno y otro ámbito se han incrementando y sofisticado, lo que exacerba las exigencias de coherencia regulatoria entre uno y otro plano. El resultado final es menos transparencia y mayores dificultades de aplicación, lo que dificulta aún más su uso por parte de las empresas

4. Conclusiones cinco años después

Cinco años después de la reforma laboral, puede afirmarse que los resultados cuantitativos en materia de contratación formativa siguen siendo prácticamente los mismos. Los datos analizados no muestran un incremento significativo en el uso de estas modalidades, y los porcentajes relativos al total del empleo se mantienen estables respecto a las dos últimas décadas. Aunque la reforma ha introducido avances relevantes, especialmente en términos de coherencia del sistema formativo-laboral, los problemas estructurales persisten. La existencia de alternativas más flexibles y baratas como becas y prácticas, la falta de alineación entre la normativa educativa y la laboral y la complejidad del marco regulatorio se alzarían como los factores determinantes que impiden un uso mucho más generalizado de estas modalidades contractuales por parte de nuestras empresas.

⁴⁰ MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.; RODRÍGUEZ CARDO, I. A., «El tiempo de trabajo en el contrato de formación en alternancia», cit., p. 32.

⁴¹ MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., «La extensa zona de penumbra que rodea la regulación reglamentaria de los contratos formativos», cit., pp. 68-70.

En efecto, a lo largo de estas páginas hemos puesto de manifiesto que un primer factor explicativo de su escaso uso es la subsistencia de alternativas funcionales a los contratos formativos, especialmente las prácticas académicas y las becas, que resultan más flexibles, menos costosas y, desde la perspectiva empresarial, jurídicamente más sencillas. La ausencia de una delimitación efectiva de estas figuras, cuestión que no parece que vaya a resolver el denominado “estatuto del becario”, sigue generando que su perfecta sustitución desincentive el recurso a los contratos formativos.

En segundo término, hemos podido constatar una creciente complejidad del marco regulatorio aplicable, fruto del desarrollo normativo posterior a 2021 tanto en el ámbito laboral como en el educativo. La aprobación de normas clave en materia de formación profesional y universitaria ha supuesto avances indudables en la extensión de la formación dual, pero también ha puesto de relieve una insuficiente coordinación entre ambos planos. Esta falta de alineación se manifiesta de forma especialmente intensa en el contrato de formación en alternancia, cuya lógica jurídico-laboral no encaja adecuadamente con las estructuras temporales, organizativas y evaluadoras del sistema educativo reglado. El Real Decreto 1065/2025, lejos de resolver estas disfuncionalidades, parece haber contribuido a consolidar un marco normativo fragmentado y de difícil aplicación práctica.

En suma, de esta “revisita” a la reforma de 2021, cinco años después, podemos concluir que mientras no se aborde de manera decidida una más precisa delimitación entre trabajo y prácticas, no se simplifique el entramado normativo y no se avance hacia una verdadera coherencia entre la legislación laboral y educativa, los contratos formativos difícilmente podrán desempeñar el papel estratégico que por su naturaleza debieran tener.

5. Bibliografía

- BECKER, G., *The Economics of Discrimination*, 2ª Ed., Chicago University Press., Chicago, 1971.
- CABERO MORÁN, E., «El contrato formativo y su nuevo desarrollo reglamentario», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n.º 132, 2026, La Ley, p. 17.
- CCOO, *La FP en venta: cómo la privatización está robando el futuro de la juventud Diagnóstico sindical y desigualdades territoriales*, Federación de Enseñanza de CCOO, Madrid, 2026.
- CLIMENT-FERRANDO, V., *La Formación Dual Universitaria ¿En qué punto se encuentran nuestras universidades?*, Fundación Alternativas, Madrid, 2026.
- DE LA RICA, S.; GORJÓN, L.; OSÉS, A., «Internship contracts in Spain: a stepping stone or a hurdle towards job stability?», *SERIEs: Journal of the Spanish Economic Association*, vol. 13, n.º 1-2, 2022, Asociación Española de Economía, pp. 51-100.
- GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., «La reforma laboral de la contratación 2021 en las fuentes estadísticas oficiales: primer avance», *Los Briefs de la AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022, fecha de consulta 21

- junio 2022, en <https://www.aedtss.com/la-reforma-laboral-de-la-contratacion-2021-en-las-fuentes-estadisticas-oficiales-primer-avance/>.
- GUNER, N.; KAYA, E.; SÁNCHEZ-MARCOS, V., «Gender gaps in Spain: policies and outcomes over the last three decades», *SERIEs*, vol. 5, n.º 1, 2014, pp. 61-103.
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., «La contratación formativa en las Administraciones públicas como mecanismo específico de inserción de las personas jóvenes con y sin formación», *Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, n.º 134, 2026.
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., «La extensa zona de penumbra que rodea la regulación reglamentaria de los contratos formativos», *Revista Justicia & Trabajo*, n.º 7, 2025, pp. 31-31.
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.; RODRÍGUEZ CARDO, I. A., «El tiempo de trabajo en el contrato de formación en alternancia: la inadvertida e inesperada obsolescencia del art. 11.2 ET por su falta de adecuación a la legislación educativa», *Lex social: revista de los derechos sociales*, vol. 15, n.º 1, 2025, p. 6.
- MORENO GENÉ, J., «El marco de calidad de los periodos de prácticas en la Unión Europea y su impacto en el Estado español: pasado, presente y futuro», *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n.º 161, 2025, Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social, pp. 193-222.
- PÉREZ DEL PRADO, D., «La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿La propuesta definitiva?», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, n.º Extra 0, 2022, Universidad Carlos III de Madrid, pp. 7-18.
- 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, en http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/01/estudio-de-la-reforma-laboral-de-2021_4.html.