

**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\***

***WORKING TIME IN DUAL VOCATIONAL TRAINING  
EMPLOYMENT CONTRACTS: THE UNNOTICED OBSOLESCENCE  
OF ARTICLE 11(2) OF THE LABOUR CODE DUE TO ITS  
MISALIGNMENT WITH EDUCATIONAL LAW***

*PAZ MENÉNDEZ SEBASTIÁN*

*Catedrática de Universidad. Universidad de Oviedo*  
<http://orcid.org/0000-0001-6311-7773>

*IVÁN ANTONIO RODRÍGUEZ CARDO*

*Catedrático de Universidad. Universidad de Oviedo*  
<https://orcid.org/0000-0003-0721-467X>

**Cómo citar este trabajo:** Menéndez Sebastián, Paz y Rodríguez Cardo, Iván A. (2025). 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 Derechos Sociales*, 15 (1), 1–61. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.11460>

---

\* El presente trabajo se enmarca en el Proyecto coordinado de investigación «Las transformaciones de la legislación laboral contemporánea y el nuevo estatuto del trabajo», financiados por MCIN/AEI/10.13039/501100011033/ “FEDER Una manera de hacer Europa”; y en particular de los subproyectos con referencia I+D+i PID2020-118499GB-C32 (“La influencia de los cambios tecnológicos, económicos y sociales”) y PID2020-118499GB-C33 (“La expansión del Derecho del Trabajo hacia zonas emergentes y de frontera”).

ISSN: 2174-6419

*Lex Social*, vol. 15, núm. 1 (2025)



**Recepción:** 20.11.2024

**Aceptación:** 11.12.2024

**Publicación:** 23.12.2024

## RESUMEN

El análisis de la regulación legal de las condiciones de trabajo atiende principalmente, como es natural, a la legislación laboral, y no suele ser frecuente que las conclusiones obtenidas se vean alteradas por normas que pertenecen a otras ramas jurídicas, salvo excepciones como el empleo público. Sin embargo, el contrato de formación en alternancia regulado en el art. 11.2 ET se ha visto afectado en su esencia, de manera sobrevenida, por la legislación educativa, hasta el punto de que las reglas laborales pueden devenir inaplicables al colisionar con la configuración de los procesos formativos. El respeto a la legislación educativa ha provocado un cambio de paradigma en este contrato, donde nace una relación triangular en la que la administración educativa adquiere un inusitado protagonismo y el “plan formativo” se convierte en una nueva fuente de derechos y obligaciones laborales. El tiempo de trabajo ilustra perfectamente esta nueva realidad.

**PALABRAS CLAVE:** Tiempo de trabajo, contrato de formación en alternancia, plan formativo, empresario, trabajador, descansos.

## ABSTRACT

The analysis of the legal regulation of working conditions primarily focuses on labour legislation, including collective bargaining. Rules from other legal branches rarely influence the conclusions drawn from such analysis, with few exceptions, such as public employment. However, educational legislation has unexpectedly impacted the dual vocational training contract regulated under Article 11(2) of the Labour Code. This influence is so significant that labour rules may become inapplicable when they conflict with the structure of training processes. Compliance with educational legislation has triggered a paradigm shift in this type of contract, introducing a multiparty employment relationship in which the educational administration assumes an unprecedentedly prominent role. Moreover, the “training programme” emerges as a new source of labour rights and obligations. Working time exemplifies this new reality.

**KEYWORDS:** Working time, dual vocational training employment contract, training programme, employer, worker, labour rests.

## SUMARIO

1. *Introducción.*
2. *La formación susceptible de “alternar” con el trabajo: una breve aproximación.*

3. *De los deseos a la realidad: ¿cuándo finalizarán los períodos transitorios y podrán celebrarse contratos de formación en alternancia?*
4. *El nuevo paradigma de los contratos de formación en alternancia como origen de disfunciones entre la legislación laboral y la legislación educativa.*
5. *El plan formativo: una novedosa fuente de derechos y obligaciones en el contrato de formación en alternancia.*
6. *La desconexión entre la normativa laboral y la legislación educativa en materia de tiempo de trabajo.*
7. *¿Es posible materialmente celebrar contratos de formación en alternancia a tiempo completo?*
8. *Aporías e insuficiencias de la regulación legal sobre jornada: en particular, la concreción y distribución del tiempo de trabajo.*
9. *Interrupciones y períodos de descanso.*
10. *Suspensión del contrato de trabajo y disfrute de derechos de conciliación.*
11. *Conclusiones.*

## *Bibliografía*

## **1. Introducción**

La reforma laboral de 2021 acometió una profunda remodelación de las modalidades contractuales y, con el propósito principal de combatir la precariedad, priorizó la contratación indefinida sobre la de duración determinada. Técnicamente, los contratos formativos son también contratos temporales, pero suelen quedar al margen de las exigencias de simplificación de la contratación laboral, porque su especial propósito los sitúa en un escenario algo distinto de los contratos más clásicos, aquéllos que tienen como función principal satisfacer las demandas empresariales de flexibilidad en la organización del trabajo y en el reclutamiento de mano de obra.

Los contratos formativos, en cambio, se diseñan con una finalidad diferente a la estrictamente productiva, más cercana a las necesidades del trabajador, que, o bien por estar en pleno proceso de aprendizaje, o bien por haber culminado uno recientemente y carecer de experiencia profesional, no se halla en las mejores condiciones de ofrecer un rendimiento óptimo, y por ello el ordenamiento laboral contempla vías que combinan ingredientes formativos con una menor exigencia productiva, y que se traducen en reglas

particulares que repercuten en la duración del contrato, las funciones, el tiempo de trabajo e, incluso, precisamente por la menor productividad, en el salario.

Ahora bien, estos contratos no han alcanzado siempre el éxito pretendido, lo que ha obligado al legislador a reconsiderar, una y otra vez, su fisonomía, especialmente en las últimas décadas. En el consiguiente proceso de cambio legislativo se ha optado, en unas ocasiones, por potenciar su función como herramienta formativa, mientras que en otras se ha profundizado en su propósito de inserción laboral. Cuando ese ha sido el objetivo, el legislador ha permitido su utilización para facilitar el acceso a un –primer- empleo, propiciando un ahorro de costes en la contratación de personas ya formadas –contrato en prácticas- o en período de formación –contrato de aprendizaje-, aunque no siempre esa instrucción teórica estuviera directamente conectada con el trabajo.

Es una modalidad contractual, por consiguiente, que se ha visto afectada por movimientos pendulares, y sobre la que volvió a incidir la reforma de 2021 con la intención, esta vez, de reforzar los aspectos formativos y evitar que se convierta en una fórmula de ahorro de costes laborales en la contratación de personas jóvenes. Esta apuesta se ha acompañado de un reforzado protagonismo, de una parte, del plan formativo y, de otra, del papel del tutor. No se trata, en absoluto, de iniciativas novedosas, porque de una u otra manera ese programa o plan formativo ya estaba previsto en normas precedentes, y la supervisión es consustancial a una actividad formativa. Pero lo que sí resulta nuevo es la transcendencia que adquieren ambos en la conformación misma del contrato y de su régimen jurídico, en particular el plan formativo.

Como es sabido, el art. 11 ET contempla dos modalidades de contratos formativos, el contrato de formación en alternancia (el tradicional contrato de aprendizaje) y el «contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios» (una manera mucho más alambicada de referirse al contrato en prácticas). Ambos están pendientes todavía de desarrollo reglamentario, lo que genera incertidumbres, aunque podrían ser operativos a partir de la combinación de las reglas legales y las previsiones reglamentarias precedentes que no sean directamente contrarias a la nueva regulación.

Sin embargo, el contrato de formación en alternancia se ha visto afectado de forma sobrevenida por un elemento adicional, que quizá era previsible en 2021, pero que ya cabe afirmar que ha desbordado completamente los contornos del art. 11.2 ET. En concreto, la aprobación desde 2022 de un buen número de normas destinadas a modificar los pilares fundamentales de la formación profesional y de la educación universitaria ha dado lugar a un profundo cambio de escenario, que en alguna medida ha pasado desapercibido para el entorno laboralista. El legislador laboral diseñó el contrato de formación en alternancia en 2021 sobre bases más o menos tradicionales, otorgando al empleador las facultades de organización y decisión aparejadas a esa condición, de modo que la formación fuese un componente o ingrediente más de un contrato de trabajo, que no habría de quedar desvirtuado porque una parte de la jornada de trabajo o de las tareas a realizar se dedicase –dentro o fuera de la empresa- a aspectos formativos.

No obstante, la legislación educativa parte de premisas totalmente distintas, porque el objetivo no es incardinar o coordinar aspectos formativos dentro un contrato de trabajo – elemento prevalente o principal sobre el que pivota el art. 11 ET-, sino de incluir un período más o menos amplio de trabajo en el marco de un plan de estudios o programa formativo destinado a la obtención de una titulación o certificación educativa. El contrato de trabajo se concibe, así pues, como una parte de la formación, y no a la inversa.

Esta diferente perspectiva de aproximación genera, de partida, numerosas dificultades interpretativas, máxime cuando la legislación educativa y la laboral no están siendo diseñadas de manera coordinada, y, además, ni siquiera se han aprobado todas las normas de desarrollo que su correcta implementación requiere, ni en un ámbito ni en el otro. Pese a ello, las reglas laborales para la celebración y ejecución de contratos formativos han de coherenciarse con todo el entramado educativo, respetando los derechos y obligaciones de los interesados en su condición de estudiantes, a la par que trabajadores. Comoquiera que son normas que no se elaboran con base en los mismos objetivos y propósitos, y que ni siquiera en ocasiones se tienen en cuenta entre sí, no es infrecuente que surjan conflictos de articulación, o incluso lagunas.

El tiempo de trabajo proporciona una muestra evidente, porque la legislación laboral ofrece respuestas desde la perspectiva de las obligaciones y derechos puramente laborales, distinguiendo nítidamente entre el empresario y el trabajador. En cambio, la legislación educativa se aproxima a los tiempos de dedicación a partir de parámetros distintos, primando desde luego la formación y la obtención del título, lo que supone considerar a quien presta servicios como estudiante («persona en formación»), y no exactamente como trabajador, a las prácticas como una actividad/asignatura integrante del plan de estudios («período de formación»), y no como trabajo productivo, a la entidad donde se desarrollan las prácticas como colaborador necesario, y no como empleador en sentido estricto, y al centro formativo donde se imparte el título como administración, y no como una entidad que en cierto modo cede trabajadores a una empresa ordinaria.

Esta diferente perspectiva de aproximación plantea dudas de carácter esencial, desde quién decide la jornada del trabajador, hasta la eventual aplicación de las reglas previstas en el ET o en el convenio colectivo si no se ajustan al plan formativo diseñado por el centro educativo. Es más, cabría incluso cuestionar si en el contexto actual es posible celebrar contratos de formación en alternancia, toda vez que no se encuentran plenamente operativos ni los títulos de la FP dual, ni los títulos universitarios en los que debe incardinarse ese contrato, amén de que se contemplan períodos transitorios muy dilatados para que las estancias en empresas puedan seguir articulándose de modo tradicional, esto es, como un período formativo no laboral cuya compensación económica no se considera salario. El objetivo del presente trabajo es, precisamente, dar respuesta a estos interrogantes.

## **2. La formación susceptible de “alternar” con el trabajo: una breve aproximación**

Tradicionalmente, el contrato de aprendizaje o para la formación se celebraba entre un empresario y un trabajador con el propósito de que una persona sin formación previa, o

por lo menos sin formación para esa actividad, pudiera obtener una cualificación profesional combinando el trabajo productivo con la instrucción teórica. Aunque ese contrato haya podido transitar por varias etapas, entre sus características principales destacaban que se celebraba sobre todo por iniciativa del empleador y que la formación teórica, a salvo de que la impartiera el propio empleador, no interfería de ordinario en el desempeño del trabajo, más allá de la minoración de jornada necesaria para poder compatibilizar ambas facetas. La instrucción teórica se desarrollaba de forma paralela al trabajo productivo, pero sin una coordinación real de objetivos y contenidos.

Sin perjuicio de que pudiera apreciarse una mayor conexión entre la formación y el trabajo en algunas fórmulas dirigidas a la inserción laboral, esa conexión siempre fue débil, o difusa. Sin embargo, el 11.2 ET, tras la reforma de 2021, ya no contempla la celebración de este contrato en términos de libertad cuasi completa, porque su objeto consiste en «compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo».

Desde luego, el tenor literal del precepto admite varias interpretaciones, porque esa exigencia de «compatibilizar» el trabajo y los estudios podría dar lugar a escenarios diferentes. Sin embargo, los desarrollos posteriores en el contexto de la legislación educativa han reducido notablemente el ámbito potencial de actuación de esta modalidad contractual. El propósito no ha consistido simplemente en compatibilizar o conciliar las exigencias laborales con las educativas, sino que se ha priorizado la segunda de esas vertientes. En puridad, la legislación educativa se ha decantado por integrar la «actividad laboral» dentro de los «procesos formativos».

Es una concepción que no se ajusta completamente al espíritu del art. 11.2 ET, pero lo cierto es que el contrato de formación en alternancia únicamente puede celebrarse en el contexto de los «procesos formativos» que a tal efecto se diseñen en la formación profesional, los estudios universitarios y el todavía nonato «Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo». Es cierto que subsiste alguna fórmula que sigue operativa con carácter –en apariencia- transitorio, que nace y se desarrolla como formación no reglada, pero que requiere de adaptación al nuevo modelo, porque la LO 3/2022 contempla la sustitución del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales por el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, que es el instrumento del Sistema de Formación Profesional que ordena los estándares de competencias profesionales identificados en el sistema productivo, en función de las competencias apropiadas y el estándar de calidad requerido para el ejercicio profesional, susceptibles de reconocimiento y acreditación.

Ahora bien, la propia Ley advierte que en tanto no se apruebe el pertinente desarrollo reglamentario sigue vigente la normativa anterior, lo que también explica que continúen aprobándose en 2024 normas que toman como referencia el RD 1128/2003, de 5 de

septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales<sup>1</sup>. Por consiguiente, perviven algunas fórmulas clásicas que en la actualidad conectan con programas específicos de empleo, por ejemplo, los incardinados en el eje 2 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo, destinados a personas en situación de exclusión o riesgo de exclusión (programas mixtos formación-empleo). No constituyen, en puridad, formación profesional acorde al nuevo modelo, sino más bien instrumentos o herramientas de inserción laboral. No obstante, estas fórmulas tradicionales, como se desarrollará en el epígrafe siguiente, son las que están permitiendo celebrar contratos de formación en alternancia en el momento actual.

Prescindiendo de esas figuras transitorias y llamadas presumiblemente a desaparecer, parece claro que no es legalmente posible que un empleador y un trabajador celebren un contrato de formación en alternancia a partir del art. 11.2 ET y que posteriormente decidan, dentro del período de duración pactado para el contrato, qué formación teórica deberá realizar el trabajador y durante cuánto tiempo. En suma, el trabajo productivo y la instrucción teórica ya no discurren de forma separada, sino que forman parte de un mismo proceso formativo.

En este sentido, el contrato de formación en alternancia debería estar conectado, como indica el art. 11.2 ET, con «procesos formativos en el ámbito de la formación profesional» o de los «estudios universitarios», esto es, educación reglada en sentido estricto, o, en el caso de los certificados de profesionalidad, educación “ordenada” o “formalizada”, en el sentido de 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.

Comenzando por los estudios universitarios, los llamados títulos duales, que precisamente proporcionan una formación en alternancia, son una realidad en algunas universidades desde hace años, principalmente en el País Vasco (Universidad del País Vasco<sup>2</sup>, Mondragón<sup>3</sup> y Deusto<sup>4</sup>), aunque también pueden encontrarse títulos duales en

---

<sup>1</sup> A modo de ejemplo, vid. Real Decreto 914/2024, de 17 de septiembre, por el que se establecen dos cualificaciones profesionales de las familias profesionales Actividades Físicas y Deportivas; y Fabricación Mecánica, que se incluyen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, y se actualizan determinadas cualificaciones profesionales de diversas familias profesionales.

<sup>2</sup> Grado en ADE; Grado en Ingeniería Biomédica; Grado en Ciencia Política y Gestión Pública; Grado en Comunicación Audiovisual; Grado en Ingeniería en Automoción; Grado en Ingeniería en Innovación de Procesos y Productos; Grado en Ingeniería de Organización Industrial; Grado en Periodismo; Grado en Publicidad y Relaciones Públicas; Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos; y Grado en Sociología.

<sup>3</sup> Grado en Ingeniería Mecánica; Grado en Ingeniería en Diseño Industrial y Desarrollo de Producto; Grado en Ingeniería de la Energía; Grado en Ingeniería en Organización Industrial; Grado en Ingeniería en Electrónica Industrial; Grado en Ingeniería Informática; Grado en Ingeniería en Ecotecnologías en Procesos Industriales; Grado en Ingeniería Biomédica; Grado en Ingeniería Mecatrónica; Grado en Administración y Dirección de Empresas; y Grado en Comunicación Audiovisual.

<sup>4</sup> Grado Dual en Industria Digital; Grado en ADE con opción dual; Grado en Ingeniería Electrónica Industrial y Automática con opción dual; Grado en Organización Industrial con opción dual; Grado en Ingeniería Robótica con opción dual; Doble Grado en Derecho y Relaciones Laborales con opción dual.

universidades de otras comunidades autónomas<sup>5</sup>. Sin perjuicio de que estos títulos duales deban adaptarse al nuevo marco normativo universitario, conviene dejar constancia de que esta clase de titulaciones se encuentra en una fase inicial, prácticamente embrionaria, por lo que es presumible un notable desarrollo en los próximos años, y una extensión a otros sectores donde el componente práctico resulta esencial, como podrían ser los estudios de marina o las titulaciones habilitantes para el ejercicio de profesiones reguladas que exijan prácticas obligatorias.

En un plano estrictamente normativo, la regulación vigente sobre la «mención dual en las enseñanzas universitarias oficiales» se encuentra en el RD 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. Su art. 22 dispone que esta mención dual «comporta un proyecto formativo común que se desarrolla complementariamente en el centro universitario y en una entidad colaboradora, que podrá ser una empresa, una organización social o sindical, una institución o una administración», pero aclara que el período de prácticas se desarrolla «bajo la supervisión y el liderazgo formativo del centro universitario», toda vez que su «objetivo es la adecuada capacitación del estudiantado para mejorar su formación integral y mejorar su empleabilidad». La universidad es responsable, por esa obligación de supervisión y liderazgo, de garantizar el correcto equilibrio entre la formación y el tiempo de trabajo, aunque como es natural la empresa/sindicato/administración colaboradora ha de cumplir en su entorno con la finalidad formativa que también debe impregnar el período de prácticas/trabajo efectivo.

Esta especial posición de la institución educativa queda de manifiesto no sólo en que las prácticas se incorporan al plan de estudios del título correspondiente, sino en la necesidad de celebrar de un «Convenio Marco de Colaboración Educativa», que «recoge el convenio específico a firmar entre las partes», convenio en el que «se concretará el proyecto formativo, y se indicarán las obligaciones de las partes que lo suscriben, los mecanismos de tutoría y supervisión, los sistemas de evaluación, y el resto de las condiciones que se consideren necesarias para la correcta realización del proyecto formativo común». Cada parte en ese convenio designará un tutor para el estudiante/trabajador, y ambos «deberán supervisar conjuntamente el desarrollo del proyecto formativo», pero «bajo el liderazgo del tutor o de la tutora universitario», imponiendo a las universidades el deber de garantizar la «adecuación de las condiciones de realización de las actividades enmarcadas

---

<sup>5</sup> Por poner algunos ejemplos, la Universidad de Lleida ha implantado el Grado en Educación Primaria con mención dual; el Grado en Técnicas de Interacción Digital y de Computación con formación dual; y el Grado en Arquitectura Técnica y Edificación con formación dual. La Universidad Rovira i Virgili el Grado en Química con mención dual; el Grado en Gestión en Turismo y Hostelería con mención dual; y el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos con mención dual. La Universidad Pública de Navarra tiene en su catálogo el Grado Dual en Ingeniería Térmica. La Universidad de A Coruña, el Grado en Ingeniería Eléctrica con itinerario dual. La Universidad de Vigo, el Grado en Ingeniería de la Automoción con mención dual. La Universidad de Valladolid, el Grado en Ingeniería en Electrónica Industrial y Automática con itinerario de formación dual; y el Grado en Ingeniería Mecánica con itinerario de formación dual. Y la Universidad de Burgos, el Grado en Tecnologías Digitales para la Empresa con mención dual.

en el contrato y que vehiculan el desarrollo formativo en la entidad conveniada» (art. 22.3 RD 822/2021).

Como se sabe, esas estancias en empresa no son una novedad, sino que cuentan con cierta tradición, y, cuando no encajan en estas fórmulas duales, técnicamente se califican como «prácticas curriculares», y por tanto no se instrumentan a través de un contrato de trabajo. 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, 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.

No obstante, el peso de estos períodos prácticos en los títulos duales, que incluso abarcan cursos completos, difumina la línea entre trabajo productivo y formación. Precisamente por ello, la DF 36.1 Ley 11/2020 introdujo en el art. 11.3 ET el denominado contrato para la formación dual universitaria, que «se formalizará en el marco de los convenios de cooperación educativa suscritos por las universidades con las entidades colaboradoras» y «tendrá por objeto la cualificación profesional de los estudiantes universitarios a través de un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco de su formación universitaria, para favorecer una mayor relación entre este y la formación y el aprendizaje del trabajador». Sin embargo, técnicamente este contrato no llegó a nacer porque se supeditaba a un desarrollo reglamentario nunca aprobado<sup>6</sup>.

La reforma laboral de 2021 no ha suprimido propiamente ese contrato, sino que lo ha integrado dentro del contrato de formación en alternancia ordinario. Dicho de otra manera, el contrato para la formación dual universitaria ha actuado de algún modo como precedente o precursor de la nueva concepción del contrato de formación en alternancia, porque esa fórmula de insertar el contrato dentro de un proceso formativo ya no se limita a la educación universitaria, sino que se ha extendido decididamente a la formación profesional, y se ha convertido en seña de identidad de la modalidad prevista en el art. 11.2 ET. Es un cambio sustancial, pues con anterioridad el contrato para la formación y el aprendizaje se apoyaba esencialmente en la formación profesional no reglada<sup>7</sup>. En

---

<sup>6</sup> Vid. MORENO GENÉ, J., “El contrato para la formación dual universitaria: una primera aproximación a la espera de su imprescindible desarrollo reglamentario”, *e-Revista Internacional de la Protección Social (e-RIPS)*, nº 1, 2021, pp. 188 y ss.; ASQUERINO LAMPARERO, M.J., “La formación dual universitaria: impresiones iniciales”, *Temas Laborales*, nº 156, 2021, pp. 187 y ss.

<sup>7</sup> En la regulación previa a la reforma de 2021 el art. 11.2 ET aludía a la formación profesional educativa de un modo más indirecto o secundario, pues el contrato tenía “por objeto la cualificación profesional [...] con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo”. Y las posteriores remisiones a la normativa de formación profesional se llevaban a cabo dando por sentado que el grueso de la “formación teórica” lo era de formación para el empleo, no de formación reglada educativa. No en vano, el apartado d) del precepto advertía que el trabajador debía recibir la formación inherente al contrato “directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo”, aunque

efecto, mientras el ingrediente formativo del contrato de aprendizaje clásico se erigía sobre el sistema de formación para el empleo, y por tanto no reglada, el nuevo contrato de formación en alternancia se asienta prioritariamente sobre las estructuras formativas-educativas regladas (universitarias y de formación profesional).

Una de las razones principales de ese cambio es que la formación no reglada, en el nuevo modelo de FP, debe convertirse en una pieza más dentro de un entramado complejo. En efecto, 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; 5) Grado E. Los tres primeros grados se corresponderían con los propios de la formación no reglada o para el empleo (con limitación por edad a los 16 años), mientras que los Grados D y E constituyen formación profesional reglada en sentido estricto, dentro del sistema educativo. En el Grado D se enmarcan los ciclos formativos de formación profesional, en sus grados básico, medio y superior (Técnico Básico, Técnico y Técnico Superior), mientras que el Grado E acoge los «cursos de especialización», obviamente en el marco de la formación postobligatoria, en grado medio (Especialista) o en grado superior (Máster de Formación Profesional). Por tanto, este sistema proporciona acreditaciones (grados A y B), certificados de profesionalidad (grado C) y títulos (grados D y E).

Pues bien, los tres últimos (C, D y E) están llamados a absorber la contratación formativa en alternancia, convirtiendo la formación profesional en un instrumento esencialmente dual que sirva de puente entre el aula y la empresa. Ese propósito es inequívoco, pues 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». La exigencia no es tan intensa para los grados A y B, pero desde luego la norma admite esa fórmula.

Ahora bien, el período de formación en la empresa no necesariamente ha de articularse a través de un contrato de trabajo, por la distinción entre FP dual general y FP dual intensiva. La modalidad general se regula en el art. 66 de la LO 3/2022, que 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. No obstante, el propio art. 66.1.c) de la Ley clarifica que una de las características de las ofertas de formación profesional dual en régimen general es la «inexistencia de contrato de formación en la empresa», 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

---

admitiendo la posibilidad de recibir esa formación en la propia empresa cuando ésta dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional. Por tanto, la esencia del contrato se desplegaba en el sistema de formación para el empleo, aunque pudiesen emplearse las instalaciones y medios de la red de formación profesional reglada-educativa (sin integrarse en ella).

contractual con el centro de trabajo, sin perjuicio de la organización de percepción de ayudas de transporte u otro tipo durante este periodo».

En cambio, la formación profesional intensiva requiere la presencia en la empresa durante al menos el 35% de la duración total de la formación –hasta un 50% a tenor del art. 106 RD 659/2023-, asumiendo la empresa u organismo equiparado hasta un 30% de los resultados de aprendizaje o módulos profesionales del currículo. En este caso, y como precisa el art. 67.6 LO 3/2022, la relación entre el “estudiante” y la empresa se articulará «mediante un contrato laboral de formación, de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral correspondiente, así como con las singularidades propias de este régimen del Sistema de Formación Profesional».

Por consiguiente, el contrato de formación en alternancia puede ser celebrado en las ofertas formativas que se enmarquen en los títulos universitarios duales, en los títulos de formación profesional dual intensiva (grados D y E), así como en los certificados de profesionalidad de tipo C<sup>8</sup>. En apariencia, y aunque pudieran tener carácter dual (art. 55 LO 3/2022), las ofertas de formación de los grados A y B no permitirán celebrar contratos de trabajo, aunque la ausencia de desarrollo reglamentario adecuado aconseja prudencia, porque la LO 3/2022 ni exige ni excluye el contrato de trabajo para articular el período formativo en la empresa, al limitarse a prever la posibilidad futura de ofertas duales en esos grados A y B. De mantenerse este mismo marco normativo, el contrato de formación en alternancia del art. 11.2 ET no podrá celebrarse al margen de estos procesos formativos una vez que este entramado se encuentre plenamente operativo y se agoten los períodos transitorios.

### **3. De los deseos a la realidad: ¿cuándo finalizarán los períodos transitorios y podrán celebrarse contratos de formación en alternancia?**

En apariencia, la sustitución del tradicional contrato de formación/aprendizaje por el nuevo contrato de formación en alternancia debía producirse sin mayores dificultades tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, toda vez que la DT 1ª de dicha norma únicamente contemplaba la continuación «hasta su duración máxima» de los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados con anterioridad, pero no preveía, en ningún caso, la demora en la aplicación del nuevo contrato de formación en alternancia ni la aplicación de las reglas precedentes a contratos celebrados a partir del 31 de diciembre de 2021.

Sin embargo, esa transición pretendidamente ordenada y sin obstáculos entre una y otra modalidad contractual se vio alterada por la nueva configuración de los «procesos formativos» -en expresión del art. 11.2 ET- en la FP y en la universidad. Por supuesto, la formación en alternancia ya era un propósito de este contrato antes de la reforma de 2021, pero, como adelantábamos, se trataba de una formación más conectada con el sistema de

---

<sup>8</sup> 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.

formación profesional para el empleo, con mayor protagonismo de los servicios públicos de empleo y el empresario, y donde el sistema educativo no se encontraba verdaderamente involucrado, o, a lo sumo, ponía al servicio de la formación para el empleo la red de medios materiales y personales del sistema educativo de formación profesional (las aulas y el profesorado).

En cambio, tras la reforma de 2021 este contrato se concibe como una parte más de un proceso formativo en estrecha conexión con la formación reglada –o estandarizada-, y por ello requiere de estructuras distintas a las tradicionales. No es suficiente la actuación del legislador laboral, sino que exige la voluntad conforme del legislador educativo y una adecuada coordinación entre los departamentos involucrados. No en vano, se pretende insertar un contrato de trabajo dentro de un título oficial de la formación reglada (amén de los certificados de profesionalidad).

Precisamente por ello, el cambio de modelo, y de paradigma, necesita tiempo para su implantación, lo que explica que el contrato de formación en alternancia diseñado por el legislador laboral tras la reforma de 2021 todavía no puede ser aplicado en buena parte de sus escenarios naturales. La razón principal es que esta modalidad contractual está supeditada a la adecuada articulación de una oferta formativa en el marco universitario y de FP que se adapte a la nueva legislación educativa. Y esa oferta va a requerir no sólo del buen hacer y la voluntad de las distintas administraciones públicas competentes en educación, principalmente las CCAA, sino también del compromiso de las empresas, toda vez que han de asumir un coste mucho mayor por la recepción de estudiantes en prácticas, ya que se convierten técnicamente en trabajadores, y, además, las empresas no perciben una contrapartida clara, porque el poder de dirección se va encontrar sustancialmente limitado, como se desarrollará en el próximo epígrafe.

Por consiguiente, los títulos de formación dual, ya sea en el ámbito universitario o en el de FP, únicamente se implementarán allí donde pueda encontrarse una red de empresas lo suficientemente fuerte (en número y en estructuras) para asumir este compromiso, tarea que no se prevé sencilla. Es cierto que esos títulos duales ya existen en muchas universidades, pero son títulos creados conforme a la normativa anterior y que ni requieren ni permiten la celebración de un contrato de trabajo conforme al art. 11.2 ET. La formación en alternancia se desarrolla a través de estancias en empresas de carácter no laboral, cuya eventual remuneración conforme a un sistema de becas dependerá de lo establecido en cada caso, sin perjuicio de la inclusión en la Seguridad Social por la vía de la DA 52ª LGSS.

En este sentido, es conveniente recordar los períodos transitorios previstos en la legislación educativa. En el contexto de la universidad, la nueva LO 2/2023 no establece ninguna precisión sobre el contenido de estos títulos duales, y se limita a conceder cierta flexibilidad a las universidades en la organización, entre otros, de los títulos oficiales con «mención dual», remitiendo a «la forma en que se desarrolle reglamentariamente» (art. 9.8). Ese reglamento aún no ha sido aprobado, por lo que debe entenderse vigente el RD 822/2021. En ese contexto, entra en juego la DT 10ª de la LO 2/2023, de 22 de marzo,

del Sistema Universitario, a cuyo tenor las «universidades que a la entrada en vigor de esta ley orgánica cuenten con títulos oficiales con mención dual, dispondrán de un periodo transitorio hasta el curso 2026-2027, para la adaptación de su actividad formativa en la entidad colaboradora al modelo de contratación laboral formativa en alternancia».

Esta regla parece partir de la premisa de que hasta la entrada en vigor de la LOSU no era posible celebrar un contrato de trabajo para las estancias en prácticas en los títulos de formación dual. Desde luego, nunca fue posible suscribir el contrato para la formación profesional dual universitaria, por falta de desarrollo reglamentario, pero su integración, tras la reforma laboral de 2021, en el contrato de formación en alternancia podría haber permitido utilizar esta nueva vía, aunque con la dificultad de tener que sortear la expresa remisión del art. 22.2.b) RD 822/2021 al «contrato para la formación dual universitaria, en los términos establecidos en el artículo 11.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores».

Aunque esa operación parecía técnicamente posible, la DT 10ª LOSU deja claro que la sustitución del modelo anterior, en el que en apariencia nunca fue legalmente viable celebrar un contrato de trabajo, por otro en el que la legislación laboral se convierte en protagonista requiere una adaptación de la «actividad formativa en la entidad colaboradora», y para ello concede un plazo que se extiende hasta el inicio del curso 2026-2027, de modo que hasta septiembre de 2026 la transformación en relación laboral del período de prácticas podría no resultar operativa, aunque no es descartable que en algunos ámbitos se adelante esa acomodación, toda vez que se trata de un plazo máximo.

No obstante, cabría entender que no siempre es necesaria tal adaptación para la celebración de contratos de trabajo vinculados a prácticas universitarias en títulos duales, porque la DT 10ª LOSU precisa en último término que ese aplazamiento en la laboralización de las prácticas debe entenderse «sin perjuicio de la aplicación del artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores al sistema universitario», y el art. 11 ET no alude explícitamente a los títulos universitarios duales. Obviamente, resulta totalmente incoherente, e inconsistente, que la celebración de un contrato de trabajo dependa de un acuerdo de voluntades entre una universidad y una empresa, y para cada estancia en prácticas.

El art. 9.5 LOSU insiste en declarar que las prácticas académicas externas en los estudios de Grado y Máster Universitario –sin mención dual– «constituyen una actividad de naturaleza plenamente formativa cuya finalidad es la de complementar la formación académica», y no dan lugar a una relación laboral, como explícitamente afirma también el art. 11.3 RD 822/2021. Por consiguiente, estos períodos de prácticas en empresa deben articularse a través de un contrato de trabajo únicamente cuando así lo contemple la legislación educativa, y en este momento la laboralidad queda constreñida a los títulos con mención dual (art. 22.2 RD 822/2021). Como se ha visto, la DT 10ª LOSU ofrece escaso margen a la interpretación, pues esa obligación de celebrar un contrato de formación en alternancia queda circunscrita a los nuevos títulos con mención dual creados

tras la entrada en vigor de la LOSU, contexto en el que desde luego debe aplicarse el art. 11.2 ET.

Por el contrario, aquellos títulos duales que ya estaban en marcha con anterioridad a la LOSU disponen de una moratoria hasta el curso 2026-2027 para transitar hacia el modelo de contrato, aunque no se precisa el cómo, ni si se requiere un desarrollo reglamentario específico diferente al RD 822/2021, ni si esa transición depende de la voluntad de cada universidad o de otras circunstancias más fácticas o logísticas, como la ausencia un número suficiente de empresas dispuestas a asumir el coste económico que supone la celebración del contrato. El inciso final de la DT 10ª LOSU seguramente debe interpretarse en el sentido de que no es necesario agotar el período transitorio previsto y que el «modelo de contratación laboral formativa en alternancia» de la legislación universitaria no es un modelo autónomo y desvinculado de la legislación laboral, sino que se refiere al contrato de trabajo de formación en alternancia, aunque, obviamente, la redacción del precepto podría haber sido más afortunada.

Por su parte, la implantación del nuevo Sistema de Formación Profesional también se contempla como un proceso paulatino, que requiere la aprobación de normas relevantes, sin que la LO 3/2022 haya fijado un plazo para ello en todos los casos (DT 2ª, sobre ordenación de enseñanzas, o DT 3ª, acerca del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales). En lo que aquí interesa, la DT 6ª sí establece una fecha límite –final de 2024- «para la adecuación de la duración actual del periodo de formación en empresa al previsto en la presente ley para cada una de las ofertas de Formación Profesional», pero otro mucho mayor, hasta el 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» (DT 5ª LO 3/2022). En esta línea, la DT 5ª del RD 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, precisa, bajo la ilustrativa rúbrica «transición del sistema de beca a contrato de formación en el régimen de formación profesional intensiva», que el sistema de beca regulado en el RD 1529/2012 se mantendrá operativo transitoriamente hasta el 31 de diciembre de 2028, 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”, porque es evidente que, pese a que se hayan contemplado bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social<sup>9</sup>, este contrato es más oneroso que el modelo previo de estancias no laborales.

---

<sup>9</sup> De acuerdo con el art. 26 del Real Decreto-Ley 1/2023, que en todo caso remite a un desarrollo reglamentario, la empresa disfrutará de una bonificación «en la cuantía máxima que resulte de multiplicar el módulo económico establecido reglamentariamente por un número de horas equivalente al 35 por ciento de la jornada durante el primer año del contrato, y el 15 por ciento de la jornada el segundo». Se contempla asimismo alguna regla específica para los contratos de formación en alternancia celebrados con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, y otra más general que permite a todas las empresas que realicen contratos de formación en alternancia aplicar una bonificación en la cuota empresarial de formación profesional por costes derivados de tutorización de las personas trabajadoras con una cuantía

Conviene dejar constancia de que las DDTT 5ª y 6ª de la LO 3/2022 no necesariamente están conectadas, porque admiten lecturas distintas. La DT 6ª obliga a adaptar la «duración actual del periodo de formación en empresa al previsto en la presente ley para cada una de las ofertas de Formación Profesional», regla de alcance general –no exclusivamente para la modalidad intensiva (o “laboralizada”)- y que, en esencia, pretende ampliar los períodos de estancia en la empresa, con la finalidad principal de mejorar la inserción laboral.

La DT 5ª, en cambio, se circunscribe específicamente a la «formación profesional intensiva», que es la modalidad de FP dual que, a diferencia de la general (art. 66.4 LO 3/2022), necesariamente debe conducir a la celebración de un contrato de formación en alternancia del art. 11.2 ET, a tenor del art. 67 LO 3/2022. De este modo, la DT 5ª no parece obligar a la celebración de un contrato de trabajo en la FP dual intensiva hasta 1 de enero de 2029, remitiendo hasta entonces al «sistema de beca» previsto en el RD 1529/2012, que era (y es aún) el que viabiliza las estancias en empresas en el marco de la formación profesional reglada.

La literalidad del texto legal, y la propia ordenación de las disposiciones transitorias, que separan la relación beca-contrato de la duración del período de formación, desconectando ambos elementos, permitiría defender que la obligación de articular el período de prácticas a través de un contrato de formación en alternancia no nacerá hasta 2029, incluso para los títulos de FP dual intensiva creados *ex novo* de conformidad con la nueva ordenación de la FP. Y podría confirmar esta interpretación que el art. 13.2 tanto de 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, como de la Orden EFD/659/2024, de 25 de junio, que hace lo propio con los ciclos de grado superior, afirme sin ambages que, incluso en la modalidad intensiva, «el periodo de formación en empresa u organismo equiparado no tendrá carácter laboral».

Sin embargo, esta es una interpretación forzada, y no ya porque podría dar lugar a que una misma empresa acogiera varios estudiantes en período de prácticas, aplicando en unos casos el sistema de beca y en otros el contrato formativo, escenario desde luego disfuncional. La razón está en la propia naturaleza de una disposición transitoria, llamada a regular hechos o situaciones en curso en el momento de su entrada en vigor. Es consustancial a esa naturaleza que la demora en la aplicación de la legislación laboral a la FP dual intensiva únicamente puede afectar a los títulos de esa modalidad que ya vinieran impartándose con anterioridad a la entrada en vigor de la ley, y que tendrían hasta final de 2024 para adecuar la «duración» del período de formación en la empresa (DT 6ª), pero hasta el comienzo de 2029 (en el marco del curso académico 2028-2029) para convertir en relación laboral los períodos de prácticas en empresa (DT 5ª).

---

máxima de 1,5 euros (2 euros en empresas de menos de 5 trabajadores) por estudiante y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y estudiante.

Sobre esa premisa, los títulos de FP dual intensiva de nueva creación deberían ajustarse inmediatamente al marco normativo más reciente, y con ello la estancia en prácticas requeriría la celebración de un contrato de formación en alternancia desde la misma entrada en vigor de la LO 3/2022. El art. 13 de las órdenes de 2024 antes citadas no es un obstáculo a esta interpretación, porque esas órdenes, en realidad, pretenden adaptar los títulos previos de FP a las nuevas exigencias, y no son, por tanto, el marco que habilita la creación de nuevos títulos. A la postre, y aunque podría adolecer de cierto exceso, la DT 5ª RD 659/2023 ofrece una mayor precisión que la DT 5ª LO 3/2022, pues sólo admite la aplicación de ese sistema de beca en este nuevo contexto «en los ámbitos en los que se viniera aplicando en el momento de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2022».

Sobre estas premisas, los nuevos títulos de FP –no simplemente adaptación de los precedentes- que se implanten tras esa ley han de respetar la exigencia de “laboralización” de la estancia en prácticas, pero sólo en las fórmulas en las que se contempla expresamente. La FP dual general, como se dijo, excluye en todo caso la relación laboral y ni siquiera exige compensación económica, aunque eventualmente pudieran percibirse «ayudas de transporte u otro tipo durante este periodo» (art. 66.4 LO 3/2022). Comoquiera que la diferencia principal con la FP dual intensiva consiste en la duración de la estancia en empresa (entre el 25 y el 35% del total de la oferta formativa en la FP dual general y entre el 35 y el 50% en la FP dual intensiva), cabe vaticinar que las ofertas de FP dual general serán mucho más atractivas para las empresas y mucho más fáciles de implementar para la administración educativa, por lo que no sería extraño que fuese la opción preferida, a costa de la intensiva, más problemática de articular en este punto concreto.

Así las cosas, el contrato de formación en alternancia, en el diseño del art. 11.2 ET, no es susceptible aún de utilización en la formación reglada, sea universitaria o de FP, porque no se ha desarrollado plenamente la normativa aplicable, no han finalizado los períodos transitorios y tampoco se han puesto en marcha las ofertas formativas en las condiciones que prevén esas normas (sin perjuicio de que pudiera implementarse alguna fórmula experimental en algún ámbito concreto). Sin embargo, las estadísticas oficiales muestran que ese tipo de contratos se celebran en la práctica, e incluso se constata un cierto repunte reciente, tras un significativo descenso previo, hasta superar los 50.000 contratos de formación en alternancia en 2023<sup>10</sup>.

Cabría pensar en que estas cifras se deben al éxito de los certificados de profesionalidad dentro del nuevo sistema, en particular las ofertas de Grado C, que sí permiten celebrar esos contratos de formación en alternancia. Sin embargo, ya sea por la necesidad de adaptar los certificados previos y respetar las reglas transitorias -el legislador educativo se ha decantado hasta el momento por adaptar los contenidos de los antiguos certificados de profesionalidad, y no por configurar ofertas formativas totalmente conformes con la LO 3/2022-, ya sea porque, como se desarrollará en los epígrafes siguientes, es inviable

---

<sup>10</sup> En concreto, según los datos estadísticos publicados por el Servicio Público de Empleo (julio 2024), 52.803 en 2018, 39.435 en 2019, 24.637 en 2020, 30.672 en 2021, 40.298 en 2022 y 50.049 en 2023.

en la práctica ajustar ciertas reglas laborales, y en particular las relativas a la duración del contrato y al tiempo de trabajo, con las exigencias de la legislación de formación profesional, esta es una modalidad que en la actualidad tampoco es operativa para el contrato de formación en alternancia. Las ofertas de Grado C, pese a que no pueden calificarse como formación u educación reglada en sentido estricto, comparten con los títulos universitarios y la FP reglada ciertas características que dificultan su encaje con el art. 11.2 ET, porque se trata de una formación ordenada, organizada y sistematizada, que escapa al control y a las facultades de disposición del empleador.

Estas fórmulas de formación dual –universitaria, FP reglada y ofertas formativas de Grado C- se han de diseñar a partir de un nuevo paradigma, que, en este momento, impide la aplicación de las reglas del contrato de formación en alternancia. De ahí que esa modalidad contractual sólo esté pudiendo ser utilizada a través de fórmulas que deberían haber sido superadas, porque encajan mal con ese nuevo paradigma, pero que han tenido que ser recuperadas, como herramientas dirigidas a mejorar la inserción laboral, en tanto el Sistema de Formación Profesional no se implemente en toda su extensión.

Las escuelas-taller, casas de oficios<sup>11</sup> y talleres de empleo<sup>12</sup> constituyen un ejemplo ilustrativo. La normativa ordenadora de los programas de escuelas-taller, casas de oficios y talleres de empleo fue derogada formalmente en 2021, pues se pretendía poner en marcha un sistema de formación profesional más ambicioso que no estuviera conectado tan claramente con la inserción laboral. Sin embargo, “revivió” en 2022 por falta de desarrollo reglamentario adecuado<sup>13</sup>, para que pudiesen seguir funcionando estos

---

<sup>11</sup> Los programas de escuelas-taller y casas de oficios están dirigidas a personas jóvenes desempleadas menores de 25 años, inscritas en una oficina de empleo, con disponibilidad para trabajar y que cumplan los requisitos para celebrar un contrato para la formación. Mediante esta fórmula se ejecutan proyectos financiados por entidades públicas, cuya duración suele oscilar entre los 12 y los 24 meses, aunque se distinguen dos etapas. En la primera, que suele durar unos tres meses, las personas reciben formación profesional ocupacional, principalmente instrucción teórica (incluida la necesaria para prevenir los riesgos laborales), y, como ha sido tradicional en el contrato de aprendizaje, es incluso posible que esa formación consista en la preparación y obtención del título de la Educación Secundaria Obligatoria. En esta primera etapa el interesado es, estrictamente, un estudiante, aun cuando eventualmente pudiera recibir alguna cantidad económica en concepto de beca o ayuda. En cambio, durante la segunda fase se da preferencia a la faceta productiva, y por ello se celebra un contrato de trabajo de formación en alternancia entre el estudiante/trabajador y la entidad promotora. El objeto de ese contrato, y por tanto la actividad a realizar por el alumnado, viene determinado en el proyecto, y consiste en un trabajo de utilidad pública y social tutelado en todo momento y conforme correspondiente plan formativo; vid. RODRÍGUEZ CARDO, I.A., “Escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo como vías de acceso/reincorporación al mercado laboral”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (iustel)*, nº 15, 2007.

<sup>12</sup> Los talleres de empleo se organizan para personas de 25 o más años que se encuentren desempleadas, y cuenten con capacidad para trabajar y para celebrar el contrato. En este caso, la relación laboral comienza desde el principio, alternando la formación con un trabajo en actividades de interés público, social o artesanal, que han de conducir a la adquisición de experiencia profesional que facilite la posterior inserción laboral.

<sup>13</sup> La Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 14 de noviembre de 2001, por la que se regulan el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios y las Unidades de Promoción y Desarrollo y la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 14 de noviembre de 2001, por la que se desarrolla el Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el Programa de Talleres de Empleo, fueron derogadas por el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, en su disposición derogatoria única. No

programas de particular relevancia para la empleabilidad de un sector de la población en riesgo de exclusión social<sup>14</sup>.

Con evidente conexión, la DA 6ª de la Orden ESS/2518/2013, de desarrollo del RD 1529/2012, de 8 de noviembre, que debe entenderse como desarrollo reglamentario del art. 11.2 ET en lo que sea compatible, contempla particularidades para «los contratos para la formación y el aprendizaje que se suscriban en el marco de las acciones y medidas establecidas en el artículo 25.1, letra d), de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, incluyendo Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo u otras que se puedan aprobar», particularidades que se concretan, entre otras, en la no exigencia de un plan formativo específico y diferenciado<sup>15</sup>.

Aun con todos los cambios legales producidos desde entonces, el precepto se refiere a los programas públicos de empleo y formación destinados a personas desempleadas sin formación específica que pretenden facilitar el acceso al trabajo mediante el aprendizaje y la experiencia profesional en una ocupación. Estos programas permiten la contratación directa de un trabajador, bajo la modalidad de contrato de formación en alternancia, y a ellos es de aplicación el vigente art. 11.2 ET sin necesidad de modulaciones o adaptaciones derivadas del plan formativo, porque el trabajador, en este caso, no es un estudiante que realiza un período de prácticas en la empresa (el trabajo sería entonces un componente o ingrediente de la propia formación), sino un trabajador que ha de formarse, aunque en muchas ocasiones la mera experiencia profesional, por su potencial de inserción laboral, sustituye a la formación teórica (en estas fórmulas la formación es un ingrediente o elemento del contrato, y no a la inversa).

---

obstante, la disposición final tercera del Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras, al servicio del hogar, modificó la disposición final novena del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, queda redactada como sigue: «Disposición final novena. Adaptación normativa. No obstante, lo dispuesto en la disposición derogatoria única, las administraciones públicas competentes dispondrán de un plazo de dos años, a partir de la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto, para realizar las adaptaciones que resulten necesarias de la normativa de cada uno de los programas comunes de activación para el empleo previstos en el mismo». Considerando lo anterior, pese a lo recogido en la mencionada disposición derogatoria del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, al no haberse producido en el plazo establecido la adaptación de la normativa reguladora de los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios y de Talleres de Empleo antes referida, resulta de aplicación esa normativa previa.

<sup>14</sup> Estos instrumentos se utilizan con bastante éxito en algunos ámbitos territoriales (sobre todo locales), en los que incluso se promueven a través de ayudas públicas con objeto de sufragar los costes salariales –hasta el 75% del SMI- y de seguridad social de los contratos de formación en alternancia que se celebran a su amparo. Así sucede en Asturias; vid. Resolución del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias de 23 de agosto de 2024, accesible en [https://trabajastur.asturias.es/documents/36440/3091172/Resolucion\\_Convocatoria\\_Escuelas\\_Taller\\_2024\\_2025.pdf/7831e5fa-12c5-df7b-478e-57811a33506f?t=1725361352687](https://trabajastur.asturias.es/documents/36440/3091172/Resolucion_Convocatoria_Escuelas_Taller_2024_2025.pdf/7831e5fa-12c5-df7b-478e-57811a33506f?t=1725361352687). Anteriormente, vid. Resolución de 19 de diciembre de 2023, del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias, por la que se conceden y deniegan subvenciones a entidades promotoras para la puesta en funcionamiento de los programas de Talleres de Empleo en los ejercicios 2023-2024 (BOPA de 27 de diciembre).

<sup>15</sup> En efecto, son particularidades del contrato formativo en estos contextos la no necesidad de cumplimentar del Anexo relativo al acuerdo para la actividad formativa, ni de obtener la autorización de inicio de la misma, por estar implícita en la aprobación del proyecto.

Estos programas de formación en alternancia con el empleo tienen su propia regulación, pero permiten obtener en último término un certificado de profesionalidad, como precisa el art. 11 del RD 34/2008, de 18 de enero, y de ahí su conexión con el contrato de formación en alternancia<sup>16</sup>. En todo caso, son fórmulas vinculadas con el Sistema de Formación Profesional para el Empleo y que siguen funcionando en la práctica en tanto no se apruebe el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales. Se trata, en algunas ocasiones, de vías atípicas en las que la formación se obtiene sin sujeción a una programación formativa clásica o estandarizada, no basadas en competencias y resultados de aprendizaje, y fuera por tanto del modelo educativo –reglado o no reglado–, hasta el punto en que la propia empresa puede ser autorizada para impartir las acciones formativas.

A buen seguro, estas son las fórmulas de contratación formativa en alternancia a que se refieren las estadísticas públicas, porque el número de contratos de esa modalidad celebrados en 2018 es prácticamente el mismo que en 2023, pero muy inferior al de los años intermedios, debido, por un lado, a los efectos de la pandemia, y, por otro, probablemente a la revitalización de estos programas en 2022 (tras la derogación formal de su aparatado normativo en 2021). De ahí que en tanto no se desarrolle el entramado logístico y normativo de la FP y de los estudios universitarios, los contratos de formación en alternancia del art. 11.2 ET se están celebrando válidamente por estas vías previas y más tradicionales –a salvo de ámbitos concretos, y prácticamente anecdóticos, donde la adaptación de las ofertas formativas haya tenido lugar con extrema diligencia–, lo que de algún modo cuestiona el compromiso real del legislador educativo con el cambio de modelo, en particular de la FP.

#### **4. El nuevo paradigma de los contratos de formación en alternancia como origen de disfunciones entre la legislación laboral y la legislación educativa**

Con carácter previo al análisis más concreto de la problemática sobre el tiempo de trabajo en el contrato de formación en alternancia, conviene insistir en que esta modalidad no puede ser analizada exclusivamente desde el prisma de la legislación laboral, pues confluyen en su regulación y en su operativa tanto las normas propiamente de trabajo como la legislación estrictamente educativa. Desde luego, no siempre ha sido así, porque el tradicional contrato de aprendizaje ha pasado por muchas etapas a lo largo de su historia, y en algún momento la formación teórica quedó completamente difuminada o desnaturalizada, ya que esa obligación podía cumplirse mediante la adquisición de

---

<sup>16</sup> Esa norma aún admite que el trabajador pueda conseguir el certificado de profesionalidad cursando los «módulos formativos asociados a las unidades de competencia de los certificados de profesionalidad cuando se corresponda con la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo previsto en el contrato laboral», pero considera equivalentes a esos módulos las «acciones formativas de los contratos para la formación y los programas públicos de formación y empleo (Escuelas Taller y Casas de Oficios y Talleres de Empleo)». En todo caso, no es la única posibilidad, toda vez que el art. 8.2 habilita para obtener el certificado de profesionalidad «a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación que se establezcan en el desarrollo normativo del artículo 8.4 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional».

conocimientos sin ninguna conexión con el trabajo realizado (v.gr., concluir la educación obligatoria).

En verdad, esa minimización de la exigencia formativa suele conectar con mayores tasas de desempleo juvenil, de modo que esta modalidad se convierte en una herramienta para la flexibilización del acceso al mercado de trabajo. En cambio, la faceta formativa gana peso cuando esa necesidad no es tan acuciante, seguramente con la pretensión de equilibrar de mejor manera la oferta y la demanda de empleo. Esa distinta finalidad repercute no sólo en los numerosos cambios de denominación que ha sufrido esta modalidad, sino, y sobre todo, en las mayores o menores exigencias jurídicas para celebrar este contrato, lo que explica que en momentos donde se ha puesto énfasis en la finalidad formativa haya disfrutado de escaso éxito, frente a su mayor peso estadístico cuando los requisitos formativos se han relajado<sup>17</sup>.

Como es bien sabido, tras la reforma laboral de 2021 el legislador ha vuelto a priorizar la finalidad formativa<sup>18</sup>, y ello se ha traducido en la articulación de vasos comunicantes de gran intensidad entre la legislación laboral y la legislación educativa, pues este contrato de formación en alternancia debe conducir a la obtención de un certificado de profesionalidad o un título de formación profesional (o incluso un título universitario). No es este el lugar para desarrollar en profundidad la nueva configuración del Sistema de Formación Profesional, más allá de lo indicado en el epígrafe anterior, ni tampoco para valorar las consecuencias, incoherencias o dificultades de articulación que puedan surgir durante su largo proceso de implantación ante la configuración de extensos períodos transitorios<sup>19</sup>. En cambio, sí conviene advertir que la dinámica, y de alguna manera la propia naturaleza, de estos contratos ha variado sustancialmente en los últimos años, y en particular desde que se trata de potenciar la denominada formación “dual” o en “alternancia”.

En este nuevo escenario, se aprecian sustanciales diferencias entre la configuración tradicional del contrato de naturaleza más intensamente formativa, que combina teoría y práctica profesional, y la nueva apuesta legal por un modelo centrado en la formación reglada, académica o estandarizada. Este impulso a la vertiente formativa del contrato conlleva un cambio de paradigma, toda vez que muestra la voluntad del legislador de que esta modalidad no se utilice meramente como una vía de acceso al mercado de trabajo más económica para el empleador. En efecto, se pretende que el resultado final de la

---

<sup>17</sup> Un balance del impacto de las sucesivas reformas del contrato en sus porcentajes de uso en CUETO IGLESIAS, B., y MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., *El sistema de formación de trabajadores y parados en el proceso de recualificación*, Informe anual España 2022, Universidad de Comillas, 2022 (en prensa).

<sup>18</sup> Vid. FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O., “Seis tesis generales sobre la reforma de los contratos formativos de 2022”, *Labos*, nº 1, 2022, pp. 180 y ss.; COSTA REYES, A., “La reforma de la contratación laboral temporal y formativa”, *RTSS (CEF)*, nº 467, 2022, pp. 39 y ss.; GARRIDO PÉREZ, E., “El nuevo régimen jurídico de los contratos formativos tras el RDL 32/2021: la centralidad estructural y finalista de la formación”, *Temas laborales*, nº 161, 2022, pp. 67 y ss.

<sup>19</sup> Vid. MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., y RODRÍGUEZ CARDO, I.A., “El impacto de la nueva ordenación legal de la formación profesional en el Derecho del Trabajo: una primera aproximación”, *RGDTSS (iustel)*, nº 63, 2022.

formación se traduzca en una mejora de las expectativas futuras del trabajador mediante la obtención de un título o certificado de profesionalidad que le sitúe en condiciones de optar con éxito a continuar su carrera profesional en otro sector/actividad, aquél para el que se acaba de formar, propiciando un mejor ajuste entre oferta y demanda en el mercado de trabajo. Todo ello, también, sobre la idea de que la formación es un proceso continuo, que por la nueva fisonomía del mercado laboral exige de actualización permanente, a lo largo de toda la vida activa del sujeto.

Las consecuencias de este cambio de modelo no son menores, pues se ha producido una profunda remodelación de los roles de las distintas partes involucradas. Desde la perspectiva más clásica, la iniciativa para celebrar uno de estos contratos formativos correspondía a la empresa, que reclutaba y seleccionaba a la persona interesada conforme a parámetros de su conveniencia y contaba con un margen (de cierta amplitud) para decidir el tipo de formación teórica que debía recibir el trabajador durante la vigencia del contrato, eligiendo el dónde, el quién y, en alguna medida, el cuándo. El empleador era el agente o protagonista principal, junto con el trabajador obviamente, mientras que la entidad formativa, y la concreta formación, se convertía en un complemento, sin duda imprescindible, pero secundario, de rasgos maleables en atención a los intereses y necesidades de la empresa.

Pues bien, ese contexto es el que ha mutado sustancialmente tras la modificación, por un lado, de la regulación laboral de los contratos formativos y, por otro, de las estructuras de la formación profesional y universitaria. El mayor énfasis en los aspectos formativos conlleva una estandarización (con un fuerte componente de “publicación”) de la formación, que podrá recibirse dentro del entramado universitario, del Sistema de Formación Profesional, o en el marco de programas públicos o privados de formación en alternancia dentro del Catálogo de especialidades formativas aprobadas por el Servicio Público de Empleo Estatal (y que en todos los casos escapan de las facultades de organización y disposición del empleador).

Por consiguiente, es la configuración de la formación recibida la que va a condicionar la prestación de servicios, y no a la inversa como ha sucedido tradicionalmente, porque la formación ya no es una parte del contrato de trabajo, sino que el contrato de trabajo es un componente, ingrediente o herramienta de un proceso formativo. No en vano, la propia duración del contrato se encuentra inescindiblemente ligada al correspondiente plan o programa formativo. Así se desprende nítidamente del art. 159.1 RD 659/2023, a cuyo tenor «la duración del periodo de formación en empresa será variable en función del régimen general o intensivo en que se realice», de modo que la estancia en prácticas «tendrá la duración puntual prevista para cada caso y en cada centro».

Dicho de otro modo, en esta nueva configuración el contrato de formación en alternancia es, en algunos casos, la vía legal requerida para formalizar las prácticas en empresa que deben realizarse para completar la formación dirigida a obtener un título académico o un certificado de profesionalidad. A diferencia del contexto tradicional, donde el trabajo productivo y la formación se desarrollaban bajo un paraguas normativo muy diferente, la

formación “dual” parte de la premisa de que el trabajo es formación, o, desde otra perspectiva, que el trabajo “productivo” es el contenido de una asignatura/módulo y su desempeño una condición necesaria para adquirir las habilidades y competencias y desarrollar los resultados de aprendizaje que se exigen para la obtención del título/certificado de profesionalidad. El trabajo, así pues, forma parte intrínseca del proceso académico-formativo, y con ello se altera asimismo la relación entre el empresario, el trabajador y el centro educativo.

Desde la óptica tradicional (que subsiste en algunos programas de formación en alternancia, como las escuelas-taller y los talleres de empleo, tal y como se indicó en el epígrafe previo), el trabajador contratado para aprender o formarse desarrollaba dos actividades distintas, que conectaban indirectamente. Por un lado, prestaba servicios – productivos- para su empleador, y al mismo tiempo se formaba, pero esas dos facetas del contrato tenían lugar de manera más o menos autónoma o paralela, no se mezclaban ni interactuaban necesariamente, sino que la instrucción teórica se convertía en presupuesto para poder celebrar una modalidad de contrato con menores requerimientos de productividad, pero también con menor protección y/o rentabilidad para el trabajador. En ese escenario, ni el empleador contaba con influencia para modificar, alterar o condicionar la formación, salvo que la ofreciera por sí mismo, ni el responsable de la instrucción teórica podía mediatizar la ejecución del contrato de trabajo, más allá de la reducción de jornada intrínseca en esta modalidad para facilitar la asistencia a actividades formativas.

En cambio, el paradigma actual es notablemente distinto, y no sólo porque la coordinación permanente entre la empresa y el centro formador es de todo punto imprescindible, sino porque se introducen exigencias potencialmente de mucho mayor calado que la mera designación de tutores (uno en la empresa y otro en la entidad educativa), exigencias que van a condicionar la configuración y la ejecución del contrato. En efecto, la prestación de servicios del trabajador contratado bajo esta modalidad de formación en alternancia ya no se desarrolla bajo los parámetros decididos libremente por el empleador, sino que el contrato de trabajo debe ajustarse a los rasgos del correspondiente proceso formativo en el que se incardina.

No en vano, la actividad desarrollada por el trabajador ha de estar «directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral», y además ha de coordinarse e integrarse «en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras» [art. 11.2.c) ET]. Tomando como referencia la formación profesional dual, el art. 57.1 LO 3/2022 exige explícitamente que «se garantice el desarrollo de los resultados de aprendizaje contemplados en cada formación entre el centro de formación profesional y en el centro de trabajo», de manera que tanto el centro educativo como la empresa son «corresponsables, actuando sobre la base de un acuerdo

entre ellos respecto del desarrollo del contenido curricular y los resultados de aprendizaje que se trabajen conjuntamente».

Por tanto, los poderes de dirección y organización del empleador se encuentran sustancialmente mediatizados por el compromiso formativo. El empleador, en gran parte de las ocasiones, ni siquiera elegirá al trabajador, porque lo habitual en estas formas de colaboración entre las empresas y los centros educativos, amparadas en un convenio de cooperación, es que las empresas se comprometan a acoger/recibir un determinado número de estudiantes/trabajadores durante un período de tiempo para que estos puedan complementar su formación teórica e implementar los conocimientos adquiridos. Y el estudiante cuenta con cierto margen para la elección de la empresa/institución en la que desarrollar el período de prácticas, atendiendo principalmente a méritos académicos.

En esos términos, cabría incluso dudar de la existencia misma de un contrato de trabajo, porque verdaderamente no concurre la causa del contrato, ni desde la perspectiva del trabajador, ni desde la del empleador. La motivación del trabajador no es el desempeño de un trabajo productivo para conseguir un salario, sino superar una exigencia (asignatura) para la obtención de un título/certificado académico. Y desde luego la motivación del empleador tampoco es la misma que en un contrato de trabajo ordinario, porque sus facultades de organización y dirección se encuentran muy limitadas, y no se pueden ejercer para alcanzar la máxima productividad, ya que el propósito del contrato es netamente formativo. Como consecuencia, el poder de dirección se vacía de contenido, o se difumina, y con ello cabe cuestionar la naturaleza misma de esta prestación de servicios como una auténtica relación laboral. Desde luego, lo es porque así lo establece el art. 11 ET, pero esa calificación probablemente tenga más que ver con una finalidad de estadística laboral, que con la precisión técnico-jurídica, porque difícilmente concurren los elementos necesarios para el nacimiento de un contrato de trabajo (en particular el objeto y la causa).

Más que una relación laboral en sentido estricto se trataría una actividad asimilada al contrato de trabajo, a la que sin duda cabría irradiar ciertos derechos, incluido el pago de una retribución o la inclusión en la Seguridad Social. Sin embargo, el legislador ha decidido calificar la relación como laboral, pero con una configuración triangular, en cierto modo similar a la de las empresas de trabajo temporal o a la de los centros especiales de empleo. La empresa y el centro/administración educativa suscriben un concierto o convenio de cooperación (al estilo de un contrato de puesta a disposición) para que el centro educativo seleccione a un trabajador -que nunca pierde su condición de estudiante, aunque técnicamente se convierta también en trabajador en el transcurso de la estancia en prácticas- durante un tiempo determinado que se fija no en atención a las necesidades de la empresa, sino a las características del programa educativo, y que ha de prestar servicios durante el tiempo previsto en la oferta formativa<sup>20</sup> y ajustándose a un

---

<sup>20</sup> «La concreción de la ubicación temporal de la formación en empresa se determinará por parte de cada centro, de acuerdo con lo establecido con carácter general por cada Administración competente, y en función de las características de la oferta de formación, la estacionalidad de las características del tejido

programa de actividades que se elabora principalmente sobre los parámetros decididos desde la administración educativa, que además cuenta con facultades de supervisión sobre ese la actividad desempeñada<sup>21</sup>, y donde al final el “trabajador” recibe una evaluación académica –aunque sea en términos de apto o no apto, o de desempeño satisfactorio-, pues verdaderamente es un estudiante y ese “trabajo” es una actividad evaluable más dentro del proceso formativo (la empresa evalúa la actividad y el profesorado de la entidad educativa transforma esa evaluación en calificación académica).

Desde la perspectiva educativa, la estancia en prácticas se configura sobre las mismas bases con independencia de que se formalice o no a través de un contrato. No obstante, la celebración de un contrato de trabajo en ese contexto da lugar, en palabras de la OIT, a una «relación de empleo multipartita»<sup>22</sup> (*multi-party employment relationship*)<sup>23</sup>, una categoría jurídica cada vez más consolidada y que habría de merecer mayor atención del legislador, porque está en cuestión no sólo la imputación de responsabilidades, sino también la identificación misma del empleador en estos fenómenos de empresario de carácter plural.

En este sentido, el art. 11.2 ET no precisa quién es el empleador en este contrato, y aunque *prima facie* pudiera parecer que esa condición corresponde a la empresa donde se desarrollan las prácticas, no sería extraño que, habida cuenta de que estas contrataciones pueden resultar onerosas, y que no siempre será fácil contar con empresas dispuestas a asumir determinados compromisos, lleguen a celebrarse pactos entre la administración educativa y las empresas para repartir costes y garantizar que los estudiantes puedan concluir exitosamente los estudios. Aunque esos pactos deriven nulos desde la perspectiva laboral y de Seguridad Social, el formato triangular de esta relación jurídica, con derechos y deberes compartidos, genera dudas legítimas sobre quién es el verdadero empleador.

Es evidente que, hasta el momento, esta es una cuestión que no ha despertado inquietud ni en el legislador ni en la doctrina. Ni la normativa laboral –ni los laboristas- han prestado especial atención a la legislación educativa, ni tampoco la legislación educativa, y quienes la estudian, se han preocupado por el encaje de la regulación laboral. De hecho, ni siquiera se han incorporado reglas que clarifiquen la distribución de competencias entre la empresa y el centro educativo en aspectos nucleares, como el tiempo de trabajo o las funciones a desarrollar, y que en definitiva permitan precisar cómo de limitados se encuentran los poderes empresariales en relación con estos trabajadores.

---

productivo de su entorno y la disponibilidad de plazas formativas en las empresas u organismo equiparado»; cfr. art. 160.2 RD 659/2023.

<sup>21</sup> Art. 57.3 g) LO 3/2022.

<sup>22</sup> Vid. OIT, *Multi-party work relationships; concepts, definitions and statistics*, OIT, Ginebra, 2018, accessible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_636045.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_636045.pdf).

<sup>23</sup> Vid. RODRÍGUEZ CARDO, I.A., y ÁLVAREZ ALONSO, D., “Multiparty work relationships in Spain: Legal provisions and emerging trends”, *European Labour Law Journal*, Volumen 13, Issue 4, 2022.

Quizá podría estimarse que esas reglas no son pertinentes en la normativa de alcance general, y que son más propias de las normas que regulan cada concreta oferta formativa, por las peculiaridades que cada una pudiera introducir en aspectos como el trabajo a turnos, la jornada nocturna, etc. Sin embargo, los numerosos reales decretos que desde el departamento ministerial con competencias en educación se están aprobando para modernizar la formación profesional se dirigen a actualizar los contenidos de las distintas cualificaciones profesionales y títulos de FP, pero no inciden en el desarrollo concreto de las prácticas profesionales en las empresas.

Es probable que la conformación y puesta en marcha del Sistema de Formación Profesional, tal y como se concibe en la LO 3/2022, exija paciencia, y que, como se indicó en el epígrafe precedente, se decida agotar la duración de los períodos transitorios, o incluso que se apueste por fórmulas que no requieran la celebración de un contrato de trabajo (FP dual general). En cualquier caso, parece evidente que los esfuerzos están centrados en la creación y puesta en marcha del entramado educativo, en la parcela propiamente logística y administrativa. El legislador todavía no se ha detenido a analizar cómo se articulará en concreto el período de prácticas, ni hasta qué punto instrumentos como el plan formativo o el convenio de cooperación o colaboración entre el centro educativo y la empresa se convertirán en fuente de derechos y obligaciones de la relación laboral, desplazando, o al menos condicionando, el contenido del convenio colectivo y/o del contrato de trabajo.

### **5. El plan formativo: una novedosa fuente de derechos y obligaciones en el contrato de formación en alternancia**

Es bien sabido que el art. 3.1 ET identifica como fuentes de la relación laboral las disposiciones legales y reglamentarias «del Estado», los convenios colectivos, el contrato de trabajo y los usos y costumbres. Por supuesto, podría criticarse la formulación del precepto, bien por incompleta (las normas internacionales no son disposiciones «del Estado», técnicamente), bien por mezclar fuentes de distinta naturaleza y potencialmente conducir a equívocos (el contrato de trabajo no es estrictamente fuente de Derecho, condición que se predica de la «ley», la «costumbre» y los «principios generales del Derecho», a tenor del art. 1.1 del Código Civil), pero resulta evidente que los derechos y deberes de la relación laboral emanan de esos instrumentos, aunque en la actualidad el espacio para los usos y costumbres se haya reducido considerablemente.

No obstante, y en lo que aquí interesa, el art. 11.2 ET menciona otros dos documentos que merecen atención en el contexto del contrato de formación en alternancia, como son los «acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras» y el «plan formativo individual en la empresa». Se trata de instrumentos que no son negociados entre trabajador y empresario, y en los que tampoco participa la representación de los trabajadores, pero que van a condicionar decisivamente el modo en que el estudiante/trabajador prestará sus servicios. El art. 11.2 ET contiene alguna referencia a ellos, pero no proporciona una regulación, porque esas herramientas han de

confeccionarse a partir de las pautas ofrecidas por la legislación educativa. La empresa cuenta con posibilidades de «participar», aunque no está clara la manera ni la intensidad de esa participación.

El «acuerdo marco» o «convenio de cooperación con la empresa» es una especie de título habilitante que establece las condiciones para la incorporación temporal del estudiante a una empresa en calidad de trabajador. No se trata técnicamente de una cesión de trabajadores, por cuanto el interesado era y sigue siendo estudiante desde la perspectiva del centro educativo, y sólo adquiere la condición de trabajador en su relación con la empresa colaboradora, pero los paralelismos entre estos convenios de cooperación educativa y los contratos de puesta a disposición son evidentes, como se indicó en un epígrafe precedente.

Estos acuerdos marco han de contar con el contenido mínimo previsto en el art. 156 RD 659/2023, y han de recoger, por ejemplo, la «oferta u ofertas formativas en las que se encuadra la estancia, detallando las actividades ligadas al proceso formativo y los resultados de aprendizaje que se realizarán en las instalaciones y dependencias de la empresa, así como, en su caso, otras actividades formativas que, por su especificidad e interés para la formación del alumnado, pudieran plantearse en términos de complementos formativos», o los «criterios objetivos para la adjudicación de estancias en empresa al alumnado, entre los que constarán el rendimiento, la asistencia a las actividades lectivas en el centro de formación profesional, así como las competencias personales».

En puridad, estos acuerdos marco simplemente establecen el cauce para posibilitar que el estudiante pueda realizar un período de prácticas en una empresa. Se trata, en suma, de un compromiso entre una empresa y un centro educativo que justifica la realización de un período de prácticas en esa entidad colaboradora por parte de los estudiantes que están inmersos en un proceso formativo, pero es una mera habilitación que quedaría vacía de contenido si no se producen asignaciones concretas de estudiantes. Por consiguiente, las condiciones en las que se desarrollará el período de formación práctica para cada estudiante que se beneficie de ese acuerdo marco habrán de figurar en el «plan de formación», que debe elaborarse para «cada persona en formación», a tenor del art. 157 RD 659/2023.

Este plan formativo es un documento de naturaleza esencialmente académica, y no presupone la celebración de un contrato de trabajo, porque el plan se confecciona y configura sobre los mismos pilares ya se instrumente o no el período de prácticas a través un contrato de formación en alternancia. Ahora bien, esa no es una circunstancia irrelevante, porque cuando ese contrato se haya celebrado, el art. 11.2 ET remite al «plan formativo individual en la empresa», lo que implica que el contenido de la prestación de servicios, y en definitiva las condiciones de trabajo, habrán de acomodarse a lo previsto en ese plan formativo.

Evidentemente, la empresa «participa» en la confección de este plan de formación, como recuerda el art. 11.2.e) ET, si bien su capacidad de negociación no se concreta.

Seguramente, ese precepto legal apostaba en origen por una intervención más decisoria en relación con «el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos», aunque la elaboración del documento se encomendase al centro educativo.

Sin embargo, la redacción de ese precepto proviene de la reforma de 2021, mientras que la LO de formación profesional es de 2022, y su desarrollo reglamentario de 2023. Estas normas remiten a un «modelo de plan de formación» diseñado por las «administraciones competentes» (limitando por tanto la capacidad decisoria de las empresas), en el que se ha de incluir como contenido mínimo lo previsto en el art. 157.2 RD 659/2023. Por lo que aquí interesa, se mencionan los resultados de aprendizaje (también los que corresponden a la empresa), los mecanismos de seguimiento durante el período de prácticas, la «coordinación, las secuencias y la duración de los periodos de formación en la empresa», las medidas, apoyos y adaptaciones necesarias, en su caso, para personas con necesidades específicas de apoyo para el desarrollo de sus periodos formativos en empresa u organismo equiparado, o la eventual autorización extraordinaria para realizar, por ejemplo, trabajo nocturno.

Ese RD 659/2023, y también otras normas más recientes (*v.gr.*, Orden EFD/659/2024), recogen modelos de acuerdo de colaboración, advirtiendo que el centro educativo y la empresa se «comprometen a acordar» los términos del plan formativo, pero con un contenido mínimo muy pautado, en el que se mencionan los «resultados de aprendizaje que se realizarán en las instalaciones y dependencias de la empresa u organismo equiparado y en el centro de formación», «otras actividades formativas que, por su especificidad e interés para la formación de la persona, pudieran plantearse en términos de complementos formativos», o la «distribución horaria y jornada de las personas en formación en las empresas u organismos equiparados, así como su organización por días a la semana, por semanas, por quincenas, por meses u otra distribución». Es curioso, asimismo, que se contemple que el plan formativo debe ser firmado no sólo por la empresa y el centro educativo, sino también por la persona en formación, a la que, sin embargo, no se concede ninguna participación o margen de actuación en su formulación.

Este plan formativo es una evolución del previo «acuerdo para la actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje», previsto en el art. 21 RD 1529/2012. Obviamente, no parece razonable exigir al empleador celebrar dos documentos distintos (el «plan formativo» y el «acuerdo para la actividad formativa»), ni tampoco considerar derogado por completo el art. 21 RD 1529/2012, pese a que esa norma desarrollase un marco legal ya superado y que el RD 659/2023 ofrezca pautas para la elaboración del plan formativo adaptado a la nueva regulación tanto de la FP como del contrato de formación en alternancia.

Obviamente, por razones de jerarquía normativa en el caso del ET, y de modernidad (y especialidad) en el caso del RD 659/2023, el art. 21 RD 1529/2012 ha de quedar relegado en aquello que no sea compatible o contradiga esas otras normas, pero algunas de sus previsiones pueden complementar el art. 157 RD 659/2023. No en vano, el nuevo plan de

formación es un documento ambicioso, y por ello precisamente el apartado 3 de ese art. 157 RD 659/2023 admite las «modificaciones necesarias a lo largo del desarrollo del periodo de la formación en empresa». El art. 21 RD 1529/2012 incorpora precisiones de relativo interés, pues el programa ha de incluir información sobre el «calendario, jornada, programación y horarios en los que la persona trabajadora realizará su actividad laboral en la empresa y su actividad formativa», así como «criterios para la conciliación de las vacaciones a las que tiene derecho la persona trabajadora en la empresa y de los periodos no lectivos en el centro de formación».

Por supuesto, el hecho de que el plan formativo se incorpore al contrato - «obligatoriamente», como precisa el art. 11.4.c) ET, aunque en apariencia como anexo, a tenor del art. 21 RD 1529/2012-, evita incertidumbres jurídicas, pero aun cuando no fuera así, existe una base jurídica sólida para defender que el nuevo paradigma del contrato de formación en alternancia tras la reforma de 2021 ha convertido el plan formativo en una fuente de derechos y obligaciones de la relación laboral, porque, correlativamente, ha provocado un vaciamiento de contenido del propio contrato.

En efecto, la nueva configuración del contrato de formación en alternancia ha despojado al estudiante/trabajador de cualquier capacidad de negociación sobre sus condiciones de trabajo. Formalmente, claro está, cabría incorporar determinados pactos al contrato, pero esos pactos están materialmente limitados por la finalidad formativa. Del mismo modo que no cabe establecer un período de prueba, porque lo prohíbe el art. 11.2.1) ET, tampoco parece plausible que se incorporen al contrato compromisos que afecten a las funciones, al salario, a la jornada, u otros clásicos, como el pacto de plena dedicación o el de permanencia.

Dicho de otro modo, este es un contrato que no concede demasiado espacio para la negociación directa entre el empresario y el trabajador, sino que las cláusulas particulares, adaptaciones o matices vienen determinadas por el plan formativo, que de algún modo sustituye al contrato como fuente de derechos y obligaciones. Es difícil imaginar que el trabajador pueda pactar condiciones distintas a las previstas en el plan formativo y que la empresa las acepte (salvo aspectos tangenciales relativos por ejemplo al horario, como la concreción del momento de entrada y salida). Y si ese pacto se produce, y de alguna manera contraviene el plan formativo, habrá que entender que el contrato de trabajo se convierte en ordinario por incumplir la finalidad formativa que es inherente a esta modalidad contractual.

El carácter triangular de esta relación es un rasgo característico de este nuevo modelo legal del contrato de formación en alternancia, si bien, a diferencia de lo que sucede en el marco de las ETT, la legislación no exige el disfrute de derechos del estudiante/trabajador en condiciones de igualdad con el trabajador de la empresa que lo acoge –porque la finalidad productiva no es preponderante-, sino que diseña una prestación de servicios orientada a proporcionar formación al trabajador y a facilitar la obtención de la titulación académica en la que se inserta el contrato.

En cualquier caso, se trata de una relación triangular completamente asimétrica, y sobre parámetros desconocidos o extrasistemáticos para la legislación laboral, toda vez que el trabajador, como se ha dicho, no cuenta con margen de actuación o capacidad de negociación, pero las condiciones de trabajo tampoco son fijadas por la otra parte del contrato, el empleador, al menos bajo las pautas habituales. Se trata de una prestación de servicios donde la voluntad de un tercero, la administración educativa, se impone y prevalece sobre la voluntad de las partes que celebran el contrato. No es, desde luego, un contrato de adhesión en sentido estricto, porque la empresa ha de celebrar el previo convenio de cooperación y cuenta, o ha de contar, con un margen para establecer condiciones, pero se aproxima a la adhesión, porque ese es un margen que va a estar necesariamente limitado por la organización y las propias características de la oferta educativa y por los modelos de convenios y planes elaborados por la administración, y que difícilmente admitirán modificaciones sustanciales.

Este protagonismo del programa formativo suscita más dudas, como por ejemplo la conexión del plan con el poder de dirección empresarial e, incluso, con el convenio colectivo. Es claro que el alcance del poder de dirección se encuentra fuertemente constreñido por el plan formativo, y, a modo de ejemplo, no parece que el contrato de formación en alternancia admita la movilidad funcional con tanta libertad o flexibilidad como en otras modalidades contractuales, precisamente por la necesidad de ajustarse al plan formativo.

En cualquier caso, esa es una consecuencia natural de la dinámica de esta relación laboral, toda vez que el empleador ha adquirido una serie de compromisos en el convenio de cooperación educativa y en el plan formativo que (auto)limitan de forma natural sus facultades. Sin embargo, ese argumento no es extrapolable a la negociación colectiva, que en apariencia se aplica en su integridad a los trabajadores contratados bajo esta modalidad de formación en alternancia, y debería prevalecer sobre el plan formativo, porque técnicamente se incorpora al contrato de trabajo, y el contrato no puede vulnerar o ignorar lo previsto en el convenio.

Es posible en hipótesis plantear escenarios distintos, porque seguramente cabría encontrar fórmulas de compromiso en aquellos supuestos, los más frecuentes, en los que la regulación convencional no contemplase provisiones específicas para estos contratos y hubiera de acudir a las generales para todo trabajador. La modulación de esas reglas conforme al plan formativo, sobre todo en aspectos de tiempo de trabajo, parece conveniente. Sin embargo, en un supuesto de colisión o incompatibilidad entre el plan formativo y cláusulas convencionales específicas sobre estos contratos la respuesta no es sencilla. La negociación colectiva y el plan de formación son elaborados por sujetos distintos y bajo premisas de partida diferentes. Conforme al sistema de fuentes de la relación laboral es sin duda evidente que el convenio colectivo prevalece, pero si ello supone desnaturalizar el ingrediente formativo de este contrato las consecuencias son inciertas, y podrían abocar a la nulidad como contrato formativo. A su vez, el incumplimiento del plan formativo puede generar consecuencias –y responsabilidades–

en otros planos, incluso repercutiendo en la obtención del título correspondiente, con todo lo que ello implica.

Ni la legislación laboral ni la educativa han abordado esta particular cuestión, y, de hecho, el art. 11.2 ET no parece conceder una especial relevancia al convenio colectivo, que es mencionado a efectos de determinación de la jornada máxima y de la retribución, pero al que no se le otorga una particular importancia en relación con otras condiciones de trabajo, como las funciones o la distribución del tiempo de trabajo. En verdad, las llamadas al plan formativo y al reglamento son más frecuentes que a la negociación colectiva, máxime cuando alguna de las «normas comunes» para los dos contratos formativos no se vinculan a condiciones concretas de trabajo, y en algunos casos, o son difíciles de cumplir, o parecen encajar mejor con el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios que con el contrato de formación en alternancia.

Así sucede, por ejemplo, con la remisión a la negociación colectiva para la fijación de criterios en orden a conseguir una «presencia equilibrada de hombres y mujeres» mediante contratos formativos (art. 11.6 ET), o la llamada a la empresa para que solicite al servicio público de empleo información sobre si el trabajador ha estado contratado con anterioridad bajo la misma modalidad de contrato formativo y la duración de esas contrataciones (art. 11.7 ET). O incluso la remisión al convenio sectorial para «determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo», que recoge el art. 11.4.e) ET.

Son todas ellas reglas que tratan de limitar la capacidad de contratación de la empresa en aras de otros objetivos, como favorecer la igualdad o evitar el fraude, pero que tenían más sentido en un contexto en el que la empresa tomaba la iniciativa y seleccionaba al trabajador. En cambio, si los criterios para la «adjudicación de estancias en empresa al alumnado», en los términos del art. 156.2.e) RD 659/2023, se basan en elementos o factores académicos como el «rendimiento, la asistencia a las actividades lectivas en el centro de formación profesional, así como las competencias personales», y es la administración educativa la que se ocupa de la selección, y no la propia empresa, puede producirse alguna incongruencia normativa. Desde luego, el convenio de cooperación educativa, o el propio plan de formación, podrían de algún modo salvar los inconvenientes, por ejemplo, incorporando cláusulas que limiten los puestos a ocupar, o compromisos de paridad en las asignaciones (aunque en este caso podría alterarse el orden de prioridad conforme a criterios académicos).

Con todo, el espectro potencial de conflictos es amplio y ni el legislador laboral ni el educativo han proporcionado pautas claras para afrontar una posible contradicción entre el convenio colectivo y el plan formativo, y no es probable que lo hagan a corto plazo, pese a que la sintonía entre ambos bloques de normas es imprescindible para la operatividad de este contrato. Sin embargo, la legislación educativa tiene como preocupación principal la puesta en marcha de un nuevo modelo dual, tanto a nivel de la FP como de la universidad, y el legislador laboral parece confiar en que la limitación de

la capacidad de actuación individual del empleador será suficiente para evitar fraudes, porque, por una parte, el papel protagonista en la confección del plan formativo ha sido conferido a la administración, y, por otra, el convenio colectivo es de aplicación a estos trabajadores, y además los representantes reciben información y pueden intervenir (art. 11.5 ET). En cualquier caso, también cabría cuestionar la capacidad de acción de la representación de los trabajadores, pues, como se dijo, la supervisión de la estancia de prácticas es una función que asume principalmente la administración educativa. Bajo el nuevo paradigma, los trabajadores con contrato de formación en alternancia no son auténticos trabajadores de la empresa, sino estudiantes que adquieren formación bajo la organización y tutela conjunta y coordinada de la administración educativa y una empresa.

En ese contexto, la aplicación plena de los derechos y deberes laborales provoca desajustes, que se aprecian con claridad en materia de tiempo de trabajo. La legislación educativa no concede excesivo margen de actuación al empleador para que tome decisiones relevantes que se aparten de lo dispuesto en el plan formativo, y tampoco queda plenamente asegurada la adecuación entre ese plan y lo pactado en convenio colectivo. Ello implica que las decisiones sobre tiempo de trabajo en este contrato de formación en alternancia quedarán fuera del núcleo duro de facultades que competen al empleador, pues tanto la jornada como su distribución se encuentran supeditadas a la finalidad educativa.

## **6. La desconexión entre la normativa laboral y la legislación educativa en materia de tiempo de trabajo**

El art. 11 ET no incorpora demasiadas previsiones sobre jornada, pese a que la finalidad formativa, y no totalmente productiva, de las modalidades que regula parece justificar una mayor laxitud, o no tanto rigor, en el cumplimiento de las obligaciones laborales, especialmente cuando pudieran colisionar con esa otra parcela académica y propiamente de formación teórica. Sin embargo, la vigente redacción del art. 11.2 ET no ofrece excesivo detalle sobre la configuración del tiempo de trabajo, más allá de insistir en que el período de prácticas en la empresa ha de permitir la asistencia a actividades académicas/formativas en el centro educativo. Esa es la razón principal de la reducción del tiempo de trabajo efectivo, que «no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal» [art. 11.2.i) ET].

Ahora bien, la finalidad eminentemente formativa de este contrato conduce a una serie de prohibiciones, pues no se admite el trabajo por encima de la jornada pactada, sea en forma de horas complementarias o extraordinarias (salvo que se justifiquen por fuerza mayor), ni tampoco el trabajo nocturno o a turnos, excepto cuando las «actividades formativas

para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad» [art. 11.2.k) ET]<sup>24</sup>.

El art. 11 ET no ha sido desarrollado reglamentariamente todavía, de modo que siguen vigentes, en lo que resulten compatibles, las normas dictadas en aplicación de marcos legales previos, principalmente el RD 1529/2012, que derogó las referencias al contrato para la formación en el RD 488/1998. En cualquier caso, las reglas en materia de jornada tienen como propósito principal compatibilizar la formación teórica con el trabajo productivo, sin introducir detalles demasiado novedosos, más allá de que el art. 8 del RD 1529/2012 no permita celebrar contratos para «la formación y el aprendizaje» a tiempo parcial (cuestión sobre la que profundizaremos después), y además disponga, innovando y mejorando la protección, que en los «supuestos en que la jornada diaria de trabajo incluya tanto tiempo de trabajo efectivo como actividad formativa, los desplazamientos necesarios para asistir al centro de formación computarán como tiempo de trabajo efectivo no retribuido».

El legislador parece haber confiado en que la calificación como laboral de las estancias en empresa y la consiguiente aplicación del convenio colectivo es suficiente para precisar las reglas de jornada, pero ni la regulación legal es totalmente precisa, ni la negociación colectiva se está ocupando en estos momentos de la ordenación del tiempo de trabajo en los contratos de formación en alternancia (y ni siquiera está claro el resultado en caso de colisión entre el convenio colectivo y el programa formativo). El hecho de que el art. 11.2 ET no haya sido objeto de desarrollo reglamentario provoca incluso dudas sobre si el contenido del plan formativo ha de coincidir con el previsto en el art. 21 RD 1529/2012 - aunque parece razonable que ese plan contemple en todo caso el calendario, la jornada, la programación y el horario-, con el que deriva de las normas educativas (*v.gr.*, art. 58 LO 3/2022, RD 659/2023 y Orden EFD/659/2024), o han de combinarse ambos bloques normativos.

Pese a la necesidad de compatibilizar el período de prácticas con la formación teórica, la regulación de una modalidad contractual en el ET conduce a pensar que las reglas sobre tiempo de trabajo son las que derivan propiamente de las fuentes de la relación laboral. Y esa es la perspectiva de aproximación por la que de forma prácticamente unánime se ha decantado la doctrina laboralista<sup>25</sup>. Sin embargo, atender exclusivamente a las reglas que

---

<sup>24</sup> La legislación sobre formación profesional reitera estas limitaciones, pues el art. 58.4 LO 3/2022 tampoco admite que se desarrolle la fase de formación práctica a turnos o en período nocturno, salvo excepciones que, «en todo caso, deberán ser autorizadas por la administración competente». Además, el estudiante/trabajador debe disfrutar, como mínimo, de «un mes de vacaciones al año y un día y medio de descanso semanal», derechos que se extienden a todos los períodos de prácticas, aun cuando no se formalicen en un contrato de trabajo.

<sup>25</sup> Vid. MARTÍNEZ BARROSO, M.R., “El acceso de los aprendices al mercado de trabajo: las nuevas y mejores oportunidades del contrato de formación en alternancia”, REDT, nº 275/2024, pp. 95 y ss.; MORENO GENÉ, J., y ROMERO BURILLO, A.M., “El nuevo contrato formativo: una apuesta decidida por la formación como mecanismo de inserción laboral”, *RM TES*, nº 152, pp. 67 y ss.; CRISTÓBAL RONCERO, R., “El tiempo de trabajo en el contrato formativo”, en MALDONADO MONTOYA, J.P. MARÍN MORAL, I., y SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, BOE, Madrid, 2022, pp. 918 y ss.; GARRIDO LÓPEZ, E., “El nuevo régimen jurídico de los contratos formativos

derivan el ET y del convenio colectivo parece incompatible con la nueva configuración del contrato de formación en alternancia.

El art. 11.2 ET ha apostado por otorgar mayor relevancia a la faceta formativa en este contrato, pero de algún modo ha pasado desapercibido que las reglas aprobadas en el ámbito educativo, unidas a la expresa referencia del art. 11.2 a los «procesos formativos», han provocado que la legislación laboral quede supeditada a la legislación educativa en este contrato de trabajo, porque en este contexto de “alternancia” la empresa ha sido despojada en gran medida de los típicos poderes de dirección que naturalmente nacen del contrato de trabajo.

En hipótesis, los concretos rasgos de esa alternancia podrían diferir en función de la perspectiva de aproximación, y en particular del interés prevalente, pues las prioridades y necesidades de la empresa pueden no coincidir con las de la administración educativa, e incluso el estudiante/trabajador podría tener preferencias diferentes. La combinación de formación teórica y trabajo productivo podría adoptar formas muy diversas, con mayores o menores dosis de simultaneidad, bien globalmente, bien por períodos específicos. Y también cabría configurar las fases teórica y práctica en clave de sucesión, toda vez que la combinación se refiere a la oferta formativa en sí misma, como un todo, a la estructura del título/certificado de profesionalidad, y no a la imperiosa necesidad de que el estudiante deba recibir formación teórica y práctica todos los días.

Cada oferta formativa habrá de establecer las pautas para esa combinación, y, de hecho, el art. 31.2 RD 659/2023 permite a la administración educativa «adaptar la organización de la oferta modular y autorizar su impartición en un formato específico y propio de esta modalidad, que permita concentrar la carga lectiva modular en periodos compactos, con una distribución temporal extraordinaria o jornadas semanales compatibles con la actividad laboral, siempre que quede garantizada la viabilidad, la calidad y la duración de cada módulo profesional».

En relación específicamente con el período de prácticas, la oferta formativa habrá de precisar el momento de inicio, y si abarca la mayor parte del plan de estudios o se circunscribe a un período determinado (un curso, un semestre, etc.). Además, el programa formativo fijará la duración total de las horas que deben desarrollarse en la empresa colaboradora con objeto de recibir la pertinente formación práctica. De esta manera, el diseño de la oferta formativa repercute de manera decisiva sobre la duración y el tiempo de trabajo en el contrato de formación en alternancia, porque afecta al montante total de

---

tras el RDL 3/2021: la centralidad estructural y finalista de la formación”, *Temas Laborales*, nº 161, 2022, pp. 83-84; ASQUERINO LAMPARERO, M.J., “No es contrato (solo) para jóvenes: el contrato formativo en alternancia”, *IUSLabor*, nº 1, 2024, pp. 28 y ss.; PÉREZ DEL PRADO, D., “La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿la propuesta definitiva?”, *Labos*, nº 3, 2022, pp. 12 y ss.; CERVILLA GARZÓN, M.J., “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo”, *IUSLabor*, nº 1, 2022, pp. 20 y ss.; PÉREZ ANAYA, R.M., “Del contrato para la formación y el aprendizaje al contrato formativo en alternancia”, *Trabajo y Derecho*, nº 96, 2022; BERNAL SANTAMARÍA, F., “La reforma laboral y el empleo de las personas con discapacidad: en especial, el contrato formativo en alternancia”, *IUSLabor*, nº 2, 2022, pp. 33 y ss.

las horas de trabajo y a su distribución, y también resulta determinante para la celebración del contrato a tiempo completo o a tiempo parcial, aunque esta cuestión se desarrollará en el epígrafe siguiente.

Por supuesto, la legislación laboral impone límites cuando se celebre un contrato de formación en alternancia, pero conviene volver a insistir en el cambio de paradigma de esta modalidad tras la reforma laboral de 2021. En la configuración tradicional, la empresa contaba con mucho más margen y menos límites, pues era el agente o protagonista principal, y su capacidad de decisión sobre el cuándo y el cuánto (y el cómo) era amplia. En cambio, en este nuevo escenario el empleador ha perdido gran parte de esa capacidad. El estudiante será contratado en los términos establecidos por la legislación educativa, que precisará el cuándo y el cuánto. Por consiguiente, la configuración de la oferta formativa determinará el número total de horas que habrá de realizar el estudiante/trabajador durante su estancia en la empresa colaboradora, y que además deberá estar comprendido dentro del período fijado, porque formalmente ese período de prácticas es equivalente a una asignatura/módulo –evaluable– del título correspondiente.

En este escenario, la falta de sincronía entre la legislación educativa y la legislación laboral plantea –o podría llegar a plantear– incertidumbres de difícil solución, toda vez que en ocasiones recurren a parámetros de medición temporal no coincidentes. Es claro que cuando el art. 11 ET, y en general la legislación laboral, se refiere al tiempo de trabajo parte del presupuesto de que ha de ser medido conforme a las normas o pautas estrictamente laborales, y por tanto acudiendo a los patrones de medición habituales (horas, minutos y segundos).

Sin embargo, la legislación educativa acude en ocasiones a otros módulos temporales diferentes, que pueden afectar significativamente a la configuración del contrato de formación en alternancia. Por ejemplo, en el caso de la legislación universitaria el ya referido RD 822/2021 establece como requisito para la obtención de la mención dual de una titulación que el plan de estudios contemple un mínimo «porcentaje de créditos» ECTS que han de desarrollarse en la entidad colaboradora, y que cifra entre el 20 y el 40% en los títulos de grado y entre el 25 y el 50% en los títulos de Máster.

De acuerdo con el art. 4 RD 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, «el número de créditos de cada titulación será distribuido entre la totalidad de las materias integradas en el plan de estudios que deba cursar el alumno, en función del número total de horas que comporte para el alumno la superación o realización de cada una de ellas» (apartado 2). Cada materia en el plan de estudios tiene asignado un determinado número de créditos, debiendo computarse el «número de horas de trabajo requeridas para la adquisición por los estudiantes de los conocimientos, capacidades y destrezas correspondientes», incluyendo dentro del valor del crédito las «horas correspondientes a las clases lectivas, teóricas o prácticas, las horas de estudio, las dedicadas a la realización de seminarios, trabajos, prácticas o proyectos, y las exigidas para la preparación y realización de los

exámenes y pruebas de evaluación» (apartado 3). Finalmente, y en lo que aquí interesa, el art. 4.5 RD 1125/2003 precisa que el «número mínimo de horas, por crédito, será de 25, y el número máximo, de 30».

La articulación de todas las reglas anteriores supone que las horas de docencia teórica presencial de una asignatura no equivalen a multiplicar por 25 (o por 30) el número de créditos de esa asignatura, sino por 10, pues el resto de horas que conforman el crédito están destinadas al trabajo individual del estudiante fuera del aula, así como a la evaluación. Por consiguiente, una asignatura universitaria de 6 créditos supondría 60 horas de clase presencial.

Sin embargo, no está clara la equivalencia entre el crédito y las horas a desarrollar en el período de prácticas, pues ese cómputo como 10 horas presenciales por cada crédito daría lugar a períodos formativos en empresas de escasa dimensión. Por supuesto, cabría entender que a esos concretos efectos el crédito equivale a un número de horas presenciales mayor (hasta 25 o incluso 30), pero ello supondría, en primer lugar, disociar la equivalencia de los créditos entre unas asignaturas y otras; en segundo lugar, minusvalorar el componente formativo de las prácticas en empresa, considerando que toda la formación se circunscribe a las horas de presencia –a diferencia de lo que sucede en asignaturas teóricas-, y prescindiendo asimismo de actividades de evaluación e incluso de desplazamientos entre el centro educativo y la empresa, pese a lo dispuesto en el art. 8.3 RD 1529/2012; en tercer lugar, incrementar notablemente la exigencia de presencialidad en la oferta formativa; en cuarto lugar, muchos más requisitos formales y burocráticos, por la necesidad de que esas diferencias estuvieran perfectamente detalladas en la oferta formativa correspondiente (*v.gr.*, memorias de verificación del título en el caso de la universidad); en quinto lugar, apostar por una equivalencia artificial que tendría como fin tratar de salvar la manifiesta incompatibilidad entre dos bloques normativos que no están diseñados sobre los mismos parámetros; y, en sexto lugar, asumir la asimetría entre las ofertas formativas diseñadas en créditos y las diseñadas en horas, porque en estas últimas la presencialidad del período de prácticas sin duda sería menor. Esta última precisión es particularmente relevante en el caso de la formación profesional, que, a diferencia de la universidad, está diseñando las ofertas formativas a partir de un número de horas totales, una parte de las cuales –predeterminada e inmutable- debe realizarse en la empresa correspondiente.

De este modo, mientras el legislador laboral considera que el trabajador contratado para la formación debe acomodarse a las pautas sobre tiempo de trabajo fijadas en las normas que disciplinan el contrato de trabajo, pero que tiene derecho a una reducción de jornada para hacer compatible la formación recibida por una entidad externa, el legislador educativo parte de la premisa de que el estudiante se está formando a tiempo completo, pero reduce las horas lectivas teóricas para incorporar una formación práctica que se integra en el propio proceso formativo. Ello implica que si la FP dual y los títulos universitarios duales se ponen en marcha en los términos actualmente previstos en la legislación educativa no será posible, salvo excepciones fruto de la casualidad, y no de la

causalidad, celebrar un contrato de formación en alternancia que respete íntegramente los dos bloques normativos, en particular las reglas laborales sobre tiempo de trabajo.

### 7. *¿Es posible materialmente celebrar contratos de formación en alternancia a tiempo completo?*

Con anterioridad a la reforma laboral de 2021 el contrato para la formación y el aprendizaje no podía celebrarse a tiempo parcial, como advertía el art. 12.2 ET. Esa limitación aún se recoge en el art. 8.1 RD 1529/2012, pero es una regla que debe entenderse derogada tácitamente. En la regulación vigente, el contrato a tiempo parcial es una opción lícita<sup>26</sup>. En apariencia, cabría defender que, como regla general, este contrato ha de celebrarse a tiempo completo, de manera tal que la parcialidad sólo sería admisible cuando se justifique por razones formativas y figure en el correspondiente plan. Sin embargo, la realidad es que la decisión sobre la celebración del contrato a tiempo completo o parcial no depende de la voluntad de empresario y trabajador, y que ni siquiera será posible, en la mayoría de ocasiones, que el contrato se formalice a tiempo completo (salvo en los ya señalados cauces de la formación en alternancia clásica: programas mixtos formación-empleo del SPEE, escuelas-taller, talleres de empleo, etc.). Es más, respetando el marco normativo vigente de la legislación educativa la celebración de un contrato de formación en alternancia a tiempo completo durante dos años es prácticamente una entelequia.

Como es sabido, conforme a las reglas ordinarias de la legislación laboral, y prescindiendo de ámbitos particulares (*v.gr.*, las jornadas especiales del RD 1561/1995 o las peculiaridades del sector sanitario) y de posibles jornadas más reducidas por mor de la negociación colectiva, la duración máxima de la jornada es de «cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual», equivalente a 1826 horas anuales (art. 40 ET). El contrato de formación en alternancia debe ajustarse a unos límites más reducidos para facilitar la compatibilidad con la formación teórica, de modo que la jornada no puede ser superior al 65% de la realizada por un trabajador a tiempo completo comparable durante el primer año, y al 85% durante el segundo. De este modo, y atendiendo a la jornada máxima legal, el límite de horas de trabajo efectivo durante el primer año quedaría fijado en 1.186,9, elevándose a 1552,1 en el segundo año.

Sin embargo, el número de horas a realizar no depende de la voluntad del empresario y del trabajador, como se indicó, ni de las previsiones de la legislación laboral y del convenio colectivo, sino de la configuración concreta de la oferta formativa. Los certificados de profesionalidad permiten ilustrar esta falta de sintonía. La duración de las

---

<sup>26</sup> Por un lado, el art. 11.2 ET prohíbe la realización de horas complementarias, limitación que sólo tiene sentido en un escenario donde se admite el contrato a tiempo parcial. Por otro, la DA 43ª LGSS contempla explícitamente la celebración de esta modalidad contractual a tiempo parcial en su apartado 3, si bien remite a las normas de cotización para los contratos formativos en alternancia a tiempo completo.

distintas ofertas formativas oscila habitualmente entre 500 y 800 horas totales, pero el módulo de formación práctica se circunscribe a una horquilla de entre 40 y 160 horas (el resto se dedica a instrucción teórica)<sup>27</sup>. Esas horas, lógicamente, deben realizarse en el período previsto en cada oferta concreta, no en el momento que decida el empleador, porque el contrato de formación en alternancia sólo se justifica durante ese período y para realizar esas concretas horas. El resto de la duración/tiempo de trabajo carecería de finalidad formativa –no se incardinaría en el «proceso formativo» al que se refiere el art. 11.2 ET- y sería propiamente trabajo productivo, dando lugar a un contrato ordinario.

En ese escenario entra en juego el art. 11.2.g) ET, en cuya virtud 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». El respeto conjunto a las reglas educativas y laborales implica que es necesario celebrar un contrato de formación en alternancia de al menos tres meses de duración para desarrollar un número de horas totales de entre 40 y 160, esto es, entre una y cuatro semanas de trabajo a tiempo completo. Por consiguiente, la duración mínima de esta modalidad contractual y el número de horas del módulo práctico en los actuales certificados de profesionalidad obligan a celebrar contratos a tiempo parcial con una jornada diaria muy reducida, e incluso ridícula, o bien a concentrar las horas de trabajo en una o dos semanas, si el convenio colectivo lo permitiera, provocando una extensión artificial del contrato de trabajo. Y todo ello asumiendo que la oferta formativa contemple que el período de prácticas se desarrollará durante tres meses o más, porque de lo contrario un contrato de tres meses de duración excedería del período fijado por la legislación educativa para el desarrollo de esas prácticas.

En consecuencia, la aplicación de la normativa vigente, por esas diferencias entre las reglas laborales y las educativas, provoca desajustes de gran calado que la concreta distribución horaria en cada centro de formación/título y respecto de cada estudiante no podrá solventar, porque en ocasiones son reglas totalmente incompatibles. Sólo a través de interpretaciones forzadas y de marcado voluntarismo cabría sortear alguno de esos obstáculos en el caso de ofertas formativas no configuradas por horas, sino a partir de créditos ECTS, como sucede en los títulos universitarios.

En este sentido, los grados universitarios cuentan con una carga lectiva global de 240 créditos ECTS, 60 en cada uno de los cuatro cursos (art. 14 RD 822/2021). Por tanto, el número de créditos que deben desarrollarse en una entidad colaborada para que el título de grado obtenga la mención dual oscilará entre 48 (20% de los créditos totales) y 96 (40%). Como se indicó en el epígrafe precedente, ese es un escenario en el que ya se plantean dificultades de interpretación, pues si la equivalencia de cada crédito con horas presenciales, como sucede con las asignaturas teóricas, es de 10 horas, el número máximo de horas a realizar en el período de prácticas se situará entre 480 y 960, pero no anuales, sino durante toda la titulación.

---

<sup>27</sup> El listado y características de los certificados de profesionalidad puede consultarse en <https://sede.sepe.gob.es/especialidadesformativas/RXBuscadorEFRED/EntradaBuscadorCertificadosFormDual.do>.

Sin embargo, asignando al crédito un valor máximo de 30 horas (aunque el más habitual es 25), ese período de prácticas podría desarrollarse en una horquilla de entre 1.440 (mínimo) y 2.880 horas. Dicho de otro modo, la posibilidad de celebrar un contrato de formación en alternancia a tiempo completo respetando la legislación universitaria requiere que el período de prácticas se configure en su dimensión máxima, o que la empresa tenga establecida una jornada inferior a 1.826 horas anuales, porque la suma de las horas de trabajo efectivo que pueden realizarse en este contrato durante los dos años, atendiendo a la literalidad del art. 11.2.i) ET, es de 2.339 (1.186,9+1152,1).

Obviamente, esa posibilidad desaparece si el porcentaje de créditos prácticos no alcanza el 40% del total, o cuando la equivalencia del crédito ECTS no se fije en el máximo de 30 horas. Es decir, en el contexto de títulos universitarios duales podrán celebrarse contratos a tiempo completo si se amplía hasta el límite el período de prácticas, configurando la oferta formativa en máximos tanto para el porcentaje de créditos a desarrollar como para el período de prácticas en la empresa, debiendo además forzar la equivalencia del crédito ECTS de prácticas con 25 o más horas, y no con 10, como sucede con el resto de asignaturas.

La FP dual intensiva, en hipótesis, permitiría realizar una operación similar, pues los títulos de grado superior cuentan formalmente con una duración de 120 créditos ECTS (dos cursos de 60 cada uno)<sup>28</sup>, con la finalidad de facilitar las convalidaciones, y la formación dual intensiva exige que el período de prácticas abarque entre el 35% y el 50% de la duración total de la concreta oferta formativa<sup>29</sup>. De este modo, las ofertas formativas podrían asignar hasta 60 créditos a la estancia en la empresa –el máximo de la horquilla entre 42 (35%) y 60 (50%)–, lo que teóricamente permitiría 1.800 horas de prácticas, con esa equivalencia de 30 horas por crédito. Evidentemente, se trata de una interpretación forzada, excesiva y poco justificada, que supone triplicar la presencialidad del período de prácticas para eludir el desajuste entre la legislación laboral y la educativa.

Ese artificio ni siquiera parece posible tras el desarrollo reglamentario. En este sentido, 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, y la Orden EFD/659/2024, de 25 de junio, que hace lo propio con los ciclos de grado superior, precisan que, salvo excepciones, los ciclos formativos consistirán en 2.000 horas totales, equivalentes a 120 créditos ECTS. El apartado 6 de ese art. 13 se refiere al período de formación en la empresa, que no se determina en créditos, sino en 700 horas totales, que han de dividirse entre los dos cursos, de modo que 335 horas se desarrollen en el primer curso y las otras 365 en el segundo. Y se añade que, «a los efectos de cómputo de dichos periodos, se considerará una jornada laboral estándar de 35 horas semanales».

---

<sup>28</sup> A modo ilustrativo, vid. art. 11.3 RD 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.

<sup>29</sup> Vid. art. 55 LO 3/2022.

La segmentación de las horas de prácticas en dos cursos distintos suscita dificultades, lógicamente, aunque cabría argüir que en algunos de estos casos el contrato es el mismo durante los dos cursos, por cuanto ese art. 11.2.g) ET permite precisamente que un único contrato ampare períodos de prácticas desarrollados en momentos distintos («de forma no continuada») si así lo contempla el plan formativo. Es cierto, no obstante, que el art. 11.2.g) ET está pensando en un escenario distinto, donde la formación es una parte del contrato, y no el contrato una parte de la formación. Y, sin duda, no hace desaparecer la dificultad, porque si las prácticas se desarrollan en empresas distintas en cada uno de los cursos ninguno de los períodos alcanza las 12 semanas (tres meses), lo que parece abocar, para cumplir las prescripciones legales, a celebrar contratos artificialmente extendidos con una distribución irregular de la jornada, como ya se indicó. Y, conviene insistir, no existe forma, atendiendo al marco normativo de la FP dual intensiva, de celebrar un contrato de trabajo a tiempo completo durante dos años, porque el total de horas a desarrollar durante los dos cursos son 700 y, además, las prácticas no están permitidas en el primer trimestre del primer curso<sup>30</sup>.

Por supuesto, cabría buscar una interpretación integradora con pretensión de acomodar alguna de estas previsiones a las reglas laborales sobre tiempo de trabajo, pero la legislación educativa no se ha diseñado tomando en consideración la regulación del contrato de formación en alternancia, ni pretende ajustarse a ella. Desde luego, tampoco resulta formalmente exigible, toda vez que, al menos por el momento, y como indica ese mismo art. 13 de las órdenes citadas, la estancia en la empresa durante la FP dual intensiva no dará lugar a la celebración de un contrato de trabajo, y por ello no resultará de aplicación ni el ET, ni el convenio colectivo. Esta contundencia sorprende y, aunque podría justificarse porque hasta el fin de los períodos transitorios, y en particular hasta 2029, no nace la obligación de celebrar un contrato de trabajo en la FP dual intensiva, se elimina el margen con el que habrían de contar las administraciones autonómicas que muestren más diligencia y quieran anticipar la puesta en marcha del nuevo modelo.

En cualquier caso, y a efectos meramente dialécticos, es perfectamente razonable asumir que la configuración de las ofertas formativas de FP dual intensiva se producirá sobre esas mismas pautas, o muy similares, aun cuando el estudiante se convirtiera formalmente en un trabajador con contrato de formación en alternancia. Se justifica así el análisis de adecuación de estas normas de configuración de ofertas educativas con la legislación laboral, toda vez que, ya de principio, puede causar extrañeza que el art. 13 de esas órdenes atiende a una jornada semanal de 35 horas, y no a la jornada fijada en el ET o en el convenio colectivo de aplicación. Cabría pensar, asimismo, que la jornada máxima, a efectos también de comprobar si el contrato se celebra a tiempo completo o parcial, no

---

<sup>30</sup> El art. 67 LO 3/2022, relativa a la formación profesional dual intensiva, que es aquella apta para el contrato de formación en alternancia, dispone en su apartado 3 que «pasado el primer trimestre de formación o, en su defecto, cumplidos los requisitos del apartado 3.d) del artículo 57, ésta podrá combinar periodos en un centro de formación profesional con otros en empresa u organismo equiparado». Comoquiera que la oferta formativa dura dos años, y que el contrato no puede extenderse más allá del período formativo, la imposibilidad de comenzar la estancia en la empresa durante el primer trimestre de formación impediría celebrar un contrato de dos años.

equivale a 1826 horas anuales (atendiendo al promedio de 40 horas semanales), o las que correspondan en atención al convenio, sino a 1.583 horas, jornada anual a partir de 35 horas semanales. O incluso el 65% (durante el primer año) o el 85% (durante el segundo) de la jornada que se tome como referencia.

Sin embargo, cualquiera de esos cálculos es disfuncional, porque implica operar con parámetros no homogéneos y concebidos para finalidades distintas. Como se desarrollará en el epígrafe siguiente, las limitaciones a la jornada máxima del art. 11.2.i) ET únicamente tienen sentido cuando es necesario reducir el tiempo de trabajo efectivo para hacer compatible la formación teórica. Ese es un contexto que queda constreñido a fórmulas mixtas de trabajo y formación en alternancia, como las escuelas-taller, casas de oficios y talleres de empleo o los programas públicos de empleo, que subsisten como vía de inserción laboral a la espera de que se desarrolle completamente el entramado logístico y normativo del nuevo Sistema de Formación Profesional, y en las que cobra pleno sentido que el trabajador preste servicios durante un 65 o un 85% de jornada, mientras dedica a la formación teórica un 35 o un 15% en función del momento.

En cambio, en el contexto de la FP dual intensiva la referencia a una «jornada laboral estándar de 35 horas semanales» es un elemento de ordenación, organización y estructuración de la oferta formativa, que sobre 2.000 horas totales debe asignar 700 horas al período de prácticas, pero adoptando medidas de coordinación para garantizar la adquisición de las competencias y el desarrollo de los resultados de aprendizaje. La proporción trabajo efectivo/teoría del 65%-35% u 85%-15% que deriva del art. 11.2 ET es simplemente inaplicable en este nuevo contexto, porque supondría, atendiendo a una jornada máxima de 40 horas semanales, que el estudiante podría realizar un máximo de 639,1 horas de formación teórica en el centro educativo durante el primer año, y únicamente 273,9 horas durante el segundo, lo que implicaría probablemente que el estudiante no pudiera acudir a la formación teórica, a riesgo de exceder de los límites máximos de jornada.

La normativa educativa se diseña tratando de potenciar la efectividad de la formación, y por tanto la coherencia de los distintos módulos teóricos y prácticos. De hecho, en el caso de la FP dual la proporción es totalmente inversa, 35% (trabajo efectivo)-65% (teoría), en cómputo global. Desglosada por años da un resultado de 33,5%-66,5% durante el primer curso (que no el primer año de contrato) y 36,5%-63,5% durante el segundo curso, de modo que la teoría prevalece nítidamente sobre el módulo práctico, a diferencia del art. 11.2 ET.

La referencia a la jornada laboral de 35 horas es simplemente un criterio para facilitar la distribución de las 700 horas, y va a afectar sobre todo a la duración del contrato y a las horas totales a realizar, pero no es un parámetro de medición de la jornada máxima en términos laborales, ni la referencia relevante para identificar al «trabajador a tiempo completo comparable». Se trata, en suma, de una regla pensada para efectuar la distribución de la carga lectiva –aunque sea práctica- dentro del propio entramado

formativo con la finalidad de coordinar y articular de manera efectiva la instrucción teórica y la estancia en la empresa.

Sobre esas premisas, los límites a la jornada máxima previstos en el ET son completamente disfuncionales, toda vez que dentro de las ofertas formativas ya está previsto cómo organizar los módulos teóricos y la estancia en la empresa, o si esas actividades son simultáneas o sucesivas. Y esa es una programación que la empresa (o la legislación laboral) simplemente no puede alterar, porque excede de sus facultades. No tiene objeto introducir reglas correctoras para evitar abusos empresariales y forzar la compatibilidad del trabajo efectivo con la formación teórica, garantía que ofrece la oferta/plan formativo y el convenio de cooperación educativa, que además contemplan una formación teórica de mayor intensidad que la formación práctica.

Cada oferta formativa habrá de determinar cuándo realizará el estudiante las horas correspondientes, especificando si se desarrollarán de forma ininterrumpida y bajo un régimen homogéneo (mismas horas todos los días a imagen de un trabajador a tiempo completo), o si habrá momentos de más o menos dedicación. El límite de 35 horas impide a la administración educativa concentrar desproporcionadamente los períodos de prácticas, y pretende establecer una equivalencia con el horario lectivo ordinario. A la postre, 35 horas equivalen a una jornada de 7 horas lectivas de lunes a viernes, y esa es la premisa sobre la que se construye la oferta formativa/plan de estudios, y dentro de ella la estancia en prácticas, como un módulo/asignatura más. De este modo, el estudiante deberá realizar nueve semanas y media de prácticas durante el primer curso (335/35) y casi diez semanas y media durante el segundo curso (365/35), porque la duración total del período de prácticas, 700 horas, equivale a 20 semanas de 35 horas.

Estas son reglas que, como se aprecia, no se acomodan en absoluto a la normativa laboral. El legislador educativo efectúa los cálculos sin atender a las reglas de jornada del ET, o del convenio colectivo aplicable, o de ninguna norma laboral, simplemente porque su propósito consiste en configurar las ofertas formativas de manera que tengan sentido en ese contexto de la educación, y la legislación laboral le resulta extraña, porque no siempre será de aplicación, ya que el período de prácticas se configura en la oferta formativa del mismo modo, sean o no prácticas “laboralizadas”. El eventual contrato de trabajo, si se celebra, ha de ajustarse a esos condicionantes, y se prolongará el tiempo que el estudiante se encuentre en prácticas (donde asume una doble condición de estudiante/trabajador), pero durante el número de horas previsto en la oferta formativa.

Así las cosas, ni la duración del contrato de formación en alternancia ni las decisiones sobre tiempo de trabajo están sujetas a la libertad de pacto, porque vienen completamente condicionadas por la legislación educativa. El estudiante se matricula en un título oficial y debe efectuar el período de prácticas en la duración y extensión previstas en la oferta formativa. Si una determinada oferta formativa contempla que el período en la empresa consistirá en 100 horas y se desarrollará durante dos meses, no cabe celebrar válidamente un contrato de formación en alternancia que no respete esa extensión en el tiempo ni que supere esas horas –problemática distinta a la prohibición de horas extraordinarias o

complementarias-, porque el eventual exceso conduciría al trabajo productivo y ya no formativo, no estaría sujeto a un plan o programa, ni sería susceptible de supervisión por el centro educativo, porque no es parte del plan de estudios.

Es cierto que por el momento el conflicto normativo no ha se manifestado en toda su virulencia, porque las ofertas formativas duales en la universidad y en la FP están en proceso de construcción, y se han previsto períodos transitorios que han aplazado la laboralización de estas prácticas. Pero una vez que culmine ese proceso, los desajustes serán inevitables si no se procede a un cambio normativo, porque no cabe solventar las disfunciones a partir de interpretaciones forzadas y sesgadas.

Seguramente por ello no merece la pena detenerse en detalles más técnicos, como el modo de medición de la parcialidad, ya que el parámetro de comparación adecuado en el trabajo a tiempo parcial (el trabajador a tiempo completo comparable) podría generar disfunciones. Sin embargo, todas estas incertidumbres derivan, en esencia, de un defecto de diseño del contrato por su falta de ajuste a las exigencias de la legislación educativa. El legislador educativo no repara en si el eventual contrato de trabajo ha de celebrarse a tiempo completo o parcial, porque lo relevante desde su concepción es que el estudiante realice ciertas tareas durante un número de horas para adquirir las competencias correspondientes. El hecho de que el trabajador formalice o no un contrato, o perciba compensación económica (que depende del número de horas efectivamente trabajadas), es un aspecto tangencial y no determinante para la legislación educativa. Los problemas nacen al pretender aplicar a esta particular relación las instituciones clásicas del Derecho del Trabajo sin tomar en consideración que, conforme al nuevo paradigma, el trabajador sigue siendo un estudiante y que la relación que le une al empresario está totalmente mediatizada por la legislación educativa.

#### **8. Aporías e insuficiencias de la regulación legal sobre jornada: en particular, la concreción y distribución del tiempo de trabajo**

Como es natural, en el marco de un contrato de trabajo el empleador debe contar con un margen de decisión en la ordenación y distribución de la jornada, respetando las exigencias legales. Sin embargo, el contrato de formación en alternancia suscita problemas muy particulares, ante la ya tantas veces señalada descoordinación entre los dos bloques normativos involucrados. La legislación laboral parte de la premisa de que la jornada de trabajo viene determinada por la norma legal y el convenio colectivo, sin perjuicio de que el art. 11 ET, a efectos del contrato de formación en alternancia, establezca unos topes máximos para compatibilizar trabajo y formación. El art. 11 ET se refiere, por tanto, al tiempo de trabajo que la ley denomina «efectivo», y en el que no computa el tiempo de formación, de modo que se asume que durante la vigencia del contrato se impartirá instrucción teórica durante un tiempo equivalente al 35% de la jornada durante el primer año y a un 15% durante el segundo<sup>31</sup>. Al no permitir la ley la

---

<sup>31</sup> Véase en este sentido el art. 3 de la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto

realización de horas extraordinarias, la suma total de las horas teóricas y prácticas no puede exceder del 100% de horas que desarrollaría un trabajador a tiempo completo.

Esta perspectiva de aproximación es simplemente incompatible con las nuevas reglas que disciplinan la FP dual intensiva y la educación universitaria, como ya se ha insistido. En este nuevo escenario, el estudiante se matricula en un centro educativo para obtener una titulación, y como parte del plan de estudios realiza una estancia práctica en una empresa durante un número de horas que debe ajustarse a la configuración concreta de ese título. La duración del contrato y/o la jornada total a desarrollar ya no viene determinada por el empleador, la legislación laboral, el convenio colectivo o el contrato de trabajo, sino que está supeditada a las características de la oferta formativa.

El art. 9 RD 659/2023 es suficientemente ilustrativo en relación con el «currículo y fase de formación en empresa u organismo equiparado» de las ofertas de formación profesional. Tras advertir en su apartado 1 que la fase de formación en empresa «carece de currículo propio y diferenciado» y «contribuye al desarrollo de parte de los resultados de aprendizaje contemplados en los módulos profesionales del correspondiente currículo, así como de las competencias previstas en la oferta formativa», precisa en su apartado 2 que «la asignación total de horas en el centro de formación y en la empresa» depende del «cómputo horario fijado para cada módulo profesional», de forma tal que el estudiante deberá acudir al centro durante un número determinado de horas previsto en la oferta formativa –y durante el período temporal que allí se determine–, lo que condiciona totalmente la duración del contrato y la extensión de la jornada de trabajo, porque esas reglas horarias están diseñadas sobre parámetros educativos y no toman en consideración la jornada laboral, ni la general del ET, ni la que pueda regir en cada concreto sector/empresa, máxime cuando el convenio colectivo de cada empresa colaboradora puede ser distinto.

Ahora bien, el hecho de que la duración del contrato y el número total de horas a desarrollar en la empresa deban acomodarse a la oferta formativa no necesariamente habría de condicionar la distribución concreta de la jornada. Sería posible defender que el trabajador con contrato de formación en alternancia ha de prestar servicios de modo análogo a un trabajador ordinario, esto es, en las mismas condiciones de horario y calendario (aunque a buen seguro no desarrollando las mismas funciones, porque habrían de primar los aspectos formativos sobre los productivos)

En ese contexto podrían entrar en juego las reglas de jornada máxima. Obviamente, es extraordinariamente complejo que un trabajador con contrato de formación en alternancia pueda llegar a exceder la jornada anual de trabajo. Como ya se advirtió en el epígrafe anterior, el número de horas de práctica de las ofertas formativas aboca, por lo general, a contratos de trabajo a tiempo parcial. En términos de mera hipótesis, si las ofertas formativas de FP y/o universidad contemplaran períodos de práctica más intensos, la

---

1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

legislación laboral podría actuar en su caso como freno o límite de planes formativos mal diseñados. Piénsese, por ejemplo, en un plan formativo que configurase una estancia de un semestre en la empresa colaboradora durante un número de horas superior a la jornada máxima que el trabajador puede realizar. O un número de horas calculado sobre una jornada ordinaria de 40 horas semanales, pero en un escenario en el que, de forma sobrevenida, la ley o el convenio redujeran la jornada máxima.

La complejidad podría incrementarse si se hace uso de las nuevas posibilidades introducidas para favorecer la finalidad formativa de estos contratos. Por ejemplo, es posible formalizar varios contratos de formación en alternancia con varias empresas para el mismo ciclo formativo. El art. 11.2.h) ET contempla explícitamente que la duración de todos esos contratos no puede exceder de dos años, pero no efectúa ninguna precisión respecto de la jornada. Y no está claro cómo calcular el límite total de jornada, el 65% o el 85% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, porque cada empresa puede tener una jornada distinta si se aplican convenios colectivos diferentes. Y todo ello aceptando que esos límites de jornada reducida son de aplicación no sólo a las fórmulas más tradicionales de formación en alternancia, como los programas de escuelas-taller y casas de oficios (lo que es indiscutible), sino también a los contratos que se originen a partir de la formación reglada de carácter dual conforme al nuevo modelo (lo que es harto dudoso, porque carece de sentido).

Las dificultades no sólo afectarían al tope de jornada específico del contrato de formación en alternancia, sino a los más generales para cualesquiera trabajadores, como el relativo a la jornada diaria, que el art. 34.3 ET sitúa en nueve horas –modificable por convenio–, a salvo de los menores de edad, que no podrán realizar más de ocho. Debe tenerse en cuenta que a estos efectos computa en la jornada diaria el tiempo dedicado a actividades formativas, así como también –aunque sin derecho a retribución– el desplazamiento necesario para asistir al centro de formación cuando la jornada diaria incluye trabajo en la empresa y asistencia a actividades en el centro docente (art. 8.3 RD 1529/2012). Y, en el caso de los menores de edad, también se tienen en cuenta las horas realizadas con todos los empleadores, si estuvieran prestando servicios a la vez bajo varios contratos de trabajo distintos (de cualquier modalidad).

También en términos de limitación, el art. 11.2 ET prohíbe la realización de horas complementarias o extraordinarias (salvo que se justifiquen por fuerza mayor), así como el trabajo nocturno o a turnos. Se trata de limitaciones ya clásicas, aunque ahora se haya introducido una excepción, que debe interpretarse restrictivamente, ya que se admite el trabajo nocturno y a turnos –no parece que la excepción pueda extenderse a las horas complementarias y a las extraordinarias– cuando se justifique convenientemente por la naturaleza de la actividad en el correspondiente plan formativo, como sucedería, por ejemplo, respecto de actividades que sólo pudieran desarrollarse en horario nocturno [art. 11.2.k) ET], si bien se requiere a tal efecto la autorización de la administración educativa<sup>32</sup>. Obtenida esa autorización, la realización de trabajo en esos períodos ya no

---

<sup>32</sup> Vid. art. 58.4 LO 3/2022 y art. 157.2.f) RD 659/2023.

implicará necesariamente una irregularidad fraudulenta y la conversión del contrato en ordinario, como sucedía en otros tiempos<sup>33</sup>.

Al margen de los límites y prohibiciones, el tiempo de trabajo en estos contratos plantea otras incertidumbres, por ejemplo, en materia de distribución de la jornada, cuyas reglas están diseñadas primordialmente a partir de criterios de productividad. No conviene olvidar que el art. 34.2 ET admite la distribución irregular por acuerdo, y en defecto de acuerdo faculta al empleador para «distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo». El art. 11.2 ET no establece particularidades a este respecto, lo que conduciría a aplicar las reglas generales sobre distribución de jornada y horario, con la salvedad de que el tiempo de trabajo efectivo debe permitir la asistencia a las actividades formativas en el centro educativo.

Sin embargo, una recta interpretación de las reglas sobre configuración de las ofertas y programas formativos conducen a la inequívoca conclusión de que la distribución del tiempo de trabajo no es competencia exclusiva de la empresa, ni se produce en aplicación estricta de lo previsto en el convenio colectivo, sino que se encuentra totalmente mediatizada por las exigencias que derivan de la legislación educativa. No en vano, los modelos de acuerdo de colaboración que se han publicado hasta el momento, por ejemplo en el RD 659/2023 y en la Orden EFD/659/2024, incluyen una cláusula en la que se advierte que «como norma general, la empresa establecerá, conjuntamente con el centro, un calendario y una organización horaria para la persona en formación compatible con el calendario correspondiente al centro de formación», limitando por tanto las facultades del empleador en orden a la distribución del tiempo de trabajo.

El plan formativo, sin duda, ha de contar con un margen de acción para relajar o rebajar las exigencias propias del trabajo y potenciar el elemento formativo. Esas posibilidades de actuación no han de limitarse a la eventual modificación del plan por circunstancias sobrevenidas que puedan afectar a la jornada u horario inicial, sino que podrían repercutir en aspectos más profundos o de base, porque no siempre es compatible o coherente con la finalidad formativa una aplicación estricta y rigurosa de la legislación laboral. El plan formativo, como se dijo, adquiere una trascendencia fundamental como fuente de derechos y obligaciones, y la esencia formativa del contrato podría manifestarse en una distribución del tiempo de trabajo que atienda a cautelas introducidas desde esa óptica.

Piénsese, por ejemplo, en la voluntad empresarial de concentrar jornada en períodos de menor actividad, o una distribución irregular que no permitiera comprender en su integridad los procesos y la dinámica de la empresa/puesto de trabajo. Mientras que la especialización del trabajador ordinario es razonable en términos de productividad, parece más coherente con la finalidad formativa que la empresa proporcione una visión más general, porque el propósito de estos contratos no es que el estudiante/trabajador cubra una vacante y ofrezca un rendimiento/productividad equivalente al de un trabajador

---

<sup>33</sup> Vid. SSTSJ de Navarra de 20-1-17 (recurso 562/2016) y de Castilla y León (Valladolid) de 19-10-16 (recurso 1453/2016).

ordinario. Más bien al contrario, es inherente a esta modalidad que el rendimiento será menor, como queda de manifiesto en el más reducido coste social por la diferencia en el importe del salario y las cotizaciones.

En verdad, la falta de una mínima coordinación entre la legislación laboral y la educativa, y el hecho de que las premisas sobre las que se asienta cada bloque normativo simplemente no sean reconciliables, explican que la mayor parte de reglas del art. 11.2 ET, y del ET en general, no puedan aplicarse si la relación se configura conforme a las pautas de la legislación educativa, y no sólo en materia de tiempo de trabajo, sino también en lo tocante a la duración del contrato. Piénsese, por ejemplo, en el art. 11.2.g) ET, que permite, por acuerdo entre empresario y trabajador, extender la duración –con el límite de dos años- «hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma», previsión que tenía sentido cuando la formación se desarrollaba de manera paralela al trabajo productivo, y lo mantiene en los programas mixtos de formación y trabajo como los talleres de empleo y fórmulas similares. Sin embargo, no encaja en absoluto en un contexto en el que el período de prácticas forma parte de un plan de estudios y cuenta con una duración acotada, y además es evaluable, porque en puridad es una asignatura.

Bien mirado, ni siquiera cabría prorrogar la duración del contrato en caso de que el estudiante/trabajador no hubiera cumplido los objetivos y mereciera una calificación negativa por no obtener una evaluación satisfactoria en la empresa. Esa no es una decisión que puedan tomar con autonomía empresario y trabajador, sino que la legislación educativa habrá de precisar las consecuencias, y, en particular, si es posible una evaluación extraordinaria del período de prácticas no realizado satisfactoriamente, o si el estudiante ha de matricularse de nuevo de la oferta formativa o de esa asignatura y realizar una nueva estancia en una empresa, bajo un diferente contrato y en otro momento, porque la no superación del período de prácticas implica una evaluación académica negativa, un suspenso, en suma.

De este modo, el período de formación en la empresa y el curso formativo teórico ya no son realidades disociadas que se desarrollan con escasa o nula conexión, sino que se encuentran indisolublemente unidas, y ello afecta, incluso, a la celebración misma del contrato de trabajo de formación en alternancia, porque no es posible legalmente que esta modalidad se utilice en niveles formativos u ofertas para las que no está previsto, o por la mera voluntad concorde de un empresario y un trabajador, escenario en el que nacería un contrato ordinario (siempre a salvo de los cauces clásicos tantas veces reseñados). No es esa una decisión que dependa del empleador, ni tampoco del trabajador, sino que viene totalmente condicionada por las características de la oferta formativa. En suma, los puntos de fricción entre la normativa educativa y la laboral son numerosos, e incluso en algunos casos derivan de normas diferentes al ET, como sucede con la regulación del trabajo a distancia, que no repara en la incontestable relevancia del plan formativo como condicionante de la ordenación del tiempo de trabajo<sup>34</sup>.

---

<sup>34</sup> El art. 3 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, dispone que «en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como

Con todo, la falta de coordinación entre el ámbito educativo y el laboral se traduce también en la ausencia de reglas concretas que contribuyan a una tutorización efectiva, para garantizar la correcta supervisión. A tal fin, podría resultar de utilidad ajustar la jornada del estudiante/trabajador en prácticas con la del tutor en la empresa. Evidentemente, ello no ha de implicar, necesariamente, una correspondencia absoluta entre el horario de la persona en formación y el de quien tenga asignada esa función de tutorización, pero parece imprescindible cierto grado de sincronía para que la supervisión resulte efectiva, porque sin tutorización se frustra el propósito formativo, entrando en juego las consecuencias pertinentes, y particularmente la conversión del contrato en ordinario. De ahí que sea conveniente que el plan formativo incluya precisiones sobre la forma y los tiempos de esa tutorización/supervisión, aunque esas reglas, en la medida que afectan al trabajador que desempeñará la función de tutor, deberán ser compatibles con lo dispuesto en el convenio colectivo, o incluso en el propio contrato de ese tutor, porque una imposición empresarial que conlleve una modificación de gran calado en el tiempo de trabajo requeriría o bien la aquiescencia del afectado o bien que el empresario acuda al art. 41 ET. Esta es, por cierto, una cuestión que la negociación colectiva debería acometer, aunque por el momento no parece tener intención de hacerlo.

## **9. Interrupciones y períodos de descanso**

El art. 11.2 ET no proporciona reglas específicas sobre interrupciones y descansos, lo que conforme a la lógica tradicional ha de conducir a las reglas generales que proporciona la legislación laboral en materia de descanso semanal (art. 37.1 ET); vacaciones anuales (art. 38 ET); permisos (art. 37 ET); descansos dentro de la jornada y entre jornadas (art. 34 ET), etc. Asimismo, también serán de aplicación las reglas de control de la jornada de

---

mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos», aunque ese porcentaje puede ser modificado –al alza o a la baja– por la negociación colectiva (DA 1ª.2). Esta regla tiene su justificación en la peculiar naturaleza de los contratos formativos, como advierte la Exposición de Motivos («Respecto de los contratos formativos, igual que ocurre en relación con otros aspectos e incidencias de su régimen jurídico, exigen las cautelas y limitaciones necesarias para garantizar el cumplimiento de su objeto, ya sea la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursado, ya la obtención de una cualificación profesional, bajo la adecuada y suficiente supervisión de la empresa»). Sin embargo, no conviene olvidar que la Ley de Trabajo a Distancia es anterior a la reforma laboral, y a la del nuevo entramado educativo, y que en el contexto del contrato de formación en alternancia es harto dudoso que el empleador y el trabajador puedan celebrar un acuerdo de trabajo a distancia por su mera voluntad. Esa posibilidad debería estar prevista explícitamente en el plan formativo, fijando los límites correspondientes. Cabría desde luego plantear qué ocurre en caso de discrepancia entre el plan formativo y el art. 3 de la Ley de Trabajo a Distancia (o el convenio colectivo). No obstante, parece contrario a la finalidad formativa que la duración de la jornada no presencial en este contrato dependa de la negociación colectiva, sin aparentes restricciones. Esa era una regla que podía contar con cierto sentido en el momento de aprobación de esa Ley de Trabajo a Distancia, pues la negociación colectiva se erigía como garante de los derechos del trabajador frente a potenciales abusos del empleador. En el contexto actual esa función la asume directamente la administración educativa a través del convenio de cooperación educativa y el plan formativo, amén de las labores de supervisión, lo que supone, en definitiva, que el teletrabajo, o un concreto porcentaje de teletrabajo, no será justificable si no redundará en interés de la formación y/o hace primar elementos o factores netamente productivos.

trabajo, y en particular el registro horario (art. 34.9 ET). En apariencia, por tanto, los descansos e interrupciones en los contratos de formación en alternancia parecen idénticos a los del resto de trabajadores, y debe acudirse a la normativa legal, reglamentaria y convencional de referencia, incluyendo en su caso el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, que tampoco contiene especialidad alguna para esta modalidad contractual.

Como previsión particular, el art. 21.1.g) RD 1529/2012 dispone que el plan formativo ha de contemplar el «calendario, jornada, programación y horarios en los que la persona trabajadora realizará su actividad laboral en la empresa y su actividad formativa», regla que, pese ser previa a la reforma laboral de 2021, y en ausencia de un desarrollo reglamentario posterior para el contrato de formación en alternancia, no parece particularmente problemática de mantener.

La legislación laboral no concede espacio significativo al plan formativo, por lo que habría que entender que ese documento, y por extensión el programa formativo, no altera las previsiones legales y convencionales sobre interrupciones y descansos laborales. De hecho, la única regla especial sobre jornada es la que contiene el apartado h) de ese mismo art. 21.1 RD 1529/2012, que exige que el plan formativo incorpore «criterios para la conciliación de las vacaciones a las que tiene derecho la persona trabajadora en la empresa y de los periodos no lectivos en el centro de formación», lo que parece querer indicar que las vacaciones deben ser disfrutadas durante los períodos no lectivos, aunque se plantean dudas. No parece que ese precepto, por su formulación, exija una acomodación total entre el período lectivo y el calendario laboral.

Por supuesto, no cabe sostener que, más allá de las vacaciones, el estudiante en formación está legitimado para ausentarse del trabajo durante los días no lectivos (*v.gr.*, celebración del patrono de determinados estudios), del mismo modo que no parece razonable que un determinado festivo laboral justifique la ausencia a actividades académicas. Nótese que la empresa y el centro educativo podrían estar ubicados en municipios diferentes, y por tanto las fiestas locales que afectan a cada uno no coincidirían. Lo razonable, por tanto, es que los días lectivos se rijan por el calendario académico y los días laborables por el calendario propiamente laboral, siendo irrelevante una eventual disparidad, que no compromete en absoluto los objetivos formativos<sup>35</sup>.

Cuestión distinta es el período vacacional, que en la medida de lo posible debería coordinarse, toda vez que el módulo de práctica profesional forma parte de una oferta formativa. Sin embargo, no es, ni puede ser, una exigencia de carácter absoluto, porque podría ocurrir que en algún determinado sector o empresa no fuera posible prestar

---

<sup>35</sup> Así deriva del «Modelo de convenio de colaboración entre el centro de Formación Profesional y la empresa u organismo equiparado para el desarrollo del periodo de formación en empresa», incorporado como anexo en los desarrollos reglamentarios recientes que afectan al Sistema de Formación Profesional, y que remite en su cláusula undécima al «calendario» de la empresa donde se realizan las prácticas; vid. 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.

servicios en un período concreto, o que en términos estrictamente formativos fuera particularmente interesante que las prácticas se desarrollaran en una determinada época. Dicho de otro modo, en algunos sectores, y en ciertos territorios, las diferencias entre picos y valles de actividad (temporada alta y temporada baja) pueden justificar a efectos formativos la prestación de servicios en períodos no lectivos, como el navideño. Más complicaciones podría generar el mes de agosto, por cuanto deben respetarse las exigencias administrativas y, en concreto, los períodos de calificación y matrícula, con el fin de que pueda culminar el curso académico correspondiente y comenzar los trámites del siguiente.

En esta línea, el art. 157.2 f) RD 659/2023 provoca cierta discrepancia entre la legislación educativa y la laboral, toda vez que parece considerar como descanso semanal mínimo dos días –con independencia de la edad del estudiante–, lo que, por un lado, no es consistente con el art. 58.4 LO 3/2022, que contempla un día y medio de descanso semanal, y, por otro, genera dificultades de ajuste en la empresa cuando conforme a las reglas laborales el descanso de los trabajadores mayores de edad sea inferior. Evidentemente, la legislación educativa está concebida sobre la premisa de que el período lectivo semanal se extiende de lunes a viernes, de modo que sábado y domingo serían días no lectivos. Esta es una configuración que puede ajustarse sin dificultad a los períodos de prácticas que no se desarrollen en el marco de un contrato de trabajo, pues se trataría de períodos puramente formativos y no sujetos en modo alguno a la legislación laboral, de modo que cabría entender que esas prácticas han de desarrollarse íntegramente entre el lunes y el viernes, no pudiendo desplazarse al fin de semana salvo autorización extraordinaria.

Sin embargo, la entrada en juego de un contrato de trabajo, y por tanto de la legislación laboral, debería cambiar la perspectiva de aproximación. El art. 157 RD 659/2023 está concebido con carácter omnicompreensivo, para todos los períodos de prácticas, sean o no laborales. Ahora bien, desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, no se acomoda bien a los distintos intereses en juego, y ni siquiera a la finalidad formativa que ha de impregnar las prácticas, que el estudiante/trabajador preste servicios en un formato totalmente desligado del que es común al resto de trabajadores.

En cualquier caso, conviene recordar que nuestro ordenamiento ha decidido, con carácter general, configurar el tiempo de trabajo tomando como referencia el contrato, y no el trabajador, a diferencia de otros países de nuestro entorno cercano<sup>36</sup>. La única excepción

---

<sup>36</sup> La Comisión Europea aconseja, en lo posible, configurar el tiempo de trabajo atendiendo al trabajador, y no al contrato, para proteger de mejor forma a las personas pluriempleadas. En su Informe de 15-3-2023 sobre la «aplicación por parte de los Estados miembros de la Directiva 2003/88/CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo» [COM(2023) 72 final], la Comisión deja constancia de que, además de España, Chequia, Letonia, Hungría, Polonia, Portugal y Eslovaquia configuran el tiempo de trabajo «por contrato». En cambio, Bulgaria, Alemania, Estonia, Irlanda, Grecia, Francia, Croacia, Italia, Chipre, Luxemburgo, Países Bajos, Austria y Eslovenia han decidido tomar como referencia al trabajador. Por su parte, en Bélgica, Dinamarca, Lituania, Malta, Rumanía, Finlandia y Suecia se acude a una fórmula mixta, de modo que las reglas de jornada se aplican atendiendo al trabajador cuando todos los contratos los

expresa es la ya mencionada regla del art. 34.3 ET para los menores de edad. Sin embargo, en este contrato de formación en alternancia, y pese a la ausencia de previsión expresa, carece de sentido configurar los límites de tiempo de trabajo atendiendo a cada contrato, cuando se suscriban varios, y no al trabajador. No es ya un problema relativo al límite máximo de jornada, sino que afecta en general a todo el tiempo de trabajo, y en particular a las pausas y descansos.

En este sentido, en el caso de que el programa formativo contemplase la realización de un número de horas excesivo en un período de tiempo corto no podría sortearse ese obstáculo mediante la celebración de varios contratos con diferentes empresas. Ni tampoco debería resultar admisible limitar el descanso diario de doce horas, o el descanso semanal o incluso las vacaciones por el hecho de que se preste servicios para empresas distintas. El ordenamiento español permite ese resultado ante una concurrencia de contratos, pero no como imposición del empresario, sino como reconocimiento al trabajador del derecho al trabajo y a la libre elección de profesión y oficio (art. 35 CE), derecho que le permite renunciar implícitamente al descanso que le ofrece la ley cuando voluntariamente acepta varios empleos. Se entiende en estos casos que no es necesario proteger al trabajador de sí mismo y que ninguno de los empleadores puede ejercer presión para que se produzca esa renuncia al descanso, sino que el trabajador toma su decisión por otras razones, principalmente económicas, de modo que no se justifica que la legislación imponga límites a su libertad, ni obligaciones de coordinación a los distintos empleadores en materia de jornada.

Sin embargo, esas consideraciones no son aplicables al contrato de formación en alternancia. La finalidad esencialmente formativa de este contrato, y el hecho mismo de que la voluntad del estudiante/trabajador se encuentre mediatizada (su aceptación es cautiva porque ni elige al empleador, ni decide si se formalizan uno o varios contratos, ni verdaderamente puede negarse si quiere obtener el título)<sup>37</sup>, debe conducir a entender que en este contrato los límites de tiempo de trabajo deben calcularse atendiendo al trabajador, y no al contrato, porque lo contrario, como se acaba de indicar, podría abocar a escenarios ajenos a cualquier finalidad formativa, e incluso cercanos al fraude de ley, máxime cuando las horas diarias lectivas de formación teórica son muy inferiores a la jornada ordinaria de trabajo durante las prácticas.

---

ha celebrado con el mismo empleador, pero se prefiere tomar en consideración cada contrato cuando los empleadores son distintos.

<sup>37</sup> «La asignación de la o las estancias en empresa se realizará con transparencia y objetividad. Los centros recogerán las solicitudes de cada alumno o alumna con indicación de la preferencia en participar en el régimen general o intensivo, en el caso de ofertar una misma especialidad en ambos regímenes, así como de la preferencia de las empresas. La asignación se realizará conjuntamente por un representante de la empresa y los representantes del centro, en base a criterios objetivos de competencia e idoneidad establecidos en el centro y acordados con la empresa [...]. Los criterios contemplarán, al menos, el rendimiento y la asistencia a las actividades lectivas en el centro de formación profesional, así como las competencias personales de cada persona en formación, como su capacidad para el trabajo en equipo, la capacidad para toma de decisiones y la capacidad para la innovación y la creatividad»; cfr. art. 155.2 RD 659/2023.

En el plan formativo deberían figurar cautelas específicas para garantizar que el estudiante/trabajador no excede los límites de jornada y disfruta de los tiempos de descanso pertinentes aun cuando el período de prácticas no se desarrolle en una sola empresa, sino que se haya fraccionado en intervalos más cortos bajo la supervisión de empresas distintas. En cambio, esta consideración conjunta del tiempo de trabajo no procedería, para los mayores de edad, respecto de contratos de trabajo celebrados al margen de esa oferta formativa, por falta de apoyo legal y porque esa limitación no se puede justificar por la finalidad formativa y las particulares características de este contrato, sino que es un tiempo de trabajo adicional libremente aceptado por el trabajador en un contexto distinto.

La legislación laboral permitiría de ese modo ofrecer una mejor protección al trabajador, y ha de prevalecer sobre previsiones de la legislación educativa difícilmente conciliables, como aquellas que permiten excepcionar ciertas limitaciones en relación con el tiempo de trabajo si constan en el plan formativo y se consigue la autorización «extraordinaria» de la Administración educativa, según dispone el art. 157.2 f) RD 659/2023<sup>38</sup>.

Obviamente, la autorización administrativa no debería poder desplazar ni alterar las reglas de jornada que se apliquen en la empresa concreta conforme al sistema de fuentes, derechos y obligaciones de la legislación laboral. No es esta una relación laboral especial, al menos formalmente, ni una norma de formación profesional puede hacer las veces de reglamento de jornadas especiales, y debería considerarse indudablemente *ultra vires*, por ejemplo, que a través de una autorización administrativa «especial» un menor de edad pudiera prestar servicios no disfrutando de los dos días ininterrumpidos obligatorios de descanso semanal establecidos por ley (art. 37.1 ET), o ignorando el mínimo eventualmente establecido en convenio colectivo. Por razones de jerarquía normativa esa regla del art. 157.2.f) RD 659/2023 únicamente podría aplicarse a períodos de prácticas no formalizados mediante un contrato de trabajo. De lo contrario se estaría admitiendo que una autorización de la administración educativa pudiera derivar en que las condiciones de jornada y descansos de un trabajador con contrato de formación en alternancia fueran peores que las de un trabajador contratado directamente por la empresa bajo otra modalidad, y, paradójicamente, se trataría de justificar esa menor tutela por razones formativas. No es una diferencia que resista enjuiciamiento a partir de los principios de igualdad y no discriminación, sino un ejemplo más de la notable descoordinación entre la legislación educativa y la laboral.

No se trata, obviamente, de hacer primar la finalidad productiva, sino de que el estudiante/trabajador conozca los procesos de la empresa y, en definitiva, en qué consiste el trabajo, además de facilitar su inserción laboral, y para ello parece relevante ajustarse a los mismos horarios y descansos que un trabajador ordinario. No es una situación

---

<sup>38</sup> Esa autorización se requiere cuando, «cuando, por razones justificadas, deban contemplarse, para ciertas actividades, turnos o periodos nocturnos, periodos no lectivos, periodos no coincidentes con el calendario escolar en el caso de ofertas de Grado D y E, o un descanso semanal inferior a los dos días con carácter general, u otras circunstancias excepcionales, tales como su realización en movilidad internacional o fuera de la comunidad autónoma».

«extraordinaria», ni que debiera exigir una justificación especial. De hecho, considerar que un trabajador con contrato de formación en alternancia sólo puede trabajar durante los períodos lectivos conforme al calendario académico es, por lo pronto, una anomalía que no encuentra encaje alguno en la legislación laboral, y sitúa a la empresa en la necesidad de ajustar el horario/calendario concreto de cada estudiante si no consigue esa autorización extraordinaria, lo que puede derivar en perjuicios organizativos y reducir por tanto el interés en colaborar con este tipo de fórmulas, que se verán abocadas al fracaso.

El énfasis formativo de esta modalidad, desde luego loable, puede generar efectos negativos si no se introduce un margen de flexibilidad adecuado y/o no se compensa con incentivos para las empresas, cuya colaboración es imprescindible, y si bien no se pretende que obtengan beneficios directos al celebrar estos contratos, al menos deberían evitarse perjuicios o crear dificultades que disminuyan el atractivo de estas fórmulas y, a la postre, conduzcan a que sólo se presten a estos períodos de prácticas las administraciones públicas –sea por obligación legal, sea por interés político en esa cooperación- y, en su caso, empresas muy comprometidas con la responsabilidad social corporativa o el interés general.

## **10. Suspensión del contrato de trabajo y disfrute de derechos de conciliación**

La legislación educativa no precisa las consecuencias sobre el período de prácticas de la concurrencia de una causa de suspensión del contrato de trabajo. Conforme al art. 11.4.b) ET, las «situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato»<sup>39</sup>. Esta interrupción, que no exactamente suspensión, es completamente lógica desde la perspectiva más tradicional, toda vez que los objetivos formativos del contrato de formación/aprendizaje no pueden alcanzarse si no se desarrolla trabajo efectivo.

Por consiguiente, no es en modo alguno extravagante que la imposibilidad de prestar servicios por razones justificadas, máxime cuando la causa está amparada por un derecho fundamental, permita la continuidad del contrato tras la finalización de esa situación con el fin de completar la formación, continuidad que habría de producirse desde el mismo punto en que tuvo lugar la interrupción. Este es el elemento clave que explica la diferencia con otras modalidades, como los contratos temporales, donde está prevista la suspensión, pero no la interrupción (el tiempo sigue transcurriendo y el contrato temporal podría llegar a su fin durante el disfrute de la suspensión).

La razón de la diferencia es simple. Los contratos formativos están diseñados para beneficiar al trabajador y proporcionarle unas mejores expectativas de empleabilidad futura, y por ello es un objetivo prioritario que pueda completar esa formación, porque de lo contrario la finalidad se frustra. De ahí que la interrupción y posterior continuidad del

---

<sup>39</sup> Aunque no modificada tras la reforma de 2021, y por tanto con dudas legítimas sobre su vigencia, la DA 2ª ET considera que no interrumpen el cómputo de la duración del contrato estas situaciones en relación con contratos «para la formación y el aprendizaje» celebrados «en el marco de los programas públicos de empleo y formación contemplados en el texto refundido de la Ley de Empleo».

contrato sin consumir su duración es una opción adecuada. En cambio, cuando la causa y el objeto son los naturales de un contrato de trabajo, y se centran en la productividad, no concurren las mismas circunstancias que amparan una interrupción, máxime en un ordenamiento como el español, que se ha decantado por la causalidad del contrato temporal. No sería coherente con esa premisa que el trabajador pudiera reincorporarse a su puesto haciendo abstracción de que, durante el período de suspensión, especialmente si es prolongado, puede haber desaparecido la causa que justificaba la temporalidad.

Cuestión distinta, por supuesto, es el período de prueba, pues el art. 14 ET únicamente contempla la interrupción en caso de acuerdo. Se trata de una opción legal que cabría considerar de mínimos, pues la interrupción *ex lege* se justificaría sin dificultad, especialmente cuando esa interrupción aconteciera en un momento muy inicial. Es un escenario en el que resultaría difícil explicar que la extinción del contrato se debe a la falta de ajuste a las expectativas o a la ineptitud, porque ni la aptitud ni la predisposición ni la adecuación han podido ser valoradas. Y todo ello sin considerar cómo podrían incidir los principios de igualdad y no discriminación.

Ahora bien, a los efectos del contrato de formación en alternancia no cabe duda de que, a tenor del art. 11.2 ET, esas circunstancias “paralizan” el contrato y permiten retomar o reanudar la relación laboral desde el mismo punto en que se interrumpió. Y tampoco cabe cuestionar que el trabajador podría solicitar reducciones de jornada por motivos de conciliación si cumple los pertinentes requisitos. Sin embargo, es muy sorprendente que ni la legislación laboral ni la legislación educativa proporcionen pautas de coordinación en ese escenario.

El trabajador es asimismo estudiante, y la obtención de la titulación/certificación correspondiente requiere que el período de prácticas se desarrolle durante un determinado número de horas/créditos. Y, en principio, ese tiempo de prácticas habrá de tener lugar en el espacio temporal determinado en el programa formativo, que además se ha de ajustar al calendario académico, pues las prácticas constituyen una asignatura/módulo evaluable, y por tanto no pueden desarrollarse de manera independiente o desligada del calendario/plazos/burocracia de la administración educativa.

En verdad, el ejercicio de derechos de conciliación y la IT (y también las excedencias, pese a que no son mencionadas por el art. 11 ET) constituyen, desde la perspectiva educativa, una anomalía. Esas situaciones personales se consideran, en cierto modo, como una responsabilidad estrictamente personal con la que debe lidiar el propio estudiante, sin previsión de suspensión de matrícula o mecanismo similar<sup>40</sup>. Ello implica, en estos momentos, que si bien un estudiante –al menos universitario– tendría derecho al cambio de fecha de una prueba de evaluación dentro del período académico correspondiente

---

<sup>40</sup> El art. 7.1.d) RD 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario, reconoce el derecho a «una atención y diseño de las actividades académicas que faciliten la conciliación de los estudios con la vida laboral y familiar, así como el ejercicio de sus derechos por las mujeres víctimas de la violencia de género», pero matiza después que ese es un derecho que depende de «las disponibilidades organizativas y presupuestarias de la universidad». Es un derecho que no está reconocido como tal a estudiantes de otros niveles educativos.

cuando una circunstancia de esta índole le impidiera acudir a una prueba de evaluación, una vez que concluye el período, ciclo o año académico el estudiante no conserva el derecho a examinarse de esa asignatura. La maternidad/paternidad, por ejemplo, carece en el ámbito educativo de la fuerza que se le ha atribuido en el contexto laboral, y que incluso puede “desplazar” el período de vacaciones a un momento muy posterior en el tiempo para evitar un perjuicio. En el sector educativo priman las necesidades y los intereses de la administración, y el final del curso académico, en este momento, es una fecha inamovible, de manera que si el estudiante no supera con éxito las evaluaciones – porque no cumple los objetivos o simplemente no comparece-, no se contempla “interrupción”, sino una finalización no exitosa que exige volver a matricularse de la asignatura/módulo correspondiente para obtener el título.

Estas consecuencias son idénticas con independencia de que la formación cuente con un contenido íntegramente teórico o que incorpore períodos de prácticas en empresa. De este modo, el estudiante universitario o de formación profesional que por razones familiares, o por enfermedad o accidente que originen una IT, no pudiera realizar/completar las prácticas en empresa durante el curso académico correspondiente habría de matricularse otra vez en el curso siguiente, si lo desea, pero formalmente no habría “interrumpido” su formación, sino que se habría ausentado y por tanto no habría cumplido los objetivos ni adquirido las habilidades y competencias pertinentes.

Sin embargo, la celebración de un contrato de formación en alternancia –sea en el caso de títulos duales universitarios, de la FP dual intensiva o de cualquier otro título o certificado de profesionalidad que admita esta fórmula- debería hacer entrar en juego el 11.4.b) ET, y con ello la interrupción del contrato y la posibilidad de continuar el período de prácticas una vez que finalice la circunstancia impeditiva. Desde una perspectiva educativa las disfunciones son evidentes, máxime si se tiene en cuenta que los límites máximos de duración de una IT pueden llegar hasta dos años incluyendo prórrogas. Y ese tiempo puede ser incluso más amplio si las mismas consecuencias se extienden a la excedencia forzosa o a la excedencia por cuidado de hijos.

En ese escenario, y prescindiendo de la hipótesis de que pasado ese tiempo el título formativo que justificó el período de prácticas interrumpido quizá ya no se oferte, la reanudación del contrato podría tener lugar en un momento en el que el curso académico ordinario ya hubiera concluido. La formación reglada, sea universitaria o de FP, no contempla el aplazamiento o la posposición de la calificación, pues los trámites burocráticos tienen plazos preclusivos, ni tampoco que el estudiante pueda continuar en cursos siguientes sin formalizar la pertinente matrícula, porque las plazas son limitadas y se asignan por criterios de mérito, ligado a calificaciones académicas normalmente, tanto en lo que se refiere a la matrícula en el propio título como a la elección de la empresa donde desarrollar las prácticas.

No es un problema que se circunscriba a situaciones de suspensión del contrato como la IT o el nacimiento y cuidado del menor, sino que también podría acontecer con las reducciones de jornada por motivos de conciliación, que como trabajador podría disfrutar

quien desarrolle el período de prácticas habiendo celebrado un contrato de formación en alternancia (y prescindiendo en este momento de los efectos de medidas que se pudieran adoptar por razones empresariales, como EREs o ERTes). El estudiante/trabajador debe realizar un número mínimo de horas de prácticas para completar los objetivos y obtener el título, y la legislación educativa no contempla previsión alguna que permita ampliar la estancia en la empresa de forma proporcional para compensar la reducción de jornada, pues esa ampliación podría desbordar los períodos lectivos. En último término, si a consecuencia de la reducción de jornada el estudiante no ha completado las horas correspondientes a final de curso, no superará la asignatura/módulo correspondiente y no podrá obtener el título.

Cabría pensar en esas autorizaciones administrativas “extraordinarias” previstas en el art. 157 RD 659/2023, pero es ciertamente sorprendente que estas circunstancias no vengan previstas en el plan formativo, o que como resultado pueda desligarse la formación práctica y teórica en cursos académicos distintos. Desde la perspectiva puramente laboral, negar el derecho a continuar la prestación de servicios tras una suspensión por nacimiento y cuidado del menor no sólo vulnera el ET, sino también el art. 14 CE. En cambio, desde la perspectiva educativa, dar un tratamiento distinto a la formación teórica y a la práctica cuando el motivo que impidió completarlas era el mismo es difícil de justificar, pero admitir sin más que el estudiante tiene derecho a la adaptación del período de prácticas por esas razones distorsiona notablemente la organización docente y los trámites administrativos, y puede perjudicar las expectativas/derechos de otros, porque las plazas son limitadas y el mismo estudiante ocuparía una plaza durante dos cursos, en detrimento de otras personas interesadas. Todo ello sin entrar a valorar por qué una circunstancia es discriminatoria si acontece en el ámbito laboral y un perjuicio análogo y por la misma causa no genera consecuencias equivalentes en el ámbito educativo.

Sea como fuere, es una anomalía, porque tampoco está claro si las circunstancias que justifican la interrupción del contrato/reducción de jornada han de operar simultáneamente y del mismo modo para el periodo de prácticas y para la formación teórica, o si la separación entre las facetas académica y laboral es total, de modo que el estudiante puede acudir a actividades formativas y exámenes sin restricción durante toda la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor, incluso durante las seis primeras semanas (y esa parece ser la respuesta legal más pertinente en defecto de regla específica), o durante una IT, mientras que podría acogerse a la duración completa de la suspensión/interrupción en la faceta de trabajador.

Por supuesto, esta separación entre la formación teórica y la práctica se justifica sin dificultad en otros escenarios, como por ejemplo una suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo/lactancia natural (que no habría de afectar de ningún modo a la actividad puramente académica), pero tampoco se ha concretado cómo se articula esa situación desde la perspectiva del programa formativo, porque el cambio de puesto/funciones podría no resultar pertinente cuando ya no se cumplieran los objetivos en términos de adquisición de habilidades y competencias, y, aun cuando fuera posible el

cambio sobrevenido de funciones/empresa para realizar las prácticas, se podrían suscitar dificultades en orden a completar las horas necesarias para obtener el título dentro del curso académico si el proceso de reubicación se ha dilatado en el tiempo.

## 11. Conclusiones

Como conclusión principal, o quizá como premisa de partida, cabe afirmar que el art. 11.2 ET no es por sí mismo suficiente para entender y explicar la configuración actual del contrato de formación en alternancia, y ni siquiera es una regulación adecuada, pues algunas de sus reglas son incompatibles con normas posteriores del mismo rango, y no es posible su aplicación en su tenor literal. El marco laboral vigente para esa modalidad contractual proviene de la reforma laboral de 2021, pero se ha visto completamente superado y desbordado por la legislación educativa, que al proporcionar las bases sobre las que han de construirse los llamados títulos duales, sean de FP o universitarios, ha introducido una serie de parámetros y condicionantes para los períodos de prácticas en la empresa que colisionan frontalmente con lo previsto en la legislación laboral.

En concreto, la legislación educativa configura todos los períodos de prácticas a partir de unas pautas comunes, y de alguna manera concibe la legislación laboral como un elemento que va influir principalmente en la determinación de la cuantía del salario y de la cotización a la Seguridad Social. En cambio, aspectos esenciales como las funciones, la duración del contrato o incluso el tiempo de trabajo se consideran como núcleo duro o esencial de la dinámica formativa, y por ello se establecen reglas que restringen fuertemente, y en algunos momentos anulan, las facultades de organización del empresario, la capacidad regulatoria del convenio colectivo y el margen de actuación de la autonomía individual, amén de que pueden llegar a poner en cuestión la aplicación misma del Estatuto de los Trabajadores, y no sólo en relación con su art. 11.2.

La legislación educativa, por tanto, concibe el contrato de formación en alternancia a partir de un nuevo paradigma, porque ya no es un contrato celebrado por el trabajador y el empresario como protagonistas principales, y donde la instrucción teórica se desarrolla en el contexto de la relación laboral, pero de manera paralela al trabajo efectivo. Más bien al contrario, pues se trataría de un contrato que sólo puede celebrarse en los términos previstos por la legislación educativa y bajo los condicionantes establecidos en la correspondiente oferta formativa. El trabajador es, en realidad, un estudiante que cursa una asignatura más, con rasgos propios de una asignatura académica, pero fuera del centro educativo, mientras la empresa es un agente colaborador necesario para que puedan alcanzarse los objetivos del título correspondiente, pero con una capacidad de acción muy limitada por mor del convenio de cooperación educativa, que en buena medida actúa a modo de contrato de adhesión.

Este nuevo paradigma se traduce, de alguna manera, en una relación triangular entre la empresa, el centro educativo y el trabajador/estudiante, y con unas características peculiares, porque no es una relación donde los derechos y deberes de las partes se muevan en el mismo plano y con rasgos de homogeneidad. La administración educativa se erige en el protagonista principal, y cuenta con obligaciones de supervisión del

contenido de las prácticas, se desarrollen o no en el marco de un contrato de trabajo, amén de asumir responsabilidades ante eventuales incumplimientos. De alguna manera, es un supuesto particular de cesión, pero de cesión de un estudiante que, en el caso concreto de algunos títulos y certificados de profesionalidad, se convierte simultáneamente en trabajador durante ese período. No obstante, la estancia en la empresa es formalmente un módulo/asignatura evaluable dentro de la oferta formativa correspondiente y cuya no superación impide completar el proceso formativo y obtener el título/certificado.

En esta nueva configuración, el art. 11.2 ET carece de un encaje sencillo, porque no fue diseñado bajo esos parámetros de relación triangular, sino que, respetando la concepción clásica del contrato de trabajo, se concibe a empresario y trabajador como protagonistas principales, y por más que se hayan incorporado numerosas referencias al plan formativo, ni el art. 11 ET, ni en general la legislación laboral, admiten con naturalidad que un tercero ajeno al contrato condicione los derechos y obligaciones de las partes hasta el punto de alterar sustancialmente el sistema de obligaciones y derechos de la relación laboral.

El tiempo de trabajo, en combinación con la duración del contrato, resulta suficientemente ilustrativo, porque la libertad de pacto en el contrato de formación en alternancia está fuertemente constreñida por la oferta formativa. No en vano, el contrato de formación en alternancia sólo se justifica en aquellos títulos que así lo permiten y durante el número de horas/créditos ECTS establecidos en ese título. La duración de esos períodos de prácticas depende del concreto título, pero las ofertas formativas de FP están fijando prácticas en una horquilla entre 40 y 160 horas.

El encaje de la legislación laboral en ese escenario es muy complejo, porque la duración mínima de tres meses prevista para esta modalidad contractual abocaría a contratos a tiempo parcial con jornadas diarias insignificantes, o a concentraciones de tiempo de trabajo en unas pocas semanas, si el convenio colectivo lo permite. La aplicación de las reglas sobre jornada máxima se convierte en una hipótesis de laboratorio, y no parece que otras previsiones del art. 11 ET puedan entrar en juego, como una eventual prórroga, porque legalmente no sería posible extender la duración del contrato si ya se han cumplido las horas previstas en la oferta formativa, o si ha concluido el período lectivo.

En este estado de cosas, el art. 11.2 ET, en su literalidad, únicamente podría aplicarse de forma íntegra en el contexto de los programas mixtos de empleo (en las escuelas-taller, casas de oficios y talleres de empleo, por ejemplo). En cambio, los títulos universitarios y de FP que permiten celebrar un contrato de formación en alternancia provocarán dificultades de ajuste e interpretación difícilmente salvables, aunque hasta el momento se han podido eludir las dificultades gracias a las previsiones transitorias que, de uno u otro modo, admitirán (hasta 2026 ó 2029 según los casos) no formalizar las estancias en empresa mediante contratos y continuar con un sistema de prácticas no laborales, con eventual compensación económica, si se pacta, a través de una beca.

Estos períodos transitorios se justifican por la necesidad de adaptar las ofertas formativas a las nuevas leyes de FP y universidad, lo que requiere tiempo, y también coordinación entre el Estado y las CCAA. Una vez acometida esa adaptación, es menester encontrar

empresas dispuestas a asumir la contratación laboral de los estudiantes/trabajadores en prácticas en estas nuevas condiciones, más onerosas en lo económico y mucho menos flexibles en lo organizativo, por esos condicionamientos derivados de las reglas de la titulación y del plan formativo.

Ahora bien, si finalmente todo ese nuevo entramado formativo se pone en marcha y la legislación laboral no se ha adaptado convenientemente, no sólo se generarán dudas sobre el ajuste entre la legislación laboral y la educativa, sino también sobre las eventuales responsabilidades y las consecuencias de los incumplimientos. Conviene recordar que el art. 11.4.h) ET dispone que los «contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario».

La regla aparte es clara, y razonable, porque no puede calificarse como contrato formativo aquél que se ha celebrado con propósito esencialmente productivo. Sin embargo, la perspectiva de aproximación necesariamente ha variado, y no es fácil sostener que en este nuevo contexto puede aplicarse sin más la doctrina judicial previa sobre fraude de ley cuando no se respetaban las características de la formación, o simplemente no se proporcionaba formación alguna o el empleador no facilitaba la compatibilidad de los estudios con el trabajo.

Toda esa doctrina judicial se elaboró bajo el paradigma previo, donde la empresa era protagonista principal de este contrato, incluso asumiendo la iniciativa para sugerir y de algún modo decidir la formación teórica que el estudiante debía realizar, de modo que el problema principal se circunscribía usualmente a probar la realidad material de la formación teórica. Sin embargo, en este novedoso contexto es el estudiante el que decide qué formación realizará, porque ha de matricularse en la correspondiente oferta formativa, y, en realidad, ni el trabajador elige al empleador ni el empleador al trabajador, porque el proceso de asignación de la empresa en la que desarrollar las prácticas admite múltiples variantes, incluso el sorteo puro. Y el empleador y el trabajador habrán de ajustar la prestación de servicios a lo previsto en el plan formativo, que elabora la administración educativa.

Por tanto, aunque en términos generales pueda mantenerse que el incumplimiento de estas obligaciones formativas supone la conversión del contrato en indefinido, lo cierto es que esta consecuencia ha de modularse, porque las obligaciones formativas ya no recaen principalmente sobre el empleador, sino sobre el centro educativo, que además tiene obligaciones de supervisión. Dicho en otros términos, no parece demasiado razonable imputar responsabilidades laborales a un empleador que se ajusta completamente al plan formativo y al convenio de cooperación educativa. Difícilmente puede considerarse que el contrato se celebra en fraude de ley pese a que pueda vulnerarse alguna regla del ET o del convenio colectivo, porque esa es una consecuencia de la falta de ajuste entre la legislación educativa y la laboral, y no puede situarse al empresario ante la disyuntiva imposible de incumplir uno de los dos bloques normativos e imputar responsabilidad cualquiera que sea la decisión adoptada.

Los ejemplos pueden ser múltiples. Piénsese que el empleador podría entender necesario dedicar hasta un «25% del tiempo de trabajo efectivo [...] a la realización de procedimientos de rehabilitación, habilitación o de ajuste personal y social», tal y como contempla la DA 2ª 1529/2012, de 8 de noviembre, aun cuando tales procedimientos no estén previstos en el plan formativo. La administración educativa, y quizá también la laboral, podrían llegar a la conclusión de que ese modo de proceder supone un incumplimiento de ese plan, toda vez que ese tiempo no está siendo dedicado a la adquisición de habilidades y competencias propias del título. Parece claro que el hecho mismo de que ni siquiera sea sencillo localizar la normativa aplicable, por la falta de desarrollo reglamentario completo tanto de la legislación educativa como del art. 11.2 ET, así como la falta de conexión de esos bloques en algunos aspectos, debería minimizar las responsabilidades del empleador que de buena fe trata de cumplir las exigencias legales.

En cualquier caso, parece evidente que las decisiones del empresario que supongan una extralimitación incurren en fraude de ley y conducen a la calificación del contrato como indefinido. Así sucederá, en particular, con los pactos –o las decisiones unilaterales- que desemboquen en una jornada superior a la que contempla la oferta formativa, bien sea a través de horas complementarias o extraordinarias, bien a través de un contrato a tiempo completo cuando sólo es posible un contrato a tiempo parcial.

Cierto es que, ante estos excesos de jornada, la conversión del contrato en ordinario no parece una consecuencia proporcionada, especialmente si ello pudiera repercutir de alguna manera en la obtención del título académico. Por supuesto, cabe entender que la realización del número suficiente de horas en la empresa ya permite evaluar la adquisición de habilidades y competencias, con independencia de la modalidad de contratación utilizada. No obstante, también es posible defender que el contrato de formación en alternancia es válido como tal durante las horas previstas en la oferta formativa correspondiente, mientras que el exceso de horas –y sólo ese exceso- se articularía a través de un contrato ordinario –no sujeto ya a las exigencias del plan formativo-, en una situación particular de pluriempleo. De hecho, si durante las horas de prácticas se respetó el plan formativo, en particular en relación con las funciones, el incumplimiento se limita al exceso de jornada, de modo que no se justifica la conversión de todo el período en relación laboral ordinaria por las consecuencias que ello supondría, por ejemplo, en materia de retribución.

La legislación laboral, en suma, concibe al trabajador con contrato de formación en alternancia como un trabajador al que es menester proteger de los abusos del empresario, mientras que la legislación educativa parte de la premisa de que es un estudiante que durante un determinado período recibirá formación en una empresa, pero no considera que la naturaleza de la actividad sea diferente por el hecho formal de que se celebre un contrato de trabajo, y de algún modo concibe todos los períodos de prácticas –laborales o no- bajo los mismos parámetros. El resultado, inevitable, es una falta de coordinación y

consistencia entre distintos marcos legales que provocará numerosos desajustes e incoherencias si llega a ponerse en marcha en las condiciones actualmente previstas.

A buen seguro, las incertidumbres se acrecentarán una vez que finalicen los períodos transitorios y se generalicen las titulaciones duales. Para afrontarlas con garantías, sería recomendable una intervención del legislador que coordinase adecuadamente la vertiente educativa y la laboral, máxime cuando a partir de los parámetros sobre los se diseña la legislación educativa se suscitan serias dudas sobre la existencia de causa y objeto del contrato de trabajo en esta modalidad de formación en alternancia, lo que habría de justificar reglas especiales adaptadas a este particular contexto si se mantiene la preferencia por calificar la relación como laboral, preferencia basada más en razones estadísticas que de naturaleza material o de precisión técnica.

## BIBLIOGRAFÍA

ASQUERINO LAMPARERO, M.J., “La formación dual universitaria: impresiones iniciales”, *Temas Laborales*, nº 156, 2021.

ASQUERINO LAMPARERO, M. J. “No es contrato (solo) para jóvenes: el contrato formativo en alternancia”, *IUSLabor*, nº 1, 2024.

BERNAL SANTAMARÍA, F., “La reforma laboral y el empleo de las personas con discapacidad: en especial, el contrato formativo en alternancia”, *IUSLabor*, nº 2, 2022.

CERVILLA GARZÓN, M.J., “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo”, *IUSLabor*, nº 1, 2022.

COSTA REYES, A., “La reforma de la contratación laboral temporal y formativa”, *RTSS (CEF)*, nº 467, 2022.

CUETO IGLESIAS, B., y MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., *El sistema de formación de trabajadores y parados en el proceso de recualificación*, Informe anual España 2022, Universidad de Comillas, 2022.

CRISTÓBAL RONCERO, R., “El tiempo de trabajo en el contrato formativo”, en MALDONADO MONTOYA, J.P. MARÍN MORAL, I., y SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, BOE, Madrid, 2022.

FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O., “Seis tesis generales sobre la reforma de los contratos formativos de 2022”, *Labos*, nº 1, 2022.

GARRIDO PÉREZ, E., “El nuevo régimen jurídico de los contratos formativos tras el RDL 32/2021: la centralidad estructural y finalista de la formación”, *Temas Laborales*, nº 161, 2022.

MARTÍNEZ BARROSO, M.R., “El acceso de los aprendices al mercado de trabajo: las nuevas y mejores oportunidades del contrato de formación en alternancia”, *REDT*, nº 275, 2024.

MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., y RODRÍGUEZ CARDO, I.A., “El impacto de la nueva ordenación legal de la formación profesional en el Derecho del Trabajo: una primera aproximación”, *RGDTSS (iustel)*, nº 63, 2022.

MONREAL BRINGSVAERD, “El confuso panorama, tras la reforma, del contrato de formación en alternancia”, en JURADO SEGOVIA, A., y THIBAUT ARANDA, J., (Coord.), *Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral*, La Ley, Madrid, 2023.

MORENO GENÉ, J., y ROMERO BURILLO, A.M., “El nuevo contrato formativo: una apuesta decidida por la formación como mecanismo de inserción laboral”, *RMTESS*, nº 152.

MORENO GENÉ, J., *El contrato para la formación y el aprendizaje y otras figuras afines: el impulso de la cualificación profesional en régimen de alternancia*, Atelier, Barcelona, 2015.

MORENO GENÉ, J., “El contrato para la formación dual universitaria: una primera aproximación a la espera de su imprescindible desarrollo reglamentario”, *e-Revista Internacional de la Protección Social (e-RIPS)*, nº 1, 2021.

PÉREZ ANAYA, R.M., “Del contrato para la formación y el aprendizaje al contrato formativo en alternancia”, *Trabajo y Derecho*, nº 96, 2022.

PÉREZ DEL PRADO, D., “La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿la propuesta definitiva?”, *Labos*, nº 3, 2022.

RODRÍGUEZ CARDO, I.A., y ÁLVAREZ ALONSO, D., “Multiparty work relationships in Spain: Legal provisions and emerging trends”, *European Labour Law Journal*, Volumen 13, Issue 4, 2022.

RODRÍGUEZ CARDO, I.A., “Escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo como vías de acceso/reincorporación al mercado laboral”, *RGDTSS (iustel)*, nº 15, 2007.