

**EL REQUISITO FORMATIVO EN EL CONTRATO DE
FORMACIÓN EN ALTERNANCIA**

***THE TRAINING REQUIREMENT IN THE ALTERNATING
TRAINING CONTRACT***

Prof. Dr. D. JOSE MANUEL LÓPEZ JIMÉNEZ
Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Isabel I
<https://orcid.org/0000-0003-4913-6032>

Cómo citar este trabajo: López Jiménez, J. M. (2025). El requisito formativo en el contrato de formación en alternancia. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 15 (2), 1–19. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.12128>

RESUMEN

El contrato de formación en alternancia forma parte de la profunda reforma llevada a cabo en el año 2021 en el mapa contractual laboral español. Con el objetivo principal de mejorar a su antecesor en términos de temporalidad y precariedad, esta modalidad del contrato formativo mantiene su objeto dual consistente en dotar de práctica profesional y formación a aquellos trabajadores menos cualificados. El presente trabajo pretende analizar la evolución del requisito formativo y las principales dificultades que afronta en su principal objetivo de empleabilidad y estabilidad de los trabajadores a través del análisis legal y práctico de la cualificación pretendida por el legislador y las vicisitudes que sufre y que dificultan el éxito de un tipo de contrato *a priori* ventajoso para el empresario, pero que observa no pocas trabas en su doble objetivo formador.

PALABRAS CLAVE: formación profesional, empleabilidad, edad, inserción laboral.

ABSTRACT

The alternating training contract is part of the profound reform carried out in 2021 in the Spanish labor contract map. With the main objective of improving its predecessor in terms of temporality and precariousness, this type of training contract maintains its dual purpose of providing professional practice and training to less qualified workers. This paper aims to analyze the evolution of the training requirement and the main difficulties it faces in its main objective of employability and stability of workers through the legal and practical analysis of the qualification intended by the legislator and the vicissitudes it suffers and that hinder the success of a type of contract a priori advantageous for the employer, but that observes no few obstacles in its dual training objective.

KEYWORDS: vocational training, employability, age, job placement.

SUMARIO

- 1. Introducción: el contrato de formación en alternancia*
- 2. La evolución de la formación en alternancia en el contrato formativo*
- 3. El requisito formativo en el contrato de formación en alternancia*
 - 3.1. El tutor*
 - 3.2. El plan formativo*
 - 3.3. Dificultades derivadas de las características propias del contrato para la formación en alternancia*
 - 3.4. El requisito de edad*
- 4. Su colisión con otras figuras*
 - 4.1. Prácticas no laborales*
 - 4.2. Prácticas curriculares*
- 5. Conclusiones y propuestas de mejora*
- 6. Bibliografía*

1. Introducción: el contrato de formación en alternancia

El contrato de formación en alternancia fue aprobado por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, en el que puede ser considerado el último intento de incorporación de la formación dual en el sistema laboral (y educativo) español.

Tal y como indica la propia exposición de motivos de la norma, desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en su primera redacción en 1980, la temporalidad y la precariedad han venido acompañando al mercado de trabajo español, alcanzando una dimensión cultural en la que ambos conceptos han sido elemento diferenciador respecto a las economías de nuestro entorno, suponiendo además un lastre en términos de competitividad y bienestar.

Este hecho se ha visto especialmente agravado en lo que respecta a distintos colectivos, de entre los cuales las mujeres y los jóvenes han sido sin duda de los más perjudicados.

A estos efectos, el legislador ha tratado de establecer medidas que favorecieran la incorporación al mercado de trabajo de empleados con carencias formativas o competenciales, especialmente entre el sector juvenil, haciendo uso de diferentes herramientas, ya sea a través de vínculos específicos como el contrato formativo o a través de bonificaciones o ayudas a la contratación.

No obstante, el éxito de dichas medidas ha sido sin duda cuestionable teniendo en cuenta las cifras de desempleo juvenil y la especial debilidad de este colectivo en las distintas crisis cíclicas que han ido produciéndose¹.

Paralelamente a esta situación de debilidad, en ocasiones el propio legislador ha trabajado de forma poco coordinada estableciendo diversas acciones que han colisionado o diluido la importancia de las propias medidas.

Del mismo modo, ante las diversas dificultades que han ido planteándose en la historia reciente, ha sido política habitual el tratar de importar otros sistemas de tipo dual en el que se conjugaran formación y trabajo remunerado ya sea desde el punto de vista laboral (contrato formativo) o educativo (Formación Profesional Dual y prácticas no laborales).

Sin embargo, el principal problema reside en la falta de coordinación o aplicación parcial de dichas medidas, lo que ha supuesto que en la práctica el uso de determinados tipos de contrato, como es el caso del contrato de formación en alternancia, a pesar de observar no pocas ventajas para el empresario respecto a otras modalidades, no haya supuesto un uso especialmente reseñable del mismo por parte de las empresas.

¹ VALLE MUÑOZ, F.A.: *El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa*. Ed. Valencia. Tirant lo Blanch. 2016.

En cualquier caso, puede indicarse que el principal objetivo del legislador desde el punto de vista formativo ha ido encaminado al fomento del empleo, el acceso al mercado de trabajo y, principalmente, la adecuación al sistema formativo².

En el presente trabajo se pretende analizar el contrato de formación en alternancia, con especial atención a su evolución desde su predecesor, el contrato para la formación y el aprendizaje, teniendo en cuenta el objeto formativo y cómo el legislador ha tratado de mejorar lo que en la práctica era uno de sus puntos débiles dado su escaso uso en el mercado de trabajo.

De igual forma, se analizará cómo ha evolucionado el ámbito subjetivo del contrato, entendido en un primer momento como exclusivamente para jóvenes y posteriormente ampliado en su espectro, así como el objeto formativo y la evolución en cuanto al tipo de formación ofrecida que hoy en día queda ampliamente extendido no sólo en los niveles de formación asimilados al contrato, sino también en el seguimiento y participación de empresas e instituciones educativas en su tratamiento.

Finalmente, se analizará la colisión con figuras afines en el campo formativo de cara a intentar averiguar su practicidad y principales problemas existentes, con el objeto de aportar propuestas de mejora que puedan ayudar a mejorar la integración de sus usuarios, así como la competitividad de las empresas, sin dejar de lado los objetivos del legislador centrados en la temporalidad, la precariedad y la competencia formativa.

2. La evolución de la formación en alternancia en el contrato formativo

Con anterioridad a la reforma operada por el RDL 32/2021, el ordenamiento laboral español disponía de dos contratos formativos: el contrato para la formación y el aprendizaje y el contrato en prácticas. En la actualidad, ambas figuras han sido sustituidas por un único contrato formativo con dos modalidades: el contrato para la obtención de la práctica profesional y el contrato de formación en alternancia. Entendiendo que de entre las modificaciones realizadas, la estructura y nomenclatura responden principalmente a un aspecto estético y de aligeramiento de la diversidad contractual, en este artículo el estudio se centrará en la segunda de las dos modalidades, y más concretamente, en su aspecto formativo.

Atendiendo al objeto del contrato de trabajo, la realidad es que el anterior contrato para la formación y el aprendizaje observó un claro desequilibrio en cuanto al enfoque dual del vínculo, centrando sus esfuerzos principalmente en la inserción profesional, por encima de la mejora competencial o del mantenimiento del empleo, especialmente tras la reforma de la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral³.

² PRADOS DE REYES, F. J.: Contratos formativos en la reforma laboral. *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pág.53.

³ DE NIEVES NIETO, N.: Formación en el empleo y contratos formativos. En MONTROYA MELGAR, A. y GARCÍA MURCIA, J. (Dirs.). *Comentario a la reforma laboral de 2012*. Cizur Menor. Ed. Thomson-Reuters Civitas. 2012. Pág.102.

Curiosamente, a la citada Ley se acompañó, en el ámbito del objeto de estudio, la aprobación del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje, el cual y pese a la derogación del citado contrato, permanece hoy en día en vigor.

En su capítulo II se observa todo lo relativo a los aspectos formativos primeramente que el objeto formativo tendrá como objetivo la obtención de un “*grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad, o en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable*”. En este sentido subyacen principalmente dos aspectos a tener en cuenta:

En primer lugar, los tipos de formación descritos están regulados por administraciones distintas dado que los certificados de profesionalidad dependían directamente del Ministerio de Industria, mientras que la Formación Profesional se adscribe al Ministerio de Educación. En la actualidad ambos se engloban dentro del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.

En segundo lugar, y teniendo en cuenta las modificaciones operadas respecto a las posibilidades formativas ancladas a este contrato, el RD 1529/2012 resulta claramente insuficiente dado que no incluye la formación universitaria, prevista en el RDL 32/2021. Este hecho influye a la hora de determinar que el contrato para la formación y el aprendizaje, por su objeto y por el ámbito subjetivo al que estaba adscrito, buscaba dotar al futuro trabajador de competencias mínimas, especialmente si se tiene en cuenta la duración media de estos contratos, lo que podía suponer a corto plazo una mejor empleabilidad, pero que dificultaba en el medio y largo plazo el mantenimiento del empleo y el ascenso a puestos de responsabilidad por falta de cualificación.

El contrato para la formación y el aprendizaje contemplaba por tanto una dedicación al ámbito formativo, dentro de una jornada de trabajo que en todo caso tenía que ser completa, de un mínimo del 25% en su primer año, y del 15% en sus años 2 y 3 que constituían la duración máxima del vínculo.

Sin embargo, la realidad es que la calidad de la formación y su verdadera dedicación siempre estuvo puesta en duda, al punto de producirse no pocas contravenciones tanto en el horario formativo como en su propio contenido. Fruto de esta realidad y con el ánimo de mejorar la situación formativa de los trabajadores se aprobó la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regulaba la Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

En ella, el legislador reconoce “*una falta estratégica de la formación profesional para el empleo, su escasa vinculación con la realidad del tejido productivo*”. En otras palabras, la formación que pretendía capacitar al trabajador no estaba obteniendo los frutos deseados por la falta de coordinación entre los distintos agentes implicados. Así, la formación a impartir no debe centrarse únicamente en el acceso al empleo, sino también en su mantenimiento y retorno, así como en la promoción profesional.

Pero sobre todo, subyace la preocupación del legislador por el uso de malas prácticas en el ámbito formativo y la precariedad laboral, lo que justifica la inclusión de nuevos métodos de seguimiento y el refuerzo de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (RDLeg. 5/2000, de 4 de agosto).

La formación en este ámbito recoge sus fines en el artículo 1 de la Ley 30/2015 destacando la empleabilidad, la mejora de la competitividad y el acceso a las distintas competencias requeridas.

De esta manera, el legislador previó un escenario multianual centrado en el análisis de la economía española, los sectores comprendidos como motores de crecimiento, las competencias transversales y los objetivos de atención prioritaria.

En el ámbito práctico destacó la progresiva eliminación de los distintos ámbitos de la formación profesional para el empleo de la “formación a distancia tradicional” por la formación *online*.

Entendemos formación a distancia como aquella en la cual el proceso de enseñanza-aprendizaje no incluye la intermediación espacial y eventualmente, tampoco la temporal, mientras que puede definirse la formación *online* como aquella modalidad de la formación a distancia realizada preferentemente a través de medios telemáticos.

Siguiendo este criterio, la realidad es que el progresivo desuso y la inclinación de la Ley por la formación *online* respecto a la formación a distancia responde a la mayor facilidad de determinar el verdadero aprovechamiento del alumno/trabajador en términos de conexión y realización de las actividades.

Concluyendo, el contrato para la formación y el aprendizaje establecía, en lo que al requisito formativo se refiere, la necesidad de obtener una formación inherente a la naturaleza del contrato de trabajo, es decir, directamente aplicable a su puesto de trabajo. Este requisito no obstante era muchas veces soslayado por la falta de calidad de algunas acciones formativas o por la amplitud del objeto del contrato y la falta de seguimiento real.

Prueba de ello son las innumerables sentencias declarando el fraude de ley en los contratos celebrados, ya fuera por uso del horario formativo como tiempo de trabajo, por la encomienda de funciones superiores a las propias de un contrato formativo o por la baja calidad de la formación recibida⁴.

Esta situación propiciaba que, pese a que el artículo 11.2 ET establecía la obligación de la actividad laboral y la formación estuvieran relacionadas, en la práctica en muchas

⁴ Entre otras las SSTSJ de las Islas Canarias, de 23 de febrero de 2018 (R° 2018/2126); de Galicia, de 6 de abril de 2016 (R°.2016/116333); de la Comunidad Valenciana, de 23 de septiembre de 2014 (R° 2014/288247); y de Extremadura (R°2012/1138)

ocasiones se utilizaba al trabajador en formación como un empleado más en un régimen distinto, aún con las restricciones asociadas a este tipo de vínculo.

Finalmente, el empleado tenía derecho a la expedición de un certificado del contenido de la práctica realizada. Un aspecto que podía ser relevante, carecía no obstante de una verdadera aplicación práctica, habida cuenta de la duración real de los contratos y de su falta de programación respecto al desempeño programado por la empresa.

La realidad es que el legislador, ante las dificultades de concienciación y uso de este tipo contractual, optó mayoritaria aunque no únicamente por mejorar los incentivos de tipo económico al propio vínculo, sin que esto supusiera un aumento significativo de su utilización.

Prueba de ello fueron las denominadas “ayudas al acompañamiento” incluidas en la Ley 6/2018, de 3 de julio, por la que se aprobaron los Presupuestos Generales del Estado y en la cual se trató de incentivar no sólo al empresario, sino también al trabajador, de las bondades del contrato para la formación y el aprendizaje.

En cualquier caso, y en lo que a la formación se refiere, el problema seguía siendo de base, pues se tomaba el modelo de formación dual alemán como referencia, sin tener en cuenta que la definición profesional del alumnado en dicho país comienza a los diez años con la elección de uno de los tres itinerarios posibles.⁵

Todos los aspectos anteriormente descritos llevaron a la valoración de una nueva legislación y enfoque del contrato formativo que se manifestó en el RDL 32/2021 y en las modificaciones operadas en el artículo 11 ET habida cuenta de que el volumen de contratación alcanzó mínimos históricos en la etapa previa a la reforma, pasándose de los 48317 contratos firmados en el año 2017 a los 30672 del año 2021, en una clara tendencia descendente que no obvia la bajada en la contratación producida por la pandemia derivada de la Covid-19⁶.

Así, la pretendida visión primigenia, más aplicada en la teoría que en la práctica, de adquisición de formación teórico-práctica fue sustituida por el objetivo de “*cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia*”⁷ a lo cual el legislador ha pretendido acompañar de medidas tendentes a la mejora de la situación de precariedad laboral atribuida a este tipo de contratos.

⁵ TODOLÍ SIGNES, A.: La formación dual alemana y el contrato para la formación y el aprendizaje: ¿Diferente legislación o diferentes controles de calidad? En *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. 2015. Pág. 232.

⁶ SEPE: *Estadísticas de Contratos. Datos del mes de mayo 2023*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. 2023.

⁷ TORRES CORONAS, T. y BELZUNEGUI ERASO, A. y MORENO GENÉ, J.: La nueva regulación de las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios: Un pequeño paso hacia su dignificación. En *Finding solutions for a Post-Crisis Society: 1st International Virtual SBRLab Conference*. 2015. Pág.30

3. El requisito formativo en el contrato de formación en alternancia

El requisito formativo constituye el objeto principal del contrato desde el punto de vista del trabajador y la modificación operada no puede considerarse menor, al menos *a priori*. Así, mientras en el pasado el objetivo principal era obtener la cualificación profesional del trabajador, en la actualidad el objetivo es compatibilizar “*la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos...*” o dicho de otra manera, mientras en el contrato para la formación y el aprendizaje se pretendía la obtención de un título, en el actual contrato se potencia más bien el proceso⁸.

Por lo que se refiere a la formación en sí misma, la principal modificación refiere al hecho de que se amplía la lista de niveles educativos incardinables a este tipo de contrato para, específicamente, incluirse la formación universitaria y las especialidades formativas, unidas a los Certificados de Profesionalidad y Formación Profesional que ya operaban anteriormente.

Por lo que se refiere a la enseñanza universitaria, lo cierto es que su inclusión viene a cubrir una situación anómala inherente al contrato para la formación y el aprendizaje como lo era el hecho de que, por una parte, el trabajador no pudiera firmar este contrato al no estar la formación superior incluida entre las posibilidades, y no poder tampoco firmar un contrato en prácticas al no haber finalizado su titulación.

No obstante, si ciertas son ambas realidades, no lo es menos que resulta verdaderamente complejo establecer un plan formativo adecuado cuando la duración máxima del nuevo contrato formativo es menor teniendo en cuenta la duración de la formación universitaria, y ello a pesar de que la jornada efectivamente dedicada a la formación ha aumentado 25 al 35% en su primer año (art.11.2 ET).

Por su parte, las Especialidades Formativas vienen reguladas por la Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo y tienen como objetivo contribuir a la creación de empleo estable y de calidad, pero también a la competitividad empresarial. Sin embargo, y pese a su carácter continuista con la Ley 30/2015 en cuanto a tratar de mejorar la formación, lo cierto es que en la práctica continúan siendo, junto con los certificados de profesionalidad, las formaciones que generan más problemas en su asociación con el vínculo formativo en términos de calidad.

3.1. El tutor

El contrato formativo añade a la figura del tutor de empresa, ya existente con anterioridad, la del tutor de la institución académica. El tutor, en su más amplia expresión, debe considerarse a la vez “profesor y guía”⁹ disponiendo de un necesario dominio del proceso

⁸ TALENS VISCONTI, E.: Las modalidades del contrato formativo tras la aprobación del RDL 32/2021, de 28 de diciembre. En *Revista Española de Derecho del Trabajo*. N°257. 2022. Pág.36.

⁹ ESPINOZA FERIRE, E.; LEY LEYVA, N.V. Y GUAMÁN GÓMEZ, V.J.: El papel del tutor en la formación docente. *Revista de Ciencias Sociales*. N°3. 2019 Pág. 231.

pedagógico, pero también de los objetivos profesionales asociados al contrato de trabajo, así como del trabajo conjunto con el tutor de empresa.

Por lo que se refiere al tutor de empresa, se mantiene lo descrito en el artículo 20 del RD 1529/2012 indicando como requisitos:

- Que sea elegido de entre la plantilla
- Que posea la cualificación o experiencia profesional adecuada
- Que tutele el desarrollo de la actividad laboral del trabajador

No obstante, las dificultades permanecen en tanto en cuanto, y pese a indicarse la necesidad de prever el descenso de productividad del tutor por el ejercicio de sus labores, no se determina legalmente el incentivo del tutor ya sea a través del salario u otro tipo de retribución respecto a otro tipo de trabajadores. Tampoco se determina el número máximo de empleados/alumnos que puede tutorizar un trabajador, exigiéndose únicamente que cuente con la titulación necesaria y estándose habitualmente a lo determinado por la Inspección de Trabajo. Este hecho no hace sino convertir la labor formativa en la empresa en un lastre para el tutor, que a menudo descuida su función más allá del mero seguimiento informativo.

En cuanto al tutor académico, y pese a que el contrato para la formación en alternancia observa otras vías tan necesariamente valorables como la universitaria, puede atenderse a lo descrito en el artículo 10 del RD 592/2014, del cual puede extraerse un precedente respecto a la dualidad tutorial empresa/centro formativo y en el cual se observan los siguientes requisitos:

- Deberá ser escogido de entre los profesores de la universidad
- Se excluye la posibilidad de que la tutoría académica y profesional sea ejercida por la misma persona

Si bien en este caso no se exige ningún requisito de cualificación adicional, se entiende que el hecho de que sea profesor de la universidad y el establecimiento de la preferencia de nombrarse de entre los tutores disponibles dentro de la facultad es requisito suficiente. Aspecto importante es que este requisito obligatorio respecto al nombramiento de tutor se convierte en preferente en lo que a prácticas extracurriculares se refiere y que serán tratadas después (art.10.4).

3.2. El plan formativo

Dentro de las funciones del tutor de la empresa se encuentra la de elaborar el plan formativo del trabajador (art.11.2.d. ET), que no obstante debe estar supeditado al objeto del contrato y al acuerdo de cooperación concertado con la entidad formativa. Por tanto, podría decirse que más que elaborar el plan formativo, adecúa o adapta la jornada laboral a la formación a realizar por parte del trabajador.

El plan formativo tiene como principal objetivo que el empleado obtenga la práctica profesional a través del cumplimiento del mismo y bajo el seguimiento de su tutor.

Uno de los principales aspectos a tener en cuenta es el hecho de que la formación prevista debe estar relacionada de formación intrínseca y específica con el trabajo a realizar, hecho este que pese a su obviedad en ocasiones ha tendido a la generalidad en su interpretación.¹⁰

No obstante, no pueden obviarse las dificultades derivadas de las formaciones objeto del contrato pues las limitaciones asimiladas al contrato para la formación en alternancia hacen que el plan formativo tenga no pocas implicaciones en cuanto a la inclusión de actividad en horario nocturno.

Entre los requisitos, y aunque no se infiere explícitamente, sí parece inferirse la obligatoriedad de que se trate de un título oficial o de formación reglada, habida cuenta de la enumeración de estudios realizada tanto en el Real Decreto 1529/2012 y en la última redacción del artículo 11.2 ET relativa al contrato de formación en alternancia en la cual se incluyen los estudios correspondientes al ámbito de la formación profesional o las especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, así como a los estudios universitarios.

Es precisamente esta última inclusión la que puede inducir a cierto debate por lo novedoso de su inclusión, ausente en el contrato para la formación y el aprendizaje y también en el Real Decreto de desarrollo, y que a su vez y al no existir una especificidad manifiesta, puede inducir a pensar que las titulaciones universitarias no oficiales, comúnmente denominadas títulos propios, podrían incluirse en este grupo.

Este hecho no hace sino confirmar y tratar de atajar uno de los principales focos de competencia sufridos por este tipo de contrato como son las prácticas no laborales, amén de otras figuras que serán comentadas con posterioridad y a los cuales las empresas han acudido de forma regular¹¹.

Debe a su vez tenerse en cuenta que los planes formativos deben dirigirse a personas que carezcan de cualificación profesional (11.2.a ET) por lo que no sólo el trabajo encomendado deberá ser distinto en su objeto a los posibles estudios previos o experiencia del trabajador, sino también su plan formativo. Ello se debe al hecho de que la falta de cualificación exigida no lo es a nivel general, sino en realidad respecto al campo profesional y académico objeto del contrato de trabajo.

¹⁰ DE NIEVES NIETO, N.: Formación en el empleo y contratos formativos. En MONTROYA MELGAR, A. y GARCÍA MURCIA, J. (Dirs.). *Comentario a la reforma laboral de 2012*. Cizur Menor. Ed. Thomson-Reuters Civitas. 2012. Pág.104.

¹¹ MORENO GENÉ, J.: El contrato para la formación dual universitaria. *Revista Internacional de la Protección Social*. Vol. VI. N.º1. 2021. Pág.188.

Finalmente, sí debe considerarse bien matizada la acepción a los estudios a realizar llevada a cabo por el RD 32/2021 respecto a la todavía vigente en el RD 1529/2012. Y ello porque este último entiendo que la actividad formativa relativa a este tipo de vínculo *“será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional o, en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable”* (art.16). Esta previsión era compleja en el anterior contrato para la formación y el aprendizaje con una duración máxima de tres años, siendo en la actualidad prácticamente imposible al haberse reducido su límite a dos.

Es por ello por lo que debe considerarse más acertada, como se ha dicho, la actual referencia realizada por el Estatuto de los Trabajadores, indicando que la actividad profesional deberá compatibilizarse con *“los correspondientes estudios formativos...”* sin que su obtención completa, sino su aprovechamiento, puedan dar por válido el objeto del contrato.

3.3. Dificultades derivadas de las características propias del contrato para la formación en alternancia

El contrato para la formación en alternancia deriva de un contrato pensado principalmente para el trabajador joven, si bien como se verá a continuación el requisito de edad ha sido prácticamente extinguido.

No obstante, persisten determinadas limitaciones al contrato de trabajo provenientes de la asociación de este vínculo a situaciones de precariedad laboral.

Por esta razón, en términos generales el trabajador en alternancia, al igual que el trabajador menor de edad, tiene limitada la realización de horas extraordinarias, así como la realización de trabajos en horario nocturno.

Sin embargo, como novedad legislativa de este contrato se incluye la posibilidad de realizar actividades laborales tanto en horario nocturno como a turnos cuando el cumplimiento del plan formativo no permita otras posibilidades.

La realidad no obstante lleva al hecho de que gran cantidad de los trabajos objeto de este contrato son de baja cualificación y radicados en sectores donde las jornadas tienden a ser bastante irregulares (como en el sector de la hostelería), lo cual en la práctica dificulta el cumplimiento de estos requisitos, especialmente en sectores donde la atención al público es de carácter prolongado.

También surgen dudas respecto a la relación tutor/trabajador en tanto en cuanto, y pese a que no queda regulado por la normativa vigente, acostumbra a existir una obligación continua de intermediación física entre ambos que del mismo modo dificulta un desarrollo práctico de las funciones de ambas figuras.

Por este motivo, la figura del tutor adquiere una valoración de vigilancia más que de tutela, de difícil explicación salvo por motivos de prevención de riesgos laborales u otras

implicaciones en materia de seguridad que pudieran darse, habida cuenta de las facilidades comunicativas existentes en la actualidad.

Por otro lado, sí debe considerarse un avance la eliminación del período de prueba, teniendo en cuenta que si el mismo está destinado a determinar la idoneidad de un empleado al puesto de trabajo, y el objeto del mismo es el de proporcionar dicha idoneidad, la misma no puede en caso alguno ser presupuesta al ser el objetivo del propio vínculo¹².

3.4. El requisito de edad

Otro de los aspectos más relevantes por lo que se refiere a esta modalidad del contrato formativo es la práctica eliminación del requisito de edad. Mientras en el pasado únicamente podían suscribir el contrato para la formación y el aprendizaje los trabajadores comprendidos entre los 16 y los 25 años de edad, en la actualidad no se incluye requisito alguno salvo para la formación aparejada a certificados de profesionalidad de nivel I y II que se extiende hasta los 30 años.

En este sentido resulta más fácil intuir el motivo por el cual se ha eliminado el requisito de edad de las demás formaciones, que entender su mantenimiento en los casos citados. Efectivamente, el legislador ha entendido que la necesidad de formación ya no se circunscribe únicamente al trabajador joven y que, con gran probabilidad, un empleado puede cambiar de oficio y de profesión a lo largo de su vida laboral, lo cual puede convertirle de facto en un trabajador no cualificado, incluso cuando lo fuere con anterioridad¹³.

De igual manera, la inclusión de la formación universitaria, más extensa en el tiempo, justifica que la edad también se prolongue respecto a los certificados de profesionalidad de Nivel I y II.

Por tanto y en conclusión, las entidades formativas deben tener en cuenta también la creciente heterogeneidad del alumnado asociado a este contrato, en contraposición con la anterior modalidad en la que el rango de edad era sin duda mucho menor.

4. Su colisión con otras figuras

Uno de los principales problemas de los que adolece el contrato de formación en alternancia en cuanto a su objetivo de dotar de competencias profesionales es el hecho de

¹² FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Ó.: *El período de prueba en el contrato de Trabajo*. Valencia. Tirant lo Blanch. 2014.

¹³ PÉREZ DEL PRADO, D.: La reforma laboral de 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿la propuesta definitiva? *Revista Labos*. Vol 3. 2022. Pág.9.

que no se encuentra solo en este cometido¹⁴, sino que el legislador ha previsto otros vínculos que en mayor o menor medida cumplen cometidos similares¹⁵.

Entre otras posibilidades, en este apartado se destacan las prácticas no laborales y las prácticas curriculares.

4.1. Prácticas no laborales

Por lo que se refiere a las “prácticas no laborales”, estas son comúnmente tratadas de forma indiferenciada con las “prácticas extracurriculares” si bien no pueden obviarse las importantes diferencias entre ambas figuras.

Las prácticas no laborales vienen reguladas por el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, y tienen por característica principal estar destinadas a ofrecer una primera experiencia profesional para personas jóvenes “con ninguna o muy escasa experiencia laboral”¹⁶.

El primer problema surge a la hora de valorar que se está ante un convenio entre empresas y Servicios Públicos y, por tanto, no ante un contrato laboral, con los beneficios económicos y de gestión que para la empresa esto supone.

A estos efectos, y al incluir los conceptos “poca” y “escasa” hace que permita no sólo acudir a prestatarios de servicios formados (al exigir una formación oficial superior o en formación profesional), sino que también puede accederse a empleados con alguna experiencia.

Por tanto, y si bien parece más clara la colisión con el contrato para la obtención de la práctica profesional, la realidad es que en cierto modo también ofrece una competencia directa en cuanto al contrato de formación en alternancia dado que permite acceder a un empleado más formado e incluso con cierta experiencia en el sector.

Pero el principal problema que ofrece esta modalidad es el hecho de que no ofrece formación alguna al trabajador más allá de la práctica profesional que se obtenga. Si bien se está ante un supuesto cuyo principal objeto es la práctica, debe entenderse que dicha experiencia no va a traducirse en una mejora de las competencias académicas de las que ya dispone.

A su vez, y teniendo en cuenta la experiencia vivida con el contrato para la formación y el aprendizaje a la hora de determinar la condición de “no titulado”, la realidad es que el amplio objeto del contrato de trabajo, o del convenio en este caso, hace que en multitud

¹⁴ ESTEBAN LEGARRETA, R.: El contrato para la formación y el aprendizaje. Perspectiva crítica tras las últimas reformas. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*. Vol. 6. 2019. Pág.27.

¹⁵ MONREAL BRINSVAERD, E.J: El confuso panorama, tras la reforma, del contrato de formación en alternancia. En JURADO SEGOVIA, A. y THIBAUT ARANDA, J. *Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral*. Madrid. La ley. 2023. Pág.22

¹⁶ Ley 56/2003 de 16 de diciembre.

de ocasiones el concepto de “trabajador no cualificado” no signifique que el empleado o beneficiario del convenio no disponga de cualificación, sino que no la tiene en el campo objeto del contrato.

Por tanto, en este caso resulta complejo el determinar una mejora formativa o de la empleabilidad, pero sí una indudable cercanía en el objeto de los dos vínculos.

La competencia se acrecienta dado el coste que las prácticas no laborales suponen a la empresa, pues ésta queda limitada a una beca que no constituye en sí misma un salario, y cuya cuantía puede ser de al menos el 80% del IPREM sin los costes sociales del contrato de trabajo ordinario.

A su vez, y al igual que en el contrato para la formación y el aprendizaje anterior, la empresa viene obligada a certificar las funciones realizadas.

Normalmente además, el éxito de estas prácticas viene dado por la posibilidad de las empresas de incluir un compromiso de contratación, lo cual no hace sino enfatizar en la esperanza del becario a la hora de desempeñar sus funciones, sin que persista esta obligación posterior¹⁷.

Dicho lo anterior, existe sin duda una preocupación general en la sociedad y en el legislador respecto a la incidencia de los denominados “falsos becarios”, entendidos estos como aquellos usuarios de esta modalidad no laboral que a la sazón ejecutan una actividad similar o directamente homologable a la del trabajador por cuenta ajena. El término utilizado viene a repetir la fórmula de los “falsos autónomos” pues la práctica es en sí misma similar. Así, se está ante prestaciones de servicios que esquivan la legislación laboral a través de una figura más conveniente para los intereses de la empresa y, por tanto, evitando de esta manera el Derecho del Trabajo, nacido precisamente para la protección de los derechos del empleado por cuenta ajena¹⁸.

De esta manera, y retomando la preocupación anteriormente expuesta del legislador, lo cierto es que la misma debe ser evaluada con cautela, especialmente a efectos prácticos. Y ello porque a nivel nacional, viene tratándose de un tiempo a esta parte la voluntad de establecer el denominado “Estatuto del Becario” o en su vertiente negociadora el “Acuerdo para el Estatuto de las personas en formación práctica no laboral”, si bien su relevancia, tanto normativa como práctica¹⁹, tiene más de mediática que de efectiva.

¹⁷ ASQUERINO LAMPARERO, M.J.: El becario-trabajador. *Lan Harremanak- Revista de Relaciones Laborales*. Nº49. 2023. Pág.157.

¹⁸ VELA DÍAZ, R.: El necesario control de los “falsos autónomos” en las empresas. *Revista “Cuadernos Manuel Giménez Abad”*. Nº17. 2019. Pág.115.

¹⁹ VINI, S.: Prácticas no laborales de calidad: coordinadas a partir de la resolución del Parlamento Europeo de 14 de junio de 2023. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*. Nº7. Pág. 144.

En cualquier caso, la Resolución del Parlamento Europeo de 14 de junio de 2023 expresa entre otros aspectos *“la necesidad de una fijación clara de objetivos formativos y de aprendizaje”* así como el *“adecuado reconocimiento de los períodos de prácticas”*.

Cabe plantearse no obstante dos aspectos al respecto de las intenciones expresadas por la Resolución. En primer lugar, es preciso añadir sistemas de control académico del cumplimiento de los objetivos formativos, más allá de los necesarios y ya existentes controles laborales llevados a cabo por la Inspección de Trabajo y que valoren de forma específica el cumplimiento del objetivo formativo.

En segundo lugar, y respecto al reconocimiento de los períodos de prácticas de forma adecuada, éste puede darse desde dos vías, la de la certificación de la empresa de las competencias y habilidades efectivamente adquiridas por el trabajador o incluso, el reconocimiento por entidades formativas de esa experiencia como parte de sus planes formativos.

Si bien no puede decirse que ni en una ni en otra cuestión exista un amplio desarrollo legislativo, sí es cierto que 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, recoge en su artículo 10.4 que *“la acreditación de la experiencia profesional y laboral podrá ser reconocida como créditos académicos utilizados para obtener un título de carácter oficial”* siempre y cuando pueda demostrarse que los conocimientos, competencias y habilidades del desempeño realizado y la titulación a obtener guardan una estrecha relación. El problema a este respecto radica en el hecho de que ni siquiera los objetivos formativos están bien definidos, dado que el objeto tiene en la práctica un carácter más cercano a lo laboral que a lo formativo, incluso teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 3.2. del RD 1543/2011, en el que se indica que a la finalización de las PNL se extenderá un certificado en que se incluyan los contenidos formativos desarrollados, su duración y su período.

La situación del trabajador-becario ha sido calificada incluso de una “falla” de nuestro Estado Social y democrático²⁰ no sólo por las deficiencias en su aplicación e indisoluble relación con los términos de “precariedad” y “temporalidad”, sino también por el colectivo especialmente vulnerable al que va dirigido, el trabajador joven.

Definitivamente, cabe replantearse la viabilidad y utilidad de este tipo de relación, habida cuenta del interés del legislador por fomentar la figura del contrato formativo, pues ataca directamente al objeto pretendido por el contrato para la obtención de la práctica profesional que, en todo caso y al tratarse de una relación laboral, observará siempre los “inconvenientes” intrínsecos del contrato de trabajo para la empresa y, por tanto,

²⁰ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: Las prácticas no laborales y las becas como mecanismos para favorecer la transición de la formación al empleo de los jóvenes: entre la preparación para la inserción laboral y el abuso. En VV.AA. *Jóvenes y empleo. Una mirada desde el derecho, la sociología y la economía*. Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud. Fundación de Ayuda contra la Drogadicción. 2016. Pág.61.

dificultará su elección ante una fórmula mucho más flexible y laxa como es la que aquí se trata.

4.2. Prácticas curriculares

Otra de las figuras colindantes con el contrato de formación en alternancia es el relativo a las prácticas curriculares. Con un carácter mucho más conocido e integrado en la sociedad, las prácticas curriculares son aquellas que responden a los módulos profesionales o asignaturas incluidos en los planes de estudio de las titulaciones oficiales. Reguladas por el Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, constituyen una figura análoga a nivel educativo en cuanto al ámbito subjetivo respecto al contrato para la formación en alternancia.

Dichas prácticas vienen definidas en el ámbito universitario por el art.11 del RD 822/2021 al indicar que se trata de actividades “*de naturaleza formativa realizada por los estudiantes universitarios y supervisada por las universidades*” con el objetivo de aplicar los conocimientos adquiridos y adquirir competencias profesionales.

En este caso la realidad es algo más pacífica que en las prácticas no laborales, estableciéndose aquí sí la obligación de la universidad de garantizar “el carácter plenamente formativo”. En este caso, y si bien no puede obviarse de nuevo la colisión con el contrato para la formación en alternancia, lo cierto es que, ante la dualidad aparentemente equilibrada del objeto de este contrato, las prácticas curriculares decantan claramente su voluntad en el carácter formativo.

De esta manera, se enfocan en estudiantes cuya carrera no ha finalizado, aspecto este que los convierte en “*no cualificados*”, al igual que en el contrato para la formación en alternancia en el cual la no cualificación refiere en todo caso al objeto del vínculo, sin perjuicio de que el alumno o trabajador pudiera tener otra formación en ramas del conocimiento distintas.

De nuevo las prácticas curriculares ofrecen una colisión clara con el contrato formativo, si bien en este caso se produce directamente con el contrato para la formación en alternancia, dado que aquí la falta de cualificación se asocia al hecho de que es la propia asignatura o módulo de prácticas externas la que, tras la superación de la totalidad del plan de estudios, generará la obtención del propio título académico.

En este caso, existe una mayor tranquilidad por parte del legislador en cuanto al enfoque formativo, pues la obligación de garante de las universidades, fiscalizadas a su vez por las agencias de calidad, hacen que la principal acción legislativa vaya más encaminada a proteger las condiciones de desempeño de las prácticas que a la mejora del requisito formativo.

Es por este motivo que, ante “*la falta de una protección social adecuada*” de quienes realizan estas prácticas, se han ido incorporando medidas en materia de Seguridad Social que han llevado “*de la ausencia de protección social a una protección social limitada*”²¹.

5. Conclusiones y propuestas de mejora

Una vez analizadas las principales características del objeto formativo asociado al contrato para la formación en alternancia procede analizar cuáles son las principales conclusiones respecto a esta figura contractual, así como aquellas propuestas que pudieran ser de utilidad.

Por lo que se refiere al objeto formativo concreto, parece positiva la ampliación de posibilidades formativas que anteriormente se circunscribían principalmente al ámbito de la formación profesional. Sin embargo, persiste la dificultad añadida de que, aunque se exija que el trabajador no cuente con una formación previa asociada al objeto laboral del contrato, lo cierto es que sí podría tenerla, en otros ámbitos de conocimiento. Ello hace que en la práctica y pese a lo indicado, sí fuera y siga siendo posible contratar profesionales con amplio grado de formación en régimen de formación en alternancia.

A su vez, en determinadas formaciones como la universitaria, resulta preciso establecer canales concretos de formación y una verdadera especificación del plan formativo que justifiquen claramente la relación entre los estudios cursados y el trabajo a desarrollar.

En segundo lugar, y en aras de potenciar la formación asociada a este contrato, y el contrato en sí mismo, la realidad es que es necesario delimitar e incluso eliminar figuras afines, laborales o no, que puedan entorpecer el fomento de la formación dual pues si se pretende que el empresario considere atractivas las nada desdeñables ventajas en materia de cotización de seguros sociales, no puede trabajarse de forma colindante a otras figuras ajenas incluso al ámbito de la contratación laboral.

Por lo que se refiere al desempeño y ejecución del plan formativo, sin duda es preciso fomentar y mejorar la situación del tutor profesional, incentivando su participación y valorando competencias dentro de la empresa más allá de las titulaciones requeridas, como puede ser la pedagógica o productiva que supone desempeñar su propio trabajo y a su vez formar a un nuevo compañero. Pero del mismo modo, debe existir una verdadera voluntad de integración y generación de un nuevo profesional²². A estos efectos, la formación no debe ser sólo de calidad, sino que debe revestir un carácter temporal en el

²¹ MORENO GENÉ, J.: La extensión de la protección social a todos los alumnos en prácticas: un paso más en la dignificación de las prácticas no laborales. *Revista de Derecho de la Seguridad Social*. Laborum. N°35. 2023. Pág.70.

²² MONTES ADALID, G.M.: La relación del becario frente a la nueva regulación del contrato formativo. Zonas de concurrencia y elementos de distinción. *Revista jurídica de los Derechos Sociales*. Vol.12. núm.2. 2022. Pág. 18.

mejor de los sentidos, entendido este como el tiempo estrictamente necesario para generar la cualificación debida²³.

Finalmente, es precisa la verdadera implicación en la realización del plan formativo de todos los agentes. De lo contrario, las entidades privadas o públicas, que además perciben los gastos de formación directamente de la empresa, pueden caer en el mercantilismo azuzados por la necesidad de mano de obra que enfatizan en el principal reto de este vínculo una vez contraído: la equiparación del requisito formativo al desempeño profesional y la verdadera búsqueda de la formación dual.

6. Bibliografía

ASQUERINO LAMPARERO, M.J.: El becario-trabajador. *Lan Harremanak- Revista de Relaciones Laborales*. Nº49. 2023.

DE NIEVES NIETO, N.: Formación en el empleo y contratos formativos. En MONTOYA MELGAR, A. y GARCÍA MURCIA, J. (Dirs.). *Comentario a la reforma laboral de 2012*. Cizur Menor. Ed. Thomson- Reuters Civitas. 2012.

ESCUADERO RODRÍGUEZ, R.: Las prácticas no laborales y las becas como mecanismos para favorecer la transición de la formación al empleo de los jóvenes: entre la preparación para la inserción laboral y el abuso. En VV.AA. *Jóvenes y empleo. Una mirada desde el derecho, la sociología y la economía*. Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud. Fundación de Ayuda contra la Drogadicción. 2016.

ESPINOZA FERIRE, E.; LEY LEYVA, N.V. Y GUAMÁN GÓMEZ, V.J.: El papel del tutor en la formación docente. *Revista de Ciencias Sociales*. Nº3. 2019.

ESTEBAN LEGARRETA, R.: El contrato para la formación y el aprendizaje. Perspectiva crítica tras las últimas reformas. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*. Vol. 6. 2019.

FERNÁNDEZ MÁRQUEZ. Ó.: *El período de prueba en el contrato de Trabajo*. Valencia. Tirant lo Blanch. 2014.

GÓMEZ ABELLEIRA, F. J.: *Contratos laborales y temporalidad. La política legislativa de contratación laboral*. Valencia. Tirant lo Blanch. 2017.

MONREAL BRINSVAERD, E.J: El confuso panorama, tras la reforma, del contrato de formación en alternancia. En JURADO SEGOVIA, A. y THIBAUT ARANDA, J.

²³ GÓMEZ ABELLEIRA, F. J.: *Contratos laborales y temporalidad. La política legislativa de contratación laboral*. Valencia. Tirant lo Blanch. 2017. P.128.

Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral. Madrid. La ley. 2023.

MONTES ADALID, G.M.: La relación del becario frente a la nueva regulación del contrato formativo. Zonas de concurrencia y elementos de distinción. *Revista jurídica de los Derechos Sociales*. Vol.12. núm.2. 2022.

MORENO GENÉ, J.: La extensión de la protección social a todos los alumnos en prácticas: un paso más en la dignificación de las prácticas no laborales. *Revista de Derecho de la Seguridad Social*. Laborum. N°35. 2023.

MORENO GENÉ, J.: El contrato para la formación dual universitaria. *Revista Internacional de la Protección Social*. Vol. VI. N.º1. 2021.

TORRES CORONAS, T. y BELZUNEGUI ERASO, A. y MORENO GENÉ, J.: La nueva regulación de las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios: Un pequeño paso hacia su dignificación. En *Finding solutions for a Post-Crisis Society: 1st International Virtual SBRLab Conference*. 2015.

PÉREZ DEL PRADO, D.: La reforma laboral de 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿la propuesta definitiva? *Revista Labos*. Vol 3. 2022.

PRADOS DE REYES, F. J.: Contratos formativos en la reforma laboral. *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. 2022.

TALENS VISCONTI, E.: Las modalidades del contrato formativo tras la aprobación del RDL 32/2021, de 28 de diciembre. En *Revista Española de Derecho del Trabajo*. N° 257. 2022.

TODOLÍ SIGNES, A.: La formación dual alemana y el contrato para la formación y el aprendizaje: ¿Diferente legislación o diferentes controles de calidad? En *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. 2015.

VALLE MUÑOZ, F.A.: *El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa*. Ed. Valencia. Tirant lo Blanch. 2016.

VELA DÍAZ, R.: El necesario control de los “falsos autónomos” en las empresas. *Revista “Cuadernos Manuel Giménez Abad”*. N°17. 2019.

VINI, S.: Prácticas no laborales de calidad: coordinadas a partir de la resolución del Parlamento Europeo de 14 de junio de 2023. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*. N°7.