

Universidad de Valladolid

Facultad de Derecho

Grado en Derecho

Desempleo juvenil y contratos formativos

Presentado por:

Kevin Amo González

Tutelado por:

Milagros Alonso Bravo

Valladolid, 30 de junio de 2023

RESUMEN:

Como consecuencia de las crisis de 2008 y la causada por la pandemia de la COVID-19, se ha visto como los jóvenes españoles han sufrido especialmente los defectos de un mercado de trabajo que adolecía de factores que les influenciaban directamente, como la precariedad y la temporalidad indeseada, conjunto que ha derivado en problemas graves de desempleo y de pérdida de calidad de vida de éstos. Ello ha conducido a los distintos poderes públicos a ejecutar medidas para revertir esta situación, con la formación en el centro, como derecho fundamental que será de utilidad para el individuo para mejorar sus posibilidades en un mercado cada vez más árido, especialmente para los jóvenes, con especial relevancia a los contratos formativos, que se han visto modificados por considerarse por el legislador como la mejor vía para mejorar su empleabilidad.

PALABRAS CLAVE:

Jóvenes, desempleo, mercado de trabajo, formación, contratos formativos.

ABSTRACT:

As a result of the crises of 2008 and the one caused by the COVID-19 pandemic, it has been observed how young Spaniards have borne the burden of the shortcomings of a labor market that suffered from factors directly influencing them, such as job insecurity and undesirable temporary positions. This combination has led to serious problems of unemployment and a decline in their quality of life. Consequently, various governmental authorities have implemented measures to reverse this situation, placing education at the core as a fundamental right that will be beneficial for individuals to enhance their prospects in an increasingly challenging job market, particularly for the youth. Of notable importance are the training contracts, which have been revised by lawmakers and deemed as the most effective pathway to enhance employability.

KEY WORDS:

Youth, unemployment, labour market, formation, formation terms.

ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. EL DESEMPLEO JUVENIL.....	6
2.1. Concepto.....	6
2.2. Empleo y desempleo juvenil en España y comparación con el entorno...	7
2.3. Causas que originan el desempleo juvenil.....	14
2.4. Políticas activas de empleo adoptadas con el objetivo de revertir esta situación.....	16
3. EL DERECHO A LA FORMACIÓN. UNA VÍA FUNDAMENTAL EN LA EMPLEABILIDAD Y EN LA PROFESIONALIZACIÓN.....	20
3.1. Planteamiento y regulación.....	20
3.2. Contenido y tutela del derecho a la formación aplicado a la legislación laboral española.....	24
4. EL DERECHO A LA FORMACIÓN EN EL TRABAJO DE LOS JÓVENES. LOS CONTRATOS FORMATIVOS COMO MEDIDA ESTRELLA PARA COMBATIR EL DESEMPLEO.....	31
4.1. La formación profesional en el marco del sistema educativo.....	32
4.2. Las becas de formación.....	35
4.3. Los contratos con causa formativa.....	38
4.3.1. <i>El contrato de formación en alternancia.....</i>	39
4.3.2. <i>El contrato de formación para la obtención de la práctica profesional.....</i>	50
4.3.3. <i>Disposiciones comunes a ambos contratos.....</i>	57
5. CONCLUSIONES.....	62
6. BIBLIOGRAFÍA.....	67
7. ANEXOS.....	69

1. INTRODUCCIÓN.

Cuando pensamos en el mercado de trabajo de España, y más concretamente, cuando nos centramos en sus carencias, los datos que nos muestran las estadísticas señalan que, junto con la temporalidad y el paro femenino, sería inconcebible no mencionar el desempleo juvenil. Y es que, como consecuencia de la crisis financiera del año 2008, a lo que habría que añadir la pandemia causada por el COVID-19, se ve claramente una incidencia negativa en el empleo juvenil de los países más desarrollados, tanto en el número de jóvenes empleados, como en las propias condiciones de trabajo que se ofertan para esta parte de la población, siendo particularmente destacable como han afectado las mismas a nuestro país, ya que, pese a que se ha recuperado en mayor o menor medida en los países de nuestro entorno, nuestra tasa de desempleo juvenil no se ha visto prácticamente diezmada.

Es por todo ello que, tanto desde los poderes públicos propios de la nación, como desde el marco de la Unión Europea y de las distintas organizaciones internacionales, se está intentando buscar soluciones a este problema concreto que afecta a todos los Estados, pero cuya brecha es esencialmente profunda en España, y que tanto repercute en la economía personal de los jóvenes como del propio Sistema de Bienestar que hemos construido.

En este sentido, nos vamos a enfocar esencialmente en la tendencia que se ha seguido desde el legislador recientemente, como consecuencia de una observación a los países que nos rodean y a las políticas de carácter internacional que se han ido proponiendo, y que han traído al frente la formación profesional de los trabajadores como un medio para que aumente su empleabilidad y para facilitar el acceso a puestos de trabajo con mejores condiciones laborales, con especial atención en este sentido a la solución que se propone a raíz de la última reforma laboral, aprobada a través del Real Decreto-ley (RDL) 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. Y es que en esta norma viene establecida en su articulado la modificación de dos modalidades contractuales que ya existían en nuestro ordenamiento, y que han quedado transformadas en los nuevos contratos formativos, siendo ahora denominados contrato de formación en alternancia, y contrato de formación para la obtención de la práctica profesional; todo ello sin perjuicio de explorar otro tipo de propuestas que se prevén en el marco del sistema educativo y que pretenden compatibilizar actividad práctica con la respectiva formación educativa.

2. EL DESEMPLEO JUVENIL.

2.1. Concepto.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el desempleo es aquella situación que se da cuando la cantidad de personas que buscan trabajo excede el número de empleos disponibles¹, y, más concretamente, hablamos de desempleo juvenil cuando dicha demanda de empleo que supera a la cuantía de empleo ofertado se concreta en sujetos cuya edad se encuentra entre el marco de los quince a los veinticuatro años², como así indico la Asamblea General de Naciones Unidas en su resolución 36/28 de 1981 [aunque, para el mercado de trabajo español, aumentamos un año por la baja en esa horquilla, puesto que se prohíbe desde el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores (ET) que presten trabajo amparado los menores de dieciséis años]. Si bien cierto es que no hay un concepto unitario de lo que se entiende por juventud, ya que a raíz de los cambios en la dinámica social se está empezando a cambiar el paradigma de lo que se entiende por persona joven; así, por ejemplo, la Unión Europea engloba este periodo vital entre los dieciséis y los treinta años³, o incluso ya el legislador español, en base a la reciente Ley de Empleo 3/2023, de 28 de febrero, reconoce como persona joven aquella demandante de empleo menor de treinta años o beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil⁴, por lo que nos moveremos sobre estas horquillas de edad a lo largo de toda la investigación.

Lo que sí debemos tener claro es que cuando abordamos el aspecto de la juventud debemos de tener claro que la misma supone un periodo de transición, y como tal, tendrá que ser tenido en cuenta tanto por los empleadores a la hora de contratar como de establecer condiciones laborales a sus trabajadores jóvenes, como por los poderes públicos en el momento de elaborar políticas que favorezcan la integración eficiente y con total garantía de esta parte de la población al mercado laboral. Por tanto, habrá de ser tomada en cuenta la juventud por estos sujetos participes de la estructura que vertebramos los mercados de trabajo como un: *“factor diferenciador propio, que responde a una etapa de transición, que va desde la dependencia de la niñez a la independencia de la adultez; desde la escuela al primer empleo; de la inexperiencia a la experiencia profesional; de la formación obligatoria a la formación voluntaria (...) El desarrollo personal y la*

¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Hacia el derecho al trabajo: Una guía para la elaboración de programas públicos de empleo innovadores* [en línea]: Suiza, Ginebra, 2014. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_563303.pdf> [Consulta: 6 abr. 2023].

² Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Indicadores Clave del Mercado de Trabajo KILM: Número 10. Desempleo juvenil* [en línea]: Suiza, Ginebra, 2015. <https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/WCMS_501587/lang-es/index.htm> [Consulta: 6 abr. 2023].

³ OLAGUIBE, J. I., “La transición de los jóvenes hacia el trabajo decente: política social y empleo juvenil en España”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social (Estudios Latinoa.)*, Vol. 2, núm. 12, 2021, p. 41.

⁴ Apartado e) del artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

búsqueda de identidad propia de los jóvenes, que incluye la dimensión laboral, son aspectos que inciden directamente sobre la cohesión social”⁵.

Todo ello implica por tanto que estas características que definen la juventud sean tenidas en cuenta para elaborar una estrategia de empleo propia para este colectivo, estrategia que en ningún caso debe derivar (como ha venido ocurriendo desde que tenemos datos, y como, pese a múltiples intentos por parte de los distintos Gobiernos, sigue definiendo por desgracia la configuración de los puestos de trabajo que desempeñan los jóvenes) en malas condiciones laborales, marcadas por la temporalidad y la precariedad como veremos más adelante.

2.2. Empleo y desempleo juvenil en España y comparación con el entorno.

Como hemos expuesto desde el inicio, el mercado de trabajo español ha adolecido siempre de su falta de competencia tanto a la hora de integrar a los jóvenes como parte del tejido productivo, como para que, los que sí que lograban encontrar un puesto de trabajo, consiguieran conservarlo. Si bien, cierto es que estos datos se han visto empeorados por las contingencias económicas que causaron tanto la crisis de 2008, como la Pandemia del COVID-19, pese a que los datos nunca han hablado bien del mercado de trabajo para los jóvenes:

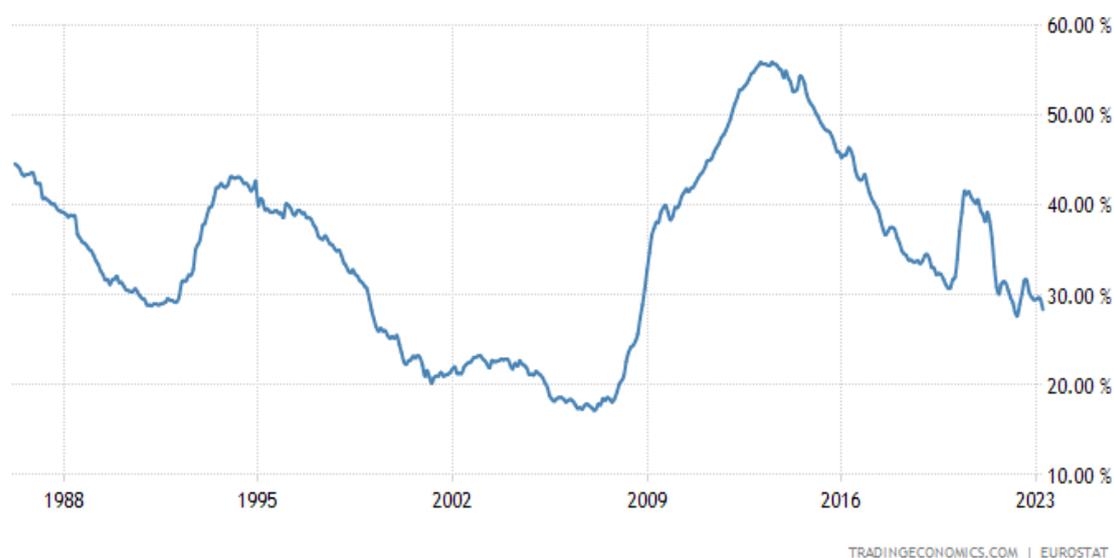


Gráfico 2.2.1: Trading Economics: Tasa desempleo juvenil España serie histórica⁶.

⁵ OLAGUIBE, J. I., “La transición de los jóvenes hacia el trabajo decente: política social y empleo juvenil en España”, *Estudios Latinoa.*, Vol. 2, núm. 12, 2021, p. 41.

⁶ Trading Economics: España - Tasa de desempleo juvenil [en línea]: España, 2023. <<https://es.tradingeconomics.com/spain/youth-unemployment-rate>> [Consulta: 24 abr. 2023].

Esta situación se ha intentado revertir en las distintas legislaturas que han acontecido desde que tenemos datos con diversos tipos de medidas, como por ejemplo a través de la contratación a tiempo parcial o con los contratos carácter temporal para que los jóvenes pudieran compatibilizar su formación con el trabajo (como ha ocurrido en otros Estados miembros de la Unión como puede ser Alemania). Desafortunadamente, ello no ha dado pie a que la tasa de desempleo juvenil se vea reducida en nuestro Estado⁷, que situaba su paro juvenil en abril de 2023 en un 28,6% (frente al 6,1% de Alemania, país que tomó la misma decisión que España, con la diferencia de que aquí podemos observar que en su caso sí funcionó dicha acción), cifra que duplica la tasa europea (13,8%), y que, como se refleja en la tabla que he realizado a continuación a partir de los datos de Eurostat, sacamos en claro que somos el país que lidera los datos de desempleo juvenil, seguidos muy de cerca por Grecia y de Italia, aunque este último país se encuentra algo más alejado; frente a Alemania, país con menor tasa de desempleo juvenil, y a la que acompañan Irlanda y Países Bajos (también comparte esta cifra Chequia, pero he querido reflejar únicamente los tres Estados comunitarios con mayor y menor tasa para obtener una muestra representativa del contexto sin la necesidad de extendernos demasiado).

ESTADO MIEMBRO	TASA DESEMPLEO JUVENIL (ABRIL 2023)
Media de la Unión Europea	13,8%
Alemania	6,1%
España	28,4%
Grecia	27,4%
Irlanda	7,9%
Italia	20,4%
Países Bajos	7,9%

Gráfico 2.2.2: Eurostat: Tabla desempleo juvenil (por debajo de los veinticinco años) abril 2023⁸.

Esta es la coyuntura en la que encaja el desempleo juvenil en España, de la que podemos sacar en claro además que es algo generalizado en el conjunto del país, si bien hay regiones del mismo que se ven especialmente azotadas por el mismo, lo que provoca a su vez que haya flujos migratorios de jóvenes a las Comunidades Autónomas que más oportunidades les ofrezcan. En este sentido, con referencia a los datos del primer trimestre

⁷ HERNÁNDEZ BEJARANO, M., “Una aproximación al problema del desempleo juvenil en España”, *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, Vol. 10, núm. 3, 2022, p. 257.

⁸ Eurostat. *Estadísticas de desempleo abril 2023* [en línea]; Luxemburgo, 2023. <<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/16138291/3-02032023-BP-EN.pdf/40695304-0f6a-616d-2440-0884ea8a0220?version=1.0&t=1677682503789>> [Consulta: 24 jun. 2023].

de 2023, que ubicaba el desempleo de menores de veinticinco años en un 30,03%, observamos que el dato de Extremadura es el de la comunidad que más preocupa, con casi uno de cada dos jóvenes que buscan activamente empleo se hallan en esta situación (47,03%), a la que siguen Melilla (42,61%) y Ceuta (40,83%), que tampoco bajan del cuarenta por ciento. Sin tener en cuenta a las Ciudades Autónomas, Andalucía (37,97%) y Canarias (36,42%), estarían en segundo y tercer lugar. Un mejor panorama está presente en el País Vasco, como la autonomía con mejores cifras de desempleo juvenil con un 19,27%, a la que intenta alcanzar Aragón (19,69%) y, con más distancia, Cataluña (22,08%); datos que, en comparación con los más elevados, son menos preocupantes, pero que se alejan por bastantes puntos de la media de la Unión Europea que hemos comentado anteriormente.

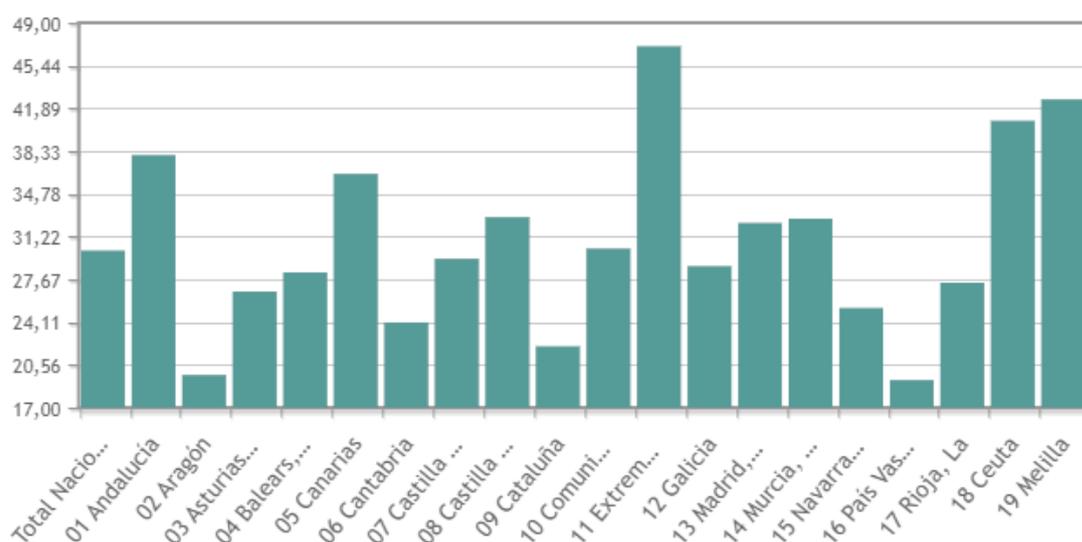


Gráfico 2.2.3: INE. Tasa de desempleo juvenil por CCAA primer trimestre 2023⁹.

Esta situación ha propiciado una mayor desigualdad de los jóvenes respecto de la población trabajadora de más edad, situación que conlleva a problemas serios para el propio mercado de trabajo español, pero a su vez para la propia economía del sistema¹⁰, tanto actual como futura, en múltiples aspectos (sostenimiento del Estado de bienestar por el mecanismo de solidaridad intergeneracional con los salarios, inversión pública en educación y formación para el mercado laboral que acaba ejerciéndose fuera de nuestras fronteras, etcétera).

⁹ Instituto Nacional de Estadística (INE). *Tasa de paro por distintos grupos de edad, sexo y Comunidad Autónoma* [en línea]: España, Madrid, 2023. <<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4247&L=0>> [Consulta: 24 jun 2023].

¹⁰ GÓMEZ SALADO, M.Á., “El empleo de los jóvenes: un análisis de las políticas de empleo juvenil en el ámbito local”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 206, 2018, p. 3.

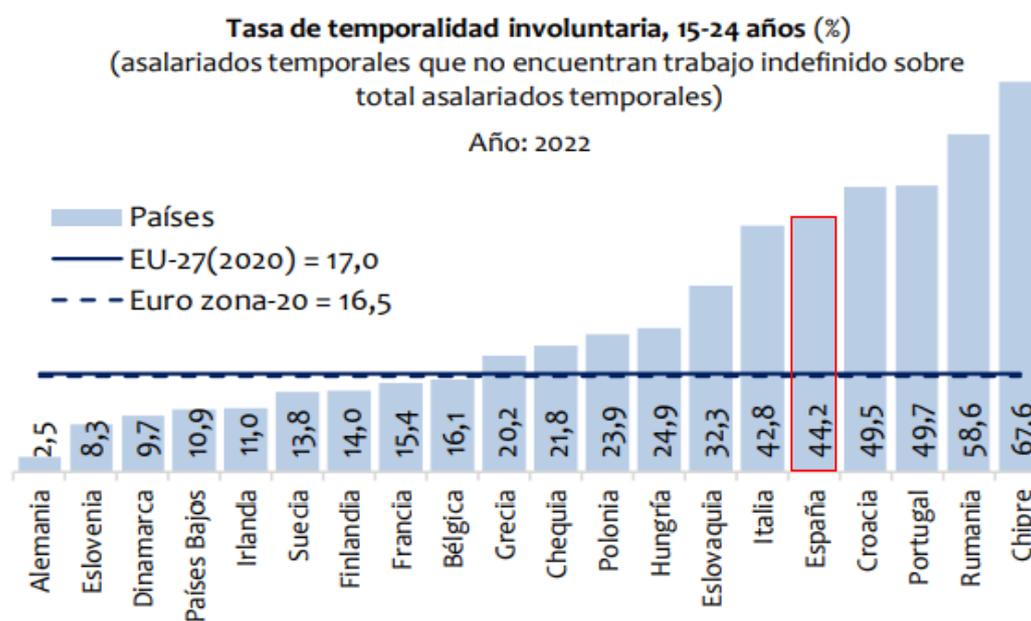
Todo ello se debe, en gran medida, a que es perceptible que, desde los primeros años de democracia hasta hoy, el mercado de trabajo español viene sufriendo de unas coyunturas que lo diferencian de los mercados de trabajo de otros Estados miembros de la UE, y que repercuten sobre todo en los trabajadores a los que estamos estudiando: nos referimos evidentemente a la temporalidad y a la precariedad, aunque tampoco está de más saber que el empleo juvenil también está marcado por las diferencias salariales con respecto a los trabajadores adultos, el exceso de horas trabajadas (muchas de las cuales no se ven retribuidas) y la dificultad de ascenso en el empleo que ocupan¹¹ (si bien, como nuestra investigación está más enfocada al desempleo, nos vamos a centrar en los dos primeros factores del listado que acabamos de citar.

Respecto de la temporalidad, es relevante mencionar que el trabajo en España desde que se tienen datos ha tenido un elevado carácter temporal, tanto en el sector público como en el ámbito privado. Ello se ha intentado corregir a través de la última reforma laboral aprobada en diciembre de 2021 y que ha entrado en vigor en abril de 2022, a través de la cual desapareció en el modelo de relaciones laborales de carácter estatutario el contrato por obra o servicio determinado, el cual al no ser preciso a la hora de concretar la condición que justificaba la temporalidad de la obra o servicio prestado en la empresa daba pie a abusar de este medio de contratación frente al contrato indefinido ordinario. Con el fin de reducir la temporalidad, la reforma laboral de 2021 derogó el mismo para intentar revertir la situación y que el contrato indefinido sea el que prime en el modelo de relaciones laborales, que, si bien es cierto que se ha producido una reducción notable con respecto a este tema, la temporalidad sigue siendo un problema para la población joven española que demanda un puesto de trabajo, estando la porcentaje de temporalidad en 2022 en un 58,2% para los menores de veinticinco años, a ocho puntos de la media europea de ese mismo año (50,0%), y solo por detrás de Países Bajos (65,0%), Eslovenia (60,8%) e Italia (59,5%), aunque, como decimos, el esfuerzo en reducir la temporalidad ha tenido sus reflejos, ya que por ejemplo el año anterior España lideraba la tasa de temporalidad en trabajadores jóvenes de la Unión con un 68,0%, y ha llegado a alcanzar picos altísimos como en 2017, año en el que casi tres de cada cuatro jóvenes tenían un contrato temporal (74,6%)¹².

¹¹ GÓMEZ SALADO, M.Á., “El empleo de los jóvenes: un análisis de las políticas de empleo juvenil en el ámbito local”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 206, 2018, p. 5.

¹² Eurostat. *Temporary employees by sex, age and main reason* [en línea]: Luxemburgo, 2023. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_ETGAR_custom_6654116/default/table?lang=en> [Consulta: 24 jun. 2023].

No obstante, ello no quiere decir necesariamente que a mayor temporalidad mayor desempleo (no hay más que ver el caso de Países Bajos, que lidera la tasa de temporalidad en jóvenes, y sin embargo empata con la segunda menor tasa de desempleo juvenil del conjunto europeo), ello se debe a que la contratación temporal tiene como finalidad flexibilizar las relaciones laborales con el fin de que, las empresas puedan ajustar sus plantillas en momentos de mayor y menor productividad, y los trabajadores puedan trabajar periodos de tiempo más cortos en función de sus necesidades económicas¹³. Sin embargo, en la aplicación práctica de la misma en España se ha hecho más que visible que los distintos tipos de contratación temporal que estaban vigentes en años atrás no se utilizaban con la finalidad indicada, sino que, tanto en el ámbito privado como en el público, la contratación temporal ha sido el modelo de contratación preferente a su vez para los trabajos no estacionales, lo que ha derivado que nos encontremos en nuestro país con unas cifras considerables de temporalidad involuntaria, y, por supuesto, de desempleo, ya que transitarán por múltiples periodos de empleo y desempleo a lo largo de su vida laboral.



FUENTE: EUROSTAT

Gráfico 2.2.4: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Tasa temporalidad involuntaria 2022, 15-24 años¹⁴.

¹³ HERNÁNDEZ BEJARANO, M., “Una aproximación al problema del desempleo juvenil en España”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 10, núm. 3, 2022, p. 256.

¹⁴ Ministerio de Trabajo y Economía Social. *Informe Jóvenes y Mercado de Trabajo, núm. 37 (junio 2023)*, p. 20 [en línea]: España, Madrid, 2023. https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2023/Mercado_laboral_jovenes_Num37_Junio_2023.pdf [Consulta: 24 jun. 2023].

Por otro lado, está la precariedad, concepto bastante abstracto que se puede definir como la situación en la que se encuentran los trabajadores sujetos a unas condiciones de trabajo por debajo del límite considerado como normal, sobre todo si los ingresos percibidos por el mismo no cubren las necesidades básicas de una persona¹⁵. Ésta se manifiesta especialmente en jóvenes debido a que la mayoría del empleo joven, además de por la temporalidad, esta marcada a su vez por la parcialidad, medida de flexibilidad que ayuda a éstos (les permite trabajar por una jornada por debajo de la ordinaria, facilitando la conciliación entre sus estudios y el prestar trabajo) y a las empresas (que tendrá acceso a mano de obra a un menor precio) en lo que a la ocupación de puestos de trabajo se refiere. Sin embargo, y como ha ocurrido con la temporalidad, se ha abusado de este medio de flexibilización de las relaciones laborales, cifrándose la tasa de parcialidad española en 2022 en un 37,8%, cinco puntos por encima del promedio europeo¹⁶, lo que ha llevado a España, no a mejorar el empleo (como ha podido ocurrir en Irlanda, que roza el 50% y tiene un bajo desempleo juvenil), sino a que generar una elevada parcialidad involuntaria.

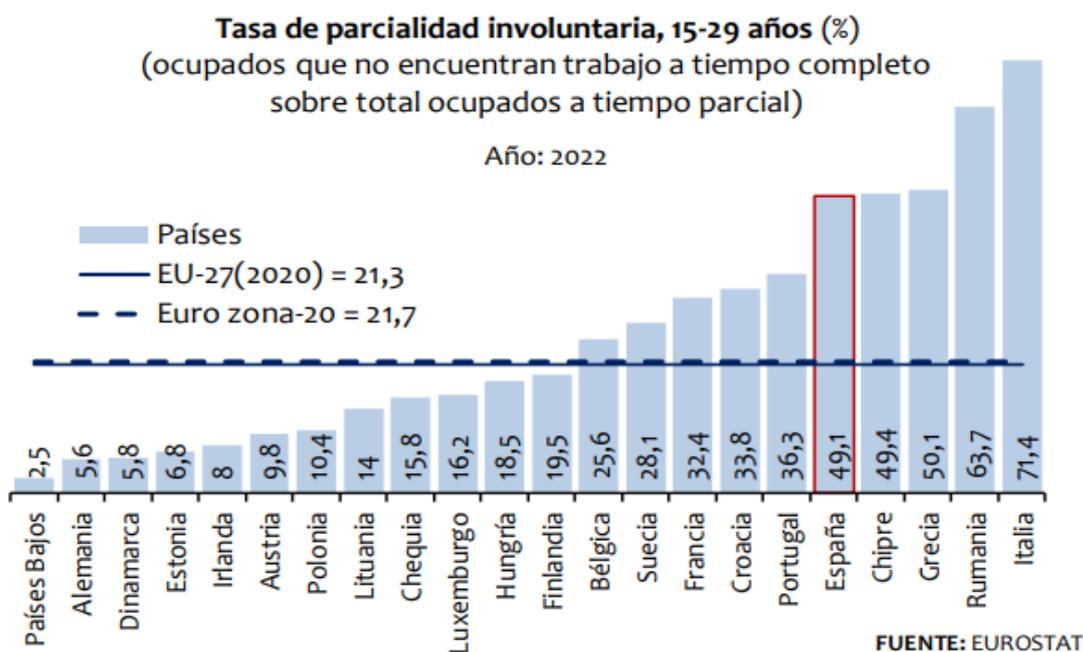


Gráfico 2.2.5: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Tasa parcialidad involuntaria 2022, 15-29 años¹⁷.

¹⁵ Diccionario panhispánico del español jurídico. *Definición de precariedad* [en línea]: Real Academia Española, España, Madrid. <<https://dpej.rae.es/lema/precariedad>> [Consulta: 24 jun. 2023]

¹⁶ Eurostat. *Part-time employment as percentage of the total employment for young people by sex, age and country of birth* [en línea]: Luxemburgo, 2023. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/YTH_EMPL_060/default/table?lang=en> [Consulta: 24 jun. 2023].

¹⁷ Ministerio de Trabajo y Economía Social. *Informe Jóvenes y Mercado de Trabajo, núm. 37 (junio 2023)*, p. 23 [en línea]: España, Madrid, 2023. <https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2023/Mercado_laboral_jovenes_Num37_Junio_2023.pdf> [Consulta: 24 jun. 2023].

Además, consecuencia necesaria de la misma es que aquellos que ocupan puestos de trabajo a tiempo parcial reciben una menor remuneración, puesto que su jornada laboral es más breve. A todo ello habría que añadir que es aceptado por la mayoría del conjunto de la sociedad que la población trabajadora situada entre los dieciséis y los veinticuatro años debe tener un salario inferior¹⁸, en proporción con su nivel de experiencia ya no solo en el propio puesto de trabajo que desempeña, sino en todo el comienzo de su vida laboral. De hecho, esta idea se también se concibe desde los cauces legales, pudiendo mencionar por ejemplo del propio Salario Mínimo Interprofesional (SMI), que hasta 1998 preveía tramos inferiores del mismo para los trabajadores más jóvenes¹⁹; o en la regulación de los contratos formativos, que permiten la fijación de un salario inferior al que correspondería por convenio colectivo para el puesto de trabajo que ocupen, siempre que respete el SMI (y a lo que nos referiremos en profundidad cuando hablemos de esos contratos).

Distribución de los asalariados por grupo de edad y tramo de salario mensual. Año 2021. Porcentajes

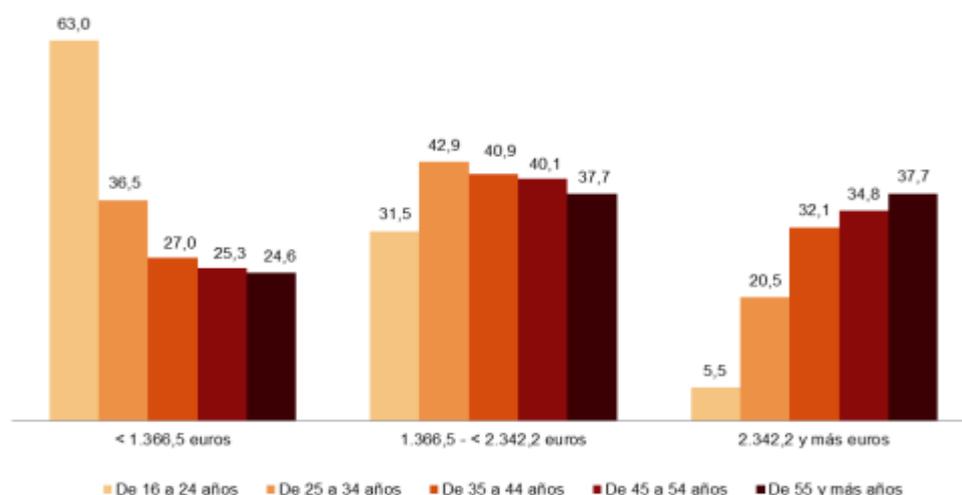


Gráfico 2.2.6: Instituto Nacional de Estadística (INE). Distribución de los asalariados por grupo de edad y tramo de salario mensual 2021²⁰.

Estas contingencias, por tanto, son las que marcan la situación del mercado de trabajo actual para los jóvenes, y que desde los poderes públicos se ha tratado de revertir a través de diversas políticas, como puede ser la aprobación de la reforma laboral, como decimos, o la subida del SMI.

¹⁸ GÓMEZ SALADO, M.Á., “El empleo de los jóvenes: un análisis de las políticas de empleo juvenil en el ámbito local”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 206, 2018, p. 7.

¹⁹ ARELLANO ESPINAR, F. A.; JANSEN, M., “Salario Mínimo Interprofesional y empleo juvenil, ¿necesidad de cambios?”, *Revista de Economía ICE*, núm. 881, 2014, pp. 123-124.

²⁰ INE. *Decil de salarios del empleo principal. Encuesta de Población Activa (EPA) Año 2021* [en línea]: España, Madrid, 2022. <https://www.ine.es/prensa/epa_2021_d.pdf> [Consulta: 24 jun. 2023]

2.3. Causas que originan el desempleo juvenil.

Pese al problema general del desempleo en España, destaca especialmente la cifra referida a los jóvenes, lo cual se debe principalmente a las siguientes circunstancias:

En primer lugar, debemos hablar del abandono escolar temprano, que corresponde con el porcentaje de población de entre dieciocho y veinticuatro años que no han completado la segunda etapa del nivel de Educación Secundaria (ya sea la FP de Grado Medio, la Básica o el Bachillerato) y que no ha continuado con ningún tipo de educación o formación²¹. Pues bien, pese a haberse reducido en casi once puntos en diez años, la tasa de abandono escolar se concretó en un 13,9% en 2022, con un ligero aumento de un 0,6% con respecto al año anterior (lo que supone la segunda cifra más baja de la serie histórica). Sin embargo, pese a lo positivo de la cifra con respecto al espacio nacional, es preocupante si la comparamos con nuestro entorno, ya que se sitúa casi cuatro puntos por encima de la media de la Unión Europea, y solo se ve superada por la tasa de Rumanía.

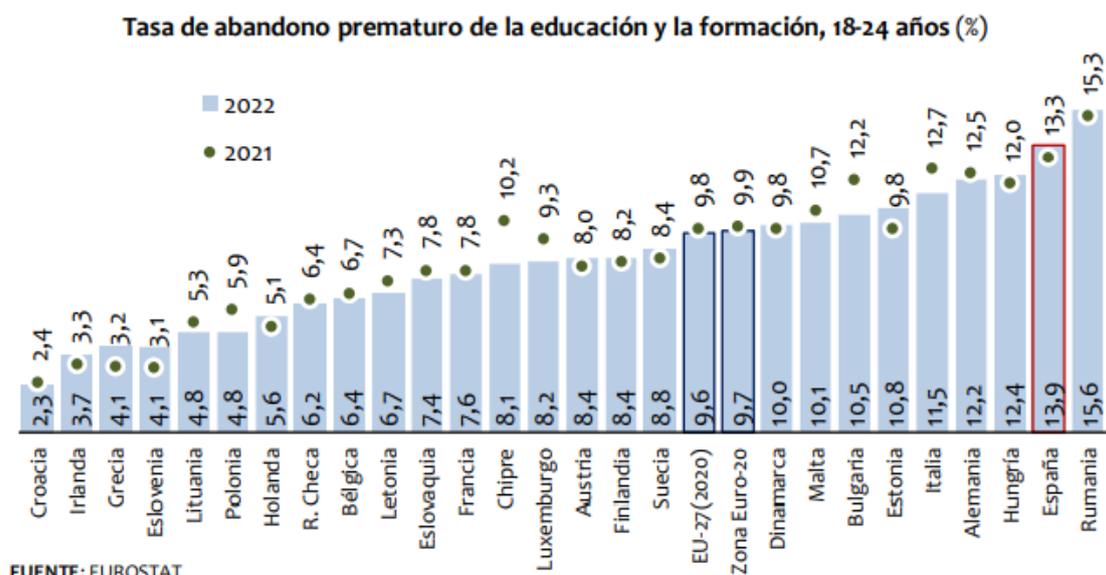


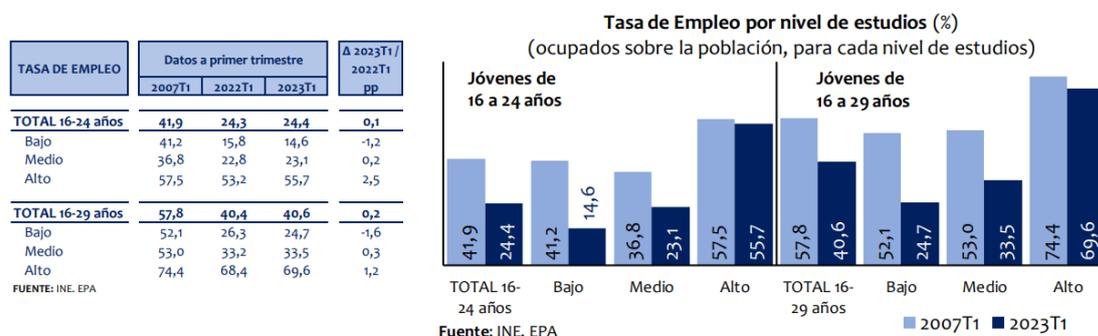
Gráfico 2.3.1: Ministerio de Trabajo y Economía social Tasa abandono prematuro de la educación y la formación 2022, 18-24 años²².

Esta decisión sobre el abandono temprano de la educación tiene una repercusión directa sobre el desempleo, ya que dificulta a los jóvenes ya no solo el tránsito del sistema educativo al mercado de trabajo, sino que también supondrá un obstáculo persistente para acceder a un puesto de trabajo durante toda su vida laboral, debido a que estos trabajadores

²¹ GARCÍA, J.R., “Desempleo juvenil en España: causas y soluciones”, *BBVA Research: Documentos de trabajo*, núm. 11/30, 2011, p. 4.

²² Ministerio de Trabajo y Economía Social. *Informe Jóvenes y Mercado de Trabajo, núm. 37 (junio 2023)*, p. 8 [en línea]: España, Madrid, 2023. https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2023/Mercado_laboral_jovenes_Num37_Junio_2023.pdf [Consulta: 24 jun. 2023].

carecen de los conocimientos que se consideran básicos para cualquier empleo²³. También dificultará a estos trabajadores la capacidad de acceder a un puesto de trabajo con mejores condiciones o de menor precariedad por las mismas razones que acabamos de mencionar.



Gráfica 2.3.2: Ministerio de Trabajo y Economía social Tasa de empleo por nivel de estudios trabajadores jóvenes 2022²⁴.

La siguiente de las casusas que más relevancia tienen a la hora de hablar del desempleo juvenil es la polarización y el desajuste educativo. Y es que a la vez que España tiene una elevada tasa de abandono temprano en la educación, también se encuentra entre los diez países comunitarios con una mayor cifra de titulados de formaciones superiores de entre veinticinco y treinta y cuatro años, con un 48,7% en 2021²⁵.

Sin embargo, esto no ha producido que las cifras de desempleo se acerquen a las de nuestro entorno, sino que ha derivado en que haya un desajuste entre las formaciones medias y las formaciones superiores, y que haya una sobredemanda en aquellos puestos de trabajo que requieren de estas últimas²⁶, provocando dos circunstancias: que aumente el desempleo en los titulados (que se situaba a finales de 2022 en un 8,6%, más del doble de la media europea²⁷), y que se produzca el fenómeno de la sobrecualificación, es decir, que exista un elevado número de trabajadores con un nivel formativo superior que ocupan un

²³ GARCÍA, J. R., “Desempleo juvenil en España: causas y soluciones”, *BBVA Research: Documentos de trabajo*, núm. 11/30, 2011, p. 5.

²⁴ Ministerio de Trabajo y Economía Social. *Informe Jóvenes y Mercado de Trabajo, núm. 37 (junio 2023)*, p. 15 [en línea]: España, Madrid, 2023. <https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2023/Mercado_laboral_jovenes_Num37_Junio_2023.pdf> [Consulta: 24 jun. 2023].

²⁵ ASENJO, A., “España en el Top 10: estos son los países de Europa con más jóvenes universitarios”, [en línea]: Huffington Post. España, Madrid, 2022. <<https://noticiastrabajo.huffingtonpost.es/formacion/educacion/regiones-europa-mas-jovenes-universitarios/>> [Consulta: 22 jun. 2023].

²⁶ GARCÍA, J.R., “Desempleo juvenil en España: causas y soluciones”, *BBVA Research: Documentos de trabajo*, núm. 11/30, 2011, p. 7.

²⁷ SANMARTÍN, O. R., “España es el segundo país de la UE con mayor tasa de universitarios en paro pero hay plazas en carreras con empleo que no se cubren” [en línea]: El Mundo. España, Madrid, 2022, <<https://www.elmundo.es/espana/2022/12/14/6398ba46fdddff0588b45ac.html>> [Consulta: 22 jun. 2023].

puesto de trabajo de baja o mediana cualificación (que se situaba en 2022 en un 35,9% en España, frente al 22,2% de la media de la Unión²⁸), lo que afectará directamente a las posibilidades de empleabilidad de los trabajadores jóvenes con escasa formación, puesto que les apartará de estos puestos que tradicionalmente tendían a ocupar estos últimos, agravando aún más el problema del desempleo juvenil²⁹.

A continuación, también será causante del desempleo juvenil la temporalidad como hemos mencionado anteriormente, lo que provoca que se den ciclos de temporalidad y desempleo constantes³⁰, motivo por el cual se han tomado distintas medidas desde el legislador para reducir la temporalidad, siendo de especial relevancia el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, que aprueba la reforma laboral y que deroga del ordenamiento jurídico el contrato por obra o servicio determinado, que había dado pie a un abuso excesivo de la temporalidad, y, especialmente en jóvenes como ya hemos visto.

Finalmente, no podemos dejar sin mencionar el efecto desánimo. Y es que la compleja situación de acceso mercado de trabajo para los jóvenes, la precariedad a la que les lleva los puestos de trabajo que en la mayoría de supuestos ocupan y el fracaso en las políticas activas de empleo ha provocado en los jóvenes una situación de desafección que ha dado pie a que muchos de ellos busquen oportunidades mejores de empleo fuera de nuestras fronteras, y, *a contrario sensu*, que muchos jóvenes no decidan inmigrar a España con esta misma finalidad (lo que reduce la tasa de población activa); a la vez que provoca que se reduzca la intensidad a la hora de buscar empleo debido a las pésimas condiciones o a los requisitos de acceso a los mismos (lo que incrementa la propensión a estar en periodos largos de inactividad)³¹.

2.4. Políticas activas de empleo adoptadas con el objetivo de revertir la situación.

Para evitar las consecuencias negativas que el desempleo genera ya no solo en la persona del trabajador (menor calidad de vida riesgo de pobreza, desigualdad o exclusión social, imposibilidad de desarrollo profesional, etc.), sino también a la economía en general (inestabilidad social, menor crecimiento económico, entre otras), desde los poderes

²⁸ SERVIMEDIA. “España suma 11 años seguidos como país de la UE con más tasa de trabajadores sobrecualificados” [en línea]: La Vanguardia. España, Barcelona, 2023. <<https://www.lavanguardia.com/economia/20230430/8933009/espana-suma-11-anos-seguidos-pais-ue-mas-tasa-trabajadores-sobrecualificados.html>> [Consulta: 22 jun. 2023].

²⁹ GARCÍA, J.R.: “Desempleo juvenil en España: causas y soluciones”, *BBVA Research: Documentos de trabajo*, núm. 11/30, 2011, p. 8.

³⁰ GARCÍA, J.R.: “Desempleo juvenil en España: causas y soluciones”, *BBVA Research: Documentos de trabajo*, núm. 11/30, 2011, p. 9.

³¹ GARCÍA, J.R.: “Desempleo juvenil en España: causas y soluciones”, *BBVA Research: Documentos de trabajo*, núm. 11/30, 2011, p. 13.

públicos se han ido adoptando diversas actuaciones e iniciativas con el objetivo de ofertar a la juventud un mayor número de oportunidades a través de la creación de empleo elevado, estable y de calidad³². Ahora bien, debido al carácter del sistema normativo español, que se desarrolla en el marco de un Estado descentralizado, encontramos fuentes del derecho que permiten la creación de políticas con tales fines desde varios planos (ya sea estatal, autonómico o local), y ya no solo hay que hablar de las distintas normas emanadas desde dentro de nuestras fronteras, sino que también habrá que estar a lo que se estipule en el plano internacional respecto de aquellos convenios que tengan tal finalidad que suscriba España, junto con las normas que surjan en el marco de la Unión Europea. Todo ello da pie a que sea inabarcable mencionar todas las acciones que se han venido tomando, razón por la cual nos vamos a centrar principalmente en dos, que son las que más relación guardan con el objeto de nuestro estudio.

La primera de ellas, de ámbito estatal, es el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, aprobado en abril de 2021 y financiado con los fondos europeos “Next Generation EU” aprobados para mitigar el impacto de la pandemia del COVID-19. Dicho plan establece una serie de políticas que están destinadas a corregir desequilibrios y afrontar los retos futuros de una sociedad global y digitalizada que transita hacia la economía verde y a responder a los perfiles profesionales que sean necesarios para cubrir la demanda de empleo cualificado que exija dicho sistema. Será en relación a esto último donde quepan las acciones para hacer frente al desempleo juvenil, y que están orientadas a mejorar la empleabilidad y capacidades de los jóvenes a través de una reforma de los distintos modelos educativos y de las políticas activas de empleo para impulsar la formación profesional y el emprendimiento, valiéndose para ello de ayudas e incentivos a la contratación³³. Las políticas más relevantes se han plasmado en la práctica con la reforma laboral aprobada a finales de 2021, que ha modificado el régimen de los contratos formativos para responder a este objetivo de impulsar la formación profesional y que ya veremos más adelante la importancia que le ha dado el legislador a los mismos como fin fundamental para hacer frente al gran reto de combatir el desempleo juvenil, la reforma del sistema de formación profesional aprobada con la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, o el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, que establece una serie de incentivos en la contratación y que entrará en vigor este mismo año al comenzar septiembre.

³² GÓMEZ SALADO, M.Á., “El empleo de los jóvenes: un análisis de las políticas de empleo juvenil en el ámbito local”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 206, 2018, p. 9.

³³ HERNÁNDEZ BEJARANO, M., “Una aproximación al problema del desempleo juvenil en España”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 10, núm. 3, 2022, pp. 278-279.

La siguiente medida que creo que es relevante mencionar es el Sistema de Garantía Juvenil. Es una medida adoptada por el Consejo Europeo en abril de 2013 a raíz de una propuesta de la Comisión Europea como consecuencia de las elevadas tasas de desempleo juvenil en el marco comunitario debido a la crisis económica de 2008, situación que suponía un riesgo al modelo de bienestar social europeo, y que más que una política activa, se podría considerar más como una reforma estructural, ya que ha requerido para su plena incorporación la reforma de los servicios públicos de empleo de los distintos Estados miembros, y que consiste en un compromiso de aquellos países que conforman la Unión de asegurar que los menores de veinticinco años reciban, en el plazo máximo de cuatro meses desde que comiencen a estar en situación legal de desempleo, o desde que hayan finalizado sus estudios, o bien una oferta de trabajo de calidad coherente con su nivel de estudios, su experiencia o su capacidad productiva; o un programa de formación profesional o un periodo de prácticas para continuar con sus estudios³⁴.

España asumió el compromiso en diciembre de 2013, a través del Plan de Implementación de la Garantía Juvenil, en virtud del cual tenían lugar distintas ofertas laborales (de una duración mínima de seis meses) o de formación (teniendo prioridad aquellas destinadas a los idiomas y a las tecnologías de la información y la comunicación) destinadas a aquellos menores de veinticinco años que iniciaran su situación de desempleados o hubieran terminado sus estudios, sin que puedan pasar más de cuatro meses en ambos casos (extendiéndose hasta los veintinueve años cuando la tasa de desempleo superase el veinte por ciento)³⁵, para lo cual habrá que estar inscrito en el Sistema de Garantía Juvenil, teniendo que reunir los siguientes requisitos para ello: tener la nacionalidad española, o ser ciudadano de la UE o de los estados parte del Acuerdo Económico Europeo o de Suiza, o tener la autorización para residir y trabajar si se es extranjero, o aportar una Autorización de los Servicios de Protección de Menores de la Comunidad Autónoma que justifique el acceso en el caso de ser una persona menor no acompañada; se requiere también, en relación con este requisito, estar empadronado en cualquier localidad española; por supuesto, también será requisito estar en edad legal de trabajar (ser mayor de dieciséis años) y no superar la edad máxima establecida en el momento de solicitar la inscripción; tampoco se podrá haber trabajado en el día natural anterior a la fecha de presentación de la solicitud ni haber recibido acciones educativas o formativas; y, por último, se habrá de presentar una declaración expresa de tener interés de

³⁴ ESCUDERO VASCONEZ, V.; LÓPEZ MOURELO, E., “El Sistema de Garantía Juvenil en Europa: Características, desarrollo y desafíos”, *Revista de Economía ICE*, núm. 881, 2014, p. 84.

³⁵ RODRIGUEZ, C.; RAMOS, J., “El sistema español de Garantía Juvenil y Formación Profesional Dual en el contexto de la Estrategia Europea de Empleo”, *ICEI: Working Paper 05/15*, 2016, p.11.

participar en este sistema, o, en caso de ser demandante de empleo, bastará con inscribirse en los servicios públicos de empleo³⁶.

Además de estas medidas principales, el Plan también reconocía un catálogo de actuaciones que se englobaban en cuatro grandes grupos: la mejora de la intermediación (que incluían la modernización de los servicios públicos de empleo, la creación de un portal único o la puesta en marcha de programas de intermediación educación-empleo), la mejora de la empleabilidad (que suponía la creación del programa de segunda oportunidad para reincorporar a personas que han abandonado los estudios al sistema educativo, y otras iniciativas que revestían la importancia de la formación y de la aplicación práctica de la misma), el favorecimiento de la contratación (con reducciones a las cotizaciones y el establecimiento de incentivos y ayudas para el empleo) y el favorecimiento del emprendimiento (con una tarifa plana para autónomos o la implantación de la segunda oportunidad para que aquellos que se den de baja en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos puedan acceder a la prestación por desempleo siempre que no transcurran cinco años)³⁷.

Recientemente se ha aprobado por acuerdo del Consejo de Ministros el “Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para personas jóvenes”, que tiene como fin principal el mejorar la cualificación de los jóvenes para que adquieran las aptitudes técnicas y profesionales necesarias para acceder al mercado de trabajo, y que se concretará principalmente en los siguientes pilares: emprendimiento para personas jóvenes afectadas por la crisis sanitaria de 2020; la igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad; un papel preponderante a la formación; la creación del programa de primera experiencia profesional; la reincorporación al mercado laboral de los jóvenes que no buscan empleo porque creen que no lo encontrarán, o acciones de empleo para personas del colectivo LGTBI. Este plan está inmerso en el Plan Estratégico Juventud Avanza, que agrupa el conjunto de políticas destinadas a solucionar el problema del desempleo juvenil y que destinará la mayor cantidad presupuestaria hecha en la serie histórica para acciones de empleo joven³⁸, siendo otra de las razones que nos hacen ver el interés del legislador de reforzar el carácter formativo como medio principal para reducir el desempleo.

³⁶ Servicio Público de Empleo Estatal. *¿Qué es Garantía Juvenil?* [en línea]: España, Madrid. <<https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil/que-es-garantia-juvenil.html>> [Consulta: 23 jun. 2023].

³⁷ RODRIGUEZ, C.; RAMOS, J., “El sistema español de Garantía Juvenil y Formación Profesional Dual en el contexto de la Estrategia Europea de Empleo”, *ICEI: Working Paper 05/15*, 2016, pp. 13-14.

³⁸Servicio Público de Empleo Estatal. *Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027* [en línea]: España, Madrid, 2021. <<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.html?folder=/2021/Junio/&detail=Plan-de-Garantia-Juvenil-Plus-2021-2027>> [Consulta: 23 jun. 2023].

Este sistema de ámbito comunitario ha resultado en la práctica de lo más fructífero, suponiendo una reducción en siete años de casi dos millones de jóvenes que ni estudiaban ni trabajaban (los denominados “ninis”) y provocó que en febrero de 2020 se diera la cifra de desempleo juvenil más baja de la historia de esta organización supranacional (14,9%), además de que más de veinticuatro millones de jóvenes inscritos en estos sistemas habían aceptado una oferta de empleo o de formación. Ello propició que, debido a que la crisis provocada por la Pandemia del COVID-19 seguía afectando especialmente a los trabajadores jóvenes, todos los Estados que conforman la Unión se comprometieran a aplicar la Recomendación del Consejo de octubre de 2020, en el cual se incluía una propuesta de Garantía Juvenil reforzada, cuya finalidad es la de atender a los jóvenes en riesgo de desempleo que no consiguen entrar al mercado de trabajo, siendo la principal característica de dicha Recomendación la ampliación del rango de edad hasta los veintinueve años³⁹.

Finalmente, podemos observar como el legislador español ha incidido en que la Garantía Juvenil sea uno de los medios principales en la contratación juvenil, en tanto que con la aprobación del reciente Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, se ha reconocido en la Disposición adicional primera una bonificación en la cotización durante el primer año de vigencia de esta norma (prorrogable por dos años si lo permitiera la disponibilidad financiera del Programa Operativo de Empleo Juvenil vigente) a aquellas empresas que formalicen un contrato indefinido con una persona joven menor de treinta años con baja calificación (es decir, que no hayan alcanzado la segunda etapa de la Educación Secundaria) y que esté integrado en este sistema de doscientos setenta y cinco euros al mes durante tres años.

3. EL DERECHO A LA FORMACIÓN. UNA VÍA FUNDAMENTAL EN LA EMPLEABILIDAD Y EN LA PROFESIONALIZACIÓN.

3.1. Planteamiento y regulación.

No es un dato sorprendente el hecho de que la contratación juvenil se vea condicionada a la circunstancia de que la entrada en el mercado laboral de los jóvenes se hace sin experiencia previa. Esto provoca que, en un contexto en el que ya se dificulta la inclusión en el mercado de trabajo para la población menor de treinta años, más

³⁹ Comisión Europea. *Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. Refuerzo de la Garantía Juvenil* [en línea]: Bélgica, Bruselas. <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=es>> [Consulta: 23 jun 2023].

complicada sea para aquellos que carecen de un nivel bajo de formación. En España, además, debido a la alta temporalidad del modelo de relaciones laborales se agrava más este problema, debido a que el elevado nivel de rotación laboral de personal desincentiva la inversión en formación tanto al empleador como al trabajador⁴⁰. Es por ello, y por la necesidad del propio mercado de actualizarse a un mundo en constante cambio con el desarrollo de la tecnología y la digitalización, por lo que los poderes públicos deben establecer políticas educativas y de empleo que estén destinadas a formar a los trabajadores en activo (actualizando así su titulación o su noción sobre el oficio que ejerce), o a los futuros trabajadores (alcanzando los niveles formativos exigibles para desenvolverse en un puesto de trabajo y a las exigencias patronales)⁴¹, algo que también será beneficioso para las empresas desde el punto de vista de mejora de su competitividad, productividad y eficiencia.

La formación, por tanto, tiene varias finalidades: el principal está en la mejora de la empleabilidad, debido a que una persona formada está en mejor posición para acceder a un empleo de mayor calidad y a mantenerse en el mismo. En segundo lugar, a través de ella se intenta salvaguardar la igualdad y la no discriminación, ya que a través de la misma aquellos sujetos que demanden empleo y que, por condiciones ajenas a las necesidades del mercado (ya sea por razón de edad, género, orientación sexual, nacionalidad, entre otras), tengan dificultades para acceder a un puesto de trabajo, puedan mitigar este efecto discriminatorio. Finalmente, se plantea como un mecanismo de protección social, y por ello las tendencias legislativas de carácter formativo tienen como objetivo la aplicación de la misma a aquellos colectivos más vulnerables con el fin de reducir las barreras sociales que dificultan su desarrollo personal, como pueden ser las personas con discapacidad, o en riesgo de exclusión social, o de la tercera edad. El impacto por tanto que se busca generar con la misma ha provocado que la formación, sobre todo en los últimos años, esté en el centro de las políticas activas de empleo, tanto es así que se ha reconocido la misma como un derecho humano fundamental, concretándose como tal tanto por las distintas organizaciones de Derecho Internacional (como la Organización Internacional del Trabajo, Naciones Unidas o la Unión Europea), como en las Constituciones de distintos Estados (como por ejemplo, Alemania, España o Italia; y fuera del espacio europeo, también se reconoce así en Argentina, Brasil o México)⁴².

⁴⁰ Exposición de motivos del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

⁴¹ FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Los contratos de trabajo formativos en prácticas*, Tirant lo Blanch, Valencia 2014, p. 31.

⁴² ERMIDA URIARTE, O., "Trabajo decente y formación profesional", *Boletín Cinterfor: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, núm. 151, 2001, pp. 14-16.

Pues bien, con respecto al marco internacional tenemos que destacar en primer lugar la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, aprobada en el año 2000 y que reconoce explícitamente en el artículo 14 el derecho fundamental a la formación personal y permanente; y en el artículo 28 de forma implícita, ya que este reconoce el derecho a la negociación y acción colectiva, y la formación en una de las manifestaciones que pueden surgir a través de este derecho. También se contempla la formación profesional en el marco de la Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión, de 26 de abril de 2017, sobre el pilar europeo de derechos sociales), a través del Pilar número uno sobre Educación, formación y aprendizaje permanente como un derecho universal para mantener o adquirir las competencias suficientes para desenvolverse en el ámbito del trabajo; y, a su vez, en el pilar número 5 sobre Empleo seguro y adaptable desde una perspectiva de igualdad en el acceso a la formación, con la finalidad de favorecer a aquellos colectivos a los que se les impongan más impedimentos a la hora de conseguir un puesto de trabajo decente. A su vez, en el ámbito del Derecho Derivado europeo, debemos destacar especialmente la Directiva 2019/1152/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, que otorga a los trabajadores el derecho de información sobre los elementos más trascendentales que conforman la relación laboral (entre los que figura todo lo relativo a la formación y que analizaremos con más detenimiento en el siguiente apartado), y que otorga a la formación laboral obligatoria las notas de gratuidad, de computarse como tiempo de trabajo efectivo, y de ejecución preferentemente durante la jornada de trabajo. Ya fuera de la esfera comunitaria pero dentro del plano internacional destacan principalmente los Convenios 140 y 142 de la OIT. El primero de ellos, aprobado en 1974 y ratificado por España cinco años después ha establecido la retribución con una prestación económica adecuada de la licencia concedida a los trabajadores, con fines educativos y una duración determinada realizado durante la jornada de trabajo, ya sea de formación profesional a cualquier nivel; de educación general, social o cívica; o de educación sindical. Por otra parte, el Convenio 142 sobre el desarrollo de los recursos humanos de 1975 (en vigor desde 1977) constituye un mandato a los distintos agentes que intervienen en los mercados de trabajo para la adopción de políticas y programas completos y coordinados de carácter orientativo y de formación profesional⁴³.

⁴³ Comisiones Obreras (CCOO), *Interpretación jurídica del derecho a la formación. Análisis de las sentencias en esta materia* (julio, 2020) [en línea]: España, Madrid, 2020 pp. 2-3. <<https://www.ccoo.es/4e7012aba2b3d885f026738ae23ce42d000001.pdf>> [Consulta: 24 abr. 2023].

Como hemos mencionado anteriormente, también se ha venido recogiendo en el ámbito de multitud de constituciones de diferentes Estados de distintos continentes la formación como derecho fundamental, entre ellos el nuestro, que la ubica dentro de los que se recogen como derechos y deberes de los ciudadanos en la Sección Segunda del Capítulo Segundo del Título I de la Norma Magna de 1978, en su artículo 35.1, cuando dispone que los españoles tienen derecho a la promoción a través del trabajo. Con esta afirmación, la gran mayoría de la doctrina viene interpretando que este artículo está relacionado con la idea del estado social que aparece en el apartado primero del primero de los preceptos que establece la Constitución Española (CE), y que se vincula a su vez con la idea de dignidad que ofrece el artículo 10.1 y con el propio derecho a la educación del artículo 27 de esta misma norma. De todo ello se deduce que la intención del constituyente cuando decidió incluir este derecho, era la de garantizar el derecho de los trabajadores a poder prosperar respecto de la posición laboral que fue asumida al comienzo de la relación laboral tras la firma del contrato de trabajo y alcanzar un desarrollo profesional que le posibilite el acceso a un puesto de trabajo que le ofrezca unas mejores condiciones; y que para conseguir todo ello, el mecanismo fundamental que se les tiene que ofertar a los trabajadores, tanto desde el propio Estado, como desde la empresa que le tiene contratado, es el derecho a una formación profesional, que estará evidentemente relacionada con la idea de educación y que, por tanto, tendrá por objeto según la exigencia del segundo apartado del artículo 27 el desarrollo de la personalidad humana, y que, respecto de este ámbito, se volcará en el desarrollo de su profesionalidad, con todo lo que ello conlleva y que acabamos de referenciar. A su vez, la formación vuelve a aparecer en la redacción constitucional en el Capítulo siguiente, al encajarla como principio rector de la política social y económica para los distintos poderes públicos en el marco del artículo 40.2, que les encarga la función de fomentar políticas que garanticen la formación y la readaptación profesional, lo que implica que se realicen planes de formación para la población activa, tanto la empleada como la desempleada, que tengan como finalidad el desarrollo profesional de los mismos para que éstos puedan conseguir acceder a un empleo o a obtener mejores condiciones laborales⁴⁴; y, al mismo tiempo, deriva a que existan otros métodos a través de la contratación en los cuales se compatibilizan trabajo y formación de forma simultánea, mientras también mejora la competitividad de las empresas.

⁴⁴ POQUET, R., “El derecho a la formación profesional del trabajador”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 8, 2013, p.3.

3.2. Contenido y tutela del derecho a la formación aplicado a la legislación laboral española.

Pese a no ser necesario una plasmación legislativa de este derecho, por la facultad de derecho fundamental que se le otorga a la formación desde el plano constitucional, la misma regulación, o desde luego un planteamiento bastante similar, se ve plasmado en la legislación laboral, dentro del apartado b) del artículo 4.2. del Estatuto de los Trabajadores (ET), aunque este precepto concreta aún más el contenido constitucional, incluyendo la formación dirigida a la adaptación del trabajador a las modificaciones que tengan lugar en su puesto de trabajo y los planes y acciones formativas que tengan como objetivo ampliar su capacidad profesional y, con ello, su empleabilidad. Este reconocimiento a la formación se desarrolla dentro del mismo texto legal en el artículo 23, donde se ven reconocidos una serie de derechos, que se concretarán a raíz de lo pactado a través de la negociación colectiva (como dispone el segundo apartado de este mismo precepto) que intentan facilitar al trabajador que pueda conseguir ese objetivo de formación, que se traducen en permisos [arts. 23.1 a), c) y d) y 23.3 ET: tanto para acudir a exámenes de estudios para la obtención de un título académico o profesional, como para ya el ámbito profesional], y readaptaciones en el puesto de trabajo, bien sea a través de adaptaciones de jornada [arts. 23.1 b) ET], o si fuera posible, a elegir turno o a teletrabajar [art. 23.1 a) ET]; sin dejar de hacer mención a la formación en el marco de la contratación, en las excedencias, en los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) o en los despidos colectivos.

En primer lugar, vamos a mencionar los permisos para ejercitar el derecho a la formación. Desde la ley, como consecuencia de ese mandato del artículo 40.2 CE a los poderes públicos para que promuevan el acceso a la formación para el empleo, se disponen cuatro preceptos que originan el nacimiento de cuatro permisos destinados a tal fin. El primero de ellos, recogido en el apartado a) del ya mencionado artículo 23 ET (que responde a la integración en nuestro ordenamiento jurídico del Convenio 140 de la OIT sobre la licencia pagada de estudios del que hemos hablado anteriormente) que otorga a los trabajadores cuyas relaciones laborales están sujetas a dicha legislación el derecho a un permiso de trabajo retribuido, para toda la jornada laboral y de aplicación directa, para asistir a exámenes de titulaciones académicas o profesionales (sin que necesariamente tengan carácter oficial) que se vengán cursando con regularidad, que ocupará toda la jornada laboral del día del examen y no solo las horas de duración del mismo, y que la jurisprudencia [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STS) de Castilla y León de 23 de febrero de 2006] ha extendido para la obtención del permiso de conducir de su

modalidad C, D y E⁴⁵. Si bien, aunque esta sea la concepción doctrinal y jurisprudencial mayoritaria (puesto que se considera que dicho permiso tiene coherencia con los convenios provenientes de la OIT ratificados previamente, así como, como, por ejemplo, la STSJ de la Comunidad Valenciana, de 30 de septiembre de 2019, que considera que la fecha en la que se concrete un examen es completamente ajena a la voluntad del solicitante del permiso), cabe añadir que se han presentado tesis que defendían la no-remuneración de dichos permisos por no encontrarse dentro de los que, por definición legal, vienen así recogidos en un precepto del Estatuto dedicado para ellos (el artículo 37 ET), entendiéndose como una voluntad del trabajador, dejando que fuera la negociación colectiva la que determinara la cifra que le correspondería al trabajador por acogerse a ese permiso; ello se debe a que dicho Convenio que estamos mencionando solo expresa que la licencia de estudios ha de ser pagada, pero en ninguna parte de su articulado se hace una referencia a la cuantía que deben abonar o bien los empresarios o bien el Estado. Todo ello se ha resuelto con la interpretación judicial que, a colación con lo dispuesto en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores (principio *in dubio pro operario*), viene diciendo que no tendría sentido que desde los Estados se fomente la formación si en la práctica no se accede a la misma por suponer para el trabajador una pérdida de ingresos, por lo que dicho permiso debe ser retribuido, y dicha cantidad debe corresponder a los conceptos salariales obtenidos en la jornada ordinaria⁴⁶. También ha sido objeto de debate este artículo con lo que respecta a la aplicación del mismo para los trabajadores con un contrato de carácter temporal, y que recientemente se ha determinado que estos trabajadores tendrán derecho a disfrutar de éste en los términos que establezca en convenio colectivo que les sea de aplicación y en las mismas condiciones que los trabajadores fijos, ya que no existe una justificación racional para que no se les aplique este permiso⁴⁷.

El siguiente de los permisos es el reconocido en el art. 23.1 c), que establece la posibilidad de acceder a los “*permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo*”. Esa formación o perfeccionamiento profesional que promete dicho precepto no requiere que esté ligado con la actividad de la empresa, sino que está más vinculada con la idea de formación voluntaria del trabajador para su personal desarrollo profesional sin el requerimiento de estar vinculado a la empresa, por lo que dicho permiso

⁴⁵ CCOO: *Interpretación jurídica del derecho a la formación. Análisis de las sentencias en esta materia (julio, 2020)* [en línea]: España, Madrid, 2020 p. 9. <<https://www.ccoo.es/4e7012aba2b3d885f026738ae23ce42d000001.pdf>> [Consulta: 24 abr. 2023].

⁴⁶ POQUET, R., “El derecho a la formación profesional del trabajador”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 8, 2013, pp. 7-8.

⁴⁷ Sentencia del Tribunal Supremo (STS) 835/2022, de 18 de octubre.

no será retribuido siempre y cuando, como decimos, la formación a la que se someta el trabajador fuera en beneficio propio, y no porque deriva de una imposición del patrón sobre quien recaerá el beneficio de dicha formación, que en esos casos las horas de formación sí que tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo⁴⁸.

Si bien, en el párrafo siguiente del artículo 23 sí que viene establecido un permiso que está en relación con la actividad que realiza el trabajador en la empresa, y es que el apartado d) recoge el derecho de los trabajadores a recibir la formación requerida para su adaptación a las modificaciones que tengan lugar en su puesto de trabajo, la cual se considerará tiempo de trabajo efectivo y tendrá que ser financiada por la empresa (sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación).

El último de los permisos reconocidos legalmente es la bolsa de veinte horas retribuidas acumulables por un periodo de hasta cinco años (es decir, el permiso podrá durar como máximo cien horas). Este permiso ve la luz a raíz de la reforma laboral aprobada por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, con el objetivo de darle una mayor relevancia a la formación, horas que estarán destinadas a obtener formación relacionada con la actividad de la empresa (lo que quiere decir que no tiene que necesariamente orientarse dicha formación a su propio puesto de trabajo siempre que ésta guarde relación con la actividad empresarial), formación que se adecuará a lo establecido como resultado de la negociación colectiva, o, en defecto de la misma, a lo que resulte del pacto entre el empleado y empresario, para aquellos trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa que reconoce el apartado tres del mencionado art. 23 ET, sin que pueda sustituirse por la obligación de formación que tiene que dar el empresario alegando este derecho (es decir, que no computará a efectos de este permiso aquella formación que el empresario tenga la obligación de impartir, como puede ser por ejemplo la que respecta a los riesgos laborales).

Este mandato se ha de plasmar también en la negociación colectiva, como se indica el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de 30 de enero de 2012; si bien, la realidad ha demostrado que pese a que los convenios colectivos podrían ser un cauce bastante idóneo para la creación de programas específicos de formación profesional (así por ejemplo queda regulado en el artículo 19 del convenio colectivo de la limpieza de edificios y locales de Valladolid y provincia para los años 2022-2025), los convenios más actuales apenas tienen un apartado dedicado a la formación, reconociendo únicamente la adhesión a los planes de formación existentes en el marco del Servicio Público de Empleo

⁴⁸ POQUET, R., “El derecho a la formación profesional del trabajador”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 8, 2013, p.9.

o semejantes (como el artículo 50 del convenio de la industria siderometalúrgica de la provincia de Valladolid de 2020-2022, o en algunos casos, incluso ni siquiera reflejan la formación en el convenio, por lo que serán de aplicación las disposiciones legales o los pactos entre empresa y trabajador (como por ejemplo el convenio colectivo de piscinas e instalaciones acuáticas de Salamanca de 2020-2023).

Para finalizar con respecto a los permisos, hemos de mencionar, que en relación a estos, existe en el ordenamiento jurídico laboral, dentro de la protección frente a los despidos por causas objetivas que promete el artículo 52 ET, en el apartado b) de éste la imposibilidad de ejercitar un despido objetivo por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas razonables en su puesto de trabajo sin que previamente el empresario ofrezca al trabajador un curso retribuido que esté enfocado en esas transformaciones a las que debe adaptarse, y sin que pase un tiempo mínimo prudencial de dos meses desde la producción del cambio o desde la finalización del curso. En este sentido, la jurisprudencia ha añadido otros requisitos, como por ejemplo que las readaptaciones respondan a una justificación objetiva de la empresa para que vea luz la procedencia del despido⁴⁹. Por último, es relevante mencionar que, si un trabajador decide no asistir al curso de formación, habrá que seguir independientemente de ello los requisitos de ofrecerlo y esperar dos meses desde la modificación, y que, tras ello, se constate la inadaptación del trabajo, y por tanto, el despido objetivo se calificará judicialmente como procedente⁵⁰.

En segundo lugar, y concretado a su vez en el mismo artículo que los permisos con fines formativos, el apartado a) del artículo 23 prevé el derecho a elegir el turno de trabajo más conveniente para poder acceder a la formación que se curse con regularidad (en los mismos términos ya vistos para el permiso para concurrir a exámenes) independientemente de que sean fijos o rotatorios según la tendencia jurisprudencial más actual⁵¹, si así se ha traducido de esta manera la facultad de organización dentro del poder de dirección del empresario. Si bien, este precepto ha generado dudas puesto que no se especifica sobre qué se tiene preferencia para elegir turno, si respecto a los intereses organizativos del empresario o respecto del resto de trabajadores que no tengan un interés personal en el turno de trabajo, o que, teniéndolo, esté amparado en un grado menor que este derecho; por todo ello, recurrente jurisprudencia viene reconociendo al eficacia de este derecho frente a ambas situaciones, sin que quepa la oposición del resto de compañeros a esta

⁴⁹ STSJ de Madrid, de 9 de enero de 2014.

⁵⁰ STSJ de Andalucía, de 12 de noviembre de 2002.

⁵¹ STS de 25 de octubre de 2002.

elección⁵² salvo que, como decimos, exista otro interés jurídicamente protegido de forma similar, en cuyo caso se tendrá que hacer la respectiva ponderación de derechos y encontrar una fórmula que cumpla con este derecho, lo que podría dar pie a que el trabajador en búsqueda de formación se acoja al derecho a la adaptación de la jornada⁵³ (del que hablaremos a continuación) sin que pueda ser limitado sin justificación razonable y sin olvidar que será el empresario quien, dentro de su poder de dirección, sea quien fije el puesto asignado al trabajador sujeto a formación dentro del turno escogido por él.

Como avanzábamos antes, junto con la elección de turno existe la posibilidad en el apartado b) del recurrente artículo 23 de adaptar “*la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional*”. Esta mención legal del término adaptación da pie, según la doctrina, a que se empleen distintas soluciones que tengan como respuesta la misma finalidad (reducciones de jornada, horarios flexibles, modificación de un contrato indefinido a uno a tiempo parcial, entre otras), sin perjuicio de lo cristalino de la ley al establecer que necesariamente para poder acceder a este derecho el curso ha de ser de formación profesional y no académica⁵⁴. En el caso de que un trabajador se acogiera a cualquiera de estas dos modalidades se acogiera a uno de estos permisos y fuere despedido por ello puede derivar en la calificación del despido como nulo por la concepción de la formación como un derecho fundamental.

En tercer lugar, podemos hablar del derecho a la formación dentro de la propia contratación, ya que nuestro ordenamiento jurídico laboral está caracterizado por la existencia de distintas modalidades contractuales entre empresario y trabajador que permitan la flexibilidad en la relación laboral por ambas partes. Dentro de las distintas modalidades contractuales, y sin entrar en el aspecto de los contratos formativos, puesto que nos centraremos en ello de forma mucho más profunda más avanzado el proyecto, se dispone desde el Estatuto de los Trabajadores distintos mandatos para que se favorezca desde la negociación colectiva o desde la órbita de los poderes del empresario la progresión y movilidad profesionales en distintas modalidades de contratación o de modalidades de ejecución del trabajo, como puede ser en el artículo 12.4 f) ET para los contratos a tiempo parcial, en el apartado octavo del artículo 15 para los contratos temporales, o para los contratos que se enmarcan en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, en virtud

⁵² STSJ de Andalucía, de 18 de junio de 1999.

⁵³ POQUET, R, “El derecho a la formación profesional del trabajador”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 8, 2013, p. 11.

⁵⁴ POQUET, R, “El derecho a la formación profesional del trabajador”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 8, 2013, p. 13.

de lo dispuesto en el artículo 8.3⁵⁵. No nos podemos olvidar, y menos después del peso que se le ha dado a los mismos tras la convalidación del Real Decreto-ley que aprueba la última reforma laboral, de los contratos fijos-discontinuos (art. 16 ET), los cuales tienen relevancia a su vez en este tema del derecho a la formación, puesto que, se establece que en los momentos de inactividad se consideran aquellos trabajadores sujetos a esta modalidad contractual como un colectivo prioritario en el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. Además, en el marco de lo establecido por contrato de trabajo, se prevé una limitación a las posibles decisiones de movilidad funcional que tome el empresario para con la persona que tenga interés en formarse, ya que el artículo 39.1 ET topa el poder de dirección del empresario, que tendrá que tener en cuenta que la movilidad funcional “*se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador*”, por lo que el peso de la formación supondrá que el empresario deberá respetar la misma a la hora de ordenar nuevas funciones que no fueron inicialmente pactadas para proteger la profesionalidad adquirida y el interés de su propia progreso y vida profesional⁵⁶.

La siguiente plasmación del derecho a la formación profesional tiene lugar en el espacio del periodo de excedencia, dentro del marco del artículo 46 ET se prevé la posibilidad de que el trabajador suspenda su contrato de trabajo a través de la excedencia, bien de manera forzosa (cuando el trabajador tiene que asumir un cargo público o sindical), voluntaria (por motivos personales que no es obligatorio explicar al empresario) o para el cuidado de hijos o familiares. Aquellos trabajadores que se sujeten a una excedencia, pese a tener suspendido, como decimos, su contrato de trabajo, tienen derecho a ser convocados por su patrón a los cursos de formación profesional que este planifique, en igualdad de condiciones que el resto de sus trabajadores, como consecuencia del principio de no discriminación en el empleo por cuenta ajena⁵⁷.

Además, como la excedencia puede ser voluntaria, nada impediría al trabajador acceder a este recurso si decidiera ejercitar su derecho a la formación y el resto de los instrumentos que se ofrecen desde el ordenamiento jurídico-laboral fueran insuficientes (porque el trabajador necesitara de más tiempo para la preparación de los exámenes y no pudiera compatibilizarlo con el trabajo, por ejemplo). Si bien, el perjuicio de este recurso es

⁵⁵ POQUET, R, “El derecho a la formación profesional del trabajador”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 8, 2013, p. 14.

⁵⁶ POQUET, R, “El derecho a la formación profesional del trabajador”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 8, 2013, p. 15.

⁵⁷ Artículo 9.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación: “No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, (...) así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo”.

que el trabajador requerirá de al menos un año de antigüedad en la empresa y que podrá aguantar en esta situación entre cuatro meses y cinco años, sin poder cobrar la prestación por desempleo durante ese periodo de tiempo. Además, no tendrá derecho a la reserva en su puesto de trabajo, sino que tendrá un derecho de preferencia de ingreso si hay una vacante similar en la empresa⁵⁸.

Otra vía a través de la cual se concreta el derecho a la formación profesional es a través del mecanismo del Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), los cuales, pese a su creación en el año 2010, cobraron realmente importancia a raíz de la Pandemia del COVID-19, como un medio a través del cual la empresa podrá reducir la jornada de trabajo o suspender el contrato de trabajo, todo ello de forma temporal, debido a causas económicas, técnicas organizativas o de producción o de fuerza mayor⁵⁹. Debido a todo ello, fue uno de los campos que se retocó a raíz de la aprobación de la reforma laboral con el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre. En ese texto legal, se pone sobre la mesa la posibilidad de flexibilizar las relaciones laborales ante posibles contingencias que acontezcan en el marco de la economía nacional o de la empresa a la vez que se garantiza la estabilidad en el empleo de los trabajadores, su formación y su recualificación profesional⁶⁰.

Centrándonos en esto último por ser uno de los objetivos que estamos persiguiendo durante esta investigación, antes de dicha reforma ya existía en el Estatuto un mandato destinado a desarrollar actividades destinadas a la formación de los trabajadores afectados por esta situación, con el matiz de que dichas actividades tenían que estar relacionadas con la actividad profesional desempeñada por el empleado. Con la nueva reforma, se concreta en el segundo párrafo de la letra d) del artículo 47.7 de la norma laboral y en su Disposición adicional vigesimoquinta todo lo que ya venía establecido con anterioridad, siendo con la nueva regulación prioritaria la formación relacionada con la actividad, pero también se cubren otras necesidades de formación como la relacionada con la digitalización. Dicha formación habrá de ofrecerse durante el tiempo que esté vigente la suspensión del contrato de trabajo o durante la reducción de jornada, siendo posible para este último caso que la formación se ofrezca en el periodo de jornada reducida o en tiempo de trabajo, respetándose siempre los periodos de descanso, y percibiendo las empresas a cambio un incremento en el crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada financiado por el Servicio Público de Empleo (cuatrocientos veinticinco euros por persona si el tamaño de la empresa no supera los diez trabajadores;

⁵⁸ Apartados 2 y 5 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

⁵⁹ Artículo 47.1. ET.

⁶⁰ Exposición de motivos III c) del 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.

cuatrocientos si oscila entre diez y cuarenta y nueve empleados, y trescientos veinte si supera los cincuenta)⁶¹.

Finalmente, también está presente la formación en el despido colectivo, el cual se encuentra recogido en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, y, por la lesividad que supone al abarcar a un número elevado de trabajadores, desde este mismo precepto se prevé en su segundo apartado que la formación tendrá que ser un tema que ha de estar más que presente en el periodo de consultas que se exige como requisito previo a la ejecución de este tipo de despido. De este modo, viene recogido que se deberán negociar con los representantes de los trabajadores medidas que atenúen dicho despido, como puede ser la recolocación de los trabajadores propuestos en el despido, o emprender con ellos acciones de formación o reciclaje profesional para mejorar su empleabilidad. Además, si el despido afectara a más de cincuenta trabajadores, los trabajadores afectados por el mismo se verán beneficiados de un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas que deberá durar un mínimo de seis meses y que se verá enfocado en la formación y orientación profesional⁶².

4. EL DERECHO A LA FORMACIÓN EN EL TRABAJO DE LOS JÓVENES. LOS CONTRATOS FORMATIVOS COMO MEDIDA ESTRELLA PARA COMBATIR EL DESEMPLEO.

Dentro de la variedad de propuestas sobre las que se ha ido apostando desde los poderes públicos a lo largo de la historia democrática de este país, hemos decidido enfocar en esta investigación sobre cómo la formación en el trabajo puede ser una de las vías a partir de las cuales empieza a caer la curva de desempleo juvenil, y así también lo creen diversos organismos internacionales como puede ser la Organización Internacional del Trabajo, que ya desde el año sesenta y dos estableció en su Recomendación 117 que *“la formación es un medio de desarrollar las aptitudes profesionales de una persona teniendo en cuenta las posibilidades de empleo y de permitirle hacer uso de sus capacidades como mejor convenga a sus intereses y a los de la comunidad; la formación debería tender a desarrollar la personalidad, sobre todo cuando se trata de adolescentes”*⁶³.

Pese a que tener un nivel educativo adecuado y actualizado posiciona en un escaño superior dentro de la posibilidad de conseguir un empleo a aquellos trabajadores que lo tienen, como hemos visto a lo largo del desarrollo del estudio, este factor no asegura la

⁶¹ Artículo 9.7 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

⁶² Apartado 10 del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.

⁶³ POQUET, R. “El derecho a la formación profesional del trabajador”. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 8, 2013, p.2.

permanencia en dicho puesto de trabajo, como tampoco el acceso a un empleo de calidad, sino que la situación actual en la que nos encontramos nos presenta un panorama en el que más bien que los que cuentan con una titulación acreditativa ocupan puestos que deberían ocupar los menos cualificados, y estos últimos carecen de apenas oportunidades si quiera de acceder a un empleo; lo que significa que el título no supone por sí mismo un grado de formación necesaria para adaptarse a las exigencias de un mercado de trabajo bastante poco garante en cuanto a contratación juvenil se trata, pasando por tanto a ser la experiencia la nota que supone la distinción a la hora de elevar las posibilidades de acceso y permanencia a un puesto de trabajo no precario para la población trabajadora de menor edad, sobre todo si la misma está relacionada con la formación⁶⁴.

Es por todo ello que desde las más recientes reformas laborales (y, en especial, la que se aprueba con el Real Decreto-ley 32/2021) se ha apostado desde los poderes públicos por una política activa de empleo destinada a la inclusión de los jóvenes en el mercado laboral a través de la obtención de práctica profesional compatibilizada con sus estudios o tras la finalización de los mismos. Así mismo se concibe la formación también desde la perspectiva europea como un pilar fundamental a la hora de hacer frente al desempleo y para la consecución de un empleo de calidad; así por ejemplo se ha demostrado recientemente a partir de la Recomendación (UE) 2021/402 de la Comisión Europea, de 4 de marzo de 2021, sobre un apoyo activo eficaz para el empleo tras la crisis de la COVID-19 (EASE), en la que, para paliar los efectos que ha tenido la Pandemia con respecto al mercado laboral, se recomienda a los Estados miembros utilizar los incentivos a la contratación, entre los cuales debe haber un fuerte componente de formación⁶⁵. Siguiendo este cauce, se prevé en nuestro ordenamiento jurídico distintos medios a través de los cuales aplicar este enfoque teórico-práctico para intentar reducir esa tasa de desempleo juvenil que arrastramos desde hace década y media.

4.1. La Formación Profesional en el marco del Sistema Educativo.

Uno de los pilares que estructuran el Sistema Educativo español es la Formación Profesional (FP). La Formación Profesional nace con la Ley Moyano en 1857, que consagra la separación de las enseñanzas medias entre la vía académica orientada a la universidad a la

⁶⁴ FERNÁNDEZ DÍAZ, P., “*Los contratos de trabajo formativos en prácticas*”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, pp. 31-32.

⁶⁵ Recomendación sexta de la Recomendación (UE) 2021/402 de la Comisión Europea, de 4 de marzo de 2021, sobre un apoyo activo eficaz para el empleo tras la crisis de la COVID-19 (EASE), pero no solo se menciona aquí la formación, sino que también podríamos citar la séptima, la novena o la undécima, entre otras.

orientada a la vía profesional con destino al mercado de trabajo para ocupar puestos de trabajo de baja y media cualificación⁶⁶. Es bajo esto último como comienza a fraguarse el modelo de FP, que irá adaptándose a las exigencias de los nuevos tiempos a través de las distintas leyes educativas y leyes especiales, estando en vigor en la actualidad la reciente Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional.

Por todo ello, podemos entender que la FP es un sistema formativo cercano a las empresas que se caracteriza por tener un carácter eminentemente práctico que prepara a los estudiantes para una actividad profesional orientada a las demandas del mercado laboral, capacitándoles para el desempeño de una profesión⁶⁷. Suponen en la práctica los estudios profesionales de los que se enmarcan en el sistema educativo más cercanos a la realidad del mercado de trabajo, puesto que responden a la necesidad de personal cualificado especializado en los distintos sectores profesionales para responder a la demanda de empleo requerida; razón por la cual, en la actualidad, se ofertan más de ciento cincuenta ciclos formativos que ofrecen el contenido teórico y práctico requerido a cada campo profesional, y que se ubican en veintiséis familias profesionales⁶⁸.

En la actualidad, estamos ante un sistema de Formación Profesional Dual, que surge en 2012 en España y que ya tenía un amplio recorrido en países como Alemania, Suiza o Francia⁶⁹, y que se define como el conjunto de acciones e iniciativas mixtas de empleo y formación para que los trabajadores obtuvieran cualificación profesional en un “régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo”⁷⁰.

Por ello, se buscará desde esta vía formar a estudiantes para una especialidad concreta en el marco del sistema educativo, mezclando la formación teórica con la aplicación práctica de la misma dentro de una empresa a través de un sistema de módulos que tienen como principal objetivo completar la adquisición de competencias profesionales alcanzadas en la institución educativa en la que estuviera matriculado durante un periodo de dos cursos (o tres en caso de que estuviera incluido en un programa de FP dual). En este

⁶⁶ BRUNET, I.; BÖCKER ZAVARO, R., “El modelo de formación profesional en España”, *Revista Internacional de Organizaciones*, núm. 18, 2017, pp. 92-93.

⁶⁷ Cámara de Comercio de España. *¿Qué es la FP?* [en línea]: España, Madrid, 2020. <<https://www.camara.es/blog/formacion-y-empleo/que-es-la-fp>> [Consulta: 22 jun. 2023].

⁶⁸ Ministerio de Educación y Formación Profesional. *Formación Profesional* [en línea]: España, Madrid. <<https://www.educacionyfp.gob.es/contenidos/estudiantes/formacion-profesional.html#:~:text=En%20la%20actualidad%20la%20FP,la%20actual%20demanda%20de%20empleo>> [Consulta: 22 jun. 2023].

⁶⁹ VIRGÓS-SÁNCHEZ, M.; BURGUERA-CONDON, J. L.; PÉREZ-HERRERO, M. H., “La Formación Profesional Dual en la empresa desde la perspectiva de sus protagonistas”, *Revista complutense de educación*, vol. 33, núm. 1, 2022, p. 28.

⁷⁰ Artículo 2.1. del Real Decreto 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.

sentido, existirán en virtud del nivel que se requiera para cada formación tres tipos de FP: la Formación Profesional Básica, que está prevista para aquellos mayores de quince años y menores de diecisiete que hayan alcanzado como máximo hasta el segundo curso de la Educación Secundaria Obligatoria, que al finalizar otorga al estudiante el Título Profesional Básico de las enseñanzas cursadas, el título oficial de FP del sistema educativo, e, incluso podrá obtener el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO). En segundo lugar, tenemos los Ciclos formativos de Formación Profesional de Grado Medio, a los que se accede generalmente con el título de Graduado en ESO o con el Título Profesional Básico, lo que supone un grado de formación mayor con respecto al ciclo inferior que acabamos de mencionar y que, tras su finalización, otorgará al cursante el título de Técnico del correspondiente ciclo. En un peldaño por encima, tenemos los Ciclos formativos de FP de Grado Superior, al que se accede con el título de Técnico y con el de Bachiller, o por un procedimiento de admisión que determinen las Administraciones educativas, que otorga el título de Técnico Superior del ciclo cursado. Finalmente, también existen otros programas formativos que tienen como finalidad la promoción de la igualdad de oportunidades para alumnos con necesidades educativas especiales o con necesidades específicas, aunque no persiguen específicamente la obtención de un título profesional⁷¹.

Es decir, la FP proporciona un medio alternativo a través del cual los trabajadores, con un enfoque sobre todo a los jóvenes, puedan obtener una formación en una determinada familia profesional con un enfoque más práctico que lo que podría ofertar, por ejemplo, la enseñanza universitaria, lo que le permite mejorar su empleabilidad, ya que la experiencia en el marco de la empresa genera una fiabilidad mayor a los empleadores de que el trabajador cumpla con el desempeño profesional requerido puesto que ha venido aplicándolo en la práctica a lo largo de la duración del mismo (mientras que en otras enseñanzas postobligatorias como la universitaria no se plasma con la misma intensidad en la práctica el conocimiento adquirido). Es por todas estas razones por las cuales, en los últimos años, se ha podido apreciar un aumento exponencial del número de alumnos que eligen formarse por medio de la formación profesional, como vía a través de la cual obtener un puesto de trabajo, alcanzando en el curso 2021-2022 la cifra del millón de alumnos matriculados en la FP (1.013.457), frente a los 1.338.304 que siguen optando por

⁷¹ Ministerio de Educación y Cultura. *El Sistema Educativo español* [en línea]: España, Madrid. <<https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:a6c4c3c7-d878-44d0-9b7e-41f3b7960873/sisedu1617.pdf>> [Consulta: 22 jun. 2023].

la formación universitaria (cuando hace apenas cinco años apenas superaban ochocientos mil)⁷².

Esta importancia se ha reconocido a su vez por parte de las instituciones, ya que a raíz de la aprobación del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, que modifica la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto-legislativo 8/2015, de 30 de octubre), incluyendo en dicho texto refundido la Disposición adicional quincuagésima segunda que entrará en vigor el 1 de octubre de este mismo año, a través de la cual se incluye a los jóvenes que realicen prácticas realizadas universitarias para la obtención de un grado, máster o doctorado, o que estén dirigidas a la obtención de un título propio de la universidad, ya sea un máster de formación permanente, un diploma de especialización o un diploma de experto (es decir, los becarios, de los que hablaremos a continuación), y a los que realicen prácticas en el marco de la formación profesional (salvo que éstas estén previstas el régimen de formación profesional intensiva) dentro del Régimen General (o en el del Trabajadores del Mar si fuera el caso) en el marco del sistema de Seguridad Social como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena. Esta inclusión tendrá como consecuencia directa la cotización de las prácticas que realicen los alumnos o de FP o los becarios, obligación que tendrán que asumir o bien el organismo que las que las organice o la empresa, institución o entidad en la que se desarrollen (si fueren retribuidas o no respectivamente), y que corresponderá con la acción protectora del régimen aplicable, sin incluirse la prestación por desempleo, la cobertura del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) y por Formación Profesional (con la excepción de que para las prácticas no remuneradas se exceptúa también la protección por la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes), a la que se le aplicará una reducción del noventa y cinco por ciento de la cuota, sin que se les pueda aplicar otros beneficios.

4.2. Las becas de formación.

El segundo de los medios a través de los cuales se trata de integrar a los jóvenes una vez finalizados sus estudios en el mercado de trabajo es a través de las becas para la formación, sistema que nace en 1981. Pese a no haber un concepto unitario sobre las mismas, la mayoría de la doctrina ha acabado acordando que se tratan de programas que se

⁷² Observatorio de la Formación Profesional en España. *Informe 2022: Una nueva Ley de FP para unos nuevos tiempos* [en línea]: Caixabank Dualiza y Orkestra-Instituto Vasco de Competitividad. España, Bilbao, 2022. <<https://www.orkestra.deusto.es/images/investigacion/publicaciones/informes/otros-informes/220069-Observatorio-FP-Espa%C3%B1a-Informe-2022-CASTpdf.pdf>> [Consulta: 27 jun. 2023].

dirigen a la población joven recién graduada o que aún sigue cursando sus estudios con la finalidad de facilitar la transición de la etapa formativa a la plasmación en la práctica profesional de la misma en un puesto de trabajo a través del ofrecimiento de una formación práctica dentro del ámbito de una empresa o de la administración pública, relación que no tiene carácter laboral, y que, por tanto, no se rige por las normas laborales⁷³, lo que deriva a su vez que no conlleven necesariamente el otorgamiento de un salario por la fuerza de trabajo prestada, sin perjuicio de que el sujeto que oferta la beca voluntariamente compense económicamente al becario⁷⁴. Este último factor se refleja en el artículo 2.3 del Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios⁷⁵, norma que determina el régimen jurídico de este medio por el que se fomenta la inclusión de los jóvenes en el mercado de trabajo, y que acaba de configurarse con la aprobación del Real Decreto-ley 2/2023, que les otorga el derecho de que sus prácticas se vean cotizadas en el sistema de Seguridad Social como hemos visto para los trabajadores que realicen prácticas en el marco de la FP.

La explicación del por qué se reconocen ciertas garantías en el ámbito de la Seguridad Social pese a ser una relación no laboral se explica con el hecho de que muchas empresas recurren al mecanismo de las becas para emplear a jóvenes en sustitución de otros trabajadores y justificar con las mismas el pago de un salario precario o incluso la ausencia del mismo, cuando en realidad estamos ante el desempeño de una prestación de trabajo que debería catalogarse como una actividad laboral y, por tanto, contar con las garantías aplicables a los trabajadores a través la legislación o la negociación colectiva; estamos por tanto ante una figura que preocupa a los legisladores de todo el entorno europeo: el falso becario⁷⁶. Es por ello que con la aprobación de la última reforma laboral se estableció un mandato al Gobierno para que abriera un diálogo social con las organizaciones sindicales y empresariales con el fin de regular un Estatuto del Becario que aún no ha sido aprobado. Si bien, parece que la aprobación de este texto va a producirse con carácter inminente, en el momento de la realización de este proyecto aún no ha entrado en vigor dicha normativa, motivo por el cual no conocemos el texto completo, por lo que

⁷³ SANZ DE MIGUEL, P., “Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español”, *Cuaderno de Relaciones Laborales*, Vol. 37, núm. 1, 2019, p. 71.

⁷⁴ MONTES ADALID, G. M.^a, “La relación del becario frente a la nueva regulación del contrato formativo. Zonas de concurrencia y elementos de distinción”, *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, Vol. 12, núm. 2, 2022, p.4.

⁷⁵ “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”.

⁷⁶ SANZ DE MIGUEL, P., “Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español”, *Cuaderno de Relaciones Laborales*, Vol. 37, núm. 1, 2019, p. 71.

simplemente voy a exponer los principales planteamientos del acuerdo que se ha pactado a través de los medios de comunicación.

Podemos destacar por tanto que el periodo de prácticas no podrá superar el veinticinco por ciento de las horas en que se concreten los créditos de la titulación en caso de ser curriculares (lo que se traducirá en mil quinientas horas, que a ocho horas diarias darían lugar a un máximo de ciento ochenta y ocho días, aunque es común que la jornada de los becarios no alcancen las ocho horas) o del quince por ciento si son extracurriculares (que serán cuatrocientos ochenta horas, lo que se traduce en sesenta días en ocho horas), que no podrá ejercitarse en periodo nocturno ni a turnos (salvo que la actividad formativa por su naturaleza requiera que así sea). Sin embargo, seguirán sin constituir relación laboral (lo que significa que no percibirán salario) aunque si bien se presumirá ésta si la actividad desarrollada en este contexto sustituya las funciones de una persona trabajadora por cuenta ajena o cuando no exista una vinculación directa entre la actividad desarrollada en la empresa y el programa, currículo o competencias incluidas en el itinerario formativo al que está asociada la práctica. A pesar de ello, se asemejarán a los trabajadores por cuenta ajena en lo que respecta a la cotización (como ya hemos visto antes) y con respecto a otros derechos, como el de interrumpir temporalmente las prácticas por enfermedad o accidente, o a disfrutar de todos los servicios con los que cuenten las personas trabajadoras de ese centro de trabajo (aparcamiento, restauración, zona de descanso, etcétera) en las mismas condiciones, en la medida que las condiciones de la empresa lo permita. Asimismo, las empresas no podrán contar con una cantidad de becarios que superen el 20% de la plantilla total del centro de trabajo, con la excepción de que siempre podrán concertar prácticas con dos personas bajo esta modalidad. A dichos becarios se les asignará un tutor, que solo podrá estar a cargo de tres (si la empresa tiene menos de cincuenta trabajadores), y nunca a más de cinco. La actividad que realicen los becarios se seguirá por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y se prevén infracciones que oscilan entre los siete mil quinientos euros las más leves, pudiendo alcanzar hasta los doscientos veinticinco mil; a su vez se prevé la creación de una comisión de seguimiento para comprobar el correcto funcionamiento de la norma. Como decimos, los becarios no percibirán salario por el trabajo realizado durante su jornada como en los regímenes anteriores (salvo pacto en contrario), pero sí que se obliga a las empresas y a las entidades públicas a abonar, con una cuantía suficiente, los gastos en que incurran los becarios como consecuencia de ejecución de las prácticas, como pueden ser los gastos de desplazamiento, alojamiento o manutención, salvo que existan otras becas o ayudas que lo cubran (o sea que si la empresa ya retribuyera a los becarios no

se aplicaría esta obligación si ya se cubrieran dichos gastos). Finalmente, hay que añadir que para aquellas becas conformadas antes de la entrada en vigor del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral se seguirán rigiendo por la norma a través de la cual se formalizaron hasta el 31 de diciembre de 2023 (o hasta que finalicen si su duración fuera inferior)⁷⁷. Pero, como decimos, habrá que esperar a que esté en vigor para conocer el contenido completo del texto y poder realizar un estudio del mismo en profundidad.

4.3. Los contratos con causa formativa.

Ubicados hoy en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, es de especial relevancia destacar la importancia que desde el legislador se ha dado a esta modalidad contractual, poniéndola en el centro de las últimas reformas laborales como el método estrella para abordar el problema del desempleo juvenil. En este sentido responde, como hemos repetido con asiduidad, la reforma laboral de 2021, que pone en el centro la reforma de los contratos formativos para que a través de ellos se “proporcione un marco idóneo para la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral, ya se trate de contratos en alternancia con los estudios o bien de contratos para la obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios”⁷⁸. Aunque, como veremos, la nueva regulación sobre éstos que se ofrece ya no esté enfocada únicamente a este grupo de trabajadores, al final la formación, y sobre todo la que se ofrece a partir de los mismos, está más bien orientada a ellos.

La figura que antecede a estos contratos tiene su origen a comienzos del siglo XX con la Ley de Contrato de Aprendizaje de 17 de julio de 1911 y que básicamente trataba de compatibilizar la obtención de práctica a la vez con la prestación de trabajo de forma temporal, con o sin retribución. No obstante, se le considerará trabajador a partir de la reforma que se hizo de los mismos con la Ley de Contrato de Trabajo, de 26 de enero de 1944. Estas leyes son las que, sin perjuicio de las futuras adaptaciones por los cambios en las relaciones laborales, fijarán las notas definitorias de este tipo de contratos: es una relación laboral (a diferencia de lo que ocurre con las becas, como hemos visto), de carácter temporal, en la que existe, además de las obligaciones comunes al resto de contratos de trabajo, el derecho a aprender y el deber de enseñar por parte del empresario o un tercero⁷⁹.

⁷⁷ SÁNCHEZ HIDALGO, E., *Las claves sobre el nuevo estatuto del becario: ¿cuántas horas de prácticas permite? ¿las empresas cubren gastos?* [en línea]: El País. España, Madrid, 2023. <<https://elpais.com/economia/2023-06-15/las-claves-sobre-el-nuevo-estatuto-del-becario-cuantas-horas-de-practicas-permite-las-empresas-cubren-gastos.html>> [Consulta: 27 jun. 2023].

⁷⁸ Exposición de motivos del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

⁷⁹ SALAS PORRAS, M.ª: “Contratos formativos. Propuestas para construir el futuro a partir de los problemas del presente”, *XXXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales / coord. por Eva Garrido Pérez Árbol*, 2022, p. 66-67.

La regulación de esta modalidad contractual no llega tal cual al artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores una vez se aprueba en el año 1980, puesto que la misma se verá sustancialmente modificada gracias a la Ley de Relaciones Laborales de 1976, a través de la cual se toma la decisión de que ese contrato para el aprendizaje se divida en dos: el contrato para la formación y el contrato en prácticas⁸⁰. Estamos por tanto, tras la entrada en vigor de la reforma laboral aprobada en el año 2021 (última norma que se ha encargado de modificar esta normativa y que nos ubica en el régimen jurídico en vigor) ante un contrato que tiene como fundamento principal el facilitar la incorporación de los trabajadores, sobre todo jóvenes, al mercado de empleo, incrementando su capacidad técnica y profesional, a través de la conciliación de la actividad laboral que ejecutasen de forma temporal en el marco de una empresa con una actividad de carácter formativo, y en virtud de esta compatibilidad formativo-laboral se determinará cuál de las dos modalidades del contrato de formación que se ubican en este artículo será la que determine el régimen jurídico de aplicación en esa relación laboral (ya que habrá ciertas especialidades de estar bajo el amparo de uno u otro contrato, pese a compartir unas normas comunes, como veremos).

En este sentido, podremos estar, tras la nueva denominación ofrecida tras la reforma anteriormente mencionada, ante el contrato de formación en alternancia (que tiene un carácter más formativo) y el contrato para la obtención de práctica profesional (que tiene un fin más profesional)⁸¹, y que deja atrás la concepción que se ha dado a lo largo de la normativa laboral, que aplicaba uno u otro contrato en virtud del nivel de estudios (destinándose como se apunta más adelante, el que ahora corresponde al de formación en alternancia para estudios de grados inferiores y el que ahora corresponde con el de obtención de práctica profesional para las cualificaciones más elevadas)⁸².

4.3.1. *El contrato de formación en alternancia.*

Configurado en el apartado segundo del artículo 11 del Estatuto, como decimos, tiene su origen en la Ley de Relaciones Laborales de la Transición, en la que se separa el contrato para la formación (que será el que anteceda al llamado hoy contrato de formación en alternancia) y el contrato en prácticas (ahora llamado contrato formativo para la

⁸⁰ SALAS PORRAS, M.^a, “Contratos formativos. Propuestas para construir el futuro a partir de los problemas del presente”, XXXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales / coord. por Eva Garrido Pérez *Árbol*, 2022, p. 67.

⁸¹ 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*, núm. 161, 2022, pp. 69-70.

⁸² VELA DÍAZ, R., La nueva regulación de los contratos formativos tras la reforma laboral: ¿un impulso definitivo a esta fórmula contractual?; *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, Vol. 7, 2022, p. 118.

obtención de práctica profesional y que analizaremos en el apartado siguiente). La esencia de este modelo de relaciones laborales se basa en compatibilizar la actividad laboral retribuida con la formación ofrecida en el marco de la formación profesional, de la universidad o del Catálogo de especialidades formativas del Servicio Nacional de empleo⁸³. Este concepto que recoge en la actualidad el Estatuto se va definiendo tras varias reformas de esta legislación, a medida que ha ido variando la importancia que se le ha otorgado a la formación como mecanismo para el fomento del empleo y de aumento de la productividad de las empresas.

Inicialmente, la regulación que llegó al Estatuto (la de la Ley de 1976) estaba destinada a los menores en edad legal de trabajar con el fin de integrarles en el mercado de trabajo, y aunque solo tardó cuatro años en verse modificada, sí que definió cuales serían los caracteres que compondrían este contrato y que hoy día se mantienen: formalización por escrito como requisito de validez, la compatibilidad de trabajo (formación práctica) y la asistencia a cursos (formación teórica), trabajo que debe ser retribuido (fijado legal o convencionalmente, pero no inferior al Salario Mínimo Interprofesional en la proporción establecida), y de duración temporal (fijada en tres años máximos con esta disposición legal, aunque hoy es inferior), que se desarrolle a través de una jornada de trabajo reducida cuyo restante supondrá el tiempo que debe destinarse a la formación (que en un principio decidiría el Ministerio de Trabajo, pero ya veremos como eso ha ido cambiando a medida que se ha ido legislando al respecto), y sin que esté permitido que la ejecución de la prestación de trabajo sea en horario nocturno y que realicen horas extraordinarias⁸⁴. El acceso al mismo estaba restringido a los menores de 18 años⁸⁵.

La modificación, como acabamos de mencionar, del Estatuto de los Trabajadores que tiene lugar con la Ley 32/1984, responde a la necesidad de mejorar la productividad del mercado de trabajo español, incidiéndose por tanto por primera vez en la formación como medio a través del cual se mejore la profesionalidad del trabajador y, con ella, la calidad del tejido productivo. A raíz de la misma, se eleva a veinte años la edad máxima para poder acceder a este modelo de trabajo (y elimina este requisito para las personas con discapacidad) y se acotó el periodo destinado a formación por ley en lugar de dejarlo al

⁸³ Párrafo primero del artículo 11.2 ET.

⁸⁴ SALAS PORRAS, M.ª: “Contratos formativos. Propuestas para construir el futuro a partir de los problemas del presente”, *XXXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales / coord. por Eva Garrido Pérez Árbol*, 2022, pp. 67-68.

⁸⁵ Artículo 7 de la Ley de Relaciones Laborales de 1976.

amparo de una decisión tomada por el Poder Ejecutivo y sin que pueda ser inferior a un cuarto del tiempo pactado ni superior a la mitad⁸⁶.

Esta regulación se mantuvo hasta 1997, año en el que se produce una de las grandes reformas de la historia de esta rama jurídica, y que tenía como finalidad principal el fomento del empleo indefinido y la búsqueda del equilibrio entre las partes de la relación laboral. Siguiendo esta línea y enfocándonos en lo que nos ocupa, se modifica el artículo 11 del Estatuto en el sentido de que se aumenta en un año la edad máxima legal permitida para que los trabajadores puedan formalizar el contrato de formación y se especifica el número de contratos que puede firmar cada empresa. Además, para adaptar estos contratos a las particularidades sectoriales o concretos de una empresa, se permite por primera vez la posibilidad de que sean los convenios colectivos los que establezcan la duración máxima y mínima del contrato y el tiempo que debe destinarse a la formación (aunque tendrá que establecerse un mínimo legal), siendo el resto del tiempo dedicado a la formación práctico-laboral y no pudiendo estar retribuida por una cifra inferior al SMI (en proporción al tiempo de trabajo efectivo). Por último, se permite por primera vez la posibilidad de que los convenios también establezcan la posibilidad de que estos contratos pasen a ser indefinidos (siguiendo ese objetivo que se persigue con la Ley 63/1997)⁸⁷.

Pese a que en el año 2001 se produce otra reforma laboral de gran calado, no será hasta la que se producirá en el año 2010 como consecuencia de la crisis financiera del año 2008, y que, como hemos reiterado durante toda esta investigación, producirá la destrucción de multitud de puestos de trabajo en España, siendo especialmente incisiva en el empleo juvenil. Por ello, la reforma aprobada con la Ley 35/2010 lo hace con el fin de reducir el desempleo y aumentar la productividad de las empresas, y considera que uno de los medios a través de los cuales se puede alcanzar dicho objetivo puede ser a través de los contratos de formación. Para ello, se aumentará de nuevo la edad máxima y se deja en esta ocasión en veinticuatro años, y se exige que la formación se imparta fuera del puesto de trabajo, teniendo que ser correspondientemente acreditada; y respecto de la relación laboral, se les otorgará a estos trabajadores el derecho a suspender su contrato de trabajo en

⁸⁶ SALAS PORRAS, M.ª: “Contratos formativos. Propuestas para construir el futuro a partir de los problemas del presente”, *XXXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales / coord. por Eva Garrido Pérez Árbol*, 2022, p. 69.

⁸⁷ SALAS PORRAS, M.ª: “Contratos formativos. Propuestas para construir el futuro a partir de los problemas del presente”, *XXXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales / coord. por Eva Garrido Pérez Árbol*, 2022, p. 70.

las mismas condiciones que los contratos de trabajo ordinarios (respecto de las incapacidades y de las relacionadas con la paternidad, la maternidad y la lactancia)⁸⁸.

Sin embargo, el paso del tiempo demostró que las medidas que se acordaron fueron ineficaces y las cifras de desempleo siguieron ascendiendo, razón por la cual se aprobó en 2012 una nueva reforma laboral que pretendía el mismo fin, pero corrigiendo aquellos aspectos que no habían funcionado con la anterior reforma⁸⁹. Así, con lo que se refiere a este contrato, es relevante mencionar que aparecería a partir de esta modificación en el Estatuto de los Trabajadores una nueva denominación: la de “contratos para la formación y el aprendizaje”⁹⁰, y que se desarrollará en el mismo año por el Real Decreto 1520/2012 por el mandato que añade la disposición adicional decimonovena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral⁹¹. Todo este marco legal incide en la necesidad de que dicho contrato tendrá que estar basado en la Formación Profesional Dual, es decir, se tendrán que combinar acciones e iniciativas de empleo y formación con el objeto de incrementar la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral en el marco de la empresa junto con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo⁹², además de concebirlo para aquellos que no superen la edad de veinticinco años (salvo discapacitados o personas pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión social) y siempre a jornada completa y sin poder estar en el marco del trabajo a turnos, aumentando la duración mínima (un año) y máxima (tres años), a la vez que aumentó el tiempo dedicado a la formación (hasta un mínimo del 25% el primer año y un 15% el segundo y tercer año), pudiendo ejercerse la misma en el seno de la empresa si la misma contara con las instalaciones y el personal necesario⁹³.

Después de este recorrido histórico, llegamos a la legislación vigente, consolidada a través del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, y que entró en vigor tras un *vacatio legis* de tres meses el 30 de marzo de 2022, regulación que le otorga a esta modalidad del contrato formativo su denominación actual: el contrato de formación en alternancia.

⁸⁸ SALAS PORRAS, M.ª: “Contratos formativos. Propuestas para construir el futuro a partir de los problemas del presente”, XXXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales / coord. por Eva Garrido Pérez Árbol, 2022, p. 71.

⁸⁹ Se aprobará a partir del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero.

⁹⁰ SALAS PORRAS, M.ª: “Contratos formativos. Propuestas para construir el futuro a partir de los problemas del presente”, XXXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales / coord. por Eva Garrido Pérez Árbol, 2022, p. 72.

⁹¹ “El Gobierno y la Ministra de Empleo y Seguridad Social, en el ámbito de sus competencias, dictarán las disposiciones que sean precisas para el desarrollo y ejecución de lo establecido en esta Ley”.

⁹² Artículo 2.1 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre.

⁹³ SALAS PORRAS, M.ª: “Contratos formativos. Propuestas para construir el futuro a partir de los problemas del presente”, XXXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales / coord. por Eva Garrido Pérez Árbol, 2022, p. 72.

La razón que justifica el cambio de nombre y la modificación en su configuración tras la aprobación de la última reforma laboral se debe a que la aplicación del mismo que se estaba efectuando no cumplía eficazmente este fin de formación dual, por lo que con la nueva reforma laboral ha sido cuando definitivamente han acabado incorporándose en el mismo aquellos elementos esenciales para alcanzar esa finalidad que se perseguirá ya no solo desde la formación profesional, sino también desde los estudios universitarios o desde las posibilidades que ofrece el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, dejando atrás por tanto el requisito de formación básica que definía al contrato de formación antiguo para dar paso a un verdadero sistema de formación profesional dual⁹⁴.

Si bien, esto último requiere de matizaciones, y es que no podrá formalizarse dicho contrato con aquellos trabajadores que ya cuenten con una cualificación que les de acceso a celebrar un contrato para la obtención de la práctica profesional, con la excepción de que sí que podrá realizarse con aquellos que tengan otra titulación de formación profesional o universitaria siempre que no hayan formalizado otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel y del mismo sector de producción. En este sentido, y como explica a través de un ejemplo práctico GARRIDO PÉREZ, esta nueva regulación permitiría “*que quien tiene el título de Formación Profesional en Electricidad y esté cursando un Grado universitario de Ingeniería Eléctrica pueda acceder a un contrato en formación en alternancia (...) aun cuando hubiera ya celebrado con anterioridad, y conforme a ese título de formación profesional, un contrato en formación o en prácticas e incluso en la misma empresa o sector, puesto que los títulos son de distinto nivel formativo*”⁹⁵.

Otra novedad introducida con el Real Decreto 32/2021 es la eliminación de las edades máximas y mínimas para poder celebrar este contrato, que tanta importancia ha tenido a lo largo del desarrollo legislativo del contrato de formación. Esto se debe a que, debido al nuevo sentido que se le ha otorgado a este contrato, en el que la finalidad principal ya no es dar respuesta a una necesidad de inclusión de los jóvenes en el mercado de trabajo (que también), si no que a partir de dicha normativa lo que se pretende con los mismos es la formación técnica de las personas trabajadoras con la finalidad de mejorar sus competencias y poder aumentar sus posibilidades de empleabilidad. Pese a ello, se prevé una excepción en el marco de los certificados de profesionalidad de nivel uno y dos [que son aquellos instrumentos que se enmarcan dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional que acreditan en el ámbito laboral el conjunto de competencias

⁹⁴ VELA DÍAZ, R., La nueva regulación de los contratos formativos tras la reforma laboral: ¿un impulso definitivo a esta fórmula contractual?; *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, Vol. 7, 2022, p. 118.

⁹⁵ 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*, núm. 161, 2022, p. 75.

profesionales que ha de poseer una persona para el desarrollo de una determinada actividad laboral identificada en el mercado de trabajo mediante la convalidación de módulos correspondientes a los títulos de Formación Profesional, y que se estructuran en tres niveles, siendo requisitos para acceder a la formación de un certificado de uno únicamente poseer habilidades de comunicación lingüística suficientes que permitan el aprendizaje, sin más requisitos académicos ni profesionales; y para el nivel dos se tiene que cumplir uno de los siguientes: título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, poseer un certificado de profesionalidad de nivel dos (o de nivel uno si fuere de la misma familia y área profesional) cumplir el requisito académico de acceso a los ciclos formativos de grado medio o si no haber superado las correspondientes pruebas de acceso reguladas por las administraciones educativas, tener superada la prueba de acceso a la universidad para mayores de veinticinco años y/o de cuarenta y cinco, o, por último, tener las competencias clave necesarias para cursar con aprovechamiento la formación que corresponde al certificado de profesionalidad siguiendo el Anexo IV del Real Decreto 34/2008⁹⁶] y en el de los programas públicos o privados de formación en alternancia que formen parte de la oferta formativa que es desarrollada por el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral que ofrece el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), en cuyo caso solo podrán acceder al contrato de formación en alternancia aquellos que no alcancen los treinta años de edad, excepción que no afectará a las personas que padezcan de alguna discapacidad, que se encuentren en riesgo de exclusión social o, como añade la Disposición Adicional novena de la reforma laboral de 2021, aquellos que participen en un programa público de empleo y formación en el marco de la Ley de Empleo⁹⁷.

Una vez definido la razón de ser del contrato y quiénes pueden articular su relación laboral a través del mismo, es momento de investigar acerca de la causa que lo origina, y que en ambos contratos será la formación del trabajador para ampliar su profesionalidad a la vez que aplica dichos conocimientos en la esfera empresarial. Es por ello que se exige que el contenido formativo al que se someta el trabajador esté específicamente relacionado con el contenido mismo de la actividad laboral que se está ejerciendo, lo que ha llevado al legislador a plantear un cambio sustancial en cuanto a la regulación ofrecida en 2012, como hemos expuesto en el desarrollo histórico, ya que si bien con ella se permitía que la

⁹⁶ Servicio Público de Empleo Estatal. *Certificados Profesionales* [en línea]: España, Madrid, 2017. <<https://www.sepe.es/HomeSepe/ca/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/historico-de-noticias/2017/detalle-noticia.html?folder=/2017/Septiembre/&detail=certificados-de-profesionalidad-140917>> [Consulta: 17 jun. 2023].

⁹⁷ 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*, núm. 161, 2022, p. 76.

formación fuera ejecutada dentro del seno de la propia empresa contratante sin apenas intervención externa, con la regulación actual se da paso a un modelo que se inserta más dentro del sistema educativo, lo que ha dado pie a que se recoja por ley la necesidad el requisito previo de las empresas de formalizar un convenio o acuerdo de cooperación con las distintas instituciones educativas con las que se plantee la formación (con un carácter similar al ofertado desde las Universidades y la Formación Profesional en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares), todo ello para que se dé un seguimiento externo al plan formativo que se acuerde con el trabajador, que tendrá carácter individualizado y que se elaborará en régimen de cooperación entre las entidades educativas y la empresa, y así evitar posibles abusos en las empresas, ya no solo en cuanto al cumplimiento de los tiempos requeridos para formación, sino también para evitar el fraude de contratar en formación para disfrutar de los beneficios que se otorgan a las empresas por acceder a estas modalidades contractuales y que veremos más adelante (como en materia de cotización a la seguridad social, por ejemplo). Dicho control será ejercido a través de un tutor académico, que tendrá que contar necesariamente con los conocimientos técnicos, formativos y profesionales suficientes para el seguimiento del plan de formación; quedando definido por tanto que la formación teórica corresponderá a las instituciones educativas y la actividad práctica quedará a cargo de la empresa contratante, sin perjuicio de que la empresa tuviera peso en materia formativa a su vez si se considerase conveniente para el plan formativo individual y así constare en el convenio acordado⁹⁸.

Otro de los aspectos fundamentales y que más cambios ha tenido a lo largo de la vida legislativa de este contrato que hoy denominamos “en alternancia” es la duración del mismo, que se ha visto significativamente reducida por debajo de un año a la regulación actual que lo permite hasta un mínimo de tres meses, y cuya duración máxima también se ha reducido de tres a dos años, con la posibilidad de que, si se ha formalizado por un tiempo inferior a estos dos años de duración máxima, se prorrogue si ambas partes estuvieran de acuerdo si tras haber finalizado el mismo no se hubiera obtenido aún la titulación, certificado, acreditación o diploma que corresponda al plan de formación adecuado (siempre que dicha prórroga no alcance la duración máxima prevista); si se excediera dicha fecha sin denuncia del contrato y sin finalización de la prestación de servicios, se presume tácitamente prorrogado el contrato por tiempo indefinido salvo prueba en contrario que acredite la temporalidad de la prestación de trabajo⁹⁹. A su vez, ha

⁹⁸ 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*, núm. 161, 2022, pp. 77-78.

⁹⁹ Párrafo tercero del artículo 49.1 e) del Estatuto de los Trabajadores.

sido significativo el cambio en la propia fuente del ordenamiento jurídico-laboral que determine dicha duración (dejando atrás los modelos en los que era, o bien el propio empresario quien lo decidiera en el ejercicio de su potestad de dirección, o a través de la negociación colectiva) ya que la nueva regulación pretende que la duración del contrato tenga coherencia con lo que se fije en el plan de formación. Con esta medida, el legislador a lo que aspira es a resaltar el cambio de paradigma: de un contrato que ayudaba a los jóvenes a entrar en el mercado de trabajo mientras la empresa les formaba, a un contrato cuyo interés es la de formar a trabajadores para mejorar su empleabilidad y facilitar tanto el acceso en sí al mercado de trabajo, como a la posibilidad un puesto de trabajo con un carácter menos precario. Esto también explica que, si se considerase apropiado por las necesidades formativas (por ejemplo, respecto de la formación universitaria, que por su carácter formativo plantea una duración que es superior al límite máximo permitido, no cabrá la celebración de dicho contrato para abarcar toda la duración del grado, por lo que podrían causarse desajustes entre lo propuesto por el legislador y la realidad práctica en la contratación¹⁰⁰) y si así lo acordaran las partes cuando se pacta la duración del contrato en el plan individualizado, se pueda ejercitar el mismo discontinuamente, en el sentido de que sea posible que un mismo contrato de formación en alternancia se desarrolle de la misma manera, salvo que el propio carácter del programa de formación requiriera la aplicación del mismo en distintos puestos funcionales de la empresa (siempre que se haya pactado desde un principio), solo que se hará en distintos periodos de tiempo, que no podrán ser inferiores a tres meses siempre y cuando el cómputo total no supere los dos años de duración máxima, todo ello debido a que, como hemos dicho antes, se limita la capacidad de repetir la celebración de estos contratos con el mismo trabajador, decisión que seguramente fuera tomada por el legislador para limitar la temporalidad de las relaciones laborales (lastre que ha condicionado el mercado laboral español desde que se tienen datos) y para evitar el posible interés empresarial de acudir a este contrato para saciar intereses particulares que van más allá de propiciar la empleabilidad de sus trabajadores. Por todo ello, si se permite la discontinuidad en la ejecución de este contrato, nada debería impedir que se formalizaran distintos contratos de formación en alternancia sobre un mismo nivel formativo con otras empresas, con el límite como hemos visto de que la suma de los periodos de duración de los mismos no exceda de los dos años máximos¹⁰¹.

¹⁰⁰ VELA DÍAZ, R., La nueva regulación de los contratos formativos tras la reforma laboral: ¿un impulso definitivo a esta fórmula contractual?; *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, Vol. 7, 2022, p. 121.

¹⁰¹ 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*, núm. 161, 2022, pp. 79-82.

Además, relacionado también con el tiempo en el contrato, pero no respecto a su duración sino a la jornada laboral, encontramos en este mismo precepto la prohibición de la ejecución de la misma a través del trabajo a turnos o en horario nocturno, salvo si por la propia naturaleza de la actividad formativa que causa el contrato no pudiera ejercerse en otros periodos; y tampoco podrán realizarse horas extraordinarias o complementarias, salvo si tuvieran la consideración de fuerza mayor, puesto que todas estas variaciones en la prestación de trabajo responden más bien a un fin de carácter organizativo de la empresa, y no al interés de formación que justifica la existencia de los mismos, y que además complica bastante otro de los intereses que se persigue con ellos, que es la compatibilidad entre la actividad académica y la laboral. A colación con esto último, cabe destacar que la distribución de la jornada también se ve afectada por esta necesidad de compatibilizar formación y trabajo, y es que serán (como con la reforma anterior) los convenios colectivos los que fijen el tiempo de trabajo efectivo (o en su defecto la jornada máxima legal), y una vez fijado el mismo es cuando se establecerá el tiempo que se dedique a cada una de las actividades que surjan de la formalización del contrato de formación en alternancia, limitándose por el apartado i) del artículo 11.2 del Estatuto que se dedique para el tiempo de trabajo efectivo más del sesenta y cinco por ciento de la jornada durante el primer año de contrato (reduciéndose en un diez por ciento con respecto a la anterior reforma), o más del ochenta y cinco durante el segundo, para lo que habrá que estar al convenio de colaboración que se acuerde entre la entidad educativa y la empresa y al plan de formación individualizado, puesto que serán dichos sujetos los que, respetando todas las disposiciones que acabamos de mencionar, planifiquen la distribución del tiempo de trabajo efectivo para que se respeten los intereses de ambas partes de la relación contractual, con especial atención sobre todo a que la actividad en la empresa no acabe lesionando la progresión formativa del trabajador, puesto que es el fin formativo, como venimos diciendo, lo que prevalece con este contrato¹⁰².

Conforme a esto último, hay que añadir que con la nueva redacción se produce también la eliminación de la posibilidad de establecer un periodo de prueba para estos contratos, puesto que, reiteramos que la inclusión del trabajador en la empresa tiene una justificación formativa, no productiva, por lo que con esta prohibición se presume que será la propia formación la que ponga a prueba las habilidades del trabajador, que irán

¹⁰² 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*, núm.161, 2022, pp. 83-84.

aumentando a medida que progrese el programa formativo en suma con la aplicación en la práctica¹⁰³.

En materia de retribución también esta reforma ha traído consigo cambios trascendentales, y es que el salario como con los demás contratos del ordenamiento jurídico-laboral se pactará convencionalmente, pero, en defecto de pacto, se imponen desde la ley unos topes mínimos respecto de los fijados para el nivel profesional o retributivo adecuado a las funciones que desempeña el trabajador en alternancia, siendo de un sesenta por ciento el primer año y de un setenta y cinco por ciento el segundo, siempre que dichos mínimos respeten el salario mínimo interprofesional que correspondiera proporcionalmente con el tiempo de trabajo efectivo. Esto va a tener una relevancia trascendental, y es que va a suponer que un trabajador que ejecute una misma prestación de trabajo que un compañero con una misma categoría va a percibir un porcentaje inferior de salario que éste último, es decir que si a partir de la negociación colectiva se precisa que *“para la categoría de técnicos de proyectos por jornada completa se percibirían 2.100 euros, el estudiante del grado de ingeniería industrial contratado para su alternancia con el desarrollo de funciones de tal categoría, con jornada efectiva del 65%, no habría de percibir 1.365 euros (retribución proporcional al porcentaje de jornada), sino inicialmente 819 euros (esto es, el 60% de la cuantía estrictamente proporcional)”*, lo cual se explica desde la perspectiva del fomento de este medio de contratación, ya que el empresario podría acceder a otras vías que serían más rentables desde el punto de vista empresarial (v. gr. a través de las becas de formación que hemos visto en el apartado anterior no llevan aparejada retribución en un principio, a expensas de la aprobación final del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral y de su impacto en la práctica con respecto a cómo afectará tanto a esta modalidad como a los contratos formativos), pero sin dejar de lado la protección a estos trabajadores, como puede ser con la garantía del SMI o del control de las instituciones educativas y de la Inspección de Trabajo para evitar la contratación a través de esta vía para la realización de labores que corresponderían a los trabajadores de la plantilla, pero con un menor coste para la empresa u otros posibles fraudes¹⁰⁴.

Fuera ya del artículo 11 de la norma laboral, ha sido relevante la derogación de la prohibición de que el contrato de formación y aprendizaje se diera a tiempo parcial que se encontraba en el artículo 12.2 ET, y que se confirma, puesto que con este Real Decreto 32/2021 se añade la disposición adicional cuadragésima tercera en la Real Decreto 8/2015, de 30 de octubre, que aprueba la Ley General de la Seguridad Social, que reconoce el

¹⁰³ VELA DÍAZ, R., La nueva regulación de los contratos formativos tras la reforma laboral: ¿un impulso definitivo a esta fórmula contractual?; *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, Vol. 7, 2022, pp. 121-122.

¹⁰⁴ 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*, núm. 161, 2022, pp. 84-85.

mismo sistema de cotización para los contratos de formación en alternancia en tiempo parcial que para los de tiempo completo, y que, al no hacer mención a nada más, la doctrina interpreta que para la distribución de la jornada habrá que estar al plan individualizado y con el respeto a los tiempos de formación al igual que si se formalizara a jornada completa.. Esta misma disposición contiene además el sistema de cotización de este contrato formativo, que, al igual que ya se sucedía con el anterior contrato para la formación y el aprendizaje, que incluirá la cobertura de todas las contingencias¹⁰⁵.

Además, en relación con las cotizaciones, se establecen a su vez bonificaciones respecto a las mismas. La bonificación tiene un fin incentivador, ya que el legislador pretende dar beneficios al empresario para que le resulte beneficioso el formalizar dicho contrato, y que, a raíz de ello, se produzca la contratación (sobre todo de jóvenes). Las mismas han sufrido modificaciones causadas por la aprobación del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de diciembre, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, que se aplicarán a partir del 1 de septiembre y que ha dado lugar a que convivan dos bonificaciones que se prevén específicamente para este contrato. La primera de ellas se encuentra en el artículo 23, y que dará derecho, salvo que se haya suscrito el contrato en el marco de los programas públicos mixtos de empleo-formación, a una bonificación de noventa y un euros al mes en los términos del artículo 10, y a una bonificación de veintiocho euros al mes en las cuotas de la persona trabajadora a la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta. La otra está prevista en el marco del artículo 26, que establece bonificaciones en las cuotas empresariales para cuando la formación se desarrolle en el marco de la empresa en los términos determinados reglamentariamente, para la financiación de los costes de formación recibida por el trabajador, en la cuantía máxima que resulte de multiplicar el módulo económico establecido reglamentariamente por un número de horas equivalente al treinta y cinco por ciento de la jornada durante el primer año del contrato, y el quince por ciento de la jornada el segundo. De formalizarse el contrato con una persona sujeta al Sistema de Garantía Juvenil, la cuantía máxima aumenta al cincuenta por ciento el primer año y al veinticinco por ciento de la jornada en el segundo. Finalmente, cabe aplicar una bonificación por los costes derivados de la tutorización aplicable sobre la cuota empresarial de Formación Profesional (y se financiarán con cargo a la cuota total de la misma) por una cuantía máxima de euro y medio por alumno y hora, con un máximo de cuarenta horas por mes y alumno, con la excepción aplicable a las empresas de menos de cinco trabajadores,

¹⁰⁵ VELA DÍAZ, R., La nueva regulación de los contratos formativos tras la reforma laboral: ¿un impulso definitivo a esta fórmula contractual?; *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, Vol. 7, 2022, pp. 122-123.

que llegará a los dos euros¹⁰⁶. Existen otras bonificaciones aplicables a este contrato, pero que he decidido ubicarla más adelante debido a que su aplicación se ofrece a ambos contratos formativos.

Para finalizar ya con la primera de las variantes de los contratos con causa formativa, hay que relacionar el mismo con las manifestaciones del derecho a la formación que se disgregan por las fuentes laborales, guardando especialmente estrecha relación los permisos del artículo 23 ET para ejercitar el derecho a la formación en relación con la compatibilidad entre la vida laboral y la vida formativa del estudiante/trabajador que responderá no únicamente a la realización de exámenes, sino a cualquier actividad académica de obligado cumplimiento y que habrán de constar en el convenio de colaboración que se firme para que se pueda cumplir a su vez correctamente la participación del sujeto en la empresa, así como también habrán de constar las situaciones que, de concurrir, pudieran dar lugar al fin del contrato anticipadamente (como podría ser el abandono del curso formativo, la disolución de forma unilateral del contrato por parte de la persona trabajadora, o el incumplimiento de las notas esenciales del contrato)¹⁰⁷.

4.3.2. El contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Para abordar la regulación de este otro contrato con carácter formativo que existe en el ordenamiento jurídico-laboral del Derecho español debemos remitirnos de nuevo a esa división del contrato de aprendizaje que surgió a comienzos de siglo XX que tuvo lugar a raíz de la Ley de Relaciones Laborales del año 76 y que dio lugar al contrato para la formación que hemos visto antes, y al contrato en prácticas, que es el que nos toca estudiar a continuación. Siendo esta la regulación que llegaría al Estatuto de los Trabajadores, y que hoy se encuentra en el artículo 11.3, la razón por la cual el legislador de entonces decidió encarar la compatibilidad de la actividad laboral con la formativa a través de dos contratos diferenciados venía justificándose por la necesidad de abordar desde otra perspectiva la formación de los trabajadores: el contrato de formación para trabajadores que cursaban una cualificación en un nivel inferior (que se identificaba con la educación obligatoria), y que por ello no se permitía a trabajadores mayores de edad entrar en el mercado de trabajo a través de este contrato formativo; y el contrato en prácticas, más bien pensado para aquellos que estaban cursando una formación de un nivel superior en cuanto a especificación y cualificación (grados de formación profesional, superior o universitaria) o

¹⁰⁶ Iberley. *Contrato de formación en alternancia* [en línea]: España, A Coruña, 2023. <<https://www.iberley.es/temas/contrato-formativo-alternancia-trabajo-65900>> [Consulta: 21 jun. 2023].

¹⁰⁷ 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*, núm.161, 2022, pp. 85-86.

que incluso habían ya acabado dichos estudios que les ocupaban, y que por ello era requisito necesario que los trabajadores hubieran alcanzado la mayoría de edad si querían tener la posibilidad de acceder a este contrato. De todo ello podemos sacar en claro que los dos grupos de trabajadores que se tienen en cuenta para con estos contratos, tienen necesidades formativas distintas, por lo que es necesario que se adapte la formación que se otorga en el marco de la actividad laboral en virtud del grado de cualificación que hubieran desarrollado esos trabajadores. Sabiendo ya el porqué de tal disgregación, y al igual que con el actual contrato de formación en alternancia, la primera aparición en el ordenamiento jurídico laboral es la que marca las notas definitorias de este contrato formativo, y que son las que en esencia se han mantenido con el paso de los años pese a las futuras modificaciones que se han hecho para adaptarlo a las necesidades de la oferta y demanda de trabajo en el marco del mercado de trabajo español. Así pues, estamos ante un contrato de naturaleza temporal sujeto a formalidades (redacción por escrito) que tiene como finalidad la formación de trabajadores adecuada a los estudios que están desempeñando (o que ya han finalizado), la cual se ha de ofertar en el seno de la empresa contratante y que, una vez finalizado el contrato, tendrá que otorgar correspondiente certificado acreditativo¹⁰⁸.

Pese a que su concepción inicial fue la de que este contrato formativo estaba destinado tanto para aquellos que se encontraran en proceso de formación en un nivel superior a la obligatoria, y para aquellos que ya la hubieran finalizado recientemente, la regulación que se plasma cuando se aprueba en 1980 la Ley del Estatuto de los Trabajadores modifica este régimen que fijaba la Ley de Relaciones Laborales aprobada cuatro años antes (si bien, como hemos dicho, manteniendo la división de los contratos con causa formativa), puesto que a partir de ese momento solo se permitiría que sean aquellos trabajadores que hubieran terminado sus estudios avanzados los que pudieran ser parte de una relación laboral a través del contrato en prácticas, y siempre y cuando el mismo fuere contraído por un máximo de doce meses y sin que hubieran transcurrido más de dos años desde que se obtuvo la titulación, ya que el fin que se quería perseguir con éste era que los titulados pudieran perfeccionar sus conocimientos y adecuarlos al nivel de estudios cursado¹⁰⁹.

Como anteriormente hemos visto, en cuatro años se modificó la regulación de los contratos formativos con la Ley 32/1984, que para el contrato en prácticas básicamente incidió en los periodos de tiempo que afectan al mismo, aumentándose de dos a cuatro

¹⁰⁸ SALAS PORRAS, M.^a, “Contratos formativos. Propuestas para construir el futuro a partir de los problemas del presente”, *XXXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales / coord. por Eva Garrido Pérez Árbol*, 2022, p. 74.

¹⁰⁹ Apartados 1 y 3 del artículo 11 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

años el tiempo máximo que puede transcurrir desde que se finalizan los estudios para poder acceder a esta relación laboral, y aumentando la duración máxima de la misma hasta tres años, indicando a su vez que no podrá durar menos de tres meses. Finalmente, también se modifica cómo ha de retribuirse dicha prestación de trabajo, siendo el elemento fundamental para la fijación del salario el convenio colectivo, lo que venía a limitar la regulación estatutaria que permitía que el mismo fuera fijado entre las partes¹¹⁰.

A su vez, y con arreglo a lo ya expresado para los contratos de formación, se producirá una revisión de estos también en el marco de la reforma laboral de 1997, revisión que dio pie a aumentar el colectivo de personas con capacidad legal para ser parte del contrato, incluyéndose aquellos que tuvieran cualquier tipo de diversidad funcional (permitiéndose a los mismos la posibilidad de acceder a este modelo de relaciones laborales incluso hasta seis años después de obtener la titulación). Del mismo modo, se incrementará el tiempo mínimo (de tres a seis meses) y se reducirá el máximo (de tres a dos años) y se restringirá la duración del periodo de prueba (únicamente a un mes para los titulados en grado medio o dos para los que tengan un título de grado superior¹¹¹). La fijación del salario seguirá siendo tarea de la negociación colectiva como ya se dispuso en 1984, sin perjuicio de que a partir de esta ley se fijarán unos límites salariales respecto de los fijados en convenio para puestos de trabajo semejantes que impedirán al empresario imponer un salario inferior a los mismos, siendo éstos de un sesenta por ciento el primer año y de un setenta el segundo¹¹².

La reforma de 2010, que responde a las medidas urgentes sobre el mercado de trabajo que debían tomarse a raíz de la crisis financiera que empezó dos años atrás, no dejó de lado la transformación del contrato en prácticas con el fin de que la formación fuese un cauce a través del cual se redujese el desempleo. Por ello, se aumentará el número de trabajadores que pueden firmar este contrato, incluyéndose a aquellos que contaran con un certificado de profesionalidad, a la vez que se aumentará hasta cinco años el tiempo que puede transcurrir tras haber obtenido la titulación correspondiente, o a siete para aquellos con cualquier tipo de diversidad funcional, y que se permitirá formalizar un contrato en prácticas distinto siguiendo los marcos legales para cada título nuevo que se obtenga (ya sea

¹¹⁰ SALAS PORRAS, M.^a, “Contratos formativos. Propuestas para construir el futuro a partir de los problemas del presente”, *XXXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales / coord. por Eva Garrido Pérez Árbol*, 2022, p. 77.

¹¹¹ Artículo 1.2 de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, por el que se reforma el artículo 11 ET.

¹¹² SALAS PORRAS, M.^a, “Contratos formativos. Propuestas para construir el futuro a partir de los problemas del presente”, *XXXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales / coord. por Eva Garrido Pérez Árbol*, 2022, p. 77.

grado, máster o doctorado), contrato cuya duración máxima aumentará de nuevo a tres años, y durará como mínimo un año (o, de manera excepcional, seis meses si así lo estableciera el convenio colectivo de aplicación y se viniera justificando en relación a la organización y a la producción)¹¹³.

Dicha regulación se mantuvo con la aprobación de la reforma laboral del año 2012 y ha sido el régimen vigente hasta marzo de 2022, tras pasar el *vacatio legis* de tres meses que se estableció para que empezase a actuar 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, que si bien sí que tocó la regulación de esta otra modalidad contractual con causa formativa, no lo hizo con tanta intensidad como con el contrato de formación en alternancia, siendo el primer cambio a destacar antes de entrar a desarrollarlo (y algo que comparte con éste último) la modificación en su denominación, conociéndose ahora como contrato para la obtención de la práctica profesional. Este contrato, que se regula en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores, obedece, como venimos diciendo, a la adquisición práctica de unos conocimientos que han sido adquiridos con anterioridad, que, con carácter previo a la reforma sustancial de lo que hoy conocemos como contrato de formación en alternancia, correspondían a los estudios de un nivel más avanzados. Hoy en día, como hemos visto, el contrato de formación en alternancia responde al sistema de formación profesional dual, lo que da pie a que no sea el nivel de enseñanza lo que delimite el ámbito de aplicación de uno u otro contrato, sino que más bien que existe una pasarela entre ambos contratos, en virtud de que una vez finalizada la formación que se ofrece en el marco de la alternancia y acreditada la misma con la titulación correspondiente, es cuando cabe la posibilidad de acceder a este otro contrato formativo¹¹⁴. Esto último no debe entenderse como que es una *conditio sine qua non* el haber celebrado un contrato de formación en alternancia para poder tener acceso a uno para la obtención de la práctica profesional, sino que mientras con el primero se busca la cualificación teórica/práctica del estudiante/trabajador, con el segundo se busca el desarrollo de las habilidades y capacidades requeridas en la práctica sobre una teoría que ya se ha obtenido previamente.

En este sentido, solo podrán ser contratados por esta vía, como especifica el apartado a) de este precepto, quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de

¹¹³ SALAS PORRAS, M.ª., “Contratos formativos. Propuestas para construir el futuro a partir de los problemas del presente”, XXXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales / coord. por Eva Garrido Pérez: Árbol, 2022, pp. 77-78.

¹¹⁴ 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*, núm.161, 2022, pp. 86-87.

un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, a los que se suman con esta nueva reforma aquellos que posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral; y solo podrán hacerlo, como resalta el apartado siguiente, en los tres años siguientes a la obtención del mismo, o a los cinco si se trata de una persona con discapacidad (lo que significa que se han reducido dos años respecto del margen que ofrecía la regulación anterior), incluyéndose como novedad que esto estará permitido siempre y cuando aquél con el que se pretenda formular el contrato no hubiera obtenido experiencia profesional o hubiera realizado actividad formativa relacionada con la titulación objeto del contrato en la misma empresa superior a tres meses (sin que en ese tiempo computen los periodos de formación o prácticas que se requiriera desde la institución educativa para la obtención del título o certificación). Esto se explica por la naturaleza del contrato expresada en la propia denominación: la obtención de práctica profesional sobre un ámbito en el que se ha formado una persona previamente, por lo que carece de lógica aplicar este contrato si han transcurrido muchos años tras la obtención del título, o si ya se ha obtenido dicha práctica a través de otras vías que no sean este modelo¹¹⁵.

Como contrato formativo que es, el contrato para la obtención de la práctica profesional tiene un carácter temporal, y podrá durar desde un mínimo de seis meses y como máximo (reduciéndose con respecto a la regulación predecesora) podrá durar un año, teniendo la potestad los convenios colectivos de ámbito sectorial o autonómico (y en su defecto, los sectoriales de ámbito inferior) para determinar la duración del mismo en virtud de las características del sector y de las prácticas que se vayan a realizar. Esta limitación responde a que no es necesario prolongar la relación laboral a través de esta modalidad más de lo requerido para la obtención de conocimientos prácticos, puesto que, en este contrato, al igual que el de formación en alternancia, hay una primacía del interés formativo con respecto al interés productivo, lo que supone que sobreviva este contrato solo hasta que se obtenga dicho objetivo¹¹⁶. Este límite y el significado del mismo da pie, como ocurre con el otro contrato formativo, a que ningún trabajador pueda ser contratado a través de esta modalidad superado el año que se establece como tiempo máximo, bien sea en la misma

¹¹⁵ VELA DÍAZ, R., La nueva regulación de los contratos formativos tras la reforma laboral: ¿un impulso definitivo a esta fórmula contractual?; *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, Vol. 7, 2022, p. 123.

¹¹⁶ 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*, núm. 161, 2022, pp. 90-91.

empresa o en otra en virtud de la misma titulación o certificado, o, si fuera otra titulación distinta, pero ocupara el mismo puesto de trabajo; con la matización de que, que aunque, tengan un contenido formativo muy similar, los títulos de grado, máster y doctorado tendrán la consideración de titulaciones independientes, por lo que con cada una de ellas cabrá la celebración de un contrato por cada título, siempre y cuando si se ha sido contratado por primera vez la persona ya estuviera titulada de la formación superior¹¹⁷ (es decir, que si se formaliza un contrato de estas características tras la finalización de un máster, no se podrá celebrar uno por la titulación del grado si no se hizo con carácter previo a la obtención del título del máster).

Entrando ya en el aspecto formativo del contrato, que justifica la existencia del mismo, hay que decir que en este sentido se asemeja en grandes rasgos al contrato de formación en alternancia, puesto que en este caso también deberá ajustarse el desempeño en la empresa, a través del puesto de trabajo que se le adjudique, a la formación que de causa al contrato, para lo cual será la empresa (sin necesidad de que haya cooperación con las entidades educativas como con el otro contrato) deberá elaborar un plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica, y para el seguimiento y control de la misma se designará un tutor que cuente con la formación o experiencia adecuadas (lo que refuerza el carácter formativo con respecto a las anteriores concepciones de este contrato), y una vez finalizada la misma, el contratado tendrá derecho a la obtención de un certificado que avale la obtención de la práctica profesional. Para concretar más el alcance de la formación, el último apartado de este artículo establece que reglamentariamente se desarrollará dicho alcance, sobre todo en el caso de acciones específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria. A su vez, el contrato para la obtención de la práctica profesional se asemeja al contrato de formación en alternancia en lo que respecta a la prohibición de la realización de horas extraordinarias, salvo aquellas que no tienen fuerza mayor (si bien no se hace referencia ni a la posibilidad de trabajar en periodo nocturno o a turnos, por lo que podríamos entender que en ese sentido sí que difiere con respecto al otro contrato formativo, debiendo estar a lo que disponga el plan formativo individual, pudiéndose imponer cualquiera de estas circunstancias puesto que aquí ya no hay que compatibilizar estudios y trabajo, sino la aplicación práctica de los estudios, que debería poder realizarse de cualquiera de estas formas, no amparándose el ejercicio de horas extraordinarias puesto que el fin es el

¹¹⁷ Apartado d) del artículo 11.3 ET.

aprendizaje y no la productividad). Al igual que el tema de la retribución por el trabajo prestado, que se aborda una manera muy similar a como se hace con el modelo de la alternancia, y es que de nuevo será la negociación colectiva la que determine el salario a aplicar para estos contratos, estableciéndose siempre el límite de no ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo, con la matización de que para estos contratos en defecto de convenio no tiene lugar un sistema de porcentajes, sino que se aplicará el mismo salario que correspondería a un trabajador del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, lo que se explicaría desde una perspectiva de fomentar la contratación de trabajadores jóvenes puesto que supondría un coste menor al empresario como explicamos previamente cuando hablamos de la retribución en el contrato de formación en alternancia¹¹⁸, pero que difiere en este último aspecto con respecto al otro contrato formativo debido a que en este otro contrato el trabajador posee unos conocimientos formativos que justificarían esta posición legal de mayor retribución en comparación con el contratado en alternancia.

Sin embargo, y ya para finalizar con la regulación específica de esta modalidad contractual, discrepa de forma radical con respecto de la otra cara de los contratos formativos en el sentido de que este sí que permitirá el pacto entre las partes de un periodo de prueba, que ya no variará en función de la formación adquirida, sino que a partir de 2022 durará como máximo un mes (a expensas que se dispusiera otra cosa en el convenio aplicable) y no podrá reiterarse si, finalizado el contrato, el que se sujetase al mismo continuare en la empresa a través de otra modalidad contractual¹¹⁹. Bajo mi entender, y a raíz de investigar el por qué de la prohibición del mismo en la alternancia, entiendo que el legislador decidió mantenerlo en lo que refiere a la adquisición de práctica profesional puesto que en este caso la formación ya se ha adquirido, lo que permitiría establecer unos estándares en la prestación de trabajo mínimos, por mucho que no haya plasmado prácticamente dichos conocimientos nunca. A su vez, desde la perspectiva de la persona trabajadora, se entiende que se prevea esta posibilidad puesto que el fin del contrato en este caso no es la formación del trabajo en si misma, sino la aplicación práctica de ésta, lo que supondría que el trabajador tendría que tener más libertad para salir de la relación laboral por ejemplo, (puesto que no estaría atado a una formación que está recibiendo y aplicando simultáneamente y que, debido a esa carencia de formación, no es consciente de si la misma

¹¹⁸ Artículo 11.3 i) ET.

¹¹⁹ 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*, núm. 161, 2022, pp. 91.

está siendo adecuada hasta que no vaya avanzando el programa formativo), si considerase que la práctica ofrecida no obedece a sus necesidades a la hora de plasmar sus conocimientos, ya que éste debería poder detectarlo de una forma temprana y debería tener facilidad para buscar otra empresa que le ofrezca un plan de formación más conveniente desde su punto de vista.

4.3.3. Disposiciones comunes para ambos contratos.

Todo el artículo 11 contiene disposiciones aplicables a los contratos formativos. El primer apartado se encarga de definir el objeto de cada uno de los tipos contractuales con fines formativos, y el segundo y el tercero, como hemos visto, recoge las reglas aplicables al contrato de formación en alternancia y de formación para la obtención de práctica profesional respectivamente. Sin embargo, existen otros cuatro apartados que vienen a proponer una regulación de aplicación común a ambos, sin perjuicio de que habrá que tener en cuenta otras normas ubicadas en el ordenamiento jurídico-laboral a las que también estarán sujetos.

Pero previo a todo ello, no se nos puede olvidar la regla general que aparece en el artículo 12.6 ET y que otorga los mismos derechos a las personas que trabajen a través de contratos temporales (entre los cuales, están ambos contratos formativos) que las personas con contratos indefinidos, pero respetando todas las particularidades específicas de cada contrato, tanto en materia de extinción como en las particularidades de los contratos con causa formativa. Dicho esto, vamos a comenzar por el artículo 11.4 del Estatuto de los Trabajadores, el cual, de hecho, expresamente menciona que todos los subapartados incluidos en el mismo son normas comunes de los contratos formativos (si bien, eso no quiere decir que el resto de normas que completan este artículo no se apliquen a ambos, sino que es probable que el legislador tomara la decisión de apartar en preceptos separados ciertas normas para evitar una extensión excesiva de este precepto, que ya de por sí no es precisamente breve sin incluir dichas disposiciones)¹²⁰, y que viene a englobar las disposiciones referidas a los mismos que existían en el Estatuto y en las normas que desarrollaban los contratos formativos, como puede ser el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, pero adaptándolas a la nueva identidad que se le ha otorgado a los mismos a raíz de la reforma laboral. De este modo, este artículo nos menciona en primer lugar que la acción protectora de estos contratos en el marco de la Seguridad Social tendrá lugar a través de la cobertura de todas las contingencias protegibles, y del acceso a todas las

¹²⁰ 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*, núm. 161, 2022, pp. 93.

prestaciones, incluido el FOGASA y el desempleo; previsión que solo estaba prevista para el anterior contrato para la formación y el aprendizaje puesto que se habían aceptado respecto de los mismos ciertas limitaciones en la acción protectora, razón por la que se añadió dicha cláusula y que con la nueva reforma incluye a ambos para evitar cualquier atisbo de duda al respecto¹²¹.

A continuación, se plantea una interrupción del contrato formativo independientemente de su modalidad para los casos de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia o violencia de género, para asimilarlo a otras modalidades contractuales en coherencia con el principio de no discriminación.

La letra c), por su parte, versa acerca de las formalidades que han de regir en los contratos formativos, y es que requieren necesariamente que se acuerden por escrito, escrito en el cual se tendrá que incluir el texto del contenido del plan de formación individualizado que organice el carácter formativo de la relación laboral como si fuera una cláusula contractual más, haciendo especial mención respecto del contenido de las prácticas o la formación (dependiendo del contrato) y las actividades de tutoría para el cumplimiento de los objetivos, así como los convenios y acuerdos que se pacten entre la empresa y las entidades formativas. Este reconocimiento legal tiene como fin que sea posible controlar por la institución educativa con la que se acordó (en el caso del contrato de formación en alternancia), o por el trabajador (en el caso del contrato para la obtención de práctica profesional) que se cumpla en la práctica lo pactado¹²². En caso de que el contrato no introduzca el plan formativo, estaríamos vulnerando uno de sus elementos esenciales (que es la causa formativa), por lo que podemos entender que sería de aplicación, por tanto, la presunción establecida en la letra h) del apartado cuarto del artículo 11, que no solo se recoge como una disposición común para con estos contratos con causa formativa, sino también para el resto de los contratos del ordenamiento jurídico-laboral: que es la presunción de carácter indefinido a jornada completa que se prevé para el caso en que un contrato sea concertado en fraude de ley, y que se extiende para el caso de que la empresa incumpla las obligaciones formativas por razón de su naturaleza. Otra presunción que le es de aplicación a ambos contratos (por tener carácter temporal) es la que se establece en el artículo 49.1 c) del Estatuto, que prorroga tácitamente el contrato con carácter indefinido si

¹²¹ 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*, núm. 161, 2022, pp. 93.

¹²² 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*, núm. 161, 2022, pp. 96.

alcanzada la duración máxima no hubiere denuncia y se continuara la prestación de servicios

En cuarto lugar, se hace referencia expresa a la eliminación de la barrera en la edad y de la duración máxima aplicable a los contratos que se prevé respecto a las personas con discapacidad o pertenecientes a colectivos en situación de exclusión social contratados por parte de las empresas de inserción que ya habíamos explicado al hablar del contrato de formación en alternancia. Con respecto a la edad, realmente no tiene gran efectividad fuera de él puesto que, como vimos también en ese contrato, solo se mantiene el límite de edad únicamente para los contratos en los que la formación se incluya dentro de los niveles uno y dos o para los programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, que se situaba en los treinta años, eliminándose respecto de las formaciones superiores en el marco de este contrato, y no existiendo si quiera para el contrato para la adquisición de práctica profesional. Al igual que tampoco encuentra mucho sentido el que conste en la letra g) la prohibición del establecimiento de otro periodo de prueba en caso de que el contrato formativo se transformare en indefinido, puesto que no es aplicable al contrato de formación en alternancia debido a que en este no esta permitido establecer periodo de prueba, por lo que realmente debería situarse esta parte del precepto en el artículo 11.3 e) ET, debiendo quedar solo como contenido del mismo la última mención que se referencia sobre el cómputo a efectos de antigüedad en la empresa de la duración del contrato formativo en caso de unirse a la misma posteriormente a través de otra relación laboral.

En el subapartado e) se recoge una regla que reconoce la forma en que deben fijarse los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales en los que cabe este medio de contratación, y será a través de los convenios colectivos sectoriales, bien sean de ámbito estatal, autonómico o de ámbito inferior. También habla sobre la negociación colectiva el artículo 11.6 ET, que incide en que desde la misma se tratara de conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres que se vinculen a las empresas a través de estos contratos, así como de favorecer la conversión de los mismos en indefinidos. Esto último responde realmente a la necesidad de revertir los principales problemas del mercado de trabajo español: la temporalidad, el desempleo (sobre todo de jóvenes y de mujeres) y la precariedad.

Pero más relevante con relación al objeto de nuestra investigación es lo que establece la letra siguiente, que posibilita a una empresa que haya recurrido a los ERTE o al Mecanismo RED contratar trabajadores por vía de los contratos formativos, siempre y cuando los convenido no sustituyan las funciones o tareas que realizaban con habitualidad los trabajadores afectados por la medida de flexibilidad interna adoptada, lo que supondría una excepción a la prohibición de concertar nuevas contrataciones si estuvieran vigentes alguno de estos mecanismos¹²³ y que, desde la dinámica común a la que hemos visto que responden estos contratos es que, como no tienen una finalidad productiva, sino formativa, la empresa debería poder tener la opción de prestar dicho servicio, ya que, además, podría ayudar al empleador a superar las causas que motivaron el inicio de la medida de flexibilidad interna adoptada al poder tener trabajadores con un salario más bajo, debiendo siempre mediar el suficiente control para evitar que la empresa cometa fraude utilizando a los trabajadores con contratos formativos para ejercer las funciones correspondientes a los afectados, control que parte de la doctrina considera que recaerá sobre los representantes de los trabajadores que existan en la empresa, puesto que la labor del tutor será la de controlar que el plan de formación se cumpla, pero el mismo puede cumplirse a través de la realización de tareas de un trabajador afectado a un ERTE o al Mecanismo RED sin que éste supiera ese detalle por la falta de cruce de datos desde el SEPE, por lo que sería conveniente que fueran aquéllos por su conocimiento de la situación de la empresa¹²⁴. Ello también se explicaría desde la perspectiva del artículo 11.5 ET, que plantea la obligación de comunicar a los representantes de los trabajadores los acuerdos de cooperación que contemplen los contratos, incluyendo la información relativa a los planes formativos individualizados y los requisitos y condiciones en la que se desarrollará la actividad, así como en el supuesto de que se realicen diversos contratos vinculados a un único ciclo. En relación con el deber de información se prevé a su vez en el apartado j) del artículo 11 la obligación del empresario de solicitar información por escrito al SEPE sobre si un trabajador con el que quiere concertar un contrato de este tipo ya ha sido contratado previamente a través del ellos y cuánto ha durado dicha contratación; teniendo a su vez la obligación de comunicárselo a los representantes de los trabajadores (que tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de ese contrato) para que puedan cumplir con ese fin de control que hemos explicado previamente.

¹²³ Artículos 47.7 d) y 47.5 a) bis ET.

¹²⁴ 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*, núm. 161, 2022, p. 100.

El listado del artículo 11.4 finaliza estableciendo que se desarrollarán por reglamento los requisitos que deben de cumplirse para la celebración de los mismos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, o el de las personas en formación adjudicadas a un tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla, previa consulta con las administraciones competentes en la formación objeto de realización mediante contratos formativos.

Fuera de este artículo, pero que también es de mutua aplicación es lo relativo a la extinción del contrato, que lo harán por cualquiera de las causas que reconoce el artículo 49, y, en el caso de que la extinción se produzca por la expiración del tiempo convenido, para estos contratos (al igual que para el de duración determinada por causa de sustitución) no está prevista la percepción de la indemnización de doce días por año trabajado o la establecida en la normativa específica aplicable, salvo que se pacte una condición más beneficiosa. Seguramente la no inclusión de indemnización responda a un fin de fomento de aplicación de este modelo de relaciones laborales para incluir a los trabajadores en el mercado de trabajo y que los mismos se transformen en indefinidos.

Finalmente, es de nuestro interés señalar que estos contratos tienen especificidades en lo relativo a las cotizaciones a la Seguridad Social, ello debido a que no podemos olvidar que, pese a estar más centrados hoy en día que en el pasado en que el trabajador obtenga una formación en el marco de una actividad empresarial y que, a consecuencia de ello, mejore su empleabilidad, la propia exposición de motivos de la última reforma laboral incide en que lo que se pretende con los mismos es la incorporación de las personas jóvenes al mercado de trabajo, y, aunque no se prevea expresamente, del desarrollo normativo de la reforma sacamos en claro que también se apuesta por la aplicación de los mismos para la integración a su vez de las personas con discapacidad y en riesgo de exclusión social. Para ello, se plantean bonificaciones en el sistema de Seguridad Social para incentivar al empresario a que adopte este modelo de relaciones laborales con respecto a estos trabajadores. En este sentido, además de las que hemos visto para el contrato de formación en alternancia, serán bonificaciones comunes a ambos contratos las previstas en la Disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores, que plantea una reducción del cincuenta por ciento de la cuota de contingencias comunes respecto de las personas con discapacidad contratadas a través de esta vía (para favorecer ya no solo la entrada al mercado de trabajo, sino a su vez la permanencia en el puesto de trabajo, atacando así también el problema de la temporalidad), y una bonificación para la empresa que transformaba el contrato de formación en uno con carácter indefinido que recogía la

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (bien sea la empresa que directamente contrató con el trabajador, o la empresa usuaria si concertase con el trabajador puesto a disposición por una Empresa de Trabajo Temporal un contrato indefinido).

Si bien, hay que detenerse especialmente en esta última debido a que el régimen jurídico ha sido modificado recientemente con la aprobación del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, quedando derogados por la letra g) de su Disposición Derogatoria Única, los artículos 3 y 7, referentes a las bonificaciones por transformación en indefinido un contrato para la formación y el aprendizaje y en prácticas respectivamente a partir del 1 de septiembre de 2023¹²⁵. Así, el artículo 3 de la Ley 3/2012 anteriormente daba derecho a reducir durante tres años su cuota empresarial a la Seguridad Social en mil quinientos euros por año si el trabajador contratado por un contrato de formación y aprendizaje fuere un hombre, y mil ochocientos si fuere mujer. Por otra parte, el artículo 7 causa derecho a las empresas con menos de cincuenta trabajadores que transformen en indefinidos los contratos en prácticas en indefinidos una bonificación durante tres años en la cuota empresarial de cuarenta y un euros con sesenta y siete euros al mes (que son quinientos euros al año) en el caso de hombres, y de cincuenta y ocho euros con treinta y tres al mes (que da un total de setecientos euros al año) si fueran mujeres las afectadas por el cambio. Como decimos, este régimen se ha visto modificado por el Real Decreto-ley 1/2023, si bien será de aplicación este sistema de bonificaciones hasta el primero de septiembre de este mismo año (por lo que se aplicará el artículo 3 a los ahora denominados contratos de formación en alternancia, y el 7 a los contratos para la obtención de práctica profesional), momento a partir del cual se aplicará el artículo 24 de esta norma, que prevé un sistema de bonificaciones por la transformación del contrato a indefinido único para ambas modalidades contractuales, y que consistirá en una bonificación en la cotización durante tres años de ciento veintiocho euros al mes si fueran hombres, y ciento cuarenta y siete euros al mes si fueran mujeres.

5. CONCLUSIONES.

Para cerrar finalmente nuestra investigación, vamos a proceder a reunir el contenido principal del texto y, a partir del mismo, sacar sus conclusiones.

¹²⁵ Iberley. *Contrato formativo para la obtención de práctica profesional* [en línea]; España, A Coruña, 2023. <<https://www.iberley.es/temas/contrato-formativo-obtencion-practica-profesional-65899>> [Consulta: 21 jun. 2023].

PRIMERA. El concepto de persona joven esta sufriendo modificaciones como consecuencia de los cambios en el desarrollo social, y en el propio personal de los sujetos que la componen (como puede ser el aumento de la edad a la hora de acceder al mercado de trabajo debido al aumento de jóvenes que cursan estudios superiores, que deriva a su vez a que aumente la edad de emancipación, etc.) Es por ello que, pese a que inicialmente el concepto de persona joven que se manejaba se refería a las personas menores de veinticinco años, en la actualidad la tendencia es la de que se considere como tal a los menores de treinta años.

SEGUNDA. El desempleo juvenil es un problema que se ha acrecentado en los países más desarrollados como consecuencia sobre todo de la crisis de 2008 y de la pandemia de la COVID-19, y que ha afectado de un modo especialmente trascendental en la economía española, que hoy en día alcanza casi una tasa de desempleo juvenil del 30%, doblando así la media de la Unión Europea, lo que repercute directamente en la vida de los jóvenes, que tienen graves dificultades para poder acceder a un puesto de trabajo, lo que dificulta su emancipación y que retrasa la edad a la que comenzarán a cotizar en el Sistema de Seguridad Social, lo que supondrá un obstáculo para ellos a la hora de poder jubilarse una vez alcanzada la edad máxima legal.

TERCERA. Al igual que el desempleo es un problema considerablemente relevante, tampoco podemos olvidar mencionar que aquellos jóvenes que sí que consiguen tener acceso a un puesto de trabajo tampoco consiguen estar en una posición mucho más beneficiosa que los desempleados. Y es que el empleo juvenil en España está marcado por la temporalidad y la precariedad, lo que se traduce en altas tasas de temporalidad y parcialidad indeseadas, que provocarán que, por la imposibilidad de ascender en una empresa al solo prestar trabajo durante un periodo determinado de tiempo, junto con hacerlo durante un número reducido de horas, los salarios de los jóvenes sean muy reducidos, lo que dificultará sus expectativas vitales. A lo que, si sumamos que existe en nuestro país una elevada tasa de abandono temprano de la educación, que pondrá a aquellos jóvenes en una situación aún más complicada para encontrar ya no solo empleo de calidad, sino que empleo en sí; junto con el problema de la sobrecualificación, la ecuación da como resultado un país poco atractivo para que los jóvenes trabajen, dando pie a la emigración juvenil a países con mejores condiciones laborales, lo que supone una inversión en educación que el Estado no recupera, y la existencia de una juventud desanimada en lo laboral, con salarios realmente bajos que ponen en una posición complicada al sistema de

bienestar construido, sobre todo en lo relativo al mecanismo de solidaridad intergeneracional.

CUARTA. Estas razones han provocado la movilización de los distintos poderes con potestad soberana sobre nuestro territorio, que han valorado que una de las mejores vías para mejorar la empleabilidad de los trabajadores, es a través del derecho a la formación, que se considera como un derecho fundamental y que con el mismo se persigue mejorar las capacidades profesionales de un trabajador para aumentar sus posibilidades de empleabilidad y de acceso a un puesto de trabajo decente, en coherencia con el derecho fundamental a la dignidad. Asimismo, pese a que la formación no se prevé exclusivamente para ellos, la realidad sí que revela un enfoque que más bien está planteado para la población joven, debido a que por su condición de edad ven mayores dificultades para poder encontrar trabajo, así como a su vinculación más estrecha con el sistema educativo. En este sentido, por ejemplo, se ha dispuesto la importancia de la misma en las últimas recomendaciones aprobadas por la Comisión Europea en vías a reducir el desempleo que se ha originado a raíz de la pandemia, como a través del Sistema de Garantía Juvenil, que plantea el acceso a cursos formativos con una finalidad de elevar su competitividad profesional.

QUINTA. Esta valoración de la formación por la Constitución Española como un verdadero derecho fundamental se ha traducido en la introducción de diversos mecanismos que tienen como finalidad que los trabajadores que ya hayan conseguido un puesto de trabajo (por lo que decimos de que ya la formación, pese a estar más pensada para jóvenes, no tiene carácter exclusivo respecto de los mismos por razón de su edad, sino por la idea de dignidad) puedan tener acceso al mismo, puesto que serán reticentes a formarse, como es evidente, si por accionar este derecho van a ver reducido su salario o van a tener problemas de conciliación en su empresa. Es por ello que se prevén permisos retribuidos, derecho a reducir la jornada o a elegir turno de trabajo, entre otros.

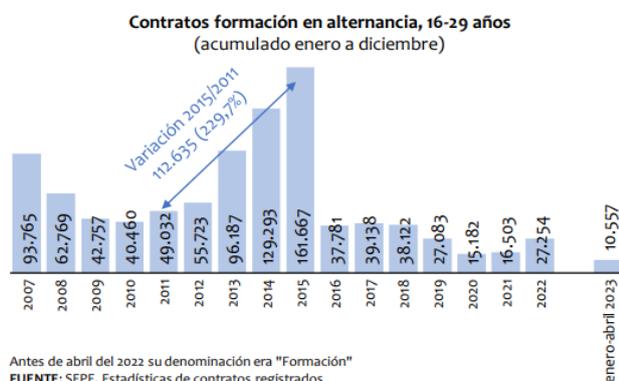
SEXTA. Junto con la protección que se prevé con respecto a los trabajadores, también se han creado diversos mecanismos para que, desde el marco del sistema educativo, se implemente la formación desde una perspectiva más profesional, a través de la compatibilidad entre los estudios en curso y la prestación de trabajo en el marco de la actividad real de una empresa o entidad pública relacionada con dichos estudios para la adquisición de conocimientos prácticos o experiencia, con esa finalidad de empleabilidad, en relación con el sistema de formación profesional dual con el que cuentan países como Suiza o Alemania, y que tan buenos resultados de empleo juvenil han fraguado (sin que

ninguna de ellas supere hoy en día el 9% de tasa de desempleo juvenil). Así, podemos hablar en nuestro país del Sistema de Formación Profesional, del sistema de becas de formación y de los contratos de trabajo con causa formativa (especialmente el de formación con alternancia), que, debido a ese interés en la formación, han sufrido modificaciones trascendentales en los últimos años o que están por venir para volverlos sistemas viables y garantes para ambas partes de la relación laboral.

SÉPTIMA. Con respecto a esta última mención, hemos de detenernos en los contratos formativos, y es que a raíz de la aprobación de la última reforma laboral han cobrado especial importancia debido a que el legislador les tiene en consideración como marco idóneo para la inclusión de los jóvenes al mercado de trabajo, con el contrato de formación en alternancia para aquellos que carezcan de la formación necesaria para adquirirla a la vez que trabaja; o con el contrato para la obtención de práctica profesional, para aquellos que hubieran terminado recientemente sus estudios y que necesitaren de conocimientos prácticos para mejorar su capacidad de ser empleado o de alcanzar un puesto con mejores condiciones laborales.

OCTAVA. Con respecto a la modificación que tiene lugar de los contratos formativos con el Real Decreto 32/2021, de 28 de diciembre, por el que se aprueba la reforma laboral de la que estamos hablando, y a través de la cual se destaca la importancia de los contratos formativos como pieza clave en el sistema de relaciones laborales, encajando la trascendental importancia de la formación como cauce a través del cual atajar el problema del desempleo (especialmente en jóvenes), hemos de destacar los siguientes aspectos: la eliminación de la edad mínima para formalizar un contrato de formación en alternancia, por esa idea de vincular la formación como medio para la promoción en el empleo y para el libre desarrollo de su dignidad y su profesionalidad a todos los trabajadores independientemente de su edad, pero con un énfasis a la juventud por esa idea de que la formación está más enfocada a las etapas de menor edad; la exigencia de que exista un plan individualizado de formación que este tutorizado para enfatizar que lo que impera en esa relación laboral es el fin formativo y no el productivo, finalidad a la que responde a su vez la reducción de la duración de los contratos; y la inclusión de bonificaciones e incentivos en materia de Seguridad Social para que se formalicen estos contratos, así como para que se transformen una vez finalizados en ordinarios de carácter indefinido, para intentar alcanzar ese objetivo de que estos contratos sirvan para ser la opción preferente a la hora de incluir a trabajadores jóvenes en el tejido productivo del Estado.

CONCLUSIÓN FINAL. En definitiva, el desempleo juvenil necesita ser enmendado si queremos asegurar la sostenibilidad de nuestro sistema de bienestar, motivo por el cual hay que escuchar a las diferentes opiniones expertas que afirman que la formación debe estar en el centro del sistema de relaciones laborales si queremos conseguirlo. Es por ello que, bajo mi consideración, es necesario reforzar aún más el sistema de formación profesional dual, y acercarlo a todas las instituciones que conforman el sistema educativo para que los jóvenes conozcan con eficacia las distintas salidas profesionales a las que pueden acceder a parte de la enseñanza universitaria, a la vez que se fomente a través de ésta la colaboración empresarial para poder facilitar a aquellos que cursen estudios en ella puedan tener la posibilidad de mantener relaciones estrechas con distintas empresas. Por último, creo que también sería conveniente acercar el modelo de contratación formativa a la gente, ya que no es una modalidad de la que se escuche hablar con frecuencia si lo comparamos con la contratación temporal o la parcial en lo que se refiere a la contratación juvenil, por lo que sería conveniente que desde los Servicios Públicos de Empleo se iniciasen campañas de concienciación para acercar tanto a las empresas como a los jóvenes la existencia de esta otra vía de contratación y los beneficios que ofrece la misma a ambas partes e intentar que aumente la contratación a partir de esta vía, que como podemos observar en los gráficos que nos presenta el Informe sobre Jóvenes y Mercado de Trabajo de junio de este mismo año, elaborado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y del que ya hemos hablado durante la investigación, está bastante estancada teniendo en cuenta el objetivo que desde la reforma laboral se perseguía, como también sería conveniente que se revisare el salario que con los mismos se percibe, ya que si no tuviera la suficiente entidad, podría provocar que aquellos que sí que estuvieran interesados en los mismos recurrieran a los contratos temporales o a jornada parcial por tener un peso salarial mayor:



6. BIBLIOGRAFÍA.

ABRIL, PUY, “Contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios”; *Revista de Derecho Laboral VLEX*, núm. 5, 2022. 61-67.

ARELLANO ESPINAR, FRANCISCO ALONSO; JANSEN, MARCEL, “Salario Mínimo Interprofesional y empleo juvenil, ¿necesidad de cambios?” *Revista de Economía ICE*, núm. 881, 2014, pp. 121-132.

BANDRÉS MOLINÉ, EDUARDO, SANZ SANZ, JOSÉ FELIX Y OTROS, “Los problemas del mercado de trabajo y las reformas pendientes”, *Papeles de economía española*, núm. 156, 2018.

BLASCO PELLICER, ÁNGEL, coaut., *La reforma laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2012.

BRUNET, IGNASI Y BÖCKER ZAVARO, RAFAEL, “El modelo de formación profesional en España”, *Revista Internacional de Organizaciones*, n. 18, 2017, pp. 89-108.

CERVILLA GARZÓN, M.^a JOSÉ: “El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo”; *IUSLabor*, núm. 1, 2022, pp. 13-55.

ERMIDA URIARTE, OSCAR: “Trabajo decente y formación profesional”, *Boletín Cinterfor: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, núm. 151, 2001, pp. 9-26.

ESCUDERO VASCONEZ, VERÓNICA.; LÓPEZ MOURELO, ELVA, “El Sistema de Garantía Juvenil en Europa: Características, desarrollo y desafíos”, *Revista de Economía ICE*, núm. 881, 2014, pp. 83-100.

FERNÁNCEZ MÁRQUEZ, ÓSCAR: “Seis tesis generales sobre la reforma de los contratos formativos de 2022”; *Labos, Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 3, núm. 1, 2022.

FERNÁNDEZ DÍAZ, PAZ: “*Los contratos de trabajo formativos en prácticas*”. Tirant lo Blanch, 2014.

GARCÍA, JUAN RAMÓN, “Desempleo juvenil en España: causas y soluciones”. *BBVA Research: Documentos de trabajo*, núm. 11/30, 2011.

GARRIDO PÉREZ, EVA, “El nuevo régimen jurídico de los contratos formativos tras el RDL 32/2021: la centralidad estructural y finalista de la formación”; *Temas Laborales*, núm. 161, 2022, 67-106.

GÓMEZ SALADO, MIGUEL ÁNGEL, “El empleo de los jóvenes: un análisis de las políticas de empleo juvenil en el ámbito local”; *Revista Española de Derecho del Trabajo* núm. 206, 2018.

HERNÁNDEZ BEJARANO, MACARENA, “Una aproximación al problema del desempleo juvenil en España”, *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, Vol. 10, núm. 3, 2022.

HIERRO HIERRO, FRANCISCO JAVIER, *Jóvenes, desempleo y formación: ¿apuestas desenfocadas?*, Aranzadi, Navarra, 2019.

MONTES ADALID, GLORIA M.^a, “La relación del becario frente a la nueva regulación del contrato formativo. Zonas de concurrencia y elementos de distinción”, *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, Vol. 12, núm. 2, 2022, 1-25.

MORENO MÁRQUEZ, ANA, “Los contratos formativos”; *Temas Laborales* núm. 107, 2010, 123-161.

OLAGUIBE, JOSÉ IGNACIO, “La transición de los jóvenes hacia el trabajo decente: política social y empleo juvenil en España” *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social (Estudios Latinoa.)*, Vol. 2, núm. 12, 2021, pp. 39-50.

POQUET, RAQUEL, “El derecho a la formación profesional del trabajador”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 8, 2013.

RODRÍGUEZ, CARLOS; RAMOS, JAVIER, “El sistema español de Garantía Juvenil y Formación Profesional Dual en el contexto de la Estrategia Europea de Empleo” *Comisión Europea: ICEI Workingpapers WP06/15* núm. 1, 2016.

SALAS PORRAS, M.^a, “Contratos formativos. Propuestas para construir el futuro a partir de los problemas del presente”, *XXXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales / coord. por Eva Garrido Pérez Árbol*, 2022, pp. 63-106.

SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, CRISTINA, “La garantía juvenil en la Unión Europea. Obstáculos para su implantación en España”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 1, 2014, pp. 17-42.

SANZ DE MIGUEL, PABLO, “Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 37, núm. 1, 2019, pp. 67-89.

VELA DÍAZ, RAQUEL, “La nueva regulación de los contratos formativos tras la reforma laboral: ¿un impulso definitivo a esta fórmula contractual?” *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, Vol. 7, 2022.

VELASCO FERNÁNDEZ, DIEGO, “Reseña de José Luis Monereo Pérez y Belén del Mar López Insua: La protección socio-laboral de los jóvenes: construyendo un futuro”, *Lan Harremanak*, núm. 48, 2022, pp. 224-228.

VIRGÓS-SÁNCHEZ, MARTA; BURGUERA-CONDON, JOAQUÍN LORENZO; PÉREZ-HERRERO, M.^a. DEL HENAR, “La Formación Profesional Dual en la empresa desde la perspectiva de sus protagonistas”, *Revista complutense de educación*, Vol. 33, núm. 1, 2022, pp. 27-39.

7. ANEXOS.

Artículos periodísticos.

ASENJO, A., “España en el Top 10: estos son los países de Europa con más jóvenes universitarios”, [en línea]: Huffington Post. España, Madrid, 2022. <<https://noticiastrabajo.huffingtonpost.es/formacion/educacion/regiones-europa-mas-jovenes-universitarios/>>.

SÁNCHEZ HIDALGO, E., *Las claves sobre el nuevo estatuto del becario: ¿cuántas horas de prácticas permite? ¿las empresas cubren gastos?* [en línea]: El País. España, Madrid, 2023. <<https://elpais.com/economia/2023-06-15/las-claves-sobre-el-nuevo-estatuto-del-becario-cuantas-horas-de-practicas-permite-las-empresas-cubren-gastos.html>>.

SANMARTÍN, O. R., “España es el segundo país de la UE con mayor tasa de universitarios en paro pero hay plazas en carreras con empleo que no se cubren” [en línea]: El Mundo. España, Madrid, 2022, <<https://www.elmundo.es/espana/2022/12/14/6398ba46fdddffd0588b45ac.html>>.

SERVIMEDIA. “España suma 11 años seguidos como país de la UE con más tasa de trabajadores sobrecualificados” [en línea]: La Vanguardia. España, Barcelona, 2023. <<https://www.lavanguardia.com/economia/20230430/8933009/espana-suma-11-anos-seguidos-pais-ue-mas-tasa-trabajadores-sobrecualificados.html>>.

Normativa europea.

Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 18 de diciembre de 2000.

Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión, de 26 de abril de 2017, sobre el pilar europeo de derechos sociales.

Directiva 2019/1152/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Recomendación (UE) 2021/402 de la Comisión Europea, de 4 de marzo de 2021, sobre un apoyo activo eficaz para el empleo tras la crisis de la COVID-19 (EASE).

Normativa internacional.

Convenio número 140 de la OIT relativo a la licencia pagada de estudios, del 24 de junio de 1974.

Convenio número 142 de la OIT relativo al desarrollo de los recursos humanos, de 4 de junio de 1975.

Resolución 36/28, de 13 de noviembre de 1981, de la Asamblea General de Naciones Unidas.

Normativa nacional.

Ley de Contrato de Aprendizaje, de 17 de julio de 1911.

Ley de Contrato de Trabajo, de 26 de enero de 1944.

Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores

Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida.

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Real Decreto-legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto-legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Real Decreto 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.

Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia

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.

Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

Jurisprudencia.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 18 de junio de 1999.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 12 de noviembre de 2002.

Sentencia del Tribunal Supremo, de 25 de octubre de 2002.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 9 de enero de 2014.

Sentencia del Tribunal Supremo, de 18 de octubre de 2022.

Páginas web.

Ministerio de Educación y Formación Profesional. *Formación Profesional* [en línea]: España, Madrid. <<https://www.educacionyfp.gob.es/contenidos/estudiantes/formacion-profesional.html#:~:text=En%20la%20actualidad%20la%20FP,la%20actual%20demanda%20de%20empleo>>.

Cámara de Comercio de España. *¿Qué es la FP?* [en línea]: España, Madrid, 2020. <<https://www.camara.es/blog/formacion-y-empleo/que-es-la-fp>>.

Comisión Europea. *Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. Refuerzo de la Garantía Juvenil* [en línea]: Bélgica, Bruselas. <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=es>>.

Comisiones Obreras (CCOO), *Interpretación jurídica del derecho a la formación. Análisis de las sentencias en esta materia (julio, 2020)* [en línea]: España, Madrid, 2020 pp. 2-3. <<https://www.ccoo.es/4e7012aba2b3d885f026738ae23ce42d000001.pdf>>.

Diccionario panhispánico del español jurídico. *Definición de precariedad* [en línea]: Real Academia Española, España, Madrid. <<https://dpej.rae.es/lema/precariedad>>.

Eurostat. *Estadísticas de desempleo abril 2023* [en línea]: Luxemburgo, 2023. <<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/16138291/3-02032023-BP-EN.pdf/40695304-0f6a-616d-2440-0884ea8a0220?version=1.0&t=1677682503789>>.

Eurostat. *Part-time employment as percentage of the total employment for young people by sex, age and country of birth* [en línea]: Luxemburgo, 2023. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/YTH_EMPL_060/default/table?lang=en>.

Eurostat. *Temporary employees by sex, age and main reason* [en línea]: Luxemburgo, 2023. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_ETGAR_custom_6654116/default/table?lang=en>.

Iberley. *Contrato de formación en alternancia* [en línea]: España, A Coruña, 2023. <<https://www.iberley.es/temas/contrato-formativo-alternancia-trabajo-65900>>.

Iberley. *Contrato formativo para la obtención de práctica profesional* [en línea]: España, A Coruña, 2023. <<https://www.iberley.es/temas/contrato-formativo-obtencion-practica-profesional-65899>>.

INE. *Decil de salarios del empleo principal. Encuesta de Población Activa (EPA) Año 2021* [en línea]: España, Madrid, 2022. <https://www.ine.es/prensa/epa_2021_d.pdf>.

Instituto Nacional de Estadística (INE). *Tasa de paro por distintos grupos de edad, sexo y Comunidad Autónoma* [en línea]: España, Madrid, 2023. <<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4247&L=0>>.

Ministerio de Educación y Cultura. *El Sistema Educativo español* [en línea]: España, Madrid. <<https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:a6c4c3c7-d878-44d0-9b7e-41f3b7960873/sisedu1617.pdf>>.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. *Informe Jóvenes y Mercado de Trabajo, núm. 37 (junio 2023)* [en línea]: España, Madrid, 2023. <https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2023/Mercado_laboral_jovenes_Num37_Junio_2023.pdf>.

Observatorio de la Formación Profesional en España. *Informe 2022: Una nueva Ley de FP para unos nuevos tiempos* [en línea]: Caixabank Dualiza y Orkestra-Instituto Vasco de Competitividad. España, Bilbao, 2022. <<https://www.orkestra.deusto.es/images/investigacion/publicaciones/informes/otros-informes/220069-Observatorio-FP-Espa%C3%B1a-Informe-2022-CASTpdf.pdf>>.

OIT. *Indicadores Clave del Mercado de Trabajo KILM: Número 10. Desempleo juvenil* [en línea]: Suiza, Ginebra, 2015. <https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/WCMS_501587/lang-es/index.htm>.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Hacia el derecho al trabajo: Una guía para la elaboración de programas públicos de empleo innovadores* [en línea]: Suiza, Ginebra, 2014. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_563303.pdf>.

Servicio Público de Empleo Estatal. *¿Qué es Garantía Juvenil?* [en línea]: España, Madrid. <<https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil/que-es-garantia-juvenil.html>>.

Servicio Público de Empleo Estatal. *Certificados Profesionales* [en línea]: España, Madrid, 2017. <<https://www.sepe.es/HomeSepe/ca/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/historico-de-noticias/2017/detalle-noticia.html?folder=/2017/Septiembre/&detail=certificados-de-profesionalidad-140917>>.

Servicio Público de Empleo Estatal. *Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027* [en línea]: España, Madrid, 2021. <<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.html?folder=/2021/Junio/&detail=Plan-de-Garantia-Juvenil-Plus-2021-2027>>.

Trading Economics: *España - Tasa de desempleo juvenil* [en línea]: España, 2023. <<https://es.tradingeconomics.com/spain/youth-unemployment-rate>>.