



# EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE TRAS LAS REFORMAS DE 2012 Y 2013

Alumno: M<sup>a</sup> Mercedes Suárez Garrido

Tutor: José Antonio Soler Arrebola

Proyecto fin de grado de Relaciones  
Laborales y Recursos Humanos.

12 de junio de 2014.

## INDICE

<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>II. CONTEXTUALIZACIÓN DEL CONTRATO.....</b>	<b>5</b>
A.Inicio y evolución .....	5
B.Naturaleza Jurídica .....	11
C. Políticas de empleo y desarrollo cuantitativo del contrato.....	13
<b>III. DELIMITACIONES ESENCIALES .....</b>	<b>16</b>
<b>A.Aspectos formativos: El objeto del contrato .....</b>	<b>16</b>
<b>1.Contenido de la actividad formativ.....</b>	<b>17</b>
<b>2.Acuerdo para la actividad formativa .....</b>	<b>18</b>
<b>2.1 Sujetos que intervienen.....</b>	<b>18</b>
a)Partes subscribientes.....	18
b)Tutores .....	18
<b>2.2. Títulos y certificados.....</b>	<b>19</b>
<b>2.3Duración de la actividad formativa.....</b>	<b>20</b>
<b>2.4. Modalidades de la formación .....</b>	<b>21</b>
a) Presencial.....	22
b) Teleformación.....	23
c) A distancia.....	24
<b>2.5.Centros de formación.....</b>	<b>26</b>
<b>2.6La empresa como centro de formación .....</b>	<b>27</b>
<b>3.Seguimiento, evaluación y acreditación.....</b>	<b>28</b>

3.1.Control y seguimiento de la actividad formativa .....	28
3.2Evaluación de la formación .....	30
3.3Expedición de certificados de profesionalidad .....	31
<b>4.Financiación .....</b>	<b>32</b>
<b>B. Aspectos laborales .....</b>	<b>33</b>
<b>1.Requisitos .....</b>	<b>34</b>
a)Edad .....	34
b) Titulación .....	35
c) Límites a la contratación .....	35
<b>2.Obligaciones de los contratantes .....</b>	<b>36</b>
a) Del empresario .....	36
b) Del trabajador .....	37
<b>3.Formalización .....</b>	<b>38</b>
<b>4.Condiciones del tiempo de trabajo .....</b>	<b>39</b>
<b>5.Retribución .....</b>	<b>41</b>
<b>6.Duración del contrato .....</b>	<b>41</b>
<b>7.Extinción del contrato .....</b>	<b>43</b>
<b>8.Contratación a través de empresa de trabajo temporal .....</b>	<b>44</b>
<b>9.Incentivos a la contratación .....</b>	<b>46</b>
a) A la contratación .....	46
b) A la transformación en indefinidos.....	47
<b>IV.CONCLUSIONES .....</b>	<b>49</b>
<b>VI.BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>52</b>

## I. INTRODUCCIÓN.

El propósito de este trabajo es recoger las cuestiones más importantes del contrato para la formación y el aprendizaje después de la reforma laboral de 2012 y posteriores modificaciones que ha sufrido en el 2013. Para ello, realizaré un breve resumen de cómo surgió este contrato, desde sus inicios, evolución en el tiempo con todas sus reformas hasta llegar al contrato que conocemos en la actualidad.

El contrato para la formación y el aprendizaje se encuentra regulado en el artículo 11.2 del Estatuto de los trabajadores, el cual lo define como un contrato que *"tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo"*.

Este tipo de contrato se encuentra enmarcado dentro de los contratos formativos, los cuales son modalidades contractuales que han tenido desde un primer momento un destinatario, que es el colectivo de jóvenes, el cual se encuentra en especiales dificultades para acceder y permanecer en el mercado de trabajo, debido a entre otros motivos a la falta de experiencia profesional o formación profesional adecuada.

Cabe destacar en la exposición de motivos de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral que las modificaciones introducidas en el contrato para la formación y el aprendizaje tienen la finalidad de *"potenciar el empleo juvenil mediante la supresión de limitaciones injustificadas"*, convirtiéndolo en el instrumento de la lucha contra el desempleo juvenil.

La educación y la formación profesional se enmarca como uno de los objetivos básicos de la política social comunitaria y se consideran los temas clave para el mantenimiento y mejora del empleo. En consecuencia el contrato para la formación y el aprendizaje se ha convertido en el contrato estrella para los jóvenes ya que persigue una doble finalidad: por un lado la propiamente formativa, que les va a partir obtener un título formativo con el que va a incorporarse al mercado laboral, y, por otro lado, la de fomento del empleo, está con gran intensidad en esta época de alto desempleo.

## II. CONTEXTUALIZACIÓN DEL CONTRATO

### A. Inicios y evolución

El aprendizaje surgió en la Edad Media durante la época de los gremios, donde poseía un carácter más educativo que laboral y estaba configurado como un “contrato de enseñanza” en el que los aspectos formativos prevalecían frente a los laborales situándose en un segundo plano todo lo relativo al trabajo del aprendiz y no siendo, desde luego, elemento esencial al contrato, la remuneración de dicho trabajo<sup>1</sup>; de hecho era el aprendiz el que pagaba un “salario” al maestro a cambio de que le enseñara el oficio.

Una vez que el sistema educativo y de formación pasó a las instancias públicas, tras la desaparición del sistema gremial, el contrato de aprendizaje perdió una parte importante de su componente normativo para resaltar de forma prominente su laboralidad<sup>2</sup>.

El contrato de aprendizaje sienta las bases del “contrato para la formación”. Esta figura jurídica apareció regulada en España en la Ley de 17 de Julio de 1911, su artículo 122 lo definía como *“aquel en el que el patrono se obliga a enseñar prácticamente, por sí o por otro, un oficio o industria, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, mediando o no retribución y por tiempo determinado”* cuya duración no podía superar los cuatro años. Según el artículo 123 de esta misma ley *“el fin principal de esta ley”* era *“la adquisición del aprendiz de una perfecta capacidad en el oficio o industria que se le trate”* esto produjo una polémica doctrinal sobre la naturaleza jurídica de este contrato.

La concreción sectorial se realizó en las Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo, desarrollando reglamentariamente las distintas previsiones legales dejadas deliberadamente abiertas por la ley del código de trabajo y en las que se reguló dicha figura con carácter laboral, concurriendo en el contrato los cuatro presupuestos sustantivos considerados tradicionalmente necesarios para afirmar la laboralidad de una relación, cuales son la voluntariedad, ajenidad, dependencia o subordinación y remuneración salarial.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> PEDRAJAS MORENO, A. " El contrato de aprendizaje ". Relaciones Laborales, núm. 1/1994., pág.1.

<sup>2</sup> BORRAJO DACRUZ, E: Objetivos y bases legales para la promoción de la formación profesional en razón del empleo, Revista de trabajo, núm. 66 / 1982., pág. 10 y ss.

<sup>3</sup> ROJO TORDECILLAS, E. " La nueva regulación (o no tan nueva) del contrato para la formación y el aprendizaje y la formación dual, estudio del RD 1529/2012 "., El blog de Eduardo Rojo.

Esta ley junto con las modificaciones que se produjeron posteriormente se incorporaron al Libro II del Código del Trabajo de 23 de Agosto de 1926. La Ley de Contrato de Trabajo de 1931 mantuvo en vigor la anterior normativa, se inició así un proceso de "laboralización" del contrato, conceptuando como trabajadores a los aprendices, independientemente si recibían o no un salario o pagaban ellos al patrono algún suplemento, siempre que no se derive otra relación de su contrato particular de aprendizaje.

La auténtica "laboralización" del aprendizaje se produciría con la Ley de Relaciones laborales de 1976 que con el fin de fomentar y paliar el desempleo juvenil, regula una nueva figura jurídica denominada "contrato para la formación en el trabajo" dicho contrato, podían realizarlos exclusivamente aquellas personas que tuvieran entre 15 y 18 años.

El objeto del contrato era el de facilitar la adquisición práctica de las técnicas adecuadas para el desempeño de un puesto de trabajo, siendo este dato el importante y no la posible denominación de la categoría de aprendiz que se fijara para el joven trabajador.<sup>4</sup>

Este proceso de "laboralización" finalizó con la aprobación del Estatuto de los trabajadores, Ley 8/1980 de 10 de marzo en el cual se le dedicó un solo apartado (el número 5) del artículo 11 disponiendo "*Los mayores de dieciséis años podrán ser contratados, a efectos de formación laboral, hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años con reducción de jornada, de la correspondiente retribución y de la cotización a la Seguridad Social*"<sup>5</sup> encuadrándolo como una más de las modalidades contractuales.

Lo que marcará, al igual que ocurriría en otros ordenamientos de nuestro entorno, el punto de inflexión de la finalidad señaladamente formativa que había sido, hasta ese momento, la clave de ese tipo de contratos, operándose a partir de entonces una transformación radical respecto de los objetivos básicamente formativos perseguidos por este tipo de contratos, que pasan a ser los de fomentar el empleo, quedando en un segundo plano su finalidad formativa<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> ROJO TORDECILLAS, E. "La nueva regulación (o no tan nueva) del contrato para la formación..." .op cit blog.

<sup>5</sup> Artículo 11.5 de la Ley 8/1980 del Estatuto de los trabajadores,

<sup>6</sup> PEDRAJAS MORENO, A. "El contrato de aprendizaje" .,op cit., pág.: 1 y ss.

Todo esto se realizó con el objetivo de fomentar empleo, sin embargo, las expectativas de creación de empleo que se abrían con las citadas disposiciones no se vieron confirmadas en la práctica, sin duda como consecuencia de determinadas rigideces aún existentes, de modo que el mercado no respondió a las expectativas generadas<sup>7</sup>.

En 1984 se produce la primera reforma del Estatuto de los Trabajadores, La Ley 32/1984 del 2 de agosto, que introdujo el concepto de flexibilidad, que afectó a casi todas las modalidades contractuales, dicha modificación estableció una nueva regulación para los contratos para la formación y en prácticas, que fue desarrollada por el RD 1992/1984, de 31 de octubre, que, manteniendo o incluso acentuando el designio de fomentar empleo, constituye el precedente normativo inmediato de la regulación vigente<sup>8</sup>.

El nuevo artículo amplió su edad de celebración (paso a ser de 18 a 20 años) cada proceso formativo podían repartir el tiempo de formación en alternancia con el trabajo efectivo que debía realizar, también se amplió la duración de dicho contrato.

El Real Decreto-Ley 18/1993 de 3 de diciembre de medidas urgentes de fomento de la ocupación derogó la normativa anterior y se dio paso al <contrato de aprendizaje> cuya función principal era la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos necesarios para desempeñar un oficio. Se elimina la figura de los <contratos para la formación> introduciéndose el <contrato de aprendizaje> dentro de la modalidad de <contratos formativos> algunos autores detectan una doble intención en este cambio.

Se trataría, por una parte, de hacer gráfico el deseo de ruptura con el precedente modelo de «contrato para la formación». En efecto, la nueva figura creada conecta sólo en muy limitados aspectos con la que ha precedido y se intentaría resaltar esa situación novedosa a partir del cambio mismo de denominación. Lo que se regula es un contrato nuevo. Por otro lado, la recuperación de la denominación histórica de un contrato que era básicamente de «enseñanza», unida a la nueva denominación genérica de «contratos formativos», parece querer hacer resaltar que el objeto de la nueva contratación es, por encima de cualquier otro interés, la enseñanza o aprendizaje del trabajador, quedando en

---

<sup>7</sup> PRADOS DE REYES, F.: "Los contratos de trabajo en prácticas y para la formación: modificaciones a su régimen jurídico". Actualidad laboral núm. 19/1985., pág. 969.

<sup>8</sup> PEDRAJAS MORENO, A. " El contrato de aprendizaje"., op cit., pág. 2.

un segundo plano los aspectos relativos a la utilización por el empresario del trabajo del aprendiz.<sup>9</sup>

Sea como fuere este nuevo contrato se dirigía especialmente a jóvenes de entre dieciséis y veinticinco años excepto para los discapacitados, los cuales no tenían límite de edad. Su duración era de seis meses a tres años, su formación teórica no podía ser inferior del 15% de la jornada.<sup>10</sup>

El RD-Ley 18/1993 se transformó en la Ley 10/1994, la cual sólo introdujo una modificación relevante del contrato, que fue la referencia a que no se podrían celebrar contratos de aprendizaje que tuvieran por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que hubiera sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses<sup>11</sup>.

En 1997 en el Real Decreto-ley de 8/1997 el contrato para el aprendizaje vuelve a experimentar un nuevo cambio de nombre, pasando a denominarse otra vez “contrato para la formación” poniendo especial hincapié en la formación teórica dejando de ser una mera forma de contratación temporal.<sup>12</sup> Aun así, se mantuvieron algunas previsiones de la anterior legislación entre ellas la posibilidad de no simultanear la formación teórica con el contrato cuando el trabajador había recibido previamente un curso de formación, lo cual liberaba al empresario de ofrecérsela<sup>13</sup>.

Se produce una nueva modificación Real Decreto-Ley 5/2001 de 2 de marzo de medidas urgentes del mercado de trabajo, que dio lugar a la Ley 12/2001, de 9 de Julio cuya función principal era “*instrumentar de una forma más adecuada las políticas activas del empleo*”<sup>14</sup> por el cual los trabajadores extranjeros podían celebrar este tipo de contratos, al igual que los desempleados, con una vigencia de dos años.

---

<sup>9</sup> PEDRAJAS MORENO, A. "El contrato de aprendizaje" .op cit., pág. 4.

<sup>10</sup> Real Decreto-Ley 18/1993 de 3 de diciembre, de medidas urgentes de fomento de la ocupación

<sup>11</sup> ROJO TORDECILLAS, E. " La nueva regulación (o no tan nueva) del contrato para la formación..."., op cit blog.

<sup>12</sup> CASAS BAAMONDE, M.E. "Formación y empleo: Los contratos formativos y su reforma", RL II, 1992., pág. 72.

<sup>13</sup> APILLUELO MARTIN, M. "El contrato para la formación y el aprendizaje ..."op cit., pág. 15.

<sup>14</sup> Ley 12/2001 de 9 de Julio, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y mejora de su calidad.



La reforma laboral de 2006, fue introducida por la Ley 43/2006 de 29 de Diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo, la cual vino a corregir esa ampliación del ámbito subjetivo de contrato para la formación al establecerlo como una vía para que jóvenes entre 16 y 21 años, carentes de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas, se incorporen a una empresa de modo temporal con finalidades formativas, recuperándose, por otra parte, el límite de edad de 24 años para los alumnos de la Escuela taller y casa de oficio<sup>15</sup>.

No se incluyen en este límite los minusválidos ni los alumnos de talleres de empleo, los cuales están regulados en la Orden Ministerial de 14 de noviembre de 2011 que los define como *“un programa mixto de empleo y formación que tiene como objetivo mejorar la ocupabilidad de jóvenes desempleados menores de veinticinco años, con la finalidad de facilitar su inserción laboral”*<sup>16</sup>.

La reforma laboral del 2010 vino determinada por la Ley 35/2010 de 17 de septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Dicha ley supuso que esta modalidad resultase muy atractiva para el empresario, ya que proponía la bonificación de las cuotas empresariales de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato siempre y cuando la contratación efectuada supusiera un incremento de la plantilla fija de la empresa, y además sería de aplicación no sólo a los nuevos contratos sino también a los concertados antes de la entrada en vigor del (futuro) Real Decreto-Ley y que fueran prorrogados desde su entrada en vigor hasta el 31 de diciembre de 2011<sup>17</sup>. No solo el empresario se beneficiaría de las medidas introducidas por la reforma, debido a que mejoró las condiciones laborales de los trabajadores y amplió su protección social.

Para muchos autores estas bonificaciones suponen que esta modalidad pierda su esencia, cuando la empresa tras la formalización de un contrato formativo no lo emplea adecuadamente, pretendiendo valerse del mismo con el exclusivo y desviado propósito de dar cobertura a una serie de relaciones laborales que no responden al diseño institucional de esta modalidad de contratación, aprovechándose de las nada despreciables ventajas y

---

<sup>15</sup> APILLUELO MARTIN, M." El contrato para la formación y el aprendizaje...", op cit., pág.16.

<sup>16</sup> RD 282/1999, de 22 de febrero, que estableció el programa de Talleres de empleo y OM de 14 de noviembre de 2001.

<sup>17</sup> ROJO TORDECILLAS, E. "La nueva regulación (o no tan nueva) del contrato para el contrato para la formación..." , op cit blog.

facilidades que la ley vincula a la misma, se aparta del objetivos para el que fue instituida<sup>18</sup>.

El contrato para la formación y el aprendizaje aparece regulado en el RD-Ley 10/2011, de 26 de Agosto como consecuencia del elevado nivel de paro juvenil acaecido en España, cuya tasa superaba el 40% de paro, en la exposición de motivos del citado RDL señala que la crisis *“ha llevado al desempleo a miles de jóvenes, muchos de los cuales, llamados por la expansión de la construcción , abandonaron en su día prematuramente el sistema educativo para ocupar empleos de baja calidad, por lo que sus niveles de cualificación son muy bajos”*<sup>19</sup>.

Se produce una reforma en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, que alcanza al nombre de la modalidad. No obstante la doctrina ya puso de manifiesto que la experiencia demuestra que la existencia de una modalidad contractual de estas características no siempre produce necesariamente los resultados deseados<sup>20</sup>.

En el RD-Ley se especificaba claramente que la finalidad de este contrato es *“la adquisición de una cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de la actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo”*<sup>21</sup>.

El RD-Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, y después la Ley 3/2012, de 6 de julio, aunque con menos calado que la anterior, procede a otorgar, tras el transcurso de tan solo seis mese de vigencia del RD-Ley 10/2011, una nueva forma más *“evolucionada”* del contrato para la formación y el aprendizaje<sup>22</sup>. Ya no se busca únicamente la inserción laboral de los jóvenes

---

<sup>18</sup> ALBIOL MONTESINOS, I. " Contratos formativos: Prácticas y aprendizaje" Ed: Tirant lo Blanch 1994., pág. 9.

<sup>19</sup> RD-ley de 10/2011, de 26 de Agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de la personas que agoten su prestación por desempleo (vigentes hasta el 8 de julio de 2012)

<sup>20</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V. " Mas medidas urgentes sobre el empleo y desempleo". Revista Aranzadi Doctrinal núm. 7 /2011., pág. 65 y ss.

<sup>21</sup> RD-ley de 10/2011, de 26 de Agosto, de medidas urgentes para la promoción del empelo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de la personas que agoten su prestación por desempleo (vigentes hasta el 8 de julio de 2012).

<sup>22</sup> GÁRATE CASTRO, J." El nuevo régimen jurídico del contrato para la formación y el aprendizaje". Actualidad laboral , núm. 8 /2012., pág. 902.

desempleados, el objeto es que estos consigan una cualificación profesional, fijando para ellos una determinada metodología a través del aprendizaje en alternancia<sup>23</sup>.

La formación en alternancia está regulada en el RD 395/2007 y se considera una de las mejores formas de facilitar la inserción laboral de los jóvenes a través de esta modalidad contractual, no sólo se obtiene por el trabajador una cualificación profesional a través, bien del sistema educativo o, bien, del sistema profesional para el empleo, sino una adecuación a un puesto de trabajo necesitado de cobertura cualificada profesionalmente<sup>24</sup>.

Es en el RD 1529/2012, de 8 de noviembre por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y establece las bases de la formación dual, el artículo 2.2 de este mismo RD dice que *“tendrá la consideración de formación profesional dual la actividad formativa inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje regulada en el capítulo II del Título II”*. Cuando las actividades formativas se desarrollan dentro de los programas de educación y formación profesional no se produce una relación laboral, pero, cuando las actividades formativas propias del sistema de formación profesional dual se desarrollan en el marco de un contrato para la formación y el aprendizaje generan relación laboral y la persona en formación queda sujeta a la legislación laboral<sup>25</sup>, a todos estos nos referimos a partir de ahora.

## **B. Naturaleza Jurídica**

El contrato para la formación y el aprendizaje se encuentra regulado en el artículo 11 <contratos formativos> apartado 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el cual *“tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo”*.

El objeto del contrato es precisamente la mencionada cualificación profesional, la cual debe estar certificada oficialmente. Dicha cualificación o competencia profesional será objeto de acreditación según términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de

---

<sup>23</sup> APILLUELO MARTIN, M. " El contrato para la formación y el aprendizaje... , op cit., pág. 20.

<sup>24</sup> MORENO GENÉ, J. " El impulso de la formación profesional dual en el contrato para la formación y el aprendizaje y en la formación profesional del sistema educativo .A propósito del RD 1529/2012 de 2012". CEF-RTSS núm. 358/2012., op cit., Pág. 59 y ss.

<sup>25</sup> APILLUELO MARTIN, M. "El contrato para la formación y el aprendizaje..., op cit., pág. 21.

junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo, la cual establece que *“el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable”*<sup>26</sup>.

El fin es que el joven contratado por esta modalidad obtenga un certificado que acredite la cualificación recibida para que la ponga en práctica en una empresa esos conocimientos y capacidades adquiridas. Ya no está en el espíritu del legislador la inserción laboral del joven desempleado que accede a un contrato formativo y recibe formación teórica y práctica, ahora la preocupación absoluta es que el trabajador, tras la realización de ese contrato, obtenga una cualificación o competencia profesional apta para ejercer una profesión, actividad u oficio<sup>27</sup>. España adopta este sistema con la intención de facilitar que los jóvenes desempleados consigan una educación y formación profesional con el fin de que se mejore la inserción laboral de los mismos.

Pese a las modificaciones introducidas en el nuevo contrato para la formación y aprendizaje con la finalidad de reforzar la actividad formativa que se lleva a cabo en esta modalidad contractual, en la regulación contenida en el art. 11.2 ET se observaban carencias importantes en esta materia como la falta de concreción del sistema de impartición de la formación, sus características o el modo de financiar dicha formación, por lo que urgía la aprobación de una norma de desarrollo de la regulación estatutaria, la cual se produce con el RD 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<sup>28</sup>, y modificado posteriormente en 2013 en el RD-Ley 4/2013, de 22 de febrero de 2013, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

---

<sup>26</sup> Artículo 11.2 e) Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>27</sup> APILLUELO MARTIN, M: "El contrato para la formación y el aprendizaje...". op cit., pág. 23.

<sup>28</sup> Tal y como señala ROMERO BURILLO, A, M<sup>a</sup>. " La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje: nuevas cuestiones" Revista Doctrinal Aranzadi Social num.9/2014 parte La reforma laboral Editorial Aranzadi, SA, Pamplona. 2014., pág. 4.

### **C. Política de empleo y desarrollo cuantitativo del contrato**

Las políticas de empleo se encuentran reguladas en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, la cual define a las políticas activas de empleo como "*el conjunto de programas y medidas de orientación, empleo y formación que tienen por objeto mejorar las posibilidades de acceso al empleo de los desempleados en el mercado de trabajo, por cuenta propia o ajena, y la adaptación de la formación y recalificación para el empleo de los trabajadores, así como aquellas otras destinadas a fomentar el espíritu empresarial y la economía social*".

En la situación de crisis que nos encontramos desde 2007, estas políticas se consideraron un instrumento fundamental para mejorar a aquellos que se encontraban desempleados, para que su reincorporación en el mundo laboral se produjera en el menor tiempo posible.

La Reforma laboral supuso para las políticas activas un proceso de revisión y cambio de las mismas; se introducen reformas con el objetivo de alcanzar más flexibilidad, agilidad en el mercado de trabajo y a su vez hacer frente al desempleo.

El colectivo juvenil es uno de los más desfavorecidos a la hora de incorporarse al mercado laboral, según la EPA, en el primer trimestre de 2013 la tasa de desempleados menores de 30 años que no han superado la educación secundaria años es del 52%, estos jóvenes necesitan unos medios adecuados para su inserción laboral.

Uno de los medios de inserción laboral es el contrato para la formación y el aprendizaje, en la reforma laboral 3/2012 de 10 de febrero, eliminaron las restricciones injustificadas, ampliando la edad para contratar, su duración y mucho más, incrementándose así su celebración.

En el siguiente cuadro aparece el total de contratos temporales (indefinidos y temporales) realizados en España que desde el 2010 hasta la actualidad alcanza una cifra de 316.217.

Vamos a ir comentando poco a poco la evolución que han ido teniendo, en 2011 se realizaron 60.022 contratos temporales formativos, 975 más que en 2010 que se fueron contratados a través de esta modalidad 59.047 personas, se produjo un aumento en la contratación fruto de las nuevas modificaciones introducidas en la ley que comentamos anteriormente.

<b>Año</b>	<b>Total de contratos (Indefinidos- Temporales)</b>	<b>Total de contratos temporales</b>	<b>Total de contratos temporales: Formativos</b>
<b>2010</b>	14.417.150	13.188.936	59.047
<b>2011</b>	14.433.232	13.323.069	60.022
<b>2012</b>	14.240.991	12.808.015	60.584
<b>2013</b>	14.792.614	13.657.665	106.101
<b>2014 (Marzo)</b>	3.566.756	3.257.105	30.463
<b>Total</b>	61.450.743	56.234.790	316.217

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Estadísticas del mercado de trabajo, movimiento laboral registrado.

El incremento en la contratación que se produce de 2011 a 2012 es muy poco significativo, ya que solo se realizaron 562 contratos más, aún así vemos que se sigue manteniendo en la misma línea y por tanto podemos decir que los datos seguían siendo positivos. Ese mismo año, se llevó a cabo una evaluación específica dirigida a identificar el grado de desarrollo, adecuación y homogeneización en el proceso de implantación de la formación vinculada a certificados de profesionalidad<sup>29</sup>.

En el fichero de especialidades se incluyeron 140 especialidades formativas ordenadas en 26 familias profesionales.

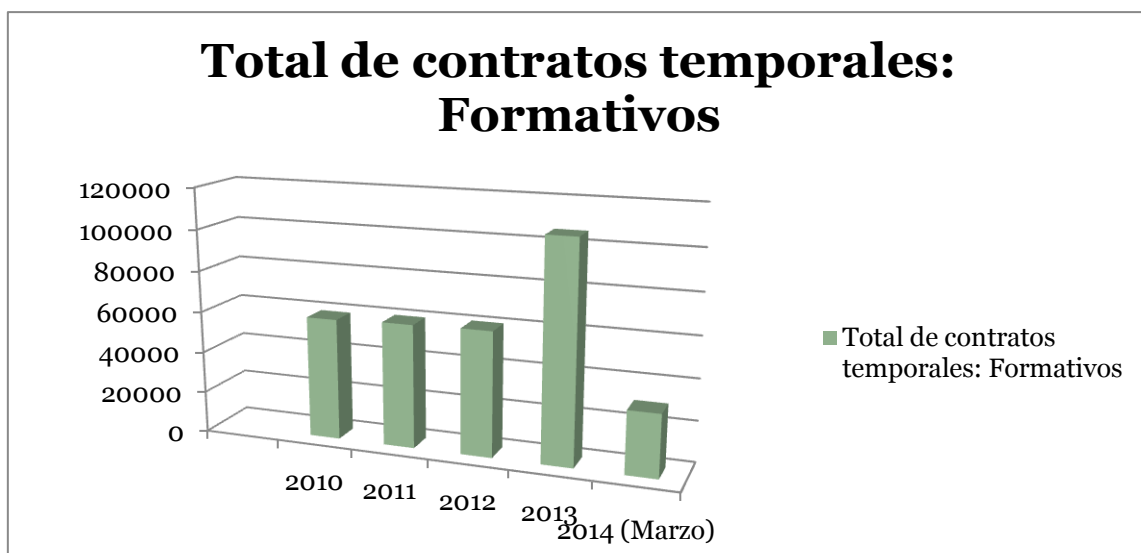
Es muy posible que todas estas incorporaciones y mejoras hicieran más atractiva a esta modalidad no sólo para el empresario sino para el trabajador ya que poseía un amplio catálogo de cualificaciones.

<sup>29</sup> Fuente: Servicio Público de Empleo: Informe anual de empleo año 2012. [www.sepe.es](http://www.sepe.es).

Año	Total de contratos temporales: Formativos
2012	60.584
2013	106.101

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Estadísticas del mercado de trabajo, movimiento laboral registrado.

El incremento más significativo se produce en 2013, se observan avances muy positivos ya que ese año se celebraron un 75% más contratos formativos que en 2012 pasando de 60.584 a 106.101 realizados en 2013, unos 45.517 más, una cifra bastante elevada en comparación con otros años.



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Estadísticas del mercado de trabajo, movimiento laboral registrado.

Basándonos en todos estos datos podemos decir que desde el 2010 al 2012 la contratación a través de los contratos formativos se mantiene estable incrementándose pero de forma poco significativa hasta el 2013 que se produjo el aumento más relevante. Es posible que la razón de dicho aumento sean todas las reformas que se están llevando a cabo en este contrato, ya que la reforma laboral de 2012 (Ley 3/2012 de 10 de febrero de

medias urgentes para la reforma del mercado de trabajo), la cual, introduce numerosos cambios en el contrato para la formación y el aprendizaje, y tal como dice la exposición de motivos de esa misma ley "*suprimiendo las limitaciones injustificadas*" que había en este tipo de contrato, incluso ampliando ciertos límites básicos para la contratación como por ejemplo el requisito de la edad, permitiendo que los menores de 30 años fueran contratados siempre que la tasa de paro juvenil sea superior a 15%. De todo ellos hablaremos más adelante y entenderemos mejor el por qué de ese incremento de la contratación en este tipo de modalidad, que se encuentra en pleno auge en este momento.

Las políticas de empleo introdujeron este contrato para entre otras cosas potenciar la contratación de jóvenes desempleados que además por diferentes motivos carecen de titulación.

En 2013, la destrucción de empleo ha afectado especialmente a los jóvenes, lo que se ha tenido en cuenta para establecer los objetivos prioritarios del Plan. Entre los menores de 25 años, el número de parados se sitúa ya en 960.400<sup>30</sup>.

Mientras estos datos de paro juvenil sigan siendo tan alarmantes, este tipo de modalidad seguirá creciendo y con las modificaciones que se vayan introduciendo, contribuirán a pulirlo para eliminar todos los fallos que tiene.

### **III. DELIMITACIONES ESENCIALES DEL CONTRATO**

#### **A. Aspectos formativos: El objeto del contrato.**

Los elementos principales del contrato para la formación y el aprendizaje son los aspectos formativos del mismo<sup>31</sup>, con los que lleva a cabo la consecución de su objeto. La cualificación profesional, como objeto de este contrato, es un conjunto de competencias profesionales –conocimientos y capacidades- que permiten dar respuesta a ocupaciones y puesto de trabajo con valor en el mercado laboral<sup>32</sup>.

---

<sup>30</sup> Boletín Oficial del Estado: Plan anual de las políticas de empleo de 2013, publicado el 10/09/2013., pág. 5.

<sup>31</sup> Así en la Sentencia del TS de 19 febrero 1996 (rec 2906/1995) declaró que : Se trata de un contrato de trabajo de carácter formativo, cuya especialidad tiene como "ratio legis" la formación y enseñanzas que ha de recibir el trabajador.

<sup>32</sup> APILLUELO MARTIN, M. " El contrato para la formación y el aprendizaje...". op cit., pág. 25.



## 1. Contenido de la actividad formativa

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social es el órgano encargado de la formación profesional en el empleo, su gestión ha sido traspasada a las Comunidades Autónomas. Las enseñanzas de formación profesional las llevan a cabo los sistemas de formación para el empleo, con el fin de obtener los certificados de profesionalidad, acreditaciones parciales etc., *“Las enseñanzas tienen que ser las necesarias y conducentes a la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad o, en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable”*<sup>33</sup>, sin esta formación el contrato no podría celebrarse, por tanto, la cualificación profesional deviene como un requisito «sine qua non» para formalizar el contrato, de lo contrario nunca podría encuadrarse en dicha modalidad contractual porque no existiría objeto formativo alguno<sup>34</sup>.

Sin embargo por el artículo 16.6 del RD 1529/2012 cabe la posibilidad de que *“Entre las actividades formativas se podrá incluir formación no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para dar respuesta tanto a las necesidades de las personas trabajadoras, como a las de las empresas. Esta formación deberá ser autorizada por el Servicio Público de Empleo competente y no se considerará como trabajo efectivo”* la cual debe constar en el acuerdo para la actividad formativa que se anexa al contrato<sup>35</sup>. Se desconocen los criterios por los que los Servicios Públicos de Empleo podrían autorizar que este contrato tuviese como objeto esa formación, pudiendo ser diferentes en cada Comunidad Autónoma y con ellos conseguir que una misma formación pudiese tener regulación diferente según la región<sup>36</sup>.

Según el artículo 16.4 del RD 1259/2012 *“Previamente a la formalización del contrato de trabajo, la empresa deberá verificar que, para el trabajo efectivo a realizar por la persona trabajadora, existe una actividad formativa relacionada con el mismo que se corresponde con un título de formación profesional de grado medio o superior o con un*

---

<sup>33</sup> Disposición transitoria única artículo 4 de la Orden/ESS/2518/2013 sobre contratos para la formación y el aprendizaje, y el Artículo 16 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.

<sup>34</sup> POQUET CATALÁ, R. "La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas" .Relaciones Laborales, núm. 6/2013., pág. 8.

<sup>35</sup> Artículo 21.1c) 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.

<sup>36</sup> MORENO GENÉ, J." El impulso de la formación profesional dual en el contrato para la formación y el aprendizaje..." op cit., pág. 36.

*certificado de profesionalidad y que constituirá la actividad formativa inherente al contrato”.*

Las actuaciones de orientación e información previstas en el artículo 22 del RD 1520/2012 les *“Corresponde a los Servicios Públicos de Empleo, en colaboración con las Administraciones educativas, en sus respectivos ámbitos de competencias, informar y orientar a empresas y personas trabajadoras de las posibilidades de esta contratación y de las posibilidades de formación, así como orientarles para facilitar un adecuado ajuste entre las características del puesto de trabajo ofertado por la empresa y los centros de formación disponibles para impartir la formación inherente al contrato, facilitando información que ayude a relacionar dicho puesto de trabajo y la plaza de formación vinculada al mismo”.*

## **2. Acuerdo para la actividad formativa.**

### **2.1.Sujetos que intervienen:**

Otro ámbito en el que se introducen importantes cambios es el referido a los sujetos encargados de impartir la actividad formativa que se acompaña a esta modalidad contractual; cambios que se han materializado en una ampliación de los mismos y que se ha llevado a cabo a medida que se han ido sucediendo las diferentes normas reformadoras del régimen jurídico del contrato para la formación y el aprendizaje<sup>37</sup>.

#### **a) Partes suscribientes:**

Aparecerán debidamente identificados los representantes de la empresa contratante, los representantes del centro formativo y el trabajador, así como las personas que van a ejercer la tutoría por parte de la empresa y por parte del centro de formación<sup>38</sup>.

#### **b) Tutores:**

Se consideran uno de los elementos claves del contrato para la formación y el aprendizaje, y es importante tanto en el aspecto formativo como la realizada en el transcurso de la relación laboral. A través del artículo 20 del RD 1529/2012 podemos ver que se establecen dos tipos de tutores, uno responsable impartir y evaluar la actividad formativa, y otro responsable del seguimiento de la actividad laboral realizada por el trabajador.

---

<sup>37</sup> ROMERO BURILLO, A, M<sup>a</sup>. "La actividad formativa en el contrato para la formación aprendizaje...,op cit., pág. 13 y ss.

<sup>38</sup> APILLUELO MARTIN, M. "El contrato para la formación y el aprendizaje..." op cit., pág. 35.

El tutor de la empresa puede ser, la persona titular de la empresa que asume personalmente la función de tutor, para ello es necesario que cumplan dos requisitos:

1. Que desarrolle su actividad profesional en la empresa.
2. Que posea la cualificación y experiencia profesional adecuada.

El tutor de la empresa puede ser también un trabajador de la misma que el empresario designe siempre que posea la cualificación o experiencia profesional adecuada.

En el caso de ausencia en la asignación del tutor es motivo para considerar que se ha producido un fraude en la contratación<sup>39</sup>.

## **2.2 Títulos y certificados.**

Como ya dijimos el objeto del contrato para la formación y el aprendizaje es obtener la cualificación correspondiente a la actividad formativa recibida (parcial o completa) a través del sistema de formación para el empleo o bien por el sistema educativo.

La materia de la formación profesional del sistema educativo se encuentra regulado en la LO 2/2006<sup>40</sup> y en el RD 1147/2011, mientras que la materia de la formación profesional del sistema de la formación para el empleo se encuentra en el artículo 26 de Ley 56/2003<sup>41</sup> y El RD 395/2007. A partir de este establecimiento, cada uno de los dos sistemas de formación profesional organiza su formación profesional a través de módulos formativos y profesionales que componen unidades de competencia<sup>42</sup>.

El Sistema Nacional de las Cualificaciones contiene todas las ofertas de formación profesional (tanto del sistema educativo como del empleo), y se encuentra regulado en la Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y desarrollado por el RD 1128/2003. Se considera en el ámbito de Administración Laboral, el instrumento oficial de acreditación de la cualificación profesional. Se ordenan en 26 familias profesionales y por niveles de cualificación, teniendo en cuenta los criterios de la Unión Europea.

---

<sup>39</sup> STSJ de Cantabria, de 9 de septiembre de 2002 (rec.1036/2001) Se declara que existe fraude de ley por omisión de la obligación de tutelar el desarrollo del proceso formativo.

<sup>40</sup> Ley Orgánica 2/2006, de educación, de 3 de Mayo ha sido modificada por la LOMCE,(LO 8/2013, de 9 de Diciembre).

<sup>41</sup> Ley 56/2003, de 16 de diciembre de empleo, (modificada en por el RDL 3/2011 y por el RDL 14/2011).

<sup>42</sup> APILLUELO MARTIN, M. “El contrato para la formación y el aprendizaje...” op cit., pág. 41.

Familias Profesionales	Niveles de Cualificación	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agraria</li> <li>• Marítimo-Pesquera</li> <li>• Industrias Alimentarias</li> <li>• Química</li> <li>• Imagen Personal</li> <li>• Sanidad</li> <li>• Seguridad y Medio Ambiente</li> <li>• Fabricación Mecánica</li> <li>• Electricidad y Electrónica</li> <li>• Energía y Agua</li> <li>• Instalación y Mantenimiento</li> <li>• Industrias Extractivas</li> <li>• Transporte y Mantenimiento de Vehículos</li> <li>• Edificación y Obra Civil</li> <li>• Vidrio y Cerámica</li> <li>• Madera, Mueble y Corcho</li> <li>• Textil, Confección y Piel</li> <li>• Artes Gráficas</li> <li>• Imagen y Sonido</li> <li>• Informática y Comunicaciones</li> <li>• Administración y Gestión</li> <li>• Comercio y Marketing</li> <li>• Servicios Socioculturales y a la Comunidad</li> <li>• Hostelería y Turismo</li> <li>• Actividades Físicas y Deportivas</li> <li>• Artes y Artesanías</li> </ul>	Nivel 1	Competencia en un conjunto reducido de actividades simples, dentro de procesos normalizados. Conocimientos y capacidades limitados.
	Nivel 2	Competencia en actividades determinadas que pueden ejecutarse con autonomía. Capacidad de utilizar instrumentos y técnicas propias. Conocimientos de fundamentos técnicos y científicos de la actividad del proceso.
	Nivel 3	Competencia en actividades que requieren dominio de técnicas y se ejecutan con autonomía. Responsabilidad de supervisión de trabajo técnico y especializado. Comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y del proceso.
	Nivel 4	Competencia en un amplio conjunto de actividades complejas. Diversidad de contextos con variables técnicas científicas, económicas u organizativas. Responsabilidad de supervisión de trabajo y asignación de recursos. Capacidad de innovación para planificar acciones, desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios.
	Nivel 5	Competencia en un amplio conjunto de actividades muy complejas ejecutadas con gran autonomía. Diversidad de contextos que resultan, a menudo, impredecibles. Planificación de acciones y diseño de productos, procesos o servicios. Responsabilidad en dirección y gestión.

Fuente: Instituto nacional de las cualificaciones (Ministerio de Educación, política y deporte).

### 2.3 Duración de la actividad formativa.

La duración de la actividad formativa es la misma que la duración del contrato, dada la vocación formativa que se predica de dicha modalidad contractual parece razonable pensar que a la hora de fijar la duración mínima y máxima del contrato el legislador haya valorado y tenido en cuenta el tiempo que puede requerirse para que un trabajador adquiera la cualificación profesional necesaria para desarrollar con solvencia un determinado puesto de trabajo<sup>43</sup>. Dicha duración está establecida entre 1 año mínimo y 3 de máximo.

Según lo establecido en el artículo 11.2. f) del LET *“El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el*

<sup>43</sup> ROMERO BURILLO, A, M<sup>a</sup>. “La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje...”, op cit., pág. 9 y ss.

*segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal” lo cual nos deja entre un 25% de formación el primer año y un 15% el segundo y tercer año, ahora la formación del trabajador puede ir en detrimento al irse reduciendo año tras año el tiempo dedicado a la misma*<sup>44</sup>.

Ha de tenerse en cuenta que será en el plan de formación que se diseñe y en el acuerdo correspondiente con la entidad que lo vaya a llevar a cabo donde habrán de determinarse los niveles de capacitación correspondientes en cada momento del aprendizaje y su simultánea proyección en el desempeño del trabajo y el tiempo destinado a ello<sup>45</sup>.

No se permite por tanto que la actividad formativa se prolongue una vez finalizado el contrato laboral *“El periodo de formación se desarrollará durante la vigencia del contrato para formación y el aprendizaje”*<sup>46</sup>. Este es uno de los elementos más polémicos del contrato para la formación y el aprendizaje, pues como de todos es sabido, en numerosas ocasiones simplemente consiste en poner a disposición del empleado una serie de documentos, materiales y libros a fin de que éste los lea y complete unos cuestionarios de escasa dificultad que permitan pasar el filtro de la parte teórica, sin que tampoco las enseñanzas prácticas reciban un mejor tratamiento, ya que, en realidad, lo que únicamente interesa es la prestación efectiva de servicios<sup>47</sup>.

#### **2.4.Modalidades de la formación.**

Tal como establece el artículo 17.1 del RD 1529/2012, *“Con el fin de facilitar su adecuación al régimen de alternancia con la actividad laboral en la empresa, las actividades formativas inherentes a los contratos para la formación y el aprendizaje se podrán ofertar e impartir, en el ámbito de la formación profesional para el empleo, en las modalidades presencial, teleformación o mixta y en el ámbito educativo, en régimen presencial o a distancia, de acuerdo, en cada caso, con lo dispuesto en la normativa reguladora de la formación profesional de los certificados de profesionalidad o del*

---

<sup>44</sup> APILLUELO MARTIN, M.” El contrato para la formación y el aprendizaje...”op cit., pág. 50.

<sup>45</sup> PRADOS DE REYES F.J. " Modalidades contractuales y políticas de empleo joven" . En AAVV. Coordinador: José Luis Monereo Pérez (CARL 2014)., pág. 249.

<sup>46</sup> Artículo 19.2 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.

<sup>47</sup> POQUET CATALÁ R. “La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas” ., op cit., pág. 7.

*sistema educativo*”. Hay por tanto 4 maneras de recibir/impartir la formación profesional en los dos sistemas.

A parte del título educativo o de formación para el empleo que se obtiene, se puede obtener un certificado de profesionalidad, que según lo establecido en el artículo 10 del RD 34/2008 solo se recibirá si se ha cursado en la modalidad presencia, teleformación y mixta y no cuando haya recibido a distancia. Será la norma que regula cada certificado de profesionalidad la que deberá determinar las condiciones en las que los módulos formativos pueden ser ofertados en las distintas modalidades de impartición –presencia, teleformación y mixta-en función de la naturaleza de los mismos y de los colectivos destinados<sup>48</sup>.

#### **a) Presencial.**

Se regula la modalidad a la formación para el empleo, para la obtención de certificados de profesionalidad y también a través del sistema educativo. Conforme a lo establecido en el artículo 8 RD 395/2007 “La formación impartida mediante la modalidad presencial se organizará en grupos de 25 participantes como máximo”<sup>49</sup>.

Se asignará un tutor –formador que tendrá estas funciones entre otras:

- a) Desarrollar el plan de acogida de los grupos de alumnos según las características específicas de las acciones formativas.*
- b) Fomentar la participación del alumnado, proponiendo actividades de reflexión y debate individuales y en equipo, organizando actividades individuales y de trabajo en equipo, utilizando para ello las herramientas de comunicación establecidas.*
- c) Realizar la evaluación del alumnado, de acuerdo con los criterios establecidos, participar en la organización y desarrollo de las pruebas de evaluación y en las sesiones de evaluación y calificación establecidas al efecto.*<sup>50</sup>.

---

<sup>48</sup> APILLUELO MARTIN, M ” El contrato para la formación y el aprendizaje...”, op cit., pág. 54.

<sup>49</sup> Artículo 8 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

<sup>50</sup> Artículo 13.4 a)c)e) Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad.

## **b) Teleformación**

Igual que la modalidad presencial, en la teleformación imparte o recibe la formación profesional prevista en el sistema de formación para el empleo, en el sistema educativo, y para la obtención de certificados de calidad. Dentro de los certificados de calidad se regula de distinta forma si la formación va a ir dirigida a obtener dichos certificados o no.

Los supuestos en los que no se pretendan obtener el certificado de profesionalidad, el artículo 8.1 Del RD 395/2007 regula que *“La modalidad de impartición mediante teleformación se entenderá realizada cuando el proceso de aprendizaje de las acciones formativas se desarrolle a través de tecnologías de la información y comunicación telemáticas, posibilitando la interactividad de alumnos, tutores y recursos situados en distinto lugar”*.

Sin embargo cuando la formación si va dirigida a la obtención de dicho certificado de profesionalidad el artículo 10.2 del RD 34/2008 establece que *“La modalidad de impartición mediante teleformación se entenderá realizada cuando las acciones formativas se desarrollen en su totalidad, o en parte combinadas con formación presencial, de acuerdo con lo establecido en cada certificado para esta modalidad, a través de las tecnologías de la información y comunicación, posibilitando la interactividad de alumnos, tutores-formadores y recursos situados en distinto lugar. La formación estará organizada de tal forma que permita un proceso de aprendizaje sistematizado para el participante, con una metodología apropiada a la modalidad de impartición, que deberá cumplir los requisitos de accesibilidad y diseño para todos establecidos por el Servicio Público de Empleo Estatal y que necesariamente será complementada con asistencia tutorial”* su regulación es mucho más concreta.

*Los formadores que impartan las acciones formativas llevarán a cabo una evaluación continua del alumnado, que será realizada por módulos y, en su caso, por unidades formativas, con objeto de comprobar los resultados de aprendizaje y, en consecuencia, la adquisición de las competencias profesionales<sup>51</sup>*. A los tutores-formadores que impartan la formación mediante teleformación se les exige una preparación y

---

<sup>51</sup> Artículo 14 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad.

experiencia en este método, las administraciones competentes desarrollarán programas y actuaciones específicas para la formación de estos formadores<sup>52</sup>.

Con respecto al tiempo de formación de esta modalidad y el número de alumnos el artículo 13.4 del RD 34/2008 establece que *“Para garantizar el seguimiento y calidad en la modalidad de teleformación de los certificados de profesionalidad, en la planificación de la acción formativa se establecerá un mínimo de dedicación del tutor-formador de 10 horas semanales por cada 20 alumnos, incluyendo las actividades presenciales requeridas”*.

### **c) A distancia.**

La modalidad a distancia es posible solo cuando la formación profesional sea impartida o recibida del sistema educativo, o del sistema de formación para el empleo, cuyo fin no sea la obtención de un certificado de profesionalidad.

Es una modalidad que más polémica ha planteado a los tribunales pues muchas veces se ha apreciado la existencia de fraude cuando la jornada se prolonga sin respetar el horario asignado a formación teórica<sup>53</sup>, o cuando el empresario no controla en absoluto la formación teórica que el trabajador está recibiendo<sup>54</sup>.

La obtención de la formación a distancia a través de la entrega manual de documentación, estudio casi autónomo con escasas o nulas tutorías y seguimiento, y con evolución autónoma a través de la cumplimentación de los diversos ejercicios y pruebas que, finalmente, conducen siempre a la superación del curso, es totalmente obsoleto<sup>55</sup>, lo que nos lleva a pensar que los centros y entidades, ya sean públicas o privadas, utilicen la teleformación como el mejor medio para impartir la formación a distancia.

El artículo 49.1 del RD 1147/2011 de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo establece que *“La oferta de formación profesional a distancia permitirá combinar el estudio y la formación con la actividad laboral u otras responsabilidades, así como con aquellas situaciones*

---

<sup>52</sup> APILLUELO MARTIN, M. "El contrato para la formación y el aprendizaje...", op cit., pág. 56.

<sup>53</sup> Según la STSJ de Cantabria de 24 de abril de 2002 (rec.339/2002) se le hace entrega por el Centro de Educación Técnica a Distancia de Granada del correspondiente manual teórico de formación de fontanero, sin supervisión alguna por parte de la empresa, que incumple, además, con su obligación legal en cuanto a los informes de seguimiento a consecuencia de eso **desestima** el recurso de suplicación interpuesto por la empresa demandada.

<sup>54</sup> POQUET CATALÁ R. "La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje...", op cit., pág. 9.

<sup>55</sup> APILLUELO MARTIN, M. "El contrato para la formación y el aprendizaje..." op cit., pág. 57.



*personales que dificulten el estudio y la formación en régimen de enseñanza presencial”.*

Proporciona los siguientes servicios:

- a) *“Permitirá cursar ciclos formativos de grado medio y grado superior de formación profesional.*
- b) *Permitirá cursar la formación complementaria que requieran las personas que superen un proceso de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral.*
- c) *Permitirá cursar módulos profesionales incluidos en títulos y asociados a unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, como formación acumulable para la obtención de un título de formación profesional.*
- d) *Podrán también ofertarse, en esta modalidad, los cursos de acceso a ciclos de grado medio y de grado superior.*
- e) *Proporcionará información de las ofertas de las diferentes Administraciones educativas, en régimen de enseñanza a distancia.”*<sup>56</sup>.

Con el fin de garantizar la calidad de las enseñanzas en tipo de modalidad, el artículo 50 del RD 1147/2011 establece que *“Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus competencias, adoptarán las medidas necesarias y dictarán las instrucciones precisas para la puesta en marcha y funcionamiento de la educación a distancia en las enseñanzas de formación profesional.*

Los centros del sistema educativo que impartan esta modalidad deberán comunicar al Servicio Público de Empleo los centros que desarrollan la actividad formativa del contrato para la formación y aprendizaje.

La formación impartida mediante la modalidad a distancia alcanza el 97,7% del total, frente a un 2,3% de formación presencial<sup>57</sup>.

---

<sup>56</sup> Artículo 49.4 RD 1147/2011 de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.

<sup>57</sup> Fuente: Informe anual de empleo, del Servicio Público de Empleo. [www.sepe.es](http://www.sepe.es), del año 2012.

## **2.5 Centros de formación**

En el acuerdo que se suscribe para recibir la formación profesional del contrato debe especificarse el tipo de modalidad que se ve a impartir.

*“La actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje será impartida directamente por los siguientes centros o entidades:*

*a) Los centros y entidades de formación, públicos y privados, acreditados para impartir la formación vinculada a los certificados de profesionalidad, de acuerdo con la normativa reguladora.*

*b) Los centros públicos y privados concertados, autorizados por la Administración educativa competente, que oferten los títulos de formación profesional.*

*c) Los centros integrados públicos y privados de formación profesional.*

*d) Los Centros de Referencia Nacional,*

*e) Las empresas que dispongan de autorización de la Administración educativa competente para impartir la formación de ciclos formativos y/o acreditación de la Administración laboral. Según lo establecido en el artículo 5 de la Orden ESS/2518/2013.*

Los centros y entidades de formación (públicos o privados) que impartan la formación vinculada a los certificados de profesionalidad, deberán ser acreditados de acuerdo con las normas propias que tiene el sistema de formación profesional y las que regulan los certificados de profesionalidad.

Conforme a lo establecido en la Disposición Adicional 3ª RD 1529/2012 *“Las Administraciones educativas tomarán las medidas oportunas para facilitar la matrícula de las personas trabajadoras que suscriban un contrato para la formación y el aprendizaje, entre las que podrán ser:*

*a) La reserva de plazas en los centros educativos y en la oferta a distancia a favor de estas personas.*

*b) La admisión de la matrícula en cualquier momento del año”.*

## 2.6 La empresa como centro de formación

La empresa como centro para impartir o recibir la formación fue regulada por primera vez en la Ley 34/2006, de 29 de diciembre, para la mejora de del crecimiento y el empleo, y que fue duramente criticada ante las dudas de la calidad de la formación o de su verdadera impartición y la dificultad de su comprobación<sup>58</sup>.

Una vez superadas la dudas, el artículo 11.2 d) del ET les permite impartir la formación siempre que la empresa “*dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional*” aun así no va a ser tan fácil para las empresas como lo era antes, debido a que deben cumplir una serie de requisitos que veremos más adelante.

La Ley 3/2012 prevé muchas cautelas, y va ser del todo imposible comprobar incumplimiento alguno de la formación por parte de los empresarios, ni su calidad va a ser resentida antes los controles que el legislador ha previsto<sup>59</sup>.

Según el artículo 3.1 del RD 1529/2012 la formación profesional se desarrollara:

*c) Formación en empresa autorizada o acreditada y en centro de formación, que consiste en la impartición de determinados módulos profesionales o módulos formativos en la empresa, complementariamente a los que se impartan en el centro de formación.*

*d) Formación compartida entre el centro de formación y la empresa, que consiste en coparticipar en distinta proporción en los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación. La empresa deberá disponer de autorización de la Administración educativa y/o de la acreditación de la Administración laboral correspondiente para impartir este tipo de formación, y estará adscrita al centro con el que comparta la formación.*

*e) Formación exclusiva en la empresa, que consiste en que la formación se imparte en su totalidad en la empresa de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18.4.*

Este artículo 18.4 del RD 1529/2012 establece que “*La empresa deberá estar autorizada para ofertar la formación de ciclos formativos y/o acreditada como centro para impartir la formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, para lo cual deberá reunir los requisitos establecidos en la normativa de aplicación, así como las condiciones que puedan determinar las Administraciones educativas y laborales en el ámbito de sus competencias*”.

---

<sup>58</sup> GUTIÉRREZ PÉREZ, M.” El contrato para la formación y el aprendizaje tras las reformas de 2011 y 2012”. Aranzadi Social, 4/2012., pág. 6 y ss.

<sup>59</sup> APILLUELO MARTIN, M.” El contrato para la formación y el aprendizaje...”, op cit., pág. 63.

Los requisitos se encuentran regulados en la DA quinta del RD 1529/2012 por la cual *“Reglamentariamente se regulará la modulación de los requisitos mínimos de espacios, instalaciones y equipamientos al número de trabajadores a formar, cuando una empresa de menos de 5 trabajadores, solicite la acreditación para la impartición de certificados de profesionalidad de nivel 1 a sus propios trabajadores a través del contrato para la formación y el aprendizaje”* y en el artículo 5.1 e) de la Orden/ESS/2518/2012 que establece *“los requisitos mínimos de espacios, instalaciones y equipamientos para impartir la formación serán los que se establezcan, en desarrollo de la citada disposición, por la normativa reguladora de los certificados de profesionalidad”*.

Los requisitos que deben cumplir las empresas van en función del número de trabajadores a formar, las instalaciones y equipamientos que necesiten dependerán del número que tengan.

### **3. Seguimiento, acreditación y evolución**

#### **3.1 Control y seguimiento de la actividad formativa por el SPE.**

El Servicio Público de Empleo (SPEE) cedió la gestión e implantación del contrato para la formación y aprendizaje al Servicio Público de Empleo Autónomo correspondiente, *“Corresponde a los Servicios Públicos de Empleo, en colaboración con las Administraciones educativas, en sus respectivos ámbitos de competencias, informar y orientar a empresas y personas trabajadoras de las posibilidades de esta contratación y de las posibilidades de formación”*<sup>60</sup> y podrá realizarse a través de la página web del SPE o en su sede física.

La actividad formativa, cuando exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionado con el trabajo efectivo a realizar y centro formativo disponible para su impartición, se iniciará, previa solicitud por parte de la empresa, una vez se haya autorizado por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas<sup>61</sup>. Una vez autorizada se procede a la formalización el contrato.

El artículo 15.1 del RD 1529/2012 establece que *“El Servicio Público de Empleo competente emitirá la correspondiente certificación en el plazo de diez días desde la fecha de solicitud. En caso de que en el transcurso de dicho plazo no se hubiera emitido*

---

<sup>60</sup> Artículo 22.1 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

<sup>61</sup> POQUET CATALÁ R. “La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje...”, op cit., pág.: 12.

*la referida certificación, la empresa quedará exenta de responsabilidad por la celebración del contrato incumpliendo los requisitos de duración máxima del contrato para la misma actividad laboral y ocupación.*

Según el artículo 11.2 c) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establecen dos limitaciones a la contratación en este tipo de modalidad que son:

*“1. Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.*

*2. No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses”.*

Se trata de controlar, en definitiva, el futuro contrato que se pretende realizar en orden a si la cualificación cuya obtención se desea contratar ya ha sido obtenida por el trabajador a través de otro contrato formativo anterior, en cuyo caso no será posible la contratación por fraude de ley<sup>62</sup>.

Con respecto al control y seguimiento de la actividad formativa, le corresponde al SPE competente de cada Comunidad Autónoma, salvo lo dispuesto en el artículo 16.8 del RD 1529/2012 que dice *“Cuando una misma empresa realice contratos para la formación y el aprendizaje en más de una Comunidad Autónoma, la autorización del acuerdo para la actividad formativa será concedida por el Servicio Público de Empleo Estatal. En ese caso, el seguimiento y evaluación de dicha actividad formativa será realizado por el Servicio Público de Empleo Estatal”.*

---

<sup>62</sup> APILLUELO MARTIN, M.” El contrato para la formación y el aprendizaje...”, op cit., pág., 73.

### **3.2 Evaluación para la obtención de títulos y certificados.**

La evaluación de los estudios de la formación profesional del sistema educativo está regulada en el artículo 36 del RD 1147/2011 en el que se establece que *“las pruebas serán convocadas, al menos, una vez al año. Las Administraciones educativas en el ámbito de sus competencias determinarán en sus convocatorias los módulos profesionales de los ciclos formativos para los que se realizan las pruebas, el periodo de matriculación y las fechas de realización. Las Administraciones educativas establecerán los centros públicos en los que se realizarán las pruebas”*.

La evaluación se realiza con el fin de obtener los títulos de:

- Técnico Profesional Básico.
- Técnico de Grado Medio
- Técnico de Grado Superior.

*“La evaluación del aprendizaje del alumnado en los ciclos de Formación Profesional Básica y en los ciclos formativos de grado medio y superior se realizará por módulos profesionales y, en su caso, por materias o bloques, de acuerdo con las condiciones que el Gobierno determine reglamentariamente”*<sup>63</sup>. Para poder realizar las pruebas de obtención de los títulos, será necesario cumplir una serie de requisitos en función de la edad y condiciones para acceder a esa formación.

La evolución de los estudios de la formación profesional del sistema de formación para el empleo según lo establecido en el artículo 11 del RD 395/2007 *“Cuando la formación vaya dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, en su desarrollo se respetarán los contenidos de los módulos formativos y los requisitos que se determinen en los reales decretos que regulen dichos certificados. Esta formación se acreditará mediante la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad o de sus acreditaciones parciales acumulables”*.

Si la formación del sistema de formación para el empleo no está vinculada a la obtención de certificados de profesionalidad cada participante tendrá derecho a un certificado de asistencia una vez finalizada la formación y el participante que la haya superado positivamente tendrá derecho a un diploma acreditativo.

En definitiva, la evaluación sirve para comprobar si se adquieren los conocimientos tanto teóricos como prácticos que se imparte en la formación. Como es obvio se superara la evaluación si resulta positiva.

---

<sup>63</sup> Artículo 46 de la LO 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Cuando la formación se recibe en la empresa, el artículo 3.3 del RD 1529/2012 establece que *“La evaluación del alumnado será responsabilidad de los Profesores de los módulos profesionales del centro de adscripción, teniendo en cuenta las aportaciones de los formadores de la empresa y las actividades desarrolladas en la misma”*.

### **3.3 Expedición de certificados de profesionalidad**

La competencia de expedir los certificados de profesionalidad es de la administración laboral, tanto si la formación profesional es adquirida del sistema educativo como cuando sea del sistema para el empleo, siempre que vayan dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad. Estos certificados están regulados en el RD 34/2008 que en su artículo 2 los define como *“El certificado de profesionalidad es el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Administración laboral, que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo y asegura la formación necesaria para su adquisición, en el marco del subsistema de formación profesional para el empleo regulado en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo”*.

El catálogo tiene carácter oficial y validez en todo el territorio nacional y son expedidos por el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas<sup>64</sup>.

A pesar de que la acreditación de las cualificaciones del trabajador obtenida a través del contrato para la formación y el aprendizaje le corresponde a las autoridades públicas, el artículo 11.2 d) de la Ley del Estatuto de los trabajadores establece que *“La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato”*.

El precepto de que el empresario tuviera que justificar la impartición de la formación estuvo contenida la versión anterior de la Ley de Estatuto de los trabajadores, desde la entrada en vigor de la nueva versión del Estatuto dicha previsión desapareció siendo la jurisprudencia y la doctrina judicial quienes deben suplir el vacío legal<sup>65</sup>.

La actividad formativa puede ser de difícil cumplimiento pues el empresario no puede certificar un contenido formativo obtenido fuera de la empresa<sup>66</sup>.

---

<sup>64</sup> Servicio público de Empleo: formación para el empleo/certificados de profesionalidad ([www.sepe.es](http://www.sepe.es)).

<sup>65</sup> POQUET CATALÁ, R. "La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje...", op cit., pág.: 11.

<sup>66</sup> APILLUELO MARTIN, M." El contrato para la formación y el aprendizaje ...", op cit., pág., 83.

En relación con el incumplimiento de la obligación de formación teórica, se ha delimitado entre el incumplimiento consistente en exigir al aprendiz que trabaje durante el tiempo de teoría y aquel otro que se limita a excluir la preceptiva formación (no asignación de centro o formación inadecuada)<sup>67</sup>.

#### **4. Financiación de la formación.**

Como novedad frente al texto del art. 11.2 aprobado por el RDL 10/2011, ha introducido la Ley 3/2012 un cuarto párrafo en la letra d) del art. 11.2 ET según el cual los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa será objeto de desarrollo reglamentario<sup>68</sup>.

La financiación se encuentra regulada en el artículo 24 del RD 1529/2012 que dispone que la actividad formativa implícita en este modalidad contractual le corresponde a los presupuestos del Servicio Público de Empleo en algunos supuestos, para ello, *"las empresas podrán financiarse el coste de la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, acogidas a medidas de fomento de empleo por contratación laboral"*<sup>69</sup>.

El control de las bonificaciones le corresponde también al servicio público de empleo estatal. Esta previsión legal ha sido desarrollada por la Orden/ESS/2518/2013, específicamente por su artículo 11, que establece las cuantías máximas que podrán ser objeto de bonificaciones y los trámites y requisitos a cumplir por los centros impartidores de la formación y las empresas que se apliquen las citadas bonificaciones, así como los supuestos en locales sea posible la financiación de la actividad formativa mediante bonificaciones y mediante convenios de colaboración<sup>70</sup>.

*"El incumplimiento por el empresario de las obligaciones derivadas de la actividad formativas en el ámbito del contrato para la formación y el aprendizaje, conlleva el reintegro de dichas bonificaciones"*, según lo establecido en el artículo 24.6 del RD 1529/2012.

---

<sup>67</sup> POQUET CATALÁ, R. "La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje..." ,op cit. ,pág.: 12 y ss.

<sup>68</sup> SÁNCHEZ TRIGUEROS, C." El contrato para la formación tras las reformas de 2012 y 2013". Revista Doctrinal Aranzadi Social núm.11/2014 parte la reforma laboral., pág. 19.

<sup>69</sup> Artículo 24.1 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.

<sup>70</sup> APILLUELO MARTIN, M. "El contrato para la formación y el aprendizaje..." , op cit., pág. 85.



Se contemplan los requisitos exigibles a la empresa (básicamente, cumplimiento de la normativa), el método de aplicación de las bonificaciones (proporcionales y en los boletines mensuales de cotización) y las consecuencias de su aplicación indebida o fraudulenta (reclamación de las cuotas no ingresadas más interés de demora)<sup>71</sup>.

*“El Servicio Público de Empleo Estatal podrá conceder subvenciones a las Comunidades Autónomas y en su caso al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, para financiar los costes adicionales que para dichas Administraciones pueda suponer la impartición de la actividad formativa en los contratos para la formación y el aprendizaje, respecto del coste efectivo de las actividades formativas que se imparten con carácter gratuito. Estas subvenciones serán otorgadas por concesión directa atendiendo a su carácter singular por interés público, económico y social de los contratos para la formación y el aprendizaje”<sup>72</sup>.*

Según lo establecido el artículo 12.1 del RD 395/2007 los contratos para la formación y aprendizaje por el sistema de demanda *“se financiará mediante la aplicación de un sistema de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social que ingresan las empresas”*. Ya vimos anteriormente que la gestión, seguimiento, evaluación y control le corresponde a los servicios públicos competentes en cada Comunidad Autónoma, salvo que la empresa realice contratos para la formación y aprendizaje en más de una Comunidad Autónoma, que entonces esa gestión, seguimiento, evaluación le correspondería al Servicio Público de Empleo Estatal.

#### **A. Aspectos laborales del contrato**

La prestación de la actividad laboral en estos contratos, no ha tenido tanta importancia por parte del legislador, al contrario que la actividad formativa. En el contrato para la formación y el aprendizaje la actividad laboral que se desarrolle debe estar relacionada con la actividad formativa que recibe el trabajador.

---

<sup>71</sup> SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.” El contrato para la formación tras las reformas de 2012 y 2013...” ,op cit., pág. 19 y ss.

<sup>72</sup> Artículo 24.2 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.

## 1. Requisitos

Para poder celebrarse el contrato para la formación y el aprendizaje las personas contratadas deberán cumplir dos requisitos:

### a) Edad

Se podrá celebrar con aquellas personas que tengan entre dieciséis y veinticinco años. Aunque, según lo establecido en la Disposición transitoria novena de la ley 3/2012 de “*Hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años*”. No sabemos hasta cuando se aplicara esta ley, puesto en el cuarto trimestre de 2013 la tasa de paro juvenil alcanza un 55,06%<sup>73</sup>, una tasa muy elevada que confirma la grave situación que pasamos y que posiblemente seguirá así un tiempo, por lo que esta ampliación es indefinida.

El límite de edad no será de aplicación a personas con discapacidad (Art. 6 del RD 1529/2012) se considera una medida para que este colectivo adquiera una cualificación o competencia profesional con la finalidad de mejorar su inserción laboral.

Tampoco será de aplicación cuando el contrato se realice con personas en situación de exclusión social previstas en la Ley 44/2007, 13 de Diciembre para la regulación del régimen de las empresas de inserción. Estas personas deberán estar inscritas como solicitantes de empleo en el Servicio Público de Empleo, tener dificultades para insertarse en el mundo laboral y poseer algunas de las siguientes características:

- a) Ser perceptor de rentas mínimas de inserción.
- b) No puedan acceder a las rentas mínimas por diferentes motivos.
- c) Jóvenes procedentes de Instituciones de Protección de menores.
- d) Con problemas de dependencia

Entre otras, esta situación deberá ser acreditada por los Servicios Públicos de Empleo

La persona en situación de exclusión social será sujeto de” *itinerarios de inserción sociolaboral en función de los criterios que establezcan los Servicios Sociales Públicos competentes y los Servicios Públicos de Empleo, de acuerdo con las propias empresas de*

---

<sup>73</sup> Fuente: Instituto nacional de empleo. Encuesta de población activa: Tasas de actividad, paro y empleo, por sexo y distintos grupos de edad, por comunidad autónoma ([www.ine.es](http://www.ine.es)).

*inserción, teniendo que ser aceptados dichos itinerarios por la persona en situación de exclusión social contrata*”<sup>74</sup>.

De conformidad con lo establecido en el RD-Ley 14/2011 de 16 de Septiembre, de medidas complementarias en materia de políticas de empleo, tampoco se tendrá en cuenta el límite de edad, para la contratación en los programas de escuela taller, casas de oficio y talleres de empleo.

#### **b) Titulación**

Otro de los requisitos que debe cumplirse para poder celebrar el contrato para la formación y el aprendizaje es que las personas contratadas no pueden tener ninguna titulación, o pueden estar cursando una en ese momento con el fin de obtener una formación profesional básica o de grado medio, grado superior o certificado de profesionalidad.

Este contrato trata de que se obtenga una cualificación profesional del sistema educativo o del de formación para el empleo, de modo que si ya posee esa cualificación profesional, no se podrá formalizar un contrato para la formación y el aprendizaje, sino un contrato en prácticas.

#### **c) Limitaciones a la contratación**

A la hora de la contratación de este tipo de contrato hay que tener en cuenta las limitaciones dispuestas en el artículo 11.2.c de la Ley del Estatuto de los trabajadores, la primera establece que *“No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses”* se entiende que la persona contratada ya ha obtenido la cualificación necesaria por tanto no tiene sentido que vuelva a recibir esa cualificación.

El legislador entiende que esas personas ya han obtenido la formación práctica necesaria correspondiente a su perfil profesional y, por tanto no cabe enlazar un nuevo contrato de esta modalidad, pues carecería de objeto<sup>75</sup>.

---

<sup>74</sup> Artículo 3.1 de la Ley 44/2007 de 13 de Diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

<sup>75</sup> APILLUELO MARTÍN, M. “El contrato para la formación y el aprendizaje...” .op cit., pág. 129.

La segunda limitación consiste en que *“el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional”* no podrá por tanto realizarse otro contrato para la formación y el aprendizaje con el mismo objeto (la cualificación profesional) ya obtenido, sencillamente ya posee la titulación necesaria para realizar un contrato en prácticas<sup>76</sup>.

## **2. Obligaciones: Del empresario y el trabajador.**

Como en todos los contratos de trabajo, el contrato para la formación y el aprendizaje tiene una serie de obligaciones que tanto el empresario como el trabajador deben cumplir.

### **a) Del empresario**

La obligación empresarial principal establecida en el RD 1529/2012 es la de que debe existir una relación entre la formación profesional obtenida y la prestación de servicios que el trabajador va a realizar mediante el contrato para la formación y el aprendizaje. Esa relación se extiende en todo tipo de contratación tanto en empresas como en administraciones públicas que quieran contratar bajo esta modalidad, incluidas las empresas de trabajo temporal.

Por tanto la primera de las obligaciones del empresario, según lo establecido en el artículo 16.2 del citado RD, es la de *“proporcionar a la persona trabajadora un trabajo efectivo relacionado con el perfil profesional del título de formación profesional o del certificado de profesionalidad”* es decir, todas las funciones, competencias, habilidades y tareas que forman parte de la actividad laboral que debe desarrollar el trabajador contratado bajo esta modalidad deben venir identificadas en la norma que desarrolla el título de formación profesional concreto o el certificado de profesionalidad. Se considera la primera obligación y la más importante fue porque antes de la reforma del 2011 (RDL 10/2011) la relación entre la formación y la actividad laboral, era muy ambigua y no siempre se obtenía la formación destinada a la actividad laboral.

---

<sup>76</sup> Según la STS 18 de diciembre de 2000 (rec.456/2000) no puede celebrarse el contrato con quien tiene conocimientos y titulación para desempeñar funciones propias de categoría superior a la asignada: Se considera fraude de ley.

La íntima relación entre actividad laboral y actividades formativas en el marco de este contrato justifica plenamente que los trabajadores contratados bajo esta modalidad se encuentre exentos de realizar el módulo de formación práctica exigido para la obtención de certificados de profesionalidad<sup>77</sup>.

Debido a esta relación *“Las personas trabajadoras contratadas estarán exentas totalmente de realizar el módulo de formación práctica de los certificados de profesionalidad. Cuando la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje se dirija a la obtención de títulos de formación profesional, las personas trabajadoras estarán exentas total o parcialmente de realizar el módulo profesional de formación en centros de trabajo de los títulos de formación profesional”*<sup>78</sup>

La segunda obligación del empresario consiste en que *“la empresa deberá garantizar al trabajador las condiciones que permitan su asistencia a los programas formativos determinados en el acuerdo para la actividad formativa (art. 16.1 RD 1529/2012), imponiéndosele, por tanto, la obligación de hacer compatible la parte de la jornada laboral que se dedica al desarrollo del trabajo efectivo propio de contrato con la asistencia a los programas formativos correspondientes”*<sup>79</sup>. En el artículo 21 del RD 1529/2012 se obliga la subscripción del empresario de un acuerdo con el órgano designado y centro formativo designado por la administración competente, el cual incluye el contenido del programa de formación, actividades que debe desarrollar el trabajador y los criterios de evaluación.

#### **b) Obligaciones del trabajador**

En la misma línea que las obligaciones del empresario, el trabajador contratado bajo esta modalidad tendrá la obligación de *“prestar el trabajo efectivo y a participar de manera efectiva en la actividad formativa relacionada”*<sup>80</sup> en este sentido las faltas de asistencia no justificadas o de puntuabilidad del trabajador a las actividades formativas podrán ser sancionada.

---

<sup>77</sup> APILLUELO MARTÍN, M. “El contrato para la formación y el aprendizaje...”, op cit., pág. 94 y 95.

<sup>78</sup> Artículo 16.5 del 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.

<sup>79</sup> SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. “El contrato para la formación tras la reformas 2013 y 2013...”, op cit., pág. 29.

<sup>80</sup> Artículo 16.2 del 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.

El trabajador deberá cumplir una serie de requisitos de acceso para poder ser contratado en esta modalidad y poder realizar la actividad formativa y por tanto la actividad laboral. Esos requisitos están establecidos en la normativa para cursar dichas enseñanzas.

### **3. Formalización**

El contrato para la formación y el aprendizaje debe formalizarse por escrito y en el modelo oficial del Servicio Público de Empleo (Art. 7.1.RD 1529/2012), le acompaña un anexo que establece el acuerdo que debe celebrarse entre el órgano designado por la administración que va a impartir la formación y el trabajador ,de conformidad con lo establecido en el artículo 21.1 del RD 1529/2012 en el que se identificaran algunos elementos del anexo:

*“a) Identificación de la persona que representa al centro formativo, de la que representa a la empresa y de la persona trabajadora que suscriben el acuerdo.*

*b) Identificación de las personas que ejercen la tutoría de la empresa y del centro formativo.*

*c) Expresión detallada del título de formación profesional, certificado de profesionalidad o certificación académica o acreditación parcial acumulable objeto del contrato*

*d) Indicación de la modalidad de impartición de la formación: presencial, a distancia, teleformación o mixta.*

*g) Calendario, jornada, programación y horarios en los que la persona trabajadora realizará su actividad laboral en la empresa y su actividad formativa.”*

Este anexo corresponde una parte esencial del contrato ya que garantiza el cumplimiento del objeto del mismo.

Según lo establecido en el artículo 7.2 del RD 1529/2012 *“el empresario deberá comunicar la formalización y finalización de los contratos y sus anexos al Servicio Público de Empleo correspondiente, en el plazo de diez días desde la fecha de formalización o finalización de los contratos”*.

El incumplimiento de la obligación de la formalización por escrito y su anexo conllevará la presunción de que han sido contratados a jornada completa y por tiempo indefinido, a no ser que el empresario pueda probar su naturaleza temporal.

El artículo 21.1 del RD 1529/2012 establece una obligación extra de carácter informativo por la que “*La empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los acuerdos suscritos, indicando, al menos, las personas contratadas para la formación y el aprendizaje, el puesto de trabajo a desempeñar y el contenido de la actividad formativa*” con la finalidad de controlar que no se produzcan desajustes y se cumplan todo lo establecido en el anexo.

Se rigen por tanto, las obligaciones formales de carácter general de comunicación al Servicio Público de Empleo y a los representantes unitarios de los trabajadores y de información a las personas contratadas sobre sus condiciones y términos de trabajo aplicables<sup>81</sup>.

#### **4. Condiciones del tiempo de trabajo**

De conformidad con lo establecido en el artículo 12.2 de la Ley del Estatuto de los trabajadores, en el contrato para la formación y aprendizaje no podrán celebrarse contratos a tiempo parcial, por lo que todas las contrataciones que se realicen deben ser a tiempo completo, esta prohibición está relacionada con que el trabajador tenga el tiempo más que razonable para adquirir la debida formación durante el tiempo que dure el contrato.

Con respecto a la alternancia entre la actividad laboral y la actividad formativa es importante la distribución de los tiempos que se dedica a ambas actividades.

Inicialmente en la legislación de 2011 se establecía que el tiempo de trabajo efectivo compatible con el tiempo dedicado a actividades formativas, no podrá ser superior al 75% de la jornada máxima prevista, dejando el 25% restante a la actividad formativa.

En la actualidad tras la reforma 3/2012 dispone el artículo 11.2 f) de la ley de los Estatutos de los trabajadores que el tiempo efectivo de trabajo “*habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal*” por lo que el primer año de contrato la jornada de trabajo será del 75% dejando un 25% a actividad formativa y el segundo y tercer año la jornada no podrá superar el 85% y


---

<sup>81</sup> APILLUELO MARTÍN, M. “El contrato para la formación y el aprendizaje...”, op cit., pág. 109.

la actividad formativa el 15 restante, esta regulación se considera más favorable, ya que amplía el tiempo de trabajo el segundo y tercer año.

Se origina un híbrido entre la regulación anterior del contrato en formación y la inicialmente prevista del contrato para la formación y el aprendizaje<sup>82</sup>.

### aspectos laborales: jornada

	1º año	2º año	3º año
	75 %	85%	85%
	25%	15%	15%

La aplicación de ese tope está relacionada con la jornada máxima prevista legal o la establecida en convenio. En el caso de que no se establezca por convenio, se tendrá en cuenta la jornada máxima legal, las limitaciones, las vacaciones y los descansos aplicables a los menores de edad.

Para estos menores de 18 años contratados por esta modalidad dispone el artículo 34.4. de la Ley del Estatuto de los trabajadores que *“el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media”*.

Como el objeto del contrato es la actividad formativa para adquirir una competencia y cualificación profesional los contratados bajo esta modalidad *“no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos”*<sup>83</sup>.

“Estas previsiones resultan totalmente acordes a la finalidad formativa de este contrato que no admitiría su sometimiento a condiciones de jornada y tiempos de trabajo que dificultasen o desincentivasen la realización de las actividades formativas”<sup>84</sup>.

<sup>82</sup> MORENO GENÉ, J." El contrato para la formación y el aprendizaje..."., op. cit., pág. 67.

<sup>83</sup> Artículo 11.2.F del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>84</sup> MERCADER UGUINA ,J.R." Medidas desesperadas de lucha contra el desempleo: el RD ley 10/2011, de 26 de Agosto, y los ajustes al mismo por el Real Decreto-Ley 14/2011, de 16 de septiembre". Relaciones Laborales T.1 de 2011., pág. 74.



El legislador no estableció cuando debe iniciarse la actividad formativa, por lo que podrá desarrollarse a lo largo de la vigencia del contrato o establecerse al principio o al final del mismo.

## **5. Retribución**

En el contrato para la formación y el aprendizaje la actividad laboral que realiza el trabajador tiene carácter retribuido, que será la establecida en el convenio colectivo en función del trabajo efectivo realizado, no computándose la actividad formativa, y no pudiendo ser inferior al salario mínimo interprofesional fijado en 645 euros al mes<sup>85</sup>.

Todo ello se encuentra establecido de idéntica forma en el artículo 9 del RD 1529/2012 y el artículo 11.2.g). del E.T.

El salario fijado en convenio colectivo no excluye que se pueda negociar otra cantidad más elevada, pero lo más habitual es que esta no establezca un salario específico, por lo que se aplica directamente la referencia del salario mínimo interprofesional.

La redacción actual prescinde sin embargo de las dos reglas salariales de Derecho necesario absoluto, que debía respetar la negociación colectiva, a cuyo tenor durante el primer año del contrato, el importe salarial fijado en convenio colectivo no podía ser inferior al salario mínimo interprofesional, pero ello en proporción al tiempo de trabajo efectivo; y durante el segundo año del contrato el importe salarial fijado en convenio colectivo no podía ser inferior al salario mínimo interprofesional, con independencia del tiempo de trabajo efectivo y del tiempo dedicado a la formación teórica<sup>86</sup>, es decir, durante el primer año el salario no podrá ser inferior al 75% del SMI, y en el segundo y tercer año aumentara un 10 % su retribución. ya que aumenta en ese mismo tanto el trabajo efectivo.

## **6. Duración del contrato**

La duración del contrato para la formación y el aprendizaje está fijada legalmente en el artículo 11.2 b) del ET y el artículo 11 del RD 1529/2012 que establece "*La duración*

---

<sup>85</sup> Real Decreto 1046/2013, de 27 de Diciembre , por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2014.

<sup>86</sup> SÁNCHEZ TRIGUEROS, C." El contrato para la formación tras las reformas 2012 y 2013 ...", op cit., pág.: 14.

*mínima del contrato será de un año y la máxima de tres".*

Respecto a las personas con discapacidad contratados bajo esta modalidad la DA segunda b del RD 1529/2012 establece que podrá ampliarse la duración máxima siempre que el SPE realice un informe favorable dependiendo de diversos factores del trabajador como grado de discapacidad, circunstancias individual, pero en ningún caso puede ser exceder de 4 años.

La duración de este contrato está relacionada con el objeto del contrato que es la obtención de la cualificación, el legislador determina que entre uno y tres años es el tiempo justo para obtenerla, en el caso de que el objeto del contrato fuera la inserción laboral la duración sería más elevada.

El RD 10/2011 establecía que la duración del contrato era de *"entre 1 y 2 años si bien se podría prorrogarse por doce meses más en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan reglamentariamente o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo a lo dispuesto en el convenio colectivo, o cuando se celebre con trabajadores que no hayan obtenido el título de graduado en educación secundaria obligatoria"*.

Tras la reforma de 2012 se mantiene el tiempo mínimo de duración del contrato en un año aunque se establece la posibilidad de que esa duración pueda ser igual que en la anterior legislación, de seis meses en el caso de que lo establezca en convenio colectivo, precisamente el artículo 11.2 b) del LET establece que *"mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años"*.

Quizá el legislador, al relacionar las necesidades organizativas o de producción de la empresa con la duración del contrato, se equivocó ya que probablemente lo que quería era relacionar aquellas necesidades de la empresa en orden a poder hacer coincidir la organización y/o la producción de la empresa con el tiempo de duración y distribución del tiempo de trabajo en la empresa<sup>87</sup>.

El artículo 11.2 LET, tras la reforma del la ley 3/2012 dispone que el contrato puede ser objeto de dos prorrogas de seis meses cada una siempre que estén de acuerdo las dos partes. Si el objeto del contrato es la adquisición de la cualificación no se entiende muy

---

<sup>87</sup> APILLUELO MARTÍN, M. "El contrato para la formación y el aprendizaje..." ,op cit., pág. 144.

bien porque podrían producirse esta prórroga o prorrogas cuando la formación ya ha sido alcanzada, a no ser que se deba a un incumplimiento de la formalización y que el trabajador no haya superado las pruebas de evaluación para obtenerlas.

La conclusión de todo lo anterior es bien sencilla: se ha querido configurar un contrato con amplios márgenes respecto de su duración de manera que en función de los intereses de la empresa ésta pueda maniobrar alargando o ajustando su duración. Desde otro punto de vista, más cercano a la finalidad del contrato, su duración variará en función de cuál sea la actividad laboral desempeñada por el trabajador pues es evidente que no todas las actividades formativas requerirán de idéntica duración<sup>88</sup>.

## 7. Extinción

El empresario debe comunicar a la persona contratada la fecha de finalización del contrato siempre que este tenga una duración superior a una año, si no respeta ese plazo de 15 días deberá abonar una indemnización por incumplimiento conforme a lo establecido en el artículo 13 del RD 1529/2012 que "*La parte que formule la denuncia deberá notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días a su terminación.*"

En el caso de que no se produzca ese preaviso y la persona contratada continua trabajando, se entiende que el contrato se prolonga automáticamente hasta el plazo máximo legal.

Si el legislador establece que el objeto del contrato es la obtención de una cualificación profesional y por tanto la plena correspondencia causal temporal de este contrato, ello implica que la duración inicial del contrato debe guardar relación directa con la duración de la formación necesaria para la obtención de aquella cualificación<sup>89</sup>. Lo que quiere decir esto es que las prórrogas deberían estar relacionadas exclusivamente con el cumplimiento del objeto formativo para obtener la cualificación profesional, no teniendo sentido prorrogar el contrato si esa cualificación ya ha sido obtenida.

Por tanto no se debería hablar de un contrato sujeto a tiempos o plazos de duración, sino

---

<sup>88</sup> SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. "El contrato para la formación tras las reformas 2012 y 2013 ...", op cit., pág. 19.

<sup>89</sup> APILLUELO MARTÍN, M. "El contrato para la formación y el aprendizaje...", op cit., pág. 149.

de un contrato sometido a la obtención de una cualificación profesional<sup>90</sup>.

Finalmente la extinción del contrato para la formación y el aprendizaje puede producirse por las causas de generales de extinción de un contrato establecidas en el artículo 13 del RD 1529/2012 relacionadas con el artículo 49 del LET.

## **8. Contratación a través de empresas de trabajo temporal.**

La regulación de las empresas de trabajo temporal (en adelante ETTs) surgió a partir del Convenio 96 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con el que se inició un proceso de regulación de estas ETTs en varios países de Europa central que habían ratificado dicho convenio. La contratación de trabajadores para cederlos a otras empresas de forma temporal se consideraba tráfico ilegal de mano de obra.

En los distintos países de la Unión Europea aparecen legalizadas durante la vigencia de una regulación interna que prohibía de forma generalizada cualquier modalidad de prestamismo laboral<sup>91</sup>. La admisión de su existencia fue a través de la aparición de un estatuto propio de estas empresas.

La adopción de estas leyes especiales dio paso a una segunda fase en el tratamiento jurídico de las relaciones triangulares de trabajo en las que se distinguen formas lícitas e ilícitas de cesión de trabajadores<sup>92</sup>.

A pesar de esto, en España no se legalizaron hasta años más tarde con la aprobación de la ley 14/1994 de 1 de Junio por la que se regula las Empresas de Trabajo Temporal (LETT), que supuso la entrada de este tipo de empresas que ya estaban operando en nuestro entorno. Desde su aparición en 1994 hasta la reforma en 2010 por la ley 35/2010 de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo las ETTs habían sufrido limitaciones en su actuación a la hora de intervenir en diversos sectores y para celebrar determinados tipos de contratos, esta ley permitió la

---

<sup>90</sup> En relación a esto la STSJ de Asturias de 10 de enero de 2003 (rec 2360/2002) para un supuesto de extinción de un contrato formativo a los seis meses cuando la duración de los programas de escuela taller duran dos años, se declara nula, en consecuencia, la cláusula de temporalidad que limita a seis meses la duración del contrato para la formación y constitutiva de despido improcedente la decisión empresarial de darlo por finalizado al vencimiento de ese plazo.

<sup>91</sup> GARCIA ROMERO, M<sup>a</sup>B. "Las Empresas de Trabajo Temporal como agencias globales de empleo", Relaciones laborales núm. 3/ 2014. Editorial La ley. ,pág. 1.

<sup>92</sup> RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M. "La legalización de las empresas de trabajo temporal: crónica de un fracaso legislativo". Temas Laborales, núm. 56/ 2000, Pág. 119.

liberalización casi total de las prohibiciones de las ETTs.

Los motivos de las liberalizaciones de las restricciones de las ETTs son debidas a la estrategia europea de flexiseguridad que ve a las ETTs como vía de mejorar el empleo de forma flexible mejorar el panorama económico del país.

En la reforma de 2012 en la Ley 3/2012, de 6 de julio supuso un paso importante en el proceso de ampliación funcional de las ETTs, que eliminó las restricciones existentes para que pudieran actuar en el mercado de trabajo como agencias de colocación.

La disposición final tercera de la Ley 11/2013 de 26 de Julio de 14/1994 y el RD 1529/2012, el cual establece que *"podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato para la formación y el aprendizaje conforme a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores"*.

Los cambios más significativos se producen en la materia formativa, el cual *"Las empresas de trabajo temporal que celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias deberán cumplir las obligaciones en materia formativa establecidas en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo"*<sup>93</sup> previéndose que la formación pueda impartirse por la propia empresa siempre que posean las instalaciones adecuadas y personal con formación necesaria.

El artículo 20.1 del RD 1529/2012 establece que *"En los supuestos de contratos para la formación y el aprendizaje celebrados por empresas de trabajo temporal, en el contrato de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria se designará a la persona de la empresa usuaria que se encargará de tutelar el desarrollo de la actividad laboral del trabajador y que actuará como interlocutora con la empresa de trabajo temporal a estos efectos, debiendo asumir esta última el resto de obligaciones relativas a las tutorías vinculadas al contrato y al acuerdo para la actividad formativa previstas en el presente y siguiente artículo"*.

Por tanto ambos tutores de la actividad laboral deben estar coordinados de forma permanente ya que recae en la ETTs la principal responsabilidad.

---

<sup>93</sup> Nuevo apartado 3 bis del artículo 12 de la Ley 14/1994 de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.

Sentado lo anterior, puede afirmarse que la gran carga obligacional del contrato recae sobre la ETT, dejando a la empresa usuaria libre de cualquier responsabilidad formativa. De esta forma se deja el mensaje a la empresa usuaria de que la puesta a disposición de estos trabajadores por ETT, bajo la modalidad de contrato de formación y aprendizaje, va a reportarle ventajas y pocas cargas<sup>94</sup>.

Se arbitran mecanismos para la determinación de las responsabilidades e incluso se establece un punto de partida genérico y consecuente con la posición empresarial que a las ETTs les corresponde en la relación de trabajo y también en la de formación y aprendizaje, pero, aún así, quedan muchas cuestiones sin resolver sobre el desarrollo práctico del trabajo y su adecuación a la compatibilidad con la formación<sup>95</sup>.

## **9. Incentivos del contrato**

Con el objetivo de hacer el contrato para la formación y el aprendizaje más interesante para el empresario y los trabajadores se incorporan determinadas previsiones.

Los contratos formativos han sido muy poco utilizados por parte de las empresas de ahí que se impongan formulas para que fueran más atractivos. En la Ley 10/2011 se introdujeron como incentivos unas reducciones en las cuotas de la seguridad social que han sido modificadas en la ley 3/2012, estableciendo una nueva regulación para ellos.

Vamos a distinguir dos tipos de incentivos, los que derivan de la contratación de trabajadores a través de esta modalidad y los incentivos que recibe la empresa por transformar los contratos en indefinidos.

### **a) Incentivos a la contratación.**

Los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebrados a partir del 12 de febrero de 2012 con personas desempleadas inscritas en la Oficina de empleo tendrán derecho a una reducción de las cuotas empresas a la Seguridad Social por contingencias comunes y profesionales, fondo de garantía salarial, desempleo y formación profesional.

Las cuotas serian:

---

<sup>94</sup> SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. "El contrato para la formación tras las reformas 2012 y 2013... ", op cit., pág. 13.

<sup>95</sup> PRADOS DE REYES. F.J. " Modalidades contractuales y políticas de empleo joven", op cit., pág. 251.

- Del 100% → si la empresa tiene menos de 250 trabajadores.
- O del 75% → si la empresa tiene una plantilla igual o superior a 250 trabajadores.

Como vemos las cuotas varían en función de la plantilla de la empresa, beneficiando a la pequeña y mediana empresa, en relación con el tejido empresarial español donde abundan las PYMES.

En el RD Ley 10/2011 para beneficiarse de estos incentivos había un límite para la celebración del contrato que era desde la entrada en vigor de ese Real Decreto hasta el 31 de diciembre de 2013 con la nueva ley se produce por tanto una flexibilidad en la exigencias para acceder a los incentivos.

La finalidad perseguida por esa exigencia parece ser que era tratar de evitar un aumento del desempleo que estaba ya registrado para acceder a los incentivos previstos y, por ende, tener más posibilidades de ser contratado por las empresas a través del contrato para la formación y el aprendizaje, e igualmente no perjudicar los que se hubieran inscrito en el desempleo con posterioridad a 1 de enero de 2012, ya que la no poder acceder a esos incentivos hubiesen visto limitadas sus posibilidades de ser contratados<sup>96</sup>. La Ley 3/2012 suprimió esos errores.

Aquellos contratos para la formación y el aprendizaje celebrados/prorrogados, se reducirán el 100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato.

#### **b) Transformación en indefinidos**

Si concluida la duración del contrato para la formación y el aprendizaje el trabajador continúa prestando sus servicio a la empresa, se considera que el contrato se ha transformado en un contrato ordinario, por lo que tendrá derecho a una reducción en la cuota empresarial de la Seguridad Social. Estas cuotas vienen diferenciadas según sea el contratado hombre o mujer.

---

<sup>96</sup> MERCADER UGUINA, J.R. “Medidas desesperadas de lucha contra el desempleo...”, op cit., pág.: 75.

Condiciones		Bonif. €/MES (i)	Bonif. €/AÑO (i)	Duración	Tipo Contrato	Legislación	Vigencia	Requisitos	Exclusiones
Transformación en indefinidos de contratos para la formación y el aprendizaje	Hombres	125 (iii)	1.500 (iii)	3 años	109 209 309	Ley 3/2012	08/07/2012	A B	1 2 4
	Mujeres	150 (iii)	1.800 (iii)						
Contratos celebrados por empresas usuarias con trabajadores procedentes de ETT con contratos para la formación y el aprendizaje	Hombres	125	1.500	3 años	100 200 300	Ley 3/2012 y Ley 11/2013	28/07/2013		
	Mujeres	150	1.800						

Fuente: Ministerio de empleo y seguridad social.

Los requisitos para beneficiarse de tales incentivos son:

A) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones.

B) No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas<sup>97</sup>.

En este caso también se produce una flexibilización en el acceso a estas bonificaciones ya que el RD 10/2011 imponía que la transformación de este contrato en indefinido debía suponer un incremento del nivel de empleo fijo en la empresa.

En la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, se rigen los requisitos de los beneficiarios, concurrencia, exclusiones, cuantía máxima etc.

Estas bonificaciones no son aplicables a los trabajadores contratados a través de los talleres de empleo, escuela taller y casas de oficio, sin embargo como hemos visto en el cuadro si lo son para las ETTs en la DA cuarta de la Ley 11/2013 modifica la ley 3/2012 para incluir entre los sujetos que se benefician de estos incentivos a las empresas usuarias, siempre que formalicen un contrato de trabajo indefinido una vez que haya finalizado la duración del contrato para la formación y el aprendizaje.

<sup>97</sup> Ministerio de empleo y seguridad social.: Beneficios en la cotización a la seguridad social por incentivos a la contratación o a la actividad autónoma y otras peculiaridades de cotización. 2014.



#### **IV. CONCLUSIONES.**

Como hemos podido ver, el contrato para la formación y el aprendizaje tiene una larga trayectoria en nuestro ordenamiento jurídico y su regulación ha sido objeto de numerosas modificaciones cuyo finalidad principal consistía en el cumplimiento de su objeto, que es, la obtención de una formación profesional cualificada, y también, evitar la contratación fraudulenta a través de este.

Hace más de 5 años que España se encuentra en un gran crisis económica y financiera, cuyo desempleo encabeza la lista de problemas derivado de ella, precisamente uno de los principales colectivos afectados es el de jóvenes, cuya tasa de desempleo se sitúa por encima del 50%. Es por este motivo que en las reformas laborales que se han llevado a cabo en los últimos dos años se han diseñado medidas dirigidas a paliar la grave situación en la que se encuentra este colectivo. Es, por tanto, el contrato para la formación y el aprendizaje el que más reformas ha tenido, convirtiéndose en el instrumento más importante contra el desempleo juvenil.

Una de las modificaciones más relevantes que ha sufrido este contrato es la ampliación del factor de la edad. En la ley 10/2011 el límite de edad para celebrar contratos era con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25, tras la reforma de 2012 en la Ley 3/2012 de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se establece, que mientras la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15% podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que sea de aplicación el tope de edad anteriormente mencionado. No sabemos hasta cuándo va a poder seguir aplicando esta ley, ya que continua la tendencia negativa del mercado de trabajo. En mi opinión esta medida es la clave para que se considere a este contrato un instrumento básico de la lucha contra el desempleo juvenil, con la ventaja de que a su vez estos trabajadores reciben una formación profesional aplicable a una actividad laboral que va a realizar en un futuro.

El contrato para la formación y el aprendizaje constituye una forma de adquirir conocimientos profesionales de una actividad laboral específica, precisamente la peculiaridad de este contrato reside ahí, en dotar al trabajador de una formación teórica y

práctica para desempeñar un oficio o puesto de trabajo concreto que requiera una determinada cualificación, va destinado a personas que carezcan de formación previa.

Es precisamente en este momento de crisis en el mercado de trabajo cuando se pone de manifiesto la importancia de la formación, ya que los que más sufren las consecuencias de la misma son aquellas personas que carecen de una cualificación profesional (bien porque no pudieron realizarla en su momento o no quisieron continuar su formación). A través de este contrato se pretende que esas personas tengan la oportunidad de conseguir una cualificación profesional y así poder insertarse en el mercado de trabajo más estable y duradero.

Durante la vigencia del contrato el trabajador se repartirá las horas de formación teórica y práctica, la cual se impartirá en la empresa bajo la tutela del empresario o de un tutor especializado.

El contenido y la forma de impartir las enseñanzas es quizás el tema más complejo de este contrato, ya que en muchas ocasiones el trabajador no recibe la oportuna formación y eso ha dado lugar a numerosas resoluciones judiciales, ya que si la "clave" de este contrato es la formación y esta no se recibe, realmente este contrato carece de naturaleza y de sentido. Es por eso que el empresario al asumir toda la carga de la impartición de la formación por lo que si el trabajador no la recibiera este contrato perdería su condición y el empresario respondería ante ello.

El legislador ha introducido una serie de medidas para hacer más atractiva para los empresarios la contratación a través de esta modalidad, que son las bonificaciones. Según la plantilla que tenga la empresa se deducirán unas determinadas cuotas. La finalidad perseguida (aparte de la mencionada incentivación de la contratación) sería tratar de evitar un aumento del desempleo.

La inspiración para este contrato proviene de sistema alemán de formación profesional dual el cual es muy utilizado en ese país entre el colectivo de jóvenes, cuya cifras de paro juvenil alcanzan un 9% aproximadamente una diferencia bastante grande con la cifra que tenemos en España actualmente que esta entorno a un 50% aproximadamente.

En 2013 fue el año que más contratos formativos se llevaron a cabo, un 75% más que en 2012, unos 106.101 contratos fueron realizados y es muy posible que este incremento continúe en 2014, este aumento es un fiel reflejo del auge de los contratos formativos.

En definitiva nos encontramos ante una modalidad contractual cuya causa no es sólo la inserción laboral de jóvenes en el mercado de trabajo, sino que el objetivo de estos sea obtener una cualificación profesional adecuada para ejercer una profesión específica.

## V. BIBLIOGRAFÍA.

### Monografías y artículos.

ALBIOL MONTESINOS, I." Contratos formativos: Practicas y aprendizaje". Editorial Tirant lo Blanch, núm.1, 1994.

APILLUELO MARTIN, M."El contrato para la formación y el aprendizaje: La cualificación profesional". Editorial Bomarzo, 2014.

BORRAJO DACRUZ, E. "Objetivos y bases legales para la promoción de la formación profesional en razón del empelo". Revista de trabajo, núm. 66,1982.

GÁRATE CASTRO, J. "El nuevo régimen jurídico del contrato para la formación y el aprendizaje". Actualidad laboral , núm. 8, 2012.

GARCIA ROMERO, M<sup>a</sup>B. "Las Empresas de Trabajo Temporal como agencias globales de empleo"., Relaciones laborales núm. 3, 2014. Editorial La ley.

GUAMAN HERNANDEZ, A. "Análisis de la evolución de las formas de contratación juvenil". En AAVV "Retos del derecho del trabajo frente al desempleo juvenil". Coordinador: José Luis Monereo Pérez (CARL 2014).

GUTIÉRREZ PÉREZ, M ."El contrato para la formación y el aprendizaje tras las reformas de 2011 y 2012". Aranzadi Doctrinal núm. 4, 2012.

GUTIÉRREZ PÉREZ, M. "El contrato para la formación y el aprendizaje y el contrato de apoyo a emprendedores". En AAVV .Coordinador: José Luis Monereo Pérez (CARL 2014).

MERCADER UGUINA, J.R. "Medidas desesperadas de lucha contra el desempleo: el RD ley 10/2011, de 26 de Agosto, y los ajustes al mismo por el Real Decreto-Ley 14/2011, de 16 de septiembre". Relaciones Laborales T.1, 2011.

MORENO GENÉ, J. "El impulso de la formación profesional dual en el contrato para la formación y el aprendizaje y en la formación profesional del sistema educativo .A propósito del RD 1529/2012 de 2012". Revista del trabajo y seguridad social (CEF-RTSS) núm. 358, 2012.

PEDRAJAS MORENO, A. " El contrato de aprendizaje". Relaciones laborales núm.1, 1994.

POQUET CATALÁ, R. "La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas". Relaciones Laborales, núm. 6, 2012.

PRADOS DE REYES F.J. "Modalidades contractuales y políticas de empleo joven." En AAVV "Retos del derecho del trabajo frente al desempleo juvenil". Coordinador: José Luis Monereo Pérez (CARL 2014).

PRADOS DE REYES, F. "Los contratos de trabajo en prácticas y para la formación: modificaciones a su régimen jurídico". Actualidad laboral núm.1, 1985.

RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M. "La legalización de las empresas de trabajo temporal: crónica de un fracaso legislativo". Temas Laborales, núm. 56, 2000.

ROMERO BURILLO, A.M<sup>a</sup>. "La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje: nuevas cuestiones". Revista Doctrinal Aranzadi Social num.9, 2014.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. "El contrato para la formación y el aprendizaje tras la reformas de 2012 y 2013". Revista Doctrinal de Aranzadi Social núm. 11, 2014.

SEMPERE NAVARRO, A.V. "Mas medidas urgentes sobre el empleo y desempleo". Revista Aranzadi Doctrinal núm. 7, 2011.

**Legislación:**

ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los trabajadores.

Ley 14/1994 de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.

Ley 12/2001 de 9 de Julio, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y mejora de su calidad.

Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

Ley Orgánica 2/2006, de educación, de 3 de Mayo ha sido modificada por la LOMCE, (LO 8/2013, de 9 de Diciembre).

Ley 44/2007 de 13 de Diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

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

Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

RD 282/1999, de 22 de febrero, que estableció el programa de Talleres de empleo y OM de 14 de noviembre de 2001.

Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad.

RD-ley de 10/2011, de 26 de Agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su prestación por desempleo (vigentes hasta el 8 de julio de 2012).

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

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.

Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero, por el que se proroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo y se adoptan otras medidas urgentes para el empleo y la protección social de las personas desempleadas.

Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

Orden/ESS/2518/2013 sobre contratos para la formación y el aprendizaje.

## **Webgrafía**

El blog de Eduardo Rojo Tordecillas. "La nueva regulación (o no tan nueva) del contrato para la formación y el aprendizaje y la formación dual. Estudio del RD 1592/2012". <http://www.eduardorjotorrecilla.es/>

### Servicio Público de Empleo:

- Informe anual de empleo año 2012. [www.sepe.es](http://www.sepe.es).
- Formación para el empleo/certificados de profesionalidad. [http://www.sepe.es/contenido/empleo\\_formacion/formacion/formacion\\_para\\_el\\_empleo/formacion\\_profesional\\_para\\_el\\_empleo/cf0501.html](http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/formacion/formacion_para_el_empleo/formacion_profesional_para_el_empleo/cf0501.html).

Instituto nacional de empleo, encuesta de población activa: Tasas de actividad, paro y empleo, por sexo y distintos grupos de edad, por comunidad autónoma ([www.ine.es](http://www.ine.es)).

Ministerio de empleo y seguridad social.: Beneficios en la cotización a la seguridad social por incentivos a la contratación o a la actividad autónoma y otras peculiaridades de cotización. 2014.

<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/146061.pdf>

Ministerio de educación, cultura y deporte: INCUAL. Catalogo nacional de la cualificaciones profesionales.

[http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice\\_catalogoWeb.html](http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_catalogoWeb.html).

Boletín Oficial del Estado: Plan anual de las políticas de empleo de 2013, publicado el 10/09/2013.

<http://www.boe.es/boe/dias/2013/09/10/pdfs/BOE-A-2013-9464.pdf>