

LOS CONTRATOS FORMATIVOS A LA LUZ DEL RDL 32/2021: UN NECESARIO CAMBIO DE MODELO CON RESULTADOS AÚN INCIERTOS

Rosa María Rodríguez Romero
Investigadora posdoctoral en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
UPV/EHU

El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo [BOE nº 313, de 30 de diciembre de 2021] es el resultado de un largo y complejo proceso de diálogo social donde finalmente y en forma de norma se ha procedido a la modificación de unos escasos, pero significativos preceptos del Estatuto de los Trabajadores (ET). Entre las cuestiones objeto de reforma cabe destacar la contratación laboral y, en consecuencia, la modificación de ciertas modalidades contractuales como el caso de los contratos temporales -analizados anteriormente por la Prof. De la Puebla Pinilla- y también de los contratos formativos regulados en el nuevo y ampliado artículo 11 ET a los que me referiré brevemente a lo largo de estas líneas.

El primer aspecto que debe destacarse a estos efectos es la **reformulación de los contratos formativos y el establecimiento de dos modalidades contractuales** suprimiendo de este modo el contrato en prácticas, el contrato para la formación y el aprendizaje y el contrato para la formación dual universitaria. En este sentido, el art. 11.1 ET identifica y define las dos nuevas modalidades formativas: de un lado, el contrato de formación en alternancia que sustituye al antiguo contrato para la formación y el aprendizaje y el cual va dirigido a quienes todavía carecen de una titulación [Art. 11.2 ET]; y de otro, el contrato para la adquisición de una práctica adecuada al nivel de los estudios cursados -o también conocido como en prácticas- cuyos destinatarios son aquellos que ya están en posesión de una titulación universitaria o de formación profesional [Art. 11.3 ET].

Otro aspecto fundamental de las modificaciones introducidas por el RDL 32/2021 tiene que ver con la **intensificación en el control de la finalidad formativa** de los mencionados contratos. Así, no es suficiente con que el trabajador sea ubicado en un puesto coherente con el título previamente obtenido (contrato en prácticas) o que se realicen funciones vinculadas con los estudios de formación profesional o universitaria (contrato en alternancia), sino que la regulación impone para ambas modalidades la obligación de elaborar planes de formación individual por parte de la empresa que especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y que deben incluirse en el contrato de trabajo [Art. 11.4.c ET]. Asimismo, y en conexión con esto último, debe designarse un tutor o tutora que cuente *“con la formación o experiencia adecuadas para el correcto seguimiento del plan de formación”* [Art. 11.2. d y art. 11.3.f ET] y que en el

caso del contrato formativo en alternancia esta tutorización será doble, esto es, deberá designarse tanto en el ámbito educativo como en la empresa o entidad colaboradora [Art. 11.2.d ET]. Por lo tanto, la reforma ha incluido una serie de elementos en aras de garantizar el carácter formativo de los contratos mejorando de esta manera el régimen anterior.

Asimismo, cabe mencionar como otro aspecto interesante la **duración de los contratos formativos** destacando a estos efectos la rebaja en la duración máxima de los mismos. Así, y por lo que se refiere al contrato formativo en alternancia se ha establecido una duración mínima de 3 meses y una duración máxima de 2 años, un año inferior a la anterior redacción. Además, la norma introduce cierta flexibilidad al permitir que dicha duración se complete en varias fases temporales, pero condicionándola siempre a que se trate del mismo contrato y a que coincida con los periodos de estudio y lo previsto en el correspondiente plan formativo [Art. 11.2.g]. Ahora bien, dicha flexibilidad también es clara en el apartado h) del artículo 11.2 ET donde se permite la formalización de más de un contrato con varias empresas, siempre que dichos contratos respondan a actividades vinculadas al ciclo, al plan o programa formativo, pero sin que se supere la duración máxima de dos años. Por su parte, el contrato de prácticas pasa de dos a un año de duración máxima y se establece una duración mínima de 6 meses, si bien existe una remisión a la negociación colectiva; de modo y manera que los convenios colectivos de ámbito estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior pueden dentro de los mencionados límites establecer otra duración *“atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar”* [Art. 11.3.c].

Siendo -a mi juicio- estos tres aspectos los principales puntos de la reforma en materia de contratos formativos y dada la naturaleza de este trabajo que se caracteriza por ser una aproximación breve a la cuestión, únicamente me queda señalar algunas otras cuestiones de interés sin ánimo de exhaustividad. En concreto, supone una novedad la **posibilidad de que los contratos formativos puedan realizarse a tiempo parcial**, aspecto que anteriormente no era posible por su prohibición expresa en el art. 12.2 ET habiéndose eliminado dicha exclusión. Se establecen también ciertas particularidades para las **personas con discapacidad y colectivos en exclusión social** donde los límites de edad y duración del contrato formativo no serán de aplicación y donde el legislador, además, señala que reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas [Art. 11.4. d ET]. La reforma de los contratos formativos impacta igualmente en el **ámbito de la Seguridad Social** donde se modifica la Ley General de Seguridad Social al introducir una nueva disposición adicional -la cuadragésima tercera- en materia de cotización para los contratos formativos en alternancia a los que se refiere el art. 11.2 ET. Cabe mencionar asimismo el **régimen transitorio para aquellos contratos formativos anteriores** a la reforma que se mantendrán vigentes hasta su duración máxima [Disposición transitoria primera RDL 32/2021] y el **régimen transitorio en materia de cotización** para algunos contratos formativos [Disposición transitoria segunda RDL 32/2021].

Finalmente, señalar que la disposición adicional segunda del RDL 32/2021 incluye el compromiso del Gobierno a que, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la norma, convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para que nuevamente mediante el diálogo social se aborde la elaboración del **Estatuto**

del Becario que tendrá por objeto *“la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales”* y lo que permitiría -en palabras del Prof. Beltrán de Heredia- *“dar cierta coherencia al sistema evitando que se acuda a esta fórmula para eludir precisamente las opciones que describe el art. 11 ET”*.

En síntesis, puede señalarse que -con carácter general- las modificaciones introducidas por el RDL 32/2021 para los contratos formativos -y que aquí se han sintetizado- mejoran el marco jurídico anterior introduciendo ciertos aspectos que no se habían contemplado previamente, pero que resultan imprescindibles. De hecho, el nuevo régimen jurídico en materia de contratos formativos supone una apuesta clara por un necesario cambio de modelo inspirado en el sistema alemán - Prof. Rojo Torrecilla- con el fin de permitir *“un marco idóneo para la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral”* y atajar de este modo un auténtico problema que lastra nuestro mercado de trabajo y que son las preocupantes cifras del desempleo juvenil que España viene arrastrando desde hace décadas. No obstante, y como ya se ha apuntado por otras personas que han analizado estas cuestiones, cabe preguntarse hasta qué punto las modificaciones legislativas harán que los contratos formativos sean una opción atractiva para las empresas cuando, hasta la fecha, su utilización ha sido residual. Ahora bien, no puede desdeñarse el esfuerzo reformador realizado esperando que ello contribuya a un necesario cambio en la tendencia actual y que permita un futuro más esperanzador para nuestro mercado de trabajo.