

Marco Jurídico- Laboral de los contratos formativos: Antecedentes y Regulación actual

**Trabajo de Fin de Grado Relaciones
Laborales y Recursos Humanos**

**María Gota Tena y Sara Teresa Remacha
Tutora Helena Santor Salcedo**

23/06/2014



**Universidad
Zaragoza**

Tabla de contenidos / Índice

Introducción al trabajo	4
Tema, objeto del trabajo	10
Metodología empleada	10
Estructura del trabajo	11
<i>Contrato de trabajo en prácticas</i>	11
1. Normativa reguladora que se aplica a esta modalidad contractual.	11
2. Naturaleza y objeto del contrato en prácticas.	12
3. Requisitos para la válida celebración del contrato en prácticas.	15
4. Período de prueba	20
5. Formalización y contenido del contrato en prácticas.	22
6. La duración del contrato y sus prórrogas.	24
7. Retribución percibida por el contratado en prácticas.	29
8. Extinción del contrato en prácticas.	30
9. Incentivos a la contratación en prácticas	31
<i>Contrato de formación y aprendizaje</i>	33
1. La normativa reguladora que se aplica a esta modalidad contractual.	33
2. Naturaleza y objeto del contrato.	33
3. Requisitos exigibles para la concertación de un contrato para la formación y el aprendizaje.	34
a. No disponer de titulación habilitante.	34
b. Que se realice el contrato en un momento idóneo.	37
c. Edad del aprendiz (Mínima y máxima legal)	38
d. Duración máxima de la condición de aprendiz	39
4. La duración legal (mínima y máxima) del contrato	41
e. Posibilidad de pactar prórrogas	42
f. La Duración del período de prueba	42
5. Formalización y contenido exigible a esta modalidad	43
6. Derechos y obligaciones de las partes	44
7. La Jornada de trabajo y retribución.	48

8. Certificado de fin de contrato.	51
9. Protección social de aprendiz.	52
10. Incentivos a la contratación.	54
Conclusiones	56
Bibliografía	61
Trabajos citados	62
Tablas de información	65
Movimiento Laboral registrado	66

Introducción al trabajo

Con el presente proyecto queremos resaltar la importancia de los contratos formativos en España, así como su problemática, ya que están ligados directamente a la situación crítica y coyuntural por la que atraviesa la economía globalizada.

En nuestro país, que ha sufrido importantes crisis económicas a lo largo del siglo XX, es sin duda, la más reciente¹, que comenzó en el año 2007, la que sigue ocasionando numerosos problemas al total de la población. Destacamos el “ataque brutal” que ha sufrido el mercado de trabajo en su conjunto, y uno de los efectos negativos desencadenados ha sido el desempleo masivo y, la dificultad para combatirlo reside en la incapacidad del mercado laboral para generar pleno empleo.

Una de las reformas de mayor calado a nuestro sistema de Relaciones Laborales fue la introducida por el *RDL 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*²,

¹La crisis económica (2007-2014) ha tenido efectos devastadores en el escenario político, económico y social, conduciendo a España a un mercado de trabajo más flexible, que necesita de reformas urgentes para la creación de empleo estable y para volver a obtener crecimiento económico.

² Los principales cambios normativos que se produjeron a tenor de dicha reforma, afectaron en primer lugar al ET (*RDL 1/1995 de 24 de Marzo, por el que se aprueba el TR del Estatuto de los Trabajadores*, modificando el art.11.2.b) que amplía a 3 años la duración máxima del contrato para la formación. Luego, el art.11.2.d), ofreciendo la posibilidad de impartir la formación teórica en la propia empresa. Y también el art.11.2.f) que aumenta el porcentaje de tiempo de trabajo efectivo en el segundo y tercer año de contrato). En segundo lugar, a la *Ley 35/2010 de 17 de septiembre*, derogando la Disposición Transitoria Séptima, y aumentando el límite de edad de los aprendices. En tercer lugar, el *RDL 10/2011 de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo en los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y (...)*, derogando el art.2 sobre reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje.

cuyos cambios fueron enfocados a una regulación más específica con diferencias sustanciales de los contratos laborales ordinarios. Se caracterizó por el intento de recuperación del elemento causal (revitalizando la formación) y por la disminución del coste laboral y de seguridad social.

Como el mercado de trabajo actual es tan competitivo y necesita mano de obra cada vez más cualificada, el ordenamiento laboral establece medidas para que la contratación sea más atractiva para los empresarios. Para ello, se ha diseñado un régimen de incentivos y de reducción de cuotas a la Seguridad Social (ya sea realizando nuevos contratos o convirtiendo los existentes en indefinidos) que tratan de reducir los costes laborales de las empresas y así lograr una mayor empleabilidad. Para favorecerse de las citadas ventajas, es necesario que el trabajador esté inscrito en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Además, es evidente que las bonificaciones obtenidas irán en concordancia con el tamaño empresarial, reconociendo el mayor esfuerzo realizado por las pequeñas y medianas empresas (PYMES³).

Aunque el desempleo en nuestro país afecta a la totalidad de los trabajadores, hay unos colectivos más desfavorecidos que otros, que representan una tasa de desempleo muy elevada. Nos referimos, en primer lugar, a los parados de larga duración formada por personas de avanzada edad⁴.

³ Se consideran PYMES o microempresas las que están formadas por cincuenta o menos trabajadores, y en España representan más del 90% del tejido empresarial, con una media de 4,9 trabajadores por empresa. Se caracterizan por una mayor rigidez laboral, tienen dificultad para encontrar mano de obra, por eso la formación del empleado es fundamental.

⁴ El paro de larga duración se concentra en los grupos de más avanzada edad, especialmente entre las franjas de los 45 y 60 años, que llevan sin trabajar más de 12 meses debido a sus características peculiares que les impiden

Estos trabajadores ven con preocupación que, una vez que han perdido su empleo, se encuentran con mayores dificultades que el resto de trabajadores para reincorporarse al mercado laboral.

En segundo lugar, los jóvenes también forman parte de los colectivos más perjudicados y con mayores dificultades para ingresar en el mercado laboral. A pesar de su buena preparación profesional, en muchos casos, no encuentran la oportunidad laboral que necesitan, viéndose abocados a emprender sus carreras profesionales fuera de nuestras fronteras.⁵ En circunstancias normales, los jóvenes deberían reemplazar a los adultos jubilados, circunstancia que, hoy en día, no se produce debido a la falta de empleo digno y estable.

Hay que destacar que, más de la mitad del desempleo, lo representan los jóvenes. Teniendo en cuenta que la población activa total abarca a todos los colectivos en edad de trabajar, y entre ellos, los jóvenes no representan un gran porcentaje, por lo que aquí radica su problemática de inserción en el mercado de trabajo.

Según los datos aportados por el INE (Instituto Nacional de Estadística) en el año 2013 la tasa de paro total disminuyó a lo largo de los cuatro trimestres más de un punto porcentual, a diferencia de

reincorporarse al mercado laboral. La especial problemática reside en que, para las empresas, ya no resulta tan atractivo contratar a personas de avanzada edad porque no rinden igual que los jóvenes, por lo que tienen que competir con ellos, además se encuentran en riesgo de exclusión social lo que conlleva a una situación de pobreza y una reducción del estado de bienestar del país.

⁵ Un estudio elaborado por el Instituto de Economía, Geografía y Demografía del CSIC eleva a 700.000 la cifra de jóvenes españoles que han emigrado con la actual crisis económica entre 2008 y 2012. En marzo de este año, la tasa de crecimiento de la inmigración española en Reino Unido fue del 50%, tras aumentar un 25% entre 2011 y 2012 y un 85% durante el año anterior. En Alemania, el incremento interanual fue del 16% entre 2010 y 2011; del 52% entre 2011 y 2012 y del 45% a 1 de enero de este año, conforme recoge el estudio, convirtiéndose en los dos países de destino preferentes para los jóvenes españoles.

la tasa de paro juvenil que disminuyó más de dos puntos porcentuales⁶.

Esta situación coloca a España a la cabeza de Europa en cuanto a jóvenes desempleados. Las instituciones públicas buscan incentivos para reducir el porcentaje de parados. Una de las fórmulas por las que se sigue apostando para recuperar el empleo juvenil son los contratos formativos (contrato en prácticas y para el aprendizaje)⁷, considerados herramienta útil para facilitar la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo, ya que la falta de formación específica o la inexperiencia laboral constituyen sus principales hándicap. Por ello, la utilización de este tipo de contratos tiene por objetivo potenciar su uso como herramienta capital para incentivar la inserción laboral de los jóvenes.

Anteriormente, había una escasa conciencia acerca de la potencialidad real de estas formas de contratación, lo que desencadenó críticas y sucesivas correcciones normativas o interpretaciones jurisprudenciales contradictorias, que dieron lugar también a la introducción de nuevas formas institucionales de formación (centros formativos como escuelas taller, casas de oficio o talleres de empleo).

Por determinados colectivos sociales, los contratos formativos reciben la denominación peyorativa de "contratos basura". Se les denomina así por su temporalidad, su menor retribución (salarios más bajos) y su menor protección social (mínima cotización a la Seguridad Social y costes de despido más baratos). En definitiva, con

⁶ Véase tablas de información en los Anexos, pág. 12.

⁷Estas modalidades contractuales tienen su origen años atrás; aparecieron reguladas con la Ley de Relaciones Laborales de 1976 (Ley RL) y dada su notable necesidad han sufrido diversas modificaciones mediante reformas laborales que pretendían flexibilizar esta regulación, suprimiendo o suavizando restricciones injustificadas.

ambas modalidades se crea un sistema o conjunto de empleos más precarios. Aquí radica parte de su problemática: por un lado son beneficiosos para el empresario porque son más baratos y también para los jóvenes, porque continúan con su formación práctica, aunque por otro lado, al no haberse empleado de la forma adecuada, han dado lugar a fraudes de ley⁸ y a una mala conciencia sobre ellos, lo que hace que el trabajador joven quede desprotegido (de ahí, las sucesivas medidas introducidas por las reformas).

Según los datos aportados por el INE, en España en el año 2006 (antes del estallido de la crisis) hubo un total de contratos registrados de 18.526.772, de los cuales, un 1,12% del total fueron contratos formativos⁹. Sin embargo en el año 2011 hubo un total de 14.433.232 contratos registrados, lo que representa un 0,7%¹⁰. Y en el 2012 se registró un total de 14.240.991, siendo 0,71%¹¹ contratos formativos. En general, la totalidad de contratos registrados desde el comienzo de la crisis hasta 2012, sufrió un importante descenso en todas las modalidades contractuales.

A tenor de las estadísticas, resaltamos la mayor utilidad del contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje frente al contrato de trabajo en prácticas, de lo que se desprende la idea de que tanto antes como después de la crisis, este contrato ha resultado más viable para las empresas. Este fenómeno, se debe, por un lado,

⁸ Así ocurrió, p.ej. en la STSJ Madrid 12-12-1990, que aplicó fraude de ley a un contrato para la formación en el que se especificaba una jornada de 40 horas semanales, dedicándose un 25% a la enseñanza, y se evidenció que el trabajador había trabajado a jornada completa y sin recibir formación teórica.

⁹ Del total, 117.654 fueron contratos para la formación y el aprendizaje, y de prácticas 90.461.

¹⁰ Del total, 60.022 fueron contratos para la formación y el aprendizaje y de prácticas 51.545.

¹¹ Del total, 60.584 fueron contratos para la formación y el aprendizaje y de prácticas 41.675. (Tablas INE Anexo pág. 12).

al menor coste que supone esta vía para los empresarios, ya que la retribución que percibe el aprendiz es menor que la que percibe el contratado en prácticas y, por otro lado, en dicho período había un mayor número de personas que no poseían la formación académica que requiere el contrato en prácticas.

Para abordar todas estas cuestiones expuestas en la introducción, estructuraremos el trabajo de la siguiente forma:

En el apartado primero se analizará el régimen jurídico del contrato de trabajo en prácticas, así como sus particularidades y problemática planteada por algunos autores y por la doctrina jurisprudencial. El segundo lo dedicaremos a describir de la misma forma, las características del contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje, planteando las cuestiones prácticas que crean mayor conflicto. Por último, y con el fin de contrastar ambas modalidades, elaboraremos unas conclusiones de las que extraeremos las principales ideas y problemática surgida de ambas modalidades contractuales.

Tema, objeto del trabajo

La regulación actual de los contratos formativos y la problemática que plantean en el ordenamiento laboral su régimen jurídico. Análisis descriptivo de ambas modalidades, con el objeto de contrastar los cambios legislativos y jurisprudenciales que ha habido en España.

Metodología empleada

- ✓ Búsqueda de información y legislación en manuales, monografías, leyes y jurisprudencia, artículos doctrinales extraídos de las principales revistas de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.



- ✓ Análisis descriptivo y contraste de la información recabada de cada modalidad contractual.

- ✓ Conclusiones personales de cada contrato de trabajo y valoración del proyecto expuesto en conjunto.

Estructura del trabajo

Contrato de trabajo en prácticas

1. Normativa reguladora que se aplica a esta modalidad contractual.

La regulación¹² de esta modalidad se recoge en el art. 11.1 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 (LET, en adelante). El citado precepto ha sufrido importantes modificaciones por la Ley 63/1997 de 26 de diciembre de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida¹³ y, por la Ley 35/2010 de 17 de septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo¹⁴. Más recientemente, se ha visto parcialmente afectado por las leyes 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del

¹² La regulación de esta modalidad apareció por primera vez en España con la Ley de Relaciones Laborales de 1976 (LRL) y, desde entonces, se encuentra recogida de forma general en el Estatuto de los Trabajadores (versión de 1980), en su artículo 11.1. Pero a la vez sus peculiaridades fueron desarrolladas en normativa específica. El RD 1992/1984 tenía como objetivo el desarrollo de esta modalidad eliminando los límites y obstáculos para su posterior utilización.

¹³ Ley 63/1997 de 26 de diciembre de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida (BOE núm. 312, de 30 de diciembre de 1997).

¹⁴ Ley 35/2010 de 17 de septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE núm. 227, de 18 de septiembre de 2010). Esta ley modifica el art. 11.1 LET en los siguientes términos: respecto a la posesión de un título habilitante para el ejercicio profesional de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional permitiendo obtener adecuación entre el puesto de trabajo y el nivel de estudios. Modificaciones en la duración del contrato, límites para ser contratados en prácticas en la empresa, duración del período de prueba y retribución del trabajador.

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

El desarrollo reglamentario de la norma legal lo realizó el Real Decreto 488/1998 de 27 de marzo, por el que se desarrolla dicho artículo en materia de Contratos Formativos.

2. Naturaleza y objeto del contrato en prácticas.

El contrato de trabajo en prácticas tiene la finalidad de facilitar el desarrollo de una práctica profesional para jóvenes titulados. Está enfocado al fomento de la ocupación juvenil titulada que, sin embargo, carece de experiencia laboral, lo que le supone un tremendo obstáculo para acceder al mercado de trabajo. A través de esta modalidad contractual se da la oportunidad de aplicar en la práctica aquellos conocimientos previamente adquiridos y romper, de este modo, el círculo vicioso de inexperiencia y no contratación.

Hay que destacar que, a diferencia de los contratos de trabajo ordinarios, el contrato en prácticas goza de una especialidad, apreciándose un elemento cualitativo ajeno al simple deber del intercambio de trabajo por salario. Dicho elemento no es otro que la finalidad formativa, de la que se desprende la obligación del empresario de facilitar al trabajador un puesto de trabajo adecuado a su nivel de estudios o formación¹⁵, cuya adscripción no adecuada supondrá sanción administrativa¹⁶. Se le asignará a la negociación colectiva una importante función de concreción de tales puestos (art. 11.1 a ET).

¹⁵Véase STS 29-12-2001 RJ 2001, 1889

¹⁶ Valverde, A. M. (2008). *Derecho del Trabajo* (Decimoséptima ed.). Tecnos, pág. 567

En efecto, el empresario no sólo asume el compromiso de la contratación sino que ha de facilitarle la práctica profesional acorde con su nivel de estudios. De ahí que el puesto de trabajo que le oferte el empresario se ha de acomodar al nivel de estudios cursados por el trabajador. En este sentido, según I. ALBIOL MONTESINOS (1994), la doctrina jurisprudencial dio lugar a dos interpretaciones referidas a la titulación que habilitaba legalmente para la práctica profesional:

En primer lugar, entendiendo que sólo se podía contratar en prácticas a aquellos trabajadores que estuvieran en posesión de un determinado título, pero el objeto de estos contratos no radica en que los servicios a realizar sean los adecuados al título, sino que, más bien, es preciso que tales servicios requieran un determinado título que habilite para desempeñarlos¹⁷. En segundo lugar, entendiendo de un modo más flexible, que el trabajador podía contar con determinadas titulaciones por las que adquiriría conocimientos teóricos que podía aplicar en la práctica, aunque para desempeñar ese puesto concreto no fuera necesaria titulación alguna.

Cuando el puesto de trabajo a ocupar no es acorde con el nivel de estudios, se dan situaciones controvertidas que requieren intervención judicial. Tal es el caso de los vigilantes de seguridad a propósito de su titulación. Según lo establecido por la sentencia de 27 de septiembre de 1993 del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) (RJ 1993\7044), la titulación de Vigilante Jurado es una autorización de carácter gubernativo para ejercer una profesión que incide en el orden público, por lo que no es considerado como estudio previo para habilitar un contrato en prácticas. Apoyada por la STS de 14 de mayo de 1992 (Sala de lo Social) (RJ 1992\3557) se abordó de nuevo el

¹⁷ Véase sentencia TSJ Castilla León 22 diciembre 1992. núm. 1074/1992

mismo tema sobre vigilantes de seguridad. En opinión del alto Tribunal, este título no es susceptible de ser considerado como una de las titulaciones previstas para la celebración de un contrato en prácticas. Por lo tanto, todos aquellos despidos que se produzcan por la finalización de un contrato en prácticas serán declarados nulos, al darse la situación fraudulenta de la inadecuación de esta titulación.

Otra de las problemáticas referidas a la adecuación del nivel de estudios con el puesto de trabajo, es la referida a si un contrato en prácticas, a su término, debe ser o no calificado como despido improcedente por haber realizado tareas distintas a las que constituyen el objeto del contrato. La STS (sala de lo social, sección 1ª) de 16 de febrero de 2009 (RJ 2009\1196), determinó que durante la celebración de un contrato en prácticas de duración de dos años, el trabajador realizó tareas durante los dos primeros meses que no constituían el objeto del contrato. No obstante, declaró que el carácter residual y esporádico de dichas tareas, constituían una mínima parte de la actividad laboral, por lo que declaró cumplida la finalidad del contrato (art. 11.1 a) LET) durante la mayor parte de su duración. El Tribunal Supremo califica esas tareas como una desviación carente de gravedad suficiente para determinar la contratación como fraudulenta, acreditando el cumplimiento de los requisitos del art. 11.1 LET para la celebración de este contrato.

Un caso claro de contratación fraudulenta en prácticas, es el abordado por el TS (Sala de lo social, Sección 1ª) Auto de 10 octubre 2007 JUR 2008\11570. La situación litigiosa reside en la contratación en prácticas de una joven licenciada en Ciencias Empresariales para realizar trabajos como personal administrativo. La trabajadora realizó funciones de atención a clientes y trabajos en caja, para realizar después todo tipo de operaciones bancarias. La Sala concluyó que no existía correspondencia alguna entre el trabajo para el que fue

contratada dicha trabajadora y su titulación en ciencias empresariales.

Por el contrario, también hay interpretaciones doctrinales que determinan la no existencia de fraude de ley en este sentido, entendiendo como un “fallo administrativo” la existencia de una inadecuación entre el título y el trabajo desarrollado. Sin embargo, para A. Martín Valverde (2008), la falta o inadecuación de dicha titulación, no anula el contrato pero sí la cláusula que lo califica como contrato en prácticas, convirtiéndose en indefinido ordinario, tras ser considerado como fraude de ley.

3. Requisitos para la válida celebración del contrato en prácticas.

La LET exige al trabajador dos requisitos para celebrar válidamente este contrato. El primero, estar en posesión de un título habilitante (art. 11.1 LET). El precepto legal considera que están en posesión del citado título aquellos que posean un título universitario, aspecto este que se ha visto ampliamente modificado como consecuencia de la nueva estructura de las enseñanzas universitarias establecidas con la Ley Orgánica de Universidades ajustándose a las nuevas directrices del Espacio Europeo de Educación Superior. Ello trae consigo que los títulos universitarios se conviertan actualmente en título de Grado (estudios de primer ciclo), Posgrado, Máster (segundo ciclo) y Doctorado (tercer ciclo)¹⁸; título de formación profesional de grado medio o superior, títulos profesionales equivalentes reconocidos oficialmente o certificados de profesionalidad, que le habilite para el ejercicio profesional (art. 11.1 LET).

¹⁸ P. Palomino Saurina, *Peculiaridades de los contratos formativos*. Lex nova, 2012.

Anteriormente, en el art. 11 LET (en su versión de 1980) se hacía referencia a la posesión del título de bachiller como otro título más para la celebración del contrato en prácticas. Dicha titulación fue suprimida¹⁹ al entender que el título de bachiller sólo aportaba una formación general, y en el caso del contrato en prácticas, se requiere una titulación oficial específica, como las que nombra el art. 11.1 LET, para celebrar este tipo de contratos.²⁰

El Decreto que introdujo la Ley de Fomento de la ocupación (DFO²¹) excluyó de su ámbito de aplicación las prácticas profesionales realizadas por estudiantes como parte de sus estudios, las prácticas no laborales en empresas y las prácticas académicas externas de los estudiantes de universidad.

El segundo requisito exigible, además de tener la titulación necesaria, es haberla obtenido en un momento idóneo. Para ello, la LET ciñe el arco temporal dentro de los cinco años inmediatamente siguientes a la terminación de la formación, siete años en el caso de trabajadores discapacitados²² y, para personas que realicen estudios en el extranjero, comienza a correr desde la fecha de convalidación de sus estudios (art. 1.2 RD 488/1998).

¹⁹ Véase STSJ Cataluña 28-06-1996 AS 1996, 3397

²⁰I. Albiol Montesinos, *Contratos formativos: prácticas y aprendizaje*, Tirant, Valencia, 1994, pg. 13.

²¹DFO: Decreto que introdujo la Ley 10/1994 de 19 de Mayo: Fomento de la ocupación.

²² La DA 6ª de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, fija en el 33% el grado mínimo de minusvalía requerido «para que el minusválido pueda ser contratado en prácticas o para la formación con aplicación de las peculiaridades para este colectivo») Incluye esta referencia a pie de página.

A diferencia del contrato para la formación y aprendizaje, esta modalidad contractual no exige un límite de edad²³, ya que se presupone que quién ha concluido sus estudios (no importa cuándo) tiene derecho a ser contratado en prácticas, aunque como regla general, suele ir enfocado a los jóvenes.

Según I. ALBIOL MONTESINOS (1994), existe una problemática basada en que si transcurren más de cinco años (que es plazo legalmente establecido) se considerará falta de cumplimiento de requisitos y, con independencia de que exista o no fraude de ley, supondrá la conversión de este contrato en uno indefinido y ordinario.

El inicio del cómputo de los cinco o siete años es la fecha de la terminación de los estudios, esto es, desde que se supera la última prueba a que el alumno debe ser sometido y no desde que se expide el correspondiente título oficial por las autoridades académicas que suele ser muy posterior a la conclusión de los mismos. Por consiguiente, lo que importa es la finalización de los estudios, no la obtención del título correspondiente. En el caso de personas que hayan realizado sus estudios en el extranjero, dicho cómputo se efectuará desde la fecha del reconocimiento u homologación del título en España (art. 1 RD 448/1998).

Este requisito excluye la contratación de todos aquellos jóvenes que no cuenten con cualquiera de las titulaciones académicas mencionadas anteriormente. En el caso de que se diera el supuesto de que se celebrara un contrato en prácticas sin dicha titulación requerida, existirá un fraude de ley por parte del empresario al no haber exigido la entrega de la documentación correspondiente por

²³ Melgar, A. M. (2004). *Derecho del Trabajo* (Vigésimo quinta ed.). Tecnos, pág. 593

parte del trabajador; por lo que el resultado deberá ser la existencia de un contrato ordinario por tiempo indefinido.

La legislación no señalaba la forma en que debía efectuarse la acreditación de la titulación, dejándolo de forma libre al uso o costumbre, pero no exigía que la empresa tuviera que velar por dicha documentación, por lo que bastaba con enseñar una fotocopia o el original. Por eso, la regulación actual exige al trabajador la entrega al empresario de la documentación correspondiente y será obligación de éste la custodia de dicha titulación²⁴. Con este requisito se trata de dificultar al trabajador a la hora de negar la evidencia de su titulación y utilizarlo como prueba en el caso de que el trabajador alegase la existencia de fraude de ley en la contratación en prácticas, pretendiendo el carácter indefinido de su contrato.

Con respecto a los jóvenes que sí tenían la titulación adecuada se planteó la siguiente problemática: la no exigencia al trabajador de entregar la acreditación del título antes del inicio de la relación laboral, podía dar lugar a que dicho trabajador negara la existencia del título, por lo que, al finalizar el contrato, el trabajador podía reclamar al empresario por despido improcedente como si se tratara de un contrato de trabajo ordinario y por tiempo indefinido²⁵.

Otro de los puntos a tratar, y que se puede plantear en el desarrollo de la relación de trabajo, es el cambio de funciones del contratado en prácticas, lo que puede dar lugar a problemas ante la posibilidad de

²⁴I. Albiol Montesinos, *Contratos formativos: prácticas y aprendizaje*, Tirant, Valencia, 1994, *cit.*, pág. 19.

²⁵I. ALBIOL MONTESINOS, *Contratos formativos: prácticas y aprendizaje*, Tirant, Valencia, 1994, *cit.*, págs. 18-19.

asignar al contratado la realización de funciones inferiores a las correspondientes a su titulación²⁶.

En este sentido existen diferentes corrientes doctrinales. Se mantiene que en los contratos en prácticas, el empresario no es sólo el que le contrata sino que también es un agente educativo que se encargará de perfeccionar y adecuar los conocimientos previos del contratado al puesto de trabajo, por lo que ésta práctica profesional debe ser adecuada al nivel de estudios y no a otros distintos superiores o inferiores, lo que daría lugar a fraude de ley²⁷.

Por otra parte se excluye la calificación de fraude de ley a la contratación celebrada para realizar una actividad, cuando las tareas desarrolladas estén incluidas en el ámbito de la titulación del trabajador aunque ésta le permita desarrollar tareas superiores.

También se admitieron válidos contratos en prácticas en los que la titulación permitía desempeñar las funciones, no siendo esencial tener una titulación que sólo autorizara realizar funciones propias y exclusivas.

²⁶Véase STSJ Castilla y León (Valladolid) 16-01-1996 AS 1996, 714

²⁷ I. Albiol Montesinos, *Contratos formativos: prácticas y aprendizaje*, Tirant, Valencia, 1994, pág. 22.

4. Período de prueba

El art. 11.1d) de la LET establece la posibilidad de realizar un período de prueba de duración máxima variable según la titulación del trabajador, salvo que en convenio colectivo se hayan fijado duraciones distintas, ya sean inferiores o superiores. Se pueden dar dos circunstancias: en primer lugar si el trabajador posee un título de grado medio o posee un certificado de profesionalidad de nivel uno²⁸ o dos²⁹, el período de prueba podrá durar hasta un mes, y en segundo lugar, si el trabajador posee un título de grado superior o posee un certificado de profesionalidad de nivel tres³⁰, el período de prueba podrá durar hasta dos meses.

Un límite a éste requisito es, que una vez finalizado el período de prueba en la empresa, si el trabajador continua prestando servicios en ella, no se podrá pactar uno nuevo en la misma (art. 11.1f) LET), computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa (art. 18.2 RD 488/1998). El problema que aquí se plantea es si en el caso de que no se hubiera pactado periodo de prueba anteriormente, se puede pactar ahora, ya que la norma habla literalmente de un nuevo periodo de prueba. En todo caso, no parece

²⁸Certificado de profesionalidad de nivel 1: competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo simples donde los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas para aplicar son limitados.

²⁹Certificado de profesionalidad de nivel 2: competencia en un conjunto de actividades profesionales determinadas con la capacidad de utilizar las técnicas propias. Requiere conocimientos específicos de su actividad y capacidades de comprensión y aplicación del proceso.

³⁰Certificado de profesionalidad de nivel 3: competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y conlleva una responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo especializado. Exige la comprensión y evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas.

admisible un pacto de prueba tras el contrato en prácticas, con independencia de que se hubiera pactado o no con anterioridad, ya que el tiempo de prácticas concede suficientes posibilidades de experimentación tanto al trabajador sobre el puesto de trabajo, como al empresario sobre las aptitudes y habilidades del trabajador³¹.

Además, el convenio colectivo que regula el régimen jurídico del periodo de prueba puede serlo de cualquier ámbito, sectorial, de empresa o inferior, a diferencia de la regulación convencional de la duración del contrato que, únicamente puede llevarse a cabo por convenio colectivo sectorial. Sin embargo, hay que decir que, la duración del periodo de prueba también puede estar condicionada por las características del sector y de las tareas asignadas al trabajador, al igual que la duración del contrato³².

³¹García Murcia, J., y Escotet Vázquez, M.: «La nueva regulación de los contratos de trabajo en prácticas: algunos aspectos problemáticos», Actualidad Laboral, tomo 2, 1995 cit., pág. 10.

³²García Murcia, J., y Escotet Vázquez, M.: «La nueva regulación de los contratos de trabajo en prácticas: algunos aspectos problemáticos», Actualidad Laboral, tomo 2, 1995 cit., pág. 10.

5. Formalización y contenido del contrato en prácticas.

A pesar de que nuestro ordenamiento jurídico parte del principio de libertad de forma, existen determinadas modalidades contractuales que requieren la forma escrita. Este sería el caso del contrato en prácticas (art. 3 RD 488/1998) sujeto, además, a un modelo oficial aprobado por el Servicio público de empleo (SEPE, en adelante). En dicho documento deberá hacerse constar expresamente la titulación que posee el trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo que va a desempeñar durante las prácticas³³.

Los contratos en prácticas y, en su caso, las prórrogas de los mismos, se comunicarán por el empresario, en el plazo de los diez días siguientes a su celebración, en la correspondiente oficina de empleo, donde quedará depositado un ejemplar (art. 17.2 RD 488/1998). Asimismo, el empresario debe comunicar a la oficina de empleo la terminación del contrato en prácticas en el plazo de los diez días siguientes a su finalización.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.3 ET, la empresa está obligada a entregar a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, incluidos los contratos en prácticas. De la misma forma, el empresario tiene la obligación de informar a los trabajadores con contrato de trabajo en prácticas sobre la existencia de puestos vacantes, con el objetivo de garantizarles las mismas oportunidades de acceso a puestos permanentes que los demás trabajadores de la empresa (art. 12.4.e E.T).

Hay que destacar que, en virtud de lo dispuesto en el art. 8.5 LET, cuando el contrato sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y sus condiciones de

³³Valverde, A. M. (2008). *Derecho del Trabajo* (Decimoséptima ed.). Tecnos, pág. 568

ejecución, siempre que estos aspectos no figuren de por sí en el contrato formalizado por escrito.

En el caso de que la formalización del contrato no se produjera de forma escrita, surgiría una problemática, de la que derivarían una serie de consecuencias. Esta falta de forma escrita supone la presunción "*iuris tantum*" de celebración por tiempo indefinido, la cual puede presentar dos direcciones: en primer lugar, la posibilidad de demostrar que se trata de una relación de carácter temporal y no indefinida y, en segundo lugar, la posibilidad de demostrar que se trata de una relación laboral formativa y no ordinaria.

De esta manera, el art. 8.2 LET también establece que los contratos de trabajo en prácticas deberán constar por escrito y, de no cumplirse esta exigencia, el contrato se presumirá por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que determine su carácter temporal o a tiempo parcial de los servicios prestados.

Sin embargo, la doctrina judicial ha determinado que el contrato de trabajo en prácticas sin forma escrita, no se convierte en indefinido sólo por la ausencia de ésta, ya que los contratos formativos son siempre temporales por naturaleza, por lo que la ausencia de forma escrita motivaría la nulidad del contrato pero no su conversión. De este modo, la STSJ Islas Baleares de 6 de junio del 2002 número 304/2002 (Sala de lo social, sección 1ª), establece que, en el caso de un trabajador contratado en prácticas, la falta de formalización por escrito, como exige la ley, debe considerar nula esta parte del contrato, permaneciendo válido en lo restante (art. 9.1 LET) y aplicándole la mínima categoría profesional correspondiente por convenio.

6. La duración del contrato y sus prórrogas.

Este requisito es razonable desde la perspectiva del objeto del contrato que pretende facilitar la práctica profesional, la cual va a requerir un tiempo mínimo necesario pero no podrá excederse en el tiempo. Desde la perspectiva de la finalidad puede haber conflicto a la hora de hacer uso de este contrato, ya que si excede del tiempo legalmente establecido el contrato se convierte en indefinido y ordinario.

El ET en su art. 11.1b), establece que la duración mínima no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, pero dentro de éstos límites, los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal e inferior podrán determinar la duración del contrato atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

A la hora de determinar si se aplica antes un convenio sectorial que uno de empresa, se elegirá el primero ya que tiende a homogeneizar aspectos que afecten a un conjunto de empresas, mientras que de la otra forma, la libertad de negociación en los convenios de empresa es más independiente ya que sólo afecta a esa empresa en concreto. Por lo tanto, queda excluida la posibilidad de establecer duraciones diferentes en el convenio colectivo de empresa, al encomendarse esta labor exclusivamente al convenio del sector. Por consiguiente, los sujetos a los que afecte no tendrán plena libertad para fijar la duración del contrato en prácticas, sino que habrá que estar siempre a lo que determine el convenio colectivo³⁴.

Con esta medida se pretende dar flexibilidad al ámbito de los convenios sectoriales, para que, en función del puesto de trabajo del que se trate, ajusten el arco temporal a las necesidades del puesto.

³⁴ García Murcia, J., y Escotet Vázquez, M.: «La nueva regulación de los contratos de trabajo en prácticas: algunos aspectos problemáticos», *Actualidad Laboral*, tomo 2, 1995, pág. 8

Esto puede dar lugar a un mal uso por parte de los negociadores del convenio colectivo estableciendo una duración abusiva.

En este sentido surge una problemática, entendiendo que el artículo 84 de la LET establece que, en el caso de concurrencia de convenios, tiene prioridad el de ámbito empresarial. Mientras que el art. 11 de la LET establece que sólo los convenios sectoriales podrán negociar la duración de esta modalidad. Es decir, a la hora de pactar períodos diferentes al contrato en prácticas, se excluye el convenio de empresa. La cuestión reside en decidir si en aquellas materias que no negocia el convenio de ámbito empresarial se aplica el de ámbito sectorial, o si por el contrario, el art. 84 LET implica que a la hora de negociar el convenio, se ha remitido a la legislación estatal en las materias negociadas, excluyendo aquellas materias negociadas en el convenio de sector. Una posible vía de salida podría estar en entender que, en todos los supuestos que se remiten al convenio de sector excluyendo el de empresa, se habrá podreído para esas materias, una implícita derogación del art. 84 LET³⁵.

El convenio, como dice el artículo 11.1 ET, debe respetar los límites temporales marcados por la ley. Pero la duda es si puede establecer tan sólo nuevos máximos y mínimos dentro del marco señalado, o si también puede fijar directamente la duración de los contratos en prácticas que se celebren en su ámbito de aplicación. En principio, parece más apropiada la fijación de máximos y mínimos, con el fin de salvaguardar la función reguladora del contrato; además, los convenios de ámbito inferior podrían ocuparse de esta materia respetando siempre las indicaciones del convenio sectorial³⁶.

³⁵ I. Albiol Montesinos, *Contratos formativos: prácticas y aprendizaje*, Tirant, Valencia, 1994, págs. 31

³⁶ García Murcia, J., y Escotet Vázquez, M.: «La nueva regulación de los contratos de trabajo en prácticas: algunos aspectos problemáticos», *Actualidad Laboral*, tomo 2, 1995, pág. 8.

Hay que atender a una serie de supuestos que pueden verse afectados por la duración, dada una situación personal que les lleve a interrumpir su contrato temporalmente.

A raíz de la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, cuando el trabajador se encuentre en períodos de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad o riesgo durante la lactancia, el plazo de la duración se verá interrumpido y comenzará cuando el trabajador vuelva a ocupar su puesto de trabajo³⁷.

Salvo que el convenio colectivo establezca otra duración, el contrato suscrito por tiempo inferior a dos años puede ser prorrogado (art. 19 RD 488/1998) siguiendo ciertos límites: El primero, surge cuando finaliza el período acordado sin denuncia del mismo, que se prorrogará automáticamente si el trabajador continúa prestando servicios. En el supuesto de que las partes, desatendiendo lo previsto en la ley, celebraran un contrato en prácticas con una duración superior al límite máximo de dos años, o si, vencido este tiempo, el trabajador continuara prestando servicios para la misma empresa, y no hubiera mediado denuncia expresa, el contrato se convierte automáticamente en un contrato ordinario de duración indefinida, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación. El segundo surge cuando el contrato previsto para una duración inferior necesite ampliarla, sin superar el límite legal de dos años. Los sujetos podrán pactar hasta dos prórrogas sin exceder dicho límite, y cada una debe ser mínimo de seis meses.

En todo caso, habrá que estar a lo dispuesto en el convenio colectivo, pues la regulación reglamentaria diseña en este punto una

³⁷Melgar, A. M. (2004). *Derecho del Trabajo* (Vigésimo quinta ed.). Tecnos, pág. 593

relación de carácter supletorio entre la norma de origen profesional y la estatal, en el sentido de que aquella regla inicial sólo entrará en juego en defecto de convenio colectivo, lo que significa que éste podrá regular las prórrogas del contrato sin sujeción a límites legales, salvo el de su duración máxima³⁸.

Según lo establecido en el art. 11.1 c) LET no se podrá contratar en prácticas a ningún trabajador en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años, en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. Por otra parte, tampoco podrán ser contratados en prácticas en la misma empresa y para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de una titulación o certificado de profesionalidad diferente.

Además los títulos de grado, máster y doctorado, correspondientes a estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, excepto si son contratados por primera vez bajo esta modalidad y, el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

Hay que destacar las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre (BOE 21/12/2013), de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, que autoriza a las empresas de trabajo temporal para que puedan hacer contratos en prácticas para la puesta a disposición de las empresas usuarias.

No se podrá llevar a cabo un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa. Sin embargo, se podrá celebrar un contrato en prácticas

³⁸García Murcia, J., y Escotet Vázquez, M.: «La nueva regulación de los contratos de trabajo en prácticas: algunos aspectos problemáticos», *Actualidad Laboral*, tomo 2, 1995, pág. 8

con un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación desarrollado en una empresa distinta³⁹.

El empresario podrá solicitar por escrito, antes del inicio del contrato, una certificación al SEPE en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado en prácticas con anterioridad a la contratación que se pretende realizar. Esta solicitud tendrá que presentarse antes de la celebración del contrato y el SEPE deberá emitir la certificación en el plazo de diez días, lo cual no supone que el empresario deba esperar al transcurso de ese plazo para contratar, sobre todo si tiene constancia por otros medios, de que el trabajador reúne los requisitos necesarios.

Transcurrido el plazo sin que el SEPE haya emitido la certificación, el empresario quedará libre de la responsabilidad derivada de este incumplimiento administrativo, para aquellos supuestos en que se celebren contratos en prácticas con trabajadores que no reúnan los requisitos legales⁴⁰.

³⁹Cavas Martínez, F: «Los contratos formativos en la reforma laboral de 2010», Aranzadi social, número 11, 2010. Actualidad Laboral, tomo 2, 1995. cit., pág. 6.

⁴⁰García Murcia, J., y Escotet Vázquez, M.: «La nueva regulación de los contratos de trabajo en prácticas: algunos aspectos problemáticos», cit., pág. 9.

7. Retribución percibida por el contratado en prácticas.

De acuerdo con el art. 11.1 d) LET, el trabajador contratado en prácticas recibirá una retribución que estará fijada por convenio colectivo, con el límite de que no podrá estar por debajo del 60% durante el primer año de vigencia del contrato, ni inferior al 75% durante el segundo año, respecto del salario fijado en convenio que disfruta un trabajador en el mismo puesto de trabajo con contrato ordinario. Además el art. 2.1 del RD 488/1998 establece que dicha retribución no podrá ser nunca inferior al salario mínimo interprofesional, de manera que, en el caso de un trabajador contratado en prácticas a tiempo parcial, su salario será fijado de forma proporcional en relación con la jornada de trabajo que realice. (Art. 2.2 RD 488/1998).

Partiendo de estos límites establecidos, las partes tienen plena libertad para establecer una retribución superior o darse el caso de que el convenio estableciera retribuciones distintas entre los diferentes contratos de trabajo en prácticas, atendiendo a las características de los puestos de trabajo y de las titulaciones que, respectivamente habiliten la contratación. Pero siempre habrá que tener en cuenta como tope mínimo el salario mínimo interprofesional⁴¹.

⁴¹García Murcia, J., y Escotet Vázquez, M.: «La nueva regulación de los contratos de trabajo en prácticas: algunos aspectos problemáticos», Actualidad Laboral, tomo 2, 1995. cit., pág.13

8. Extinción del contrato en prácticas.

La relación laboral fruto del contrato de trabajo en prácticas quedará extinguida a la llegada del término establecido, previa denuncia de cualquiera de las partes⁴². Según el art. 4 RD 488/1988, cuando finalice el contrato en prácticas, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que aparezca la duración del contrato, el puesto o puestos que ha desempeñado el trabajador y las principales tareas que ha realizado⁴³.

En principio, la entrega de este certificado parece que está prevista para aquellos casos en que el trabajador, una vez finalizado el contrato en prácticas, abandone la empresa, pero debe entenderse como una obligación de carácter general, que debe ser cumplida por el empresario tanto en el caso de que el trabajador cese en su prestación de servicios, como en el supuesto de que continúe en la empresa bajo otra modalidad contractual, ya que siempre va a ser útil al trabajador en cualquier momento de su vida⁴⁴.

Cuando el contrato en prácticas tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia estará obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días. Si se produce incumplimiento por parte del empresario de este plazo, dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Por otro lado, las partes también pueden pactar la continuidad de la relación laboral, por lo que el art. 11.1.f) LET

⁴²Valverde, A. M. (2008). *Derecho del Trabajo* (Decimoséptima ed.). Tecnos, pág. 567

⁴³Melgar, A. M. (2004). *Derecho del Trabajo* (Vigésimo quinta ed.). Tecnos, pág. 594

⁴⁴García Murcia, J., y Escotet Vázquez, M.: «La nueva regulación de los contratos de trabajo en prácticas: algunos aspectos problemáticos», *Actualidad Laboral*, tomo 2, 1995, cit., pág.13.

establece que, en tal situación no puede celebrarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

9. Incentivos a la contratación en prácticas

En la medida en que un trabajador contratado en prácticas es un trabajador "incompleto", dada su carencia de práctica profesional, se hace necesario implementar incentivos que estimulen este tipo de contratación. De esta forma, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que contraten a un menor de treinta años, tendrán derecho a una reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante toda la vigencia del contrato (art. 13.2 Ley 11/2013 de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo).

Si se diera el caso de que un trabajador estuviera realizando prácticas no laborales en una empresa y, en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas, la empresa tendría derecho a una reducción de cuotas del 75% (art. 13.2 Ley 11/2013). También se regularán, con carácter excepcional, bonificaciones para los contratos temporales, incluido el contrato de trabajo en prácticas, cuando se celebre con trabajadores con discapacidad o con personas que se encuentren en situación de exclusión social, siempre que estén desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo, además de las personas que tengan acreditada la condición de víctimas de violencia de género, violencia doméstica o víctimas del terrorismo (*Vid.* art. 1.2 Ley 43/2006)⁴⁵.

En el caso de trabajadores con discapacidad, contratados por un

⁴⁵Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

centro especial de empleo, mediante un contrato de trabajo en prácticas, se aplicarán las bonificaciones del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las de recaudación conjunta. Además, estas bonificaciones también serán disfrutadas por estos centros, cuando dichos contratos suscritos con trabajadores discapacitados, sean transformados en indefinidos (art. 2.3 Ley 43/2006).

Contrato de formación y aprendizaje

1. La normativa reguladora que se aplica a esta modalidad contractual.

La regulación de esta modalidad contractual, desde su creación, ha sufrido diversas modificaciones tanto en su concepción, como en la normativa reguladora⁴⁶. Actualmente, se recoge en el art. 11.2 del *RDL 1/1995, de 24 de marzo*, por el que se aprueba el *Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (LET, en adelante), según la redacción dada por la *Ley 3/2012, de 6 de julio*. Dicho precepto ha sido desarrollado, a su vez, por 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. Y la *Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre*, por la que se regula los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje que desarrolla, a su vez, el *RD 1529/2012, de 8 de noviembre*.

2. Naturaleza y objeto del contrato.

Según establece el art. 11.2 del ET, el contrato de formación y aprendizaje "es aquél por el que un empresario y un trabajador se obligan a proporcionar o recibir formación teórica y práctica necesaria

⁴⁶ Frente a una regulación reglamentista y anticuada, en un primer momento y con ansias de renovación, La *Ley RL (Ley de Relaciones Laborales de 1976)* reguló un contrato de formación en el trabajo, luego volvió a ser regulado por el art. 11 del ET (*Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo*) y definido en *RDL 10/2011 de 26 de Agosto, de Medidas para la promoción del empleo en los jóvenes*. A su vez, otras normas fueron aplicables de apoyo, como la *Ley 10 /1994 de 19 de Mayo sobre Fomento de la ocupación (LFO)*, o antes el *RD 1992/1984 de 31 de octubre, por el que se regulan los contratos en prácticas y para la formación*.

para desempeñar un oficio". Esta modalidad combina, por un lado, el intercambio clásico del contrato de trabajo con la enseñanza ya que está previsto para quienes no tengan titulación suficiente para celebrar un contrato de trabajo en prácticas. Así, el objeto de este contrato se considera doble ya que tiene una finalidad mixta, por un lado la formativa, y por otro la productiva.

Lo que se pretende con la concertación de este contrato, es que el trabajador adquiriera un capital intelectual que le permita desarrollar con destreza una profesión. El *Real Decreto 1529/2012 de 8 de noviembre*, por el que se desarrolla el presente contrato, lo considera de formación dual ya que combina las acciones e iniciativas de empleo y formación en régimen de alternancia (Art.2.1 RD 1529/2012).

3. Requisitos exigibles para la concertación de un contrato para la formación y el aprendizaje.

a. No disponer de titulación habilitante.

La LET en su art. 11.2 a) establece, como primer requisito, que podrán celebrarlo quienes *no tengan la cualificación profesional* para un determinado puesto de trabajo o quienes *no puedan celebrar un contrato en prácticas*. Además, como se celebra para obtener formación de un puesto que sea susceptible de obtener cualificación formal, por convenio colectivo⁴⁷ pueden determinarse qué puestos

⁴⁷ Por ejemplo, en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, en el artículo 21.4 sobre el contrato para la formación excluye a los menores de dieciocho años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres. Así también, en el Convenio Colectivo interprovincial de la industria metal gráfica y de fabricación de envases metálicos excluye a estos trabajadores de realizar trabajos en cadena,

son objeto de esta modalidad y cuáles no, quedando excluidos aquellos puestos de trabajo que sean de simple peonaje o especial complejidad.

En la anterior regulación⁴⁸ al actual ET, no estaba implícito que el puesto de trabajo tuviera que ser cualificado⁴⁹, y por eso la *Ley 10/1994 de 19 de Mayo de Fomento de la ocupación* (LFO, en adelante), señaló que serían los puestos de trabajo definidos como tal en el sistema de clasificación profesional de cada empresa. Es posible que un mismo puesto de trabajo sea susceptible de contratación en prácticas o aprendizaje, y el elemento decisivo será la formación teórica con la que cuente el trabajador.

Para I. ALBIOL MONTESINOS (1994), el supuesto más confuso es cuando el aprendiz no haya terminado la escolarización obligatoria, pues el objeto inmediato del contrato será que la termine. Actualmente, también es así, el aprendiz tendrá que finalizar el ciclo educativo obligatorio (la ESO)⁵⁰ mediante algún programa o centro

salvo que, ocasionalmente, se requiera por necesidades de la formación, ni a tiempo medido.

Y, en el Convenio Colectivo de Oficinas y despachos de Huesca, en el art. 39 trata los contratos de formación, y establece qué categorías podrán suscribir éste contrato (Auxiliares, controlador, Entrevistadores-Encuestadores, Operadores de fotocopiadoras, etc.). Véase STSJ Cantabria 11/12/1995 (AS 1995, 4637). Materias regulables por Convenio Colectivo en el contrato de aprendizaje.

⁴⁸ *Vid.* RD 1992/1984 de 31 de octubre, por el que se regulaban los contratos en prácticas y para la formación.

⁴⁹ No comprende puestos de trabajo no cualificados de simple peonaje. La expresión de oficio o puesto de trabajo cualificado conviene a oficios que consisten en un saber hacer práctico pero que a su vez es indispensable un aprendizaje mínimo teórico. La distinción histórica entre obrero y empleado que se ha producido en el Derecho del Trabajo resulta para entender este contrato formativo.

⁵⁰ Una de las cláusulas del contrato contiene éste precepto. El trabajador debe marcar la casilla correspondiente de si ha finalizado la escolarización obligatoria o no.

destinado para ello. Y al finalizarlo, empezará con la formación adecuada al puesto de trabajo.

Se crea una competitividad entre ambas modalidades y sectores de trabajadores; el empresario cuando necesite contratar a un trabajador para un oficio determinado, no es extraño que opte por lo más económico (contrato para la formación y el aprendizaje), por lo que el titulado institucionalmente (que le correspondería un contrato de trabajo en prácticas, cuyo costo es más caro) corre el riesgo de verse despreciado o excluido. Por tanto, sin pretenderlo, desincentiva la contratación en prácticas y la educación reglada a estos niveles, puesto que puede entenderse que la educación laboral da más posibilidades de inserción profesional.⁵¹

51 Postura adoptada por M. CARDENAL CARRO, *Contratos de trabajo formativos*. Pamplona, 1997, pág. 28.

b. Que se realice el contrato en un momento idóneo.

Se entenderá dicho momento cuando el aprendiz haya finalizado la enseñanza básica y obligatoria, pero sin llegar a cursar los títulos que especifica la contratación en prácticas. De lo contrario, una vez firmado el contrato, tendrá la obligación de terminarla durante la celebración del mismo antes de la formación correspondiente a esta modalidad.

Si se contratara como aprendiz de un oficio a un sujeto que ya posee la titulación habilitante, como no reunirá los requisitos legales exigidos, adquirirá la condición de fijo (el contrato se convierte por tiempo indefinido y a jornada completa). Antes, era de aplicación el art.17.2 de la LFO y podía presumirse celebrado en fraude de ley y, actualmente cabe aplicar el art. 14.3 del *RD 1529/2012*, que viene a regular lo mismo.

La evidencia de falta de titulación puede realizarse de modo indirecto (certificado INEM) pidiéndolo el empresario a efectos de constancia o directamente declarándolo el propio trabajador. El problema puede darse si el trabajador ocultara la titulación y la mostrara después de haber celebrado el contrato, para obtener la condición de indefinido. Habría que comprobarlo mediante prueba al empresario para saber si conocía la cuestión y resolver si existe o no fraude de ley. Si no lo conocía, podrá proceder al despido del trabajador por transgresión de la buena fe⁵².

⁵² Véase I. ALBIOL MONTESINOS, *Contratos formativos: prácticas y aprendizaje*, Tirant, Valencia, 1994, pg. 55.

Y, ésta es la postura también de A. PEDRAJAS MORENO, *El contrato de aprendizaje*, cit., pág.63.

c. Edad del aprendiz (Mínima y máxima legal)

A diferencia del contrato en prácticas, en esta modalidad, para formalizar el contrato, se establecen límites de edad (máxima) diferentes según la situación y la regulación, porque la edad mínima siempre va a ser dieciséis años.

Anteriormente, a tenor del *RDL 10/2010 de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, la edad máxima fijada era veintiún años para cualquier sujeto. Sin embargo, con la entrada en vigor de la *Ley 35/2010*, se establecieron varios supuestos diferentes. Con carácter general seguía rigiendo el límite hasta los veintiún años, pero para alumnos de casa taller o casa de oficios se atenderá a sus propias disposiciones. En el caso de ser un sujeto desempleado que curse un ciclo formativo de FP de Grado Medio será hasta los veinticuatro años. Y en relación con las personas discapacitadas, no existirá límite de edad alguno.⁵³ Así mismo, tampoco será de aplicación el límite de edad cuando el contrato se realice con los colectivos en situación de exclusión social⁵⁴ y sean contratados por empresas de inserción.

Pero además, la reforma laboral del año 2012 (*vid.* la Disposición Transitoria 9.1 de la *Ley 3/2012*) amplió hasta los treinta años la edad del aprendiz manteniendo la validez de la citada disposición hasta que la tasa de desempleo no se sitúe por debajo del 15%, a fin de favorecer la situación económica y en relación con el aumento de la edad de los jóvenes demandantes de empleo.

⁵³ Se mantiene en la nueva norma en orden a favorecer la inserción de las personas discapacitadas. Véase M. GUTIERREZ PEREZ, "El contrato para la formación y el aprendizaje tras las reformas de 2011 y 2012", *Aranzadi Doctrinal*, pág. 239.

⁵⁴ Los colectivos en situación de exclusión social, previstos en la *Ley 44/2007*, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

La naturaleza y función social de estos contratos, es una manifestación de la contratación para fomentar el empleo que recae sobre un colectivo social (los jóvenes), favoreciendo su acceso al empleo que a cambio requiere un gran esfuerzo económico por parte del Estado. Según explica M. CARDENAL CARRO (1997), a la vez estos contratos son susceptibles de generar un efecto disfuncional (rotación de la mano de obra) que reduce la estabilidad en el empleo, disminuye la oportunidad de colocación a los desempleados que superan el límite de edad, y para mitigarlo considera más útil el control por parte de los sindicatos.

La consecuencia de incumplir este requisito recae directamente sobre el empresario, ya que si el aprendiz tiene más edad de la permitida, el empresario debería realizar otra modalidad de contrato y abonar y recibir las cantidades de acuerdo a esa modalidad.⁵⁵

d. Duración máxima de la condición de aprendiz

Con la LFO se estableció un límite para ostentar la condición de aprendiz y así, no mantener durante un tiempo excesivo la precaria situación que conlleva esta modalidad. Además el legislador prohíbe ostentar esta condición más de una vez, con el fin de eliminar la posibilidad de encadenar varios contratos, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta

⁵⁵ Véase STSJ de la Comunidad Valenciana, (Sala de lo Social) Sentencia núm. 474/2002 de 24 de enero. JUR 2002/268270. En la que se condena a la empresa demandada a que haga pago a los actores por los conceptos y períodos reclamados, ya que realizó contrato de aprendizaje a trabajadores que superaban la edad límite (legalmente establecida en ese momento) y por tanto, cobraron menores retribuciones correspondientes a la categoría y salario establecidos en convenio colectivo.

cualificación profesional.⁵⁶(Actualmente regulado en art.11.2.c) del LET).

Los sindicatos no están muy de acuerdo con el aumento del límite de la edad máxima⁵⁷, y la problemática surge por la admisión de la competencia por parte de los convenios en esta materia, y así poder rebajar la edad máxima establecida.

Es evidente que, para cualquier trabajador (de cualquier edad), una contratación ordinaria sería la ideal, pero ante la imposibilidad de conseguir empleo, es preferible ostentar la condición de aprendiz que la de estar desempleado; sobre todo cuando se carece de la preparación necesaria para el puesto de trabajo que ofrece el mercado de trabajo. La intención del Gobierno y luego del Parlamento, fue fijar la edad máxima en base a las estadísticas de desempleo y capacitación registradas según la edad, conociendo el perfil de los puestos de trabajo que se crearán en los próximos años.

⁵⁶ Véase, en este sentido I. ALBIOL MONTESINOS, *Contratos formativos: prácticas y aprendizaje*, Tirant, Valencia, 1994, pg. 61 y art.3.2.d) de la LFO. y J. GARATE CASTRO, "El nuevo Régimen Jurídico del contrato para la formación y el aprendizaje", *Actualidad Laboral*, nº 8, 2012, pg. 5.

⁵⁷ A modo de ejemplo, en el art. 19 del Convenio Colectivo del sector de sastrería, modistería, camisería y demás actividades afines a esta medida, (DGT 27 de septiembre 1995, BOE 20 de octubre 1995) disponía que "Estos contratos se podrían realizar en las edades comprendidas entre los dieciséis y veinte años de edad". Por su parte, en el art.59, f) del Convenio colectivo para industrias de curtidos, correas y cueros, limitaba la edad a la que se podría iniciar un contrato a los veintidós años.

4. La duración legal (mínima y máxima) del contrato

Respecto a este requisito hay una clara diferencia entre la anterior regulación y la nueva redacción que introdujo la reforma del *RDL 3/2012 de 10 de febrero de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. Los cambios atienden a que el contrato debe durar sólo mientras el aprendizaje del oficio esté justificado, por eso no puede tener carácter indefinido.

Con la regulación anterior (artículo 11.2 del ET) la duración mínima era de un año y la máxima de tres, pero el *RD 1529/2012 de 8 de noviembre*, en su art. 11, permite rebajar la duración mínima hasta seis meses, pudiendo fijarlo por convenio colectivo. Y en el caso de personas discapacitadas se podrá ampliar hasta cuatro años su duración máxima (*Vid.* DA 2ª de dicho RD 1526/2012). Este requisito también puede estar establecido por convenio colectivo, ya que la ley otorga a la negociación colectiva la competencia de fijar límites de duración propios y diferentes, en función de las necesidades organizativas o productivas de cada puesto de trabajo y cada empresa.⁵⁸

Pueden surgir una serie de supuestos especiales,⁵⁹ que vienen determinados por una situación personal temporal, al igual que en el contrato en prácticas, se trata de los supuestos de incapacidad

⁵⁸ La amplia duración de los contratos formativos fue uno de los aspectos más criticados. En un principio no existía el límite máximo de 3 años y resultó evidente que la función de crear empleo estuvo por encima de la finalidad formativa del propio contrato. Una duración, que curiosamente coincidió con la que en su momento había establecida para el contrato coyuntural en fomento del empleo. (Véase M^a. A. BALLESTER PASTOR, *El contrato de formación y otras formas de contratación laboral en alternancia*, 2000, Valencia, pág. 52. Y FEIJOO REY, *El contrato para la formación tras la reforma de 1997*, op. cit. pág. 64).

⁵⁹ Salvo en los contratos suscritos en el marco de las acciones y medidas establecidas en la letra d) del artículo 25.1 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

temporal, quedando interrumpido y suspendido el cómputo de la duración de contrato, hasta la incorporación del trabajador a su puesto de trabajo.

En esta modalidad, también pueden plantearse problemas con el artículo 84 del ET sobre concurrencia de convenios colectivos, por lo que se limita la negociación de éste extremo sólo al ámbito sectorial (entendido como ámbito superior), para evitar abusos por parte de las empresas (entendido como ámbito inferior). Y además la negociación colectiva puede fijar duraciones diferentes según de qué puesto de trabajo se trate, atendiendo a que cada oficio puede necesitar más o menos tiempo de aprendizaje y práctica. Una vez más, pretende ajustar el límite temporal al estrictamente necesario para evitar precariedad en el sujeto aprendiz.

e. Posibilidad de pactar prórrogas

En el caso de no haber agotado el tiempo máximo de duración establecida para este contrato, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, siempre que no superen el límite máximo de duración de tres años. Cada prórroga debe ser mínimo de seis meses y además deben registrarse en la correspondiente oficina de empleo. (Vid. Art. 11 y 12 del RD 1529/2012)

En el caso de que el trabajador siga prestando sus servicios y se agote la duración máxima del contrato y no haya denuncia expresa, se prorrogará tácitamente por tiempo indefinido, así lo establece el art. 12 del RD 1529/2012.

f. La Duración del período de prueba

La finalidad de éste requisito es poder comprobar la aptitud del trabajador para la actividad que desempeñe. No existe previsión

expresa para establecer un periodo de prueba determinado, y el *RD 1529/2012 de 8 de noviembre*, en su art.10, nos remite al régimen general del artículo 14 de la LET. En el caso de que el convenio colectivo no establezca nada al respecto, se seguirán las pautas que para los contratados en prácticas, o incluso se aumentará a tres meses cuando la empresa cuente con menos de veinticinco trabajadores. (Art. 14 del ET).

Mientras dure el período de prueba, el aprendiz tendrá los derechos y obligaciones que correspondan al puesto desempeñado como si fuera un trabajador de la plantilla, excepto los que derivan de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a petición de cualquiera de las partes (trabajador o empresario). Al finalizar el período de prueba sin desistimiento, el contrato formativo producirá plenos efectos, y se computará el tiempo de los servicios prestados a efecto de antigüedad en la empresa. Además, en caso de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento, por parte del aprendiz interrumpen el cómputo siempre que se produzca acuerdo entre dichas partes.

5. Formalización y contenido exigible a esta modalidad

Según dispone el art. 7 del RD 1529/2012, la formalización (y finalización) del acuerdo para la actividad formativa deberá realizarse de forma escrita y en los modelos oficiales que establezca el SPEE. Además, deberá ser comunicado por el empresario en el plazo de los diez días siguientes a su formalización. Si no se cumple dicha exigencia, se presumirán celebrados por tiempo indefinido y a jornada completa, entendiéndose que no reúne los requisitos (vid. art. 14 RD 1529/2012).

El contenido que debe hacerse constar por escrito son, entre otros, los datos referentes al aprendiz, a la empresa y al empresario, el puesto de trabajo a desempeñar, la categoría profesional, la distribución de la jornada, la duración inicial pactada, el período de prueba, etc.) Y el acuerdo para la actividad formativa (Anexo I: En los supuestos que exista Título de Formación Profesional, Certificado de profesionalidad y centro disponible, si se cumplimenta, deberá contar y adjuntar la autorización de inicio de la formación del SPEE competente. Anexo II: En los supuestos en que no exista Título de FP, certificado de profesionalidad o centro disponible, tendrán que comunicarlo al SPEE para su visado).

6. Derechos y obligaciones de las partes

Cualquier trabajador en aplicación del LET tiene explícitos unos derechos laborales (art. 4 del ET) y unas obligaciones concretas. Los derechos y deberes del contratado para el aprendizaje se encuentran regulados en el art.32 del *RD 1529/2012*.

Del contrato para la formación y el aprendizaje se desprende una primera obligación, que recae tanto en el empresario como en el aprendiz. Se trata del compromiso de realizar la actividad teórica a la vez de la actividad práctica. Y recae en ambos pero separa, por un lado, la obligación principal que tiene el empresario, que es la de facilitar la formación teórica (en el propio centro de trabajo o permitiendo la salida a otro centro educativo) y la de proporcionar a la vez trabajo efectivo para completar la formación práctica del alumno (correspondiendo al nivel ocupacional del oficio). Asimismo se le encarga al empresario de tutelar el proceso de formación y aprendizaje.

Por su parte, el trabajador aprendiz asume la obligación de recibirlas. Debe existir una separación física entre el tiempo de trabajo efectivo y el tiempo de formación teórica.

En relación a la formación teórica durante el contrato, se distingue entre el tiempo dedicado a la formación en el puesto de trabajo y el tiempo dedicado fuera. Como establece el ET en su art.11.2.d) el trabajador deberá recibir la formación en un centro formativo⁶⁰o en la propia empresa, siempre que ésta disponga de las instalaciones y del personal adecuado para acreditar la competencia o cualificación profesional en cumplimiento del apartado e)⁶¹.

No hay que confundir la formación teórica (reglada) con las explicaciones y aclaraciones que el empresario o la persona encargada de explicar las tareas del puesto de trabajo puedan darle al aprendiz en el seno de la empresa. La legislación anterior a la LFO, admitía como formación teórica la que podía darse desempeñando el propio puesto y hacía difícil demostrar el fraude de ley por ausencia total o sustancial de la formación teórica.⁶²

⁶⁰ Centro formativo de la red a que se refiere la DA 5ª de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. En el art.18 del RD 1529/2012 explica la red de centros de formación profesional.

⁶¹ e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, 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.

⁶² Así en la STSJ País Vasco, 14-11-1990, resolviendo un caso en el que el jefe del taller explicaba en cada caso concreto el trabajo al actor y después este lo desarrollaba con arreglo a las instrucciones recibidas, entendiéndose así, que existía

El objeto de la formación teórica debe ir en concordancia al puesto desempeñado⁶³, no bastará la asistencia a cualquier curso de formación sin atender al contenido del mismo, ya que es un elemento clave dentro del proceso de formación. Esto se explica por la conexión creada a raíz del contrato entre el oficio a desempeñar y el proceso de aprendizaje necesario. Cuando sea para obtener un título de Formación Profesional de grado medio o superior, los trabajadores estarán exentos de realizar la parte práctica del módulo para el certificado de profesionalidad, porque se entenderán realizados por el trabajo en alternancia. Para la exención total, el contrato y sus prórrogas iniciales deberán ser mínimo de un año de duración.

Hay diferentes modalidades para las actividades formativas, se pueden impartir y ofertar de forma presencial, tele-formación o mixta y semi-presencial o a distancia. En su caso, la elección la deben pactar empresario y trabajador, atendiendo a circunstancias del propio trabajo o de distancia al centro de formación más cercano, etc.

la formación teórica suficiente, sin que resultara aplicable la doctrina de fraude de ley.

También en TSJ de Madrid (Sala de lo Contencioso-Administrativo Sección 3ª), Sentencia núm. 926/2012 de 17 de Diciembre. JUR 2013/32723. En la que una empresa es condenada a reintegrar el importe total de la bonificación recibida por realizar un contrato para la formación y el aprendizaje. Por incumplimiento de las acciones formativas, en todo o en parte, la formación a distancia debía realizarse con soportes didácticos que supongan un proceso de aprendizaje sistematizado complementado con asistencia tutorial, tras la no acreditación se procede al reintegro.

⁶³ Véase STSJ de Aragón (Sala de lo Social), núm. 1235/2000 de 5 de Diciembre. (AS 2000/4412). En la que tras una inspección de trabajo de presunción de veracidad de las actas, se convirtió por tiempo indefinido un contrato de aprendizaje. El motivo fue que el aprendiz prestaba servicios en labores diferentes a las estipuladas y faltaba la formación teórica. En el fallo desestimaron el recurso de suplicación interpuesto por parte del empresario, y le condenaron al pago de las costas del recurso y a la pérdida del depósito prestado.

También hay diferentes centros o lugares donde se puede impartir la actividad formativa, a los que se refiere la DA de la Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio, de Cualificaciones y Formación Profesional. Incluyendo la propia empresa cuando disponga de las instalaciones y personal con formación técnica y didáctica adecuado.

A lo largo del tiempo, podemos encontrar diferentes posturas jurisprudenciales sobre las consecuencias de la falta de formación teórica.⁶⁴ Anteriormente, ésta falta de formación dio lugar a una postura jurisprudencial que podía acarrear una sanción administrativa a la empresa. Sin embargo, intentó plantearse la opción de aplicar el art. 7.5 de la LISOS⁶⁵ que implicaba una infracción grave en materia laboral por fraude de ley⁶⁶. Ahora bien, ésta última opción debería ser

⁶⁴ Véase STSJ de País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª) nº 1349/2010 de 11 de Mayo. En la que un contrato para la formación se declara contrato indefinido por omisión total de la formación, así como por haber prestado servicios el trabajador con anterioridad en la misma actividad y nivel profesional. La extinción contractual supone despido improcedente. Véase STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª), de 16 de Julio de 2008. RJ 2008/6800 en la que el alto tribunal declara no haber lugar al recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto (LJCA/1998). Los motivos de triple identidad exigible: Inexistencia de trabajo, formación teórica derivada de los contratos de aprendizaje y formación. Las ayudas se solicitan en extemporaneidad (más de cuatro meses más tarde a contar desde la extinción del contrato) y supone la caducidad del ejercicio del derecho a percibir las; por tanto, declaran la existencia de denegación por parte de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales procedente. Y en el fallo no ha lugar al recurso de casación, considerado por tanto improcedente y condena al recurrente al abono de las costas.

⁶⁵ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

⁶⁶ Véase STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 31 de Mayo de 2007. (RJ 2007/3616). En la que se detectó fraude de ley por incumplimiento empresarial en cuanto a la formación teórica, cuya finalidad abarcaba el contrato para la formación y aprendizaje. Así, quedó convertido en contrato por tiempo indefinido. En el Fallo rechazaron el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto, confirmando la Sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Canarias/Las

rechazada porque la esencia de temporalidad de este contrato (temporalidad en tanto en cuanto sólo es necesario mientras el trabajador se esté formando educativa y profesionalmente) desaparecería si al aplicar fraude de ley se convirtiera por tiempo indefinido y a jornada completa, perdiendo su función temporal educativa.

La segunda obligación que se desprende, es la formación práctica durante el contrato, el primer requisito es que las funciones del puesto de trabajo deben ser las adecuadas a la formación teórica que está recibiendo, es decir, que las tareas deben estar relacionadas.⁶⁷ M. A. BALLESTER PASTOR (2000), explica la diferencia entre la anterior regulación de 1984 y la actual, pues antes no se exigía una relación tan estricta entre puesto y formación si cumplían con las finalidades formativas genéricas, consecuencia de la poca importancia que tenía la formación teórica si la comparamos con la práctica.⁶⁸

7. La Jornada de trabajo y retribución.

Según afirma categóricamente el art. 8.1 del RD 1529/2012, los contratos para la formación y el aprendizaje no podrán celebrarse a tiempo parcial. El apartado 2 del mismo artículo establece que se

Palmas de Gran Canaria en fecha 13/10/2005 (AS 2005, 3162), confirmatoria de la que a 15/11/2004 había pronunciado el Juzgado de lo Social núm. Cinco de Las Palmas de Gran Canaria [autos 65/99].

⁶⁷ En la STSJ de Galicia (Sala de lo Social) de 23 de Febrero de 1998 se consideró que el trabajo del aprendiz en formación que, consistía en fabricar manillas de llaves de paso se enmarcaba dentro del plan formativo que correspondía a la formación de fontanería, siendo que sus conocimientos aprendidos se extendían a interpretación de planos, esquemas, física, materiales y elementos de instalaciones y trabajos de fontanería.

⁶⁸ Éste precepto se ha visto alterado con la nueva regulación, la nueva tendencia de la jurisprudencia es más estricta con la formación teórica.

habrá que compatibilizar el tiempo de trabajo efectivo y el tiempo de trabajo de formación, no pudiendo superar el 75% de la jornada el trabajo efectivo durante el primer año de contrato y el 85% durante el segundo y tercer año⁶⁹, siempre tomando como referencia la jornada máxima establecida por convenio colectivo o en su defecto la jornada máxima legal.⁷⁰

El apartado 3 del mismo artículo, establece que, en el caso de que en la misma jornada diaria de trabajo se incluya el tiempo de actividad formativa y el tiempo de trabajo efectivo, los desplazamientos que el aprendiz necesite para asistir al centro de formación, computarán como tiempo de trabajo efectivo no retribuido. Y, según el apartado 4, los contratados bajo esta modalidad quedan excluidos de poder realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos que el ET establece en su artículo 35.3 (Consideradas de fuerza mayor, para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes) y también quedan excluidos de poder realizar trabajo en horario nocturno y trabajo a turnos.

En cuanto a la retribución a percibir por el trabajador, con la normativa reguladora actual, sigue siendo la establecida por Convenio

⁶⁹ Novedad introducida con el RDL 3/2012. Antes sólo estaba permitido hasta el 75% de la jornada, durante toda la vigencia del contrato.

⁷⁰ La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo, pero atendiendo a la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, que será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Colectivo, sin que pueda ser menor al SMI⁷¹ en relación con el tiempo de trabajo efectivo.⁷²

Hay que destacar varias críticas y novedades en cuanto a la regulación anterior y la actual. La primera, deriva de la disminución del coste de este modelo de contrato. Desde la perspectiva de la productividad, es explicable que realizar una contratación para la formación y el aprendizaje ahora, resulte más barato que una contratación común (indefinido, por tiempo completo), porque el trabajador en proceso de formación puede ser menos productivo y supone al empresario un mayor esfuerzo práctico⁷³. Pero a su vez, resulta criticable que la reducción del coste recayera sólo sobre el aprendiz, recordando momentos antiguos en la historia del aprendizaje gremial⁷⁴.

La segunda, apunta a que el Estado no asumía gran parte del coste empresarial porque la cotización reducida a la Seguridad por parte de las empresas, iba acompañada de limitaciones en coberturas (como la exclusión del derecho a la prestación por Desempleo).

⁷¹ El Salario Mínimo Interprofesional para el año 2014 queda fijado en 21.51 euros/día o 645.30 euros/mes. *Vid.* Real Decreto 1046/2013, de 27 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2014.

⁷² Ver el artículo 11.2.g) del ET y art.9 del RD 1529/2012.

⁷³ Tal y como apunta M.A. BALLESTER PASTOR, *El contrato de formación y otras formas de contratación laboral en alternancia*, cit. pág. 58.

⁷⁴ La relación contractual de aprendizaje que en su época (antes del S.XX) estaba vinculada a la institución gremial, fue perdiendo importancia conforme la formación profesional abría nuevas vías (centros y programas públicos y privados). Los períodos largos del aprendizaje tradicional se han reducido a períodos breves. En el siglo XX la ley permitía al empresario controlar la actuación del aprendiz (dentro y fuera del taller), tras varias reformas, el aprendiz goza de más independencia y una relación contractual más regulada.

8. Certificado de fin de contrato.

Según el artículo 23 del RD 1529/2012, hay que acreditar la cualificación obtenida por el aprendiz. Dicha cualificación es objeto de acreditación en los términos previstos en el art.11.2.e) del ET. Y esto se hace mediante los certificados de profesionalidad, que están regulados por el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, y son el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la administración laboral. Tienen 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.

Se pueden obtener a través de dos vías, la primera, superando todos los módulos que integran el certificado de profesionalidad. Y, la segunda, siguiendo los procedimientos establecidos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.⁷⁵

Cuando el contrato desarrollado incluya formación complementaria por parte de la empresa, también podrá ser objeto de reconocimiento de acuerdo al RD 1224/2009 de 17 de Julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas. Dichas

⁷⁵ Por otro lado, el Real Decreto 189/2013, de 15 de marzo, tiene por objeto introducir las modificaciones de la regulación de los certificados de profesionalidad en relación con el nuevo contrato para la formación y el aprendizaje, con la formación profesional dual, así como en relación con su oferta e implantación y con aquellos aspectos que dan garantía de calidad al sistema. También normaliza los requerimientos para la acreditación de centros con oferta de tele formación, así como de sus tutores-formadores, amplía la participación en la oferta formativa a los centros de iniciativa privada y a las empresas y establece medidas para favorecer la gestión eficaz de esta oferta y para mejorar el seguimiento de la calidad en el desarrollo de la actividad formativa.

cualificaciones, quedarán recogidas en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

Anteriormente, este apartado estaba regulado por el RD 797/1995 de 19 de mayo, que establecía las directrices para los certificados de profesionalidad. El RD 488/1998 obligaba al empresario a entregarle al trabajador un certificado con la duración y nivel de la formación adquirida. Ésta certificación empresarial no condicionaba la adquisición posterior del certificado de profesionalidad, porque para ésta última sólo era necesaria la evaluación positiva de los módulos formativos y la superación de las pruebas que la Administración competente pudiera establecer para valorar los conocimientos adquiridos.⁷⁶

9. Protección social de aprendiz.

En la actualidad, para el trabajador contratado en esta modalidad, según el artículo 26 del RD 1529/2012 sobre el alcance de la protección social y en base al artículo 11.2.h) del ET, la acción protectora de la Seguridad Social comprende todas las contingencias y situaciones protegibles, incluyendo el Desempleo, a diferencia de con el RD Ley 10/2010, que no se les reconocía⁷⁷. Además también tiene derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial⁷⁸.

⁷⁶ Tal y como apunta M. A. BALLESTER PASTOR, *El contrato de formación y otras formas de contratación laboral en alternancia*, cit., pág.60-61.

⁷⁷ La Seguridad Social en nuestro país protege determinadas situaciones cómo la pérdida de salud, maternidad, paternidad, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, invalidez permanente, jubilación, desempleo, cargas familiares, etc. Y lo hace mediante prestaciones o subsidios.

⁷⁸ El FOGASA es un Organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social que garantiza a los trabajadores la percepción de salarios, así como las indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral, pendientes de pago a causa de insolvencia o procedimiento concursal del empresario.

Según lo establecido en el artículo 27 del RD 1529/2012 y atendiendo a la Disposición Adicional Quinta del RD-Ley 10/2011, de 26 de Agosto, la cotización a la Seguridad Social, al FOGASA y a la formación profesional, se hará en la forma y cuantía que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Además, las retribuciones que perciban estos trabajadores en concepto de horas extraordinarias (las que pueden realizar), estarán sujetas a la cotización adicional correspondiente.

Véase sobre el FOGASA, las indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los art. 50,51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 64 de la ley 22/2003, de 9 de julio, Ley Concursal, así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan.

10. Incentivos a la contratación.

El artículo 11.2.d) del ET remite a un desarrollo reglamentario de los aspectos que estén relacionados con la financiación de la actividad formativa, pero mientras no se de ese desarrollo, resultan aplicables las previsiones contenidas en la Disposición Transitoria 7ª y 8ª del RDL 3/2012, relativas a los contratos celebrados antes de la entrada en vigor del texto legal.⁷⁹ Establece que las empresas podrán financiarse para el coste de la formación mediante bonificaciones en las cuotas que las empresas pagan a la Seguridad Social, con cargo a la partida prevista en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones, acogidas a medidas de fomento de empleo por contratación laboral. Dicho contenido también lo recoge el artículo 24 del RD 1529/2012, que añade que mediante una Orden Ministerial del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se establecerán las cuantías (máximas y mínimas) que podrán ser objeto de bonificación y los trámites y los requisitos a cumplir por parte de los centros que impartan la formación y las empresas que apliquen las citadas bonificaciones. También, los supuestos en los que sea posible la financiación de la actividad mediante bonificaciones y mediante convenio de colaboración.⁸⁰

El Servicio Público de Empleo podrá conceder subvenciones (otorgadas por concesión directa atendiendo a su carácter singular por interés público, económico y social) a las Comunidades Autónomas para financiar los costes adicionales que para dichas Administraciones pueda suponer el impartir la actividad formativa. Para ello, se suscribirán convenios entre las Administraciones

⁷⁹ Contratos suscritos entre el 31 de Agosto de 2011 y el 11 de Febrero de 2012 y en los doce meses siguientes.

⁸⁰ Véase J.GARATE CASTRO, "El nuevo régimen Jurídico del contrato para la formación y el aprendizaje", Actualidad Laboral, nº8 , 2012, pág. 7.

educativas y laborales, incluyendo los aspectos relacionados con la gestión y la financiación de los costes.

El tratamiento de la facilidad económica para celebrar este tipo de contratos representada por las citadas reducciones, son objeto del RDL 3/2012 que es más novedoso que el RDL 10/2011. Las condiciones de duración e importe de las reducciones y las cuotas afectadas no han sufrido cambios, porque el derecho al beneficio sigue durando toda la vigencia del contrato, más la prórroga, y sigue consistiendo para los trabajadores en un 100% de sus cuotas a la seguridad social, y para el empresario un 100% o 75% de sus cuotas a la seguridad social por contingencias comunes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, FOGASA y formación profesional. El porcentaje a aplicar depende de que la plantilla de la empresa sea inferior a 250 trabajadores o igual o superior a dicha cifra, y podrán acceder a la reducción más elevada, la mayoría de las empresas.

Estas bonificaciones estarán condicionadas a la actuación empresarial y del trabajador, por lo que cuando se incumpla algún fin para el que son abonadas, el cometedor tendrá que devolver íntegra la cantidad percibida como ayuda. Además, de posibles aumentos en función de la infracción o ilegalidad cometida.⁸¹

⁸¹ STSJ de Cataluña (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2ª) (23/02/1998). Procedimiento sancionador por una infracción de leyes sociales y para la liquidación de cuotas de la Seguridad Social. Tras una inspección de trabajo se levanta acta de liquidación. El empresario fue condenado a devolver las bonificaciones por incumplimiento en la formación teórica (falta) y también por la inclusión del trabajador en una categoría distinta.

Conclusiones

Tras el análisis de las principales particularidades de los contratos formativos en nuestro país, extraemos las siguientes CONCLUSIONES:

(I) La presencia en nuestro ordenamiento jurídico de estas modalidades contractuales no es nueva. Sin embargo, estimamos que, desde las instituciones públicas y privadas (Estado, empresarios e incluso los propios trabajadores jóvenes), hay una mayor concienciación de las posibilidades que ambas modalidades ofrecen a todas las partes implicadas. Esta circunstancia puede apreciarse en el uso creciente de estas formas de contratación, lo que implica que el empleador conoce qué debe ofrecer exactamente a la persona que contrata sin cualificación y qué puede esperar al acoger a un recién titulado sin experiencia o a un estudiante que aún se está formando para un puesto de trabajo determinado. Por su parte, el trabajador es consciente de que su formación es incompleta por lo que su remuneración, que no sus derechos laborales, va a ser inferior al resto de trabajadores. No obstante, la situación de crisis en la que está inmerso nuestro país, impide una mayor utilización de ambas modalidades contractuales. La demanda de empleo ha aumentado significativamente y por tanto, la mano de obra disponible (y ya cualificada) es mayor. Han de ser muchas las ventajas e incentivos fiscales que se han de ofrecer al empresario para contratar a jóvenes sin formación y sin experiencia laboral. Por desgracia, en muchas ocasiones, ni con esas ventajas se aumenta la contratación dada la imposibilidad de continuar numerosas actividades empresariales.

(II) Haciendo referencia al contrato de trabajo en prácticas, cabe destacar, en nuestra opinión, la insuficiente regulación específica⁸² que trata sus aspectos, a diferencia de lo que ocurre con el contrato para la formación y el aprendizaje que, como ya hemos indicado a lo largo de todo el proyecto, cuenta con una regulación más completa⁸³. El contrato para la formación y el aprendizaje abarca un ámbito más extenso de aplicación. Hay un mayor número de jóvenes sin formación académica que prefieren aprender un oficio concreto mientras se forman en estudios de inferior categoría o nivel, que jóvenes titulados que pueden concertar un contrato de trabajo en prácticas, los cuales van en busca de experiencia laboral adecuada a sus estudios.

(III) Los contratos formativos no son contratos ordinarios de trabajo. Tanto el contrato para la formación y aprendizaje como el contrato de trabajo en prácticas, poseen una vertiente formativa de la que carecen el resto de modalidades contractuales. De ahí que las partes deban conocer las obligaciones concretas que asumen para su correcto desarrollo. El empresario no tiene la única función de contratar y remunerar al empleado, sino que además debe acompañar durante las prácticas o el período de aprendizaje al trabajador e involucrarse en la orientación del joven, ayudándole en la difícil transición del mundo académico al mundo laboral. No obstante esta obligación empresarial, ha planteado numerosos conflictos. En unas ocasiones, por la falta de implicación del empresario como tutor, en otras por el cambio de funciones que no corresponden al puesto de trabajo para el joven que ha sido contratado e incluso, en otras, la no formación del trabajador.

⁸²RD 488/1998, de 27 de marzo y art. 11.1 del ET (de la redacción dada por el art. 12.1 de la Ley 35/2010, de 17 septiembre.

⁸³RD 1529/2012, de 8 de noviembre, Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre y las reformas del art. 11.2 del ET que proceden del RDL 3/2012 y de la posterior Ley 3/2012.

En nuestra opinión, resulta absolutamente indispensable que ambas partes se beneficien de la relación contractual de ahí que un mayor control de la actividad formativa de los jóvenes, resulte absolutamente necesario para el éxito de esta modalidad. Si sólo se beneficia la parte empresarial, el sentido de estos contratos pierde su significado aprovechándose de las ganas que tienen los jóvenes de entrar a formar parte del mercado laboral.

Por todos es sabido que la situación de desempleo juvenil en nuestro país ha propiciado numerosos abusos por parte de las empresas, que han contratado a jóvenes mediante esta vía dado su bajo coste para cubrir vacantes, pero a la vez, ha supuesto una precarización de las condiciones de este colectivo, que se ha quedado sin mejores opciones de acceso al empleo en el mercado. Conscientes de esta realidad, el legislador (Vid., artículo 19 octies de la Ley 56/2003 de 16 de diciembre. Ley de Empleo) establece como personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, a los jóvenes y, en particular, a aquellos con déficit de formación.

Por otro lado, también conviene conocer los derechos específicos que engloban la figura del aprendiz y del contratado en prácticas. Como trabajadores que son, gozan de unos derechos laborales comunes establecidos en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, sin embargo también tienen otros derechos definidos derivados de esta modalidad formativa.

(III) De entre los distintos instrumentos que ofrece nuestro ordenamiento jurídico para el fomento del empleo, son los contratos formativos una de las herramientas más útiles destinadas a estimular la contratación de los jóvenes y su inserción en el mercado de trabajo. Y ello por varios motivos. Por un lado, la formación teórico-

práctica del contrato para la formación y aprendizaje destinado, por ejemplo, a profesiones y oficios minoritarios, ofrece al empresario la posibilidad de contar con profesionales ya en su empresa sin necesidad de recurrir a nuevas contrataciones. El empresario que forma a un trabajador en un oficio minoritario, tiene interés en aprovechar el potencial del joven prolongando, una vez finalizada la duración máxima del contrato, su permanencia en la empresa. De ahí que entendamos que puedan ser la primera puerta de entrada al mercado laboral y por tanto, una ayuda importante para fomentar la contratación indefinida. El trabajador, una vez formado en una determinada empresa y para un puesto de trabajo en concreto, tiene más posibilidades de continuar en dicha empresa. Aunque, por desgracia, no siempre es así.

Por lo que hace al contrato de trabajo en prácticas, también lo consideramos un instrumento adecuado encaminado a la permanencia de los jóvenes en la empresa. Sería, sin duda, la modalidad contractual idónea para los recién egresados en nuestro país evitando, además, la conocida fuga de cerebros que tan devastadores efectos está provocando y provocará a la larga en España. El perfil más común de jóvenes que deciden probar suerte en otros países, es el de jóvenes entre 25 y 35 años de edad con un currículum muy cualificado y sin cargas familiares. Tienen varios objetivos, entre ellos, encontrar un empleo estable que les garantice mejores condiciones de vida y un estado de bienestar sólido. Así como poder sentirse útiles para la sociedad desarrollando una actividad productiva que les reporte satisfacción personal, en recompensa a todo el esfuerzo dedicado durante sus años de formación.

Concluimos estimando una apreciación bastante positiva acerca de la utilización de estos contratos para jóvenes, pero hay que prestar una especial atención al tema de la edad y la retribución. No

siempre se cumple con estos requisitos. En algunas ocasiones, el contratado en prácticas o el aprendiz puede estar cobrando un salario (en proporción a lo que le corresponde por su jornada realizada) por debajo del salario mínimo interprofesional y respecto a la edad, en el caso de los contratados como aprendices deben cumplir la máxima y mínima legalmente establecida. Además, también recalcamos como positiva la protección social (incluida la protección por desempleo) que tienen en la actualidad ambas modalidades contractuales, ya que en el pasado no existía.

Finalmente, en nuestra opinión, el Estado, Gobierno y todas sus instituciones deberían aunar esfuerzos para evitar que los jóvenes cualificados abandonen nuestro país. Se están desperdiciando los recursos públicos desde el momento en que la formación de un joven universitario está financiada por todos los españoles. Cuando el joven ha de iniciar su andadura laboral, cuando ya tiene los conocimientos teóricos necesarios para desarrollar una profesión, es cuando decide abandonar nuestro país porque aquí no encuentra la oportunidad laboral que necesita y decide dirigirse a Alemania o a Francia, destinos conocidos hace tiempo por nuestros abuelos⁸⁴.

Bibliografía

Carbajo, P. R. *Los contratos de trabajo formativos*. Madrid: Dykinson, 2002.

Carro, M. C. *Contratos de trabajo formativos*. Pamplona, 1997.

M, C. C. *Contratos de trabajo formativos*. Pamplona, 1997.

Melgar, A. M. *Derecho del Trabajo* (Vigésimo quinta ed.). Tecnos, 2004

Montesinos, I. A. *Contratos de trabajo formativos: Prácticas y aprendizaje*. Valencia: Tirant lo Blanc, 1994.

Navarro, A. S. *Cuestiones prácticas del RD 1529/2012 de 8 de Noviembre*. *Aranzadi Doctrinal* (8), 55-61, 2012.

Pastor, M. A. *El contrato de formación y otras formas de contratación laboral en alternancia*. Valencia, 2000.

Pérez, M. G. *El contrato para la formación y aprendizaje tras las reformas de 2011 y 2012*. *Aranzadi Doctrinal* (4), 233-244, 2012.

Valverde, A. M. *Derecho del Trabajo* (Decimoséptima ed.). Tecnos, 2008.

Trabajos citados

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 Real Decreto 1529/2012"*. RTSS. CEF, núm. 358, 2013.

Palomino Saurina, P.: *"Peculiaridades de los contratos formativos"*. Lex nova, 2012.

García Murcia, J., y Escotet Vázquez, M.: *"La nueva regulación de los contratos de trabajo en prácticas: algunos aspectos problemáticos"*. Actualidad Laboral, tomo 2, 1995.

Cavas Martínez, F.: *"Los contratos formativos en la reforma laboral de 2010"*. Aranzadi social, número 11, 2010.

A

n

e

x

o

s

Tablas de información

Tasa de paro total

Unidades: Porcentaje

Tasa de paro de la población				
	2012TIV	2012TIII	2012TII	2012TI
Total Nacional				
Ambos sexos				
Total	26,02	25,02	24,63	24,44

Tasas para jóvenes 2012

Unidades: Porcentaje

Tasa de paro de la población				
	2012TIV	2012TIII	2012TII	2012TI
Total				
Nacional				
Ambos sexos				
Menores de 25 años	55,13	52,34	53,28	52,01

Tasa de paro total nacional

Unidades: Porcentaje

Tasa de paro de la población				
	2013TIV	2013TIII	2013TII	2013TI
Total Nacional				
Ambos sexos				
Total	26,03	25,98	26,26	27,16

Tasa de paro, menores de 25 años (total Nacional)

Unidades: Porcentaje

Tasa de paro de la población				
	2013TIV	2013TIII	2013TII	2013TI
Total				
Nacional				
Ambos sexos				
Menores de 25 años	55,06	54,39	56,14	57,22

Movimiento Laboral registrado

Total de contratos registrados en

	2012
Total	
TOTAL	14.240.991
	2011
Total	
TOTAL	14.433.232
	2006
Total	
TOTAL	18.526.772

Contratos formativos en España diferenciando por períodos

2012	
Total	
Prácticas	41.675
Formación	60.584

2011	
Total	
Prácticas	51.545
Formación	60.022

2006	
Total	
Prácticas	90.461
Formación	117.654