



## LOS CONTRATOS FORMATIVOS TRAS LA REFORMA LABORAL 2021\*

**Daniel Pérez del Prado\*\***

*Universidad Carlos III de Madrid*

**SUMARIO:** 1. Introducción: objeto y sentido de la Reforma. –2. Los cambios introducidos por la Reforma Laboral 2021. –3. A modo de conclusiones. ¿Qué cabe esperar de la Reforma?

---

### RESUMEN

*El presente trabajo aborda los principales cambios introducidos por la reforma laboral 2021 en los contratos formativos. Para ello se analizan qué elementos mantienen la tendencia de la regulación anterior y cuáles otros son verdaderamente novedosos. Sobre la base de esta comparación se evalúan preliminarmente los principales resultados que cabe esperar en el corto plazo.*

### ABSTRACT

*This paper addresses the main changes introduced by the 2021 labor reform in training contracts. To do this aim, it analyses which elements maintain the trend of the previous regulation and which others are truly innovative. On the basis of this comparison, the main results that can be expected in the short term are preliminarily evaluated.*

**Palabras clave:** reforma laboral, contratos formativos.

**Key words:** labour reform, training contracts.

---

\* Recibido el 4 de abril de 2022. Aprobado el 19 de abril de 2022.

Este trabajo forma parte del proyecto de investigación "Cambio tecnológico y transformación de las fuentes laborales: Ley y convenio colectivo ante la disrupción digital" (RTI2018-094547-B-C21).

\*\* Profesor Titular (i) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

## 1. INTRODUCCIÓN: OBJETO Y SENTIDO DE LA REFORMA

El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo<sup>1</sup> (en adelante RDL 32/2021) ha introducido importantes cambios en las dos modalidades de contratos formativos tradicionales en nuestro ordenamiento jurídico<sup>2</sup>. La reforma es de la suficiente envergadura como para que se haya entendido conveniente cambiar la denominación. Así, los antiguos contrato para la formación y el aprendizaje y contrato en prácticas pasan a denominarse “contrato de formación en alternancia” y “contrato formativo para la obtención de la práctica profesional”. Sin embargo, el objeto se mantiene inalterado, pues de lo que se trata es de propiciar la formación teórico-práctica en el primer caso y la práctica en el segundo.

Debe tenerse en cuenta que la reforma se produce con unos antecedentes muy claros. Los contratos formativos han sido profusamente reformados sin que hasta la fecha ninguno de estos cambios normativos haya conseguido impulsar su utilización en nuestro tejido productivo. De acuerdo con los datos ofrecidos por la Estadística de Contratos, de los 18.506.494 contratos que se firmaron en 2021<sup>3</sup>, 80.080 lo fueron en prácticas, mientras que 30.672 lo fueron para la formación y el aprendizaje. Esto supone un 0,4 % y 0,2 % del total respectivamente o, si se prefiere, en conjunto los contratos formativos representaron el 0,6 % del total de contratos firmados en ese año. Si tenemos en cuenta que estas modalidades contractuales se han centrado tradicionalmente en los jóvenes, podemos observar cómo la situación no mejora en exceso. En la franja de menores de 29 años, para el mismo período, el número de contratos en prácticas ascendió 1,2 % y el de formación y al aprendizaje al 0,4 %, esto es, ambos representaron el 1,6 % de los contratos que se firmaron con menores de 29 años.

Por consiguiente, la eficacia de la reforma en este concreto ámbito habrá de medirse en función de dos pasos previos consecutivos e interrelacionados, el impulso de su utilización por parte de nuestras empresas como condición *sine qua non* para medir su eficacia en lo que hace a la adquisición de las capacidades y aptitudes requeridas por nuestro tejido productivo. Dicho de otra forma, solo fórmulas contractuales suficientemente implantadas pueden ser susceptibles de ser eficaces como instrumento formativo, pues lo contrario implica tener una herramienta potencialmente eficaz para el aprendizaje, pero de escaso alcance, lo que la hace inefectiva desde un punto de vista práctico. También puede ocurrir lo contrario, que, siendo un contrato profusamente utilizado, sin embargo, no logre propiciar un aprendizaje adecuado. En nuestro país, sin embargo, no hemos logrado siquiera alcanzar este estadio.

---

<sup>3</sup> Último dato antes de la aprobación de la reforma, aunque sin haber entrado en vigor la parte de contratación temporal. En todo caso, así se consigue aislar un posible efecto previo de anticipación. No se incluyen las conversiones ni las adscripciones en colaboración social.

El presente trabajo aborda los principales cambios introducidos por la reforma laboral 2021 en los contratos formativos. Para ello se analizarán en el siguiente apartado qué elementos mantienen la tendencia de la regulación anterior y cuáles otros son verdaderamente novedosos. Sobre la base de esta comparación se cerrará el estudio con unas breves conclusiones acerca de los resultados a corto plazo que cabe esperar.

## 2. LOS CAMBIOS INTRODUCIDOS POR LA REFORMA LABORAL 2021

De la reforma en su conjunto se ha dicho que es sensata<sup>4</sup>, por equilibrada. De esta parte particular de ella, sin lugar a dudas que puede afirmarse lo mismo. Si analizamos los cambios introducidos en los contratos formativos desde una perspectiva general, sin lugar a dudas que se respira el espíritu de la reforma.

Por un lado, porque no se ha producido un cambio radical en la regulación de estas modalidades contractuales<sup>5</sup>. Al contrario, hay determinados elementos que no se han alterado o se han alterado mínimamente respecto de su formulación anterior. Tan es así que, ante la ausencia de desarrollo reglamentario, la Dirección General de Trabajo y el SEPE han decidido aplicar, esperemos que de forma cortamente provisional, la regulación reglamentaria de los anteriores contratos, esto es, el RD 488/1998 y el RD 1529/2012<sup>6</sup>.

Entre las cuestiones en las que el continuismo respecto de la regulación anterior es más marcado, cabe destacar, en primer lugar, buena parte de las reglas comunes a ambas modalidades contractuales. Así, no se observan especiales novedades en la forma del contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el art. 8 ET<sup>7</sup>; la interrupción del cómputo de la duración del contrato en las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia

---

<sup>4</sup> MERCADER UGUINA, J. R.; DE LA PUEBLA PINILLA, A., «La Reforma Laboral de 2021: elogio de la sensatez», *El Foro de Labos*, 2021, fecha de consulta 19 enero 2022, en:

<https://www.elforodelabos.es/la-reforma-laboral-de-2021-elogia-de-la-sensatez/>

<sup>5</sup> PRADOS DE REYES, F. J., «Contratos formativos en la reforma laboral de 2021», *Los Brief de la AEDTSS*, 2022, fecha de consulta 19 enero 2022, en:

<https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/Contratos-formativos-en-la-reforma-laboral-2021.pdf>

<sup>6</sup> A este respecto, puede consultarse la Nota informativa sobre las modificaciones en los modelos de contratos de acuerdo con la reforma de la contratación laboral del RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, fecha de consulta 23 de marzo de 2022, en:

[https://sepe.es/SiteSepe/contenidos/comunicacion/pdf/2022/29032022-DEF-NOTA-INFORMATIVA-MODIFICACION-MODELOS-CONTRATOS-REAL-DECRETO-LEY-32\\_2021.pdf](https://sepe.es/SiteSepe/contenidos/comunicacion/pdf/2022/29032022-DEF-NOTA-INFORMATIVA-MODIFICACION-MODELOS-CONTRATOS-REAL-DECRETO-LEY-32_2021.pdf)

<sup>7</sup> Aunque deberá incluir obligatoriamente el texto del plan formativo individual al que se refieren los apartados 2.b) a k) y 3.e) y f) del art. 11 ET, en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

de género; las cuestiones relativas a la acción protectora de la Seguridad Social<sup>8</sup>, que comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial; las llamadas la negociación colectiva en lo que hace a la determinación de los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo, la inclusión de compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido y la fijación de criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres; y la conversión en indefinido en caso de fraude de ley, aunque ahora también se menciona expresamente que produce el mismo efecto el incumplimiento del empresario de sus obligaciones en materia formativa<sup>9</sup>.

En segundo lugar, también se conserva la línea de tendencia anterior en lo que podríamos denominar como “reglas antiabuso” –con un mínimo retoque en cuanto al tiempo máximo de referencia, que pasa de 12 meses a 6 meses– o la regla general para fijar la retribución (a salvo lo que diremos más adelante), en el caso del contrato para la práctica profesional; la existencia de un plan formativo individual, de dos tutores, la prohibición de la realización de horas extraordinarias, trabajo nocturno y a turnos, o los títulos que se exigen para su formalización<sup>10</sup>, en el actual contrato en alternancia. También es mínimo el cambio introducido, en este mismo contrato, respecto del tiempo de trabajo efectivo, cuyo límite máximo el primer año se reduce del 75 % al 65 %, quedando inalterado el previsto para el segundo año. De esta forma se amplía mínimamente el tiempo posible dedicado a la formación cuando probablemente más se necesita, lo que va en la línea de reforzar el plano formativo de estos contratos, tal y como se indicará inmediatamente.

Por último, en este mismo ámbito debe precisarse que hay determinados contenidos de la regulación reglamentaria de la formación que han sido elevados a rango legal. Tal es el caso del art. 30 RD 1529/2012, que prevé la participación de la empresa en la conformación del plan formativo individual pero únicamente en el ámbito de la formación dual. La reforma introducida en el art. 11 ET extiende tal colaboración al conjunto de la regulación. De esta forma, los contratos formativos se “dualizan”, en el sentido de que la formación dual inspira ahora el conjunto de la regulación<sup>11</sup> y, en este particular, permitiendo un elemento sin duda de primer orden, cual es que las empresas puedan conformar el plan formativo individual.

---

<sup>8</sup> Aunque sí hay novedades en la cotización de los contratos formativos en alternancia. Véase la nueva Disposición Adicional 43 de la Ley General de la Seguridad Social y el Boletín Noticias RED 1/2022, consultado el 1 de febrero de 2022, en: <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/d3af6feb-9b8c-4c2a-b35b-042b9ee805d9/BNR+01-2022.pdf?MOD=AJPERES>

<sup>9</sup> Este inciso no es realmente novedoso, pues podía considerarse incluido en el fraude de ley, aunque es bienvenido por reforzar la seguridad jurídica y la relevancia de la formación como elemento nuclear del contrato.

<sup>10</sup> No hubiera tenido tampoco sentido, en relación con este último contrato, alterar los títulos formativos exigidos, máxime cuando estaba tan reciente la incorporación de los universitarios (véase Tabla 1).

<sup>11</sup> LÓPEZ GANDÍA, J., «Los contratos formativos tras la Reforma Laboral 2021», *NET21*; RODRÍGUEZ ROMERO, R. M., «Los contratos formativos a la luz del RDL 32/2021: necesario cambio de modelos con resultados aún inciertos», *Los Brief de la AEDTSS*, fecha de consulta 17 enero 2022, en: <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/rosa-rodriguez.pdf>

Por cierto, que, a este respecto, la nueva regulación parece reflejar una cierta ambivalencia entre “plan” y “programa”, aunque suele preferirse la primera denominación. La regulación reglamentaria deberá aclarar si el “plan” formativo individual forma parte de un “programa” de formación común en el caso del contrato en alternancia. De lo regulado hasta ahora parece deducirse que el “plan” recogerá en ambos contratos los contenidos de la formación práctica, mientras que el “programa”, incluirá en el de alternancia, no solamente el “plan” de formación, sino también los aspectos formativos teóricos. Deslindar estos elementos es crucial, máxime cuando hasta ahora la terminología en el ámbito reglamentario ha sido diferente.

Por otro lado, sin perjuicio de lo anterior, ya hemos adelantado que la reforma introduce importantes novedades, la mayor parte de ellas con el mínimo común denominador de mejorar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras en formación. Este sentido, el RDL 32/2021 rompe la tendencia de las últimas décadas centrada en la flexibilización de la regulación de estas modalidades contractuales con el objetivo de fomentar el empleo juvenil, en algunas ocasiones incluso en detrimento de la propia acción formativa<sup>12</sup>.

Así, en este concreto ámbito podríamos incluir la reducción de las duraciones máximas, que será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, en el caso del contrato en alternancia, y que no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año el contrato formativo para la práctica profesional; o la compresión del período de referencia de la titulación requerida para celebrar un contrato para la práctica profesional, que pasa a tres años, cinco si se concierta con una persona con discapacidad (véanse Tablas 1 y 2).

También redundaría en beneficio de las personas trabajadoras la eliminación del período de prueba en el contrato en alternancia y su simplificación y reducción a un mes en el de prácticas. Por lo que respecta al primero, se ha dicho que «el cambio podría explicarse por una supeditación al elemento formativo a cualquier otro, incluido el productivo. Desde esta perspectiva, no tiene sentido el período de prueba, pues la persona trabajadora no se incorpora a la empresa (principalmente) para trabajar de forma estable y producir, sino para formarse. En un sentido similar, también puede afirmarse que cuando se forma a la persona se la está en cierto sentido sometiendo a prueba. El conjunto del período contractual cumpliría esta función aneja, que tendría una duración muy superior a la habitual, pues iría ligada al conjunto del proceso de aprendizaje y al hecho de que la persona trabajadora consiga culminarlo con éxito. Desde cualesquiera de estos dos motivos, podría argumentarse la eliminación del período de

---

<sup>12</sup> LÓPEZ GANDÍA, J., «El contrato de aprendizaje y el contrato en prácticas en la perspectiva de la reforma del mercado de trabajo», *Cuadernos de relaciones laborales*, 4, 1994, Escuela de Relaciones Laborales, pp. 129-134; MORENO MÁRQUEZ, A. M., «Los contratos formativos», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 107, 2010, p. 160.

prueba también del contrato para la práctica profesional. Esto sería coherente con el objeto formativo y no productivo de ambos contratos y con que se encuentren excluidos de la indemnización prevista en el art. 49.1 c) ET, de lo que se deduce que no hay expectativa de permanencia de ningún tipo (STS 6 de octubre de 2020 –Rec. 4138/2018–), sino meramente formativa. También es coherente con el hecho de que, si al término del contrato la persona sigue en la empresa, no se admita un nuevo período de prueba (art. 11.4 g) ET) pues, insistimos, ya habría estado sometida a prueba durante todo su período de formación»<sup>13</sup>.

Por lo que hace al segundo, el período de prueba en el contrato para la práctica profesional, se produce más una simplificación que mejora, pues la remisión al convenio colectivo se hace sin límite alguno, por lo que cabría aplicar lo dispuesto en el art. 14 ET. Aún así, la regla subsidiaria de un mes puede actuar como ancla, sujetando a la negociación colectiva a este límite o entornos cercanos. Sea como fuere, a este respecto también se ha señalado que «una regulación coherente con su finalidad formativa hubiera invitado, como se ha dicho, a eliminarlo aquí también. El hecho de que la formación sea solo práctica no justifica este tratamiento diferente»<sup>14</sup>.

También van en la línea de procurar una mejora en las condiciones de trabajo los cambios introducidos en materia retributiva. La estrategia seguida es la de establecer una relación jerárquica en virtud de la cual el contrato en alternancia se situaría en un nivel inferior, permitiendo al empresario una imputación de costes de la formación vía salario mayor a la del contrato para la práctica profesional, que sería jerárquicamente superior. Esto se observa, tanto en la regla general, como en la subsidiaria para el caso de ausencia de regulación convencional.

Por lo que respecta a la primera, la regla general no cambia en ninguno de los dos contratos, pues la voz cantante la tiene la negociación colectiva –sin distinción o preferencia–. Así, la retribución es la fijada por el convenio colectivo de aplicación, lo que deja vía libre a las partes para imputar los costes de la formación vía salario en la forma que estimen oportuna. No obstante, el límite es distinto de acuerdo con la jerarquía mencionada. Mientras que en el contrato en alternancia no podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo, en el contrato para la práctica profesional, cuyos costes son menores y por ello se sitúa en el peldaño superior, no podrá ser inferior, ni a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni –en su defecto, habría que entender– al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

---

<sup>13</sup> PÉREZ DEL PRADO, D., «La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿La propuesta definitiva?», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, Extra 0, 2022, Universidad Carlos III de Madrid, p. 12.

<sup>14</sup> *Ibid.*

Lo mismo ocurre con las reglas de carácter supletorio para cuando no existe regulación convencional. La reforma opta por introducir los porcentajes mínimos previstos para el contrato para la práctica profesional en su regulación anterior en el contrato en alternancia. Así, en defecto de regulación convencional, la remuneración no podrá ser inferior al 60 % o 75 % el primer y segundo año respectivamente respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En el escalón superior, para el contrato para la práctica profesional, la regla es que la retribución será la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas «en proporción al tiempo de trabajo efectivo». Esa jerarquía superior se observa en el hecho de que no se permite, en defecto de convenio, imputación de costes –lo que lanza también un mensaje a la negociación colectiva– y en el inciso final que, más que una referencia al contrato a tiempo parcial ha de entenderse como sinónimo de que la retribución del contrato para la práctica profesional no puede ser nunca inferior al contrato en alternancia, dado que aquél no tiene formación teórica que descontar al «tiempo de trabajo efectivo».

Por otra parte, en este grupo de medidas puede destacarse también la recuperación del número de contratos por tamaño del centro de trabajo, lo que se deja a la regulación reglamentaria junto con otras garantías en el ámbito formativo (art. 11.4 i) ET), y los derechos de información de la representación de las personas trabajadoras (art. 11.5 y 7 ET).

En relación con lo primero, se ha dicho que sería de utilidad que el desarrollo reglamentario recuperase la exigencia un tope máximo de personas trabajadoras por cada tutor encargado del proceso formativo (en la línea de lo que recogía el derogado art. 8.3 RD 488/1998 de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos)<sup>15</sup>.

Por lo que respecta a lo segundo, ahora se recoge expresamente que la empresa ha de poner en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización; en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el art. 11.2.h) ET, «toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones» (art. 11.5 ET); y, en lo que respecta a la responsabilidad derivada exceder la duración máxima de este contrato, la información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han

---

<sup>15</sup> MERCADER UGUINA, J. R.; MORENO SOLANA, A., «La última reforma de los contratos formativos: un nuevo intento de potenciar su utilización y mejorar la formación de los jóvenes», *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, 1, 2022, Editorial Universidad de Sevilla.

estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones (art. 11.7 ET). En relación con esto último, podría plantearse la duda de si la liberación de la responsabilidad se produce, dada la nueva redacción del precepto, cuando se produzca la comunicación a la representación, aunque el SEPE parece seguir aplicando la regla tradicional del silencio administrativo que tiene en cuenta el momento en que se presenta la solicitud ante la oficina correspondiente<sup>16</sup>.

Por otra parte, y solo para el contrato para la práctica profesional, también redundaría en una mejora de las condiciones de trabajo la prohibición de realización de horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 ET. De esta forma, se extiende aquí lo anteriormente previsto para el contrato para la formación y el aprendizaje –que mantiene el contrato en alternancia–, lo que es coherente con la supeditación de la función formativa a lo que anteriormente hemos llamado “productiva”.

Dentro del grupo de elementos novedosos introducidos debe subrayarse la posibilidad de celebrar contratos en alternancia a tiempo parcial y su uso también junto a medidas de flexibilidad interna (art. 11.4 f) ET). Aquí la novedad es parcial en el primer caso, pues ya se preveía para el anterior contrato en prácticas y ahora se extiende a ambas modalidades contractuales. No obstante, esto no quiere decir que no tenga trascendencia, pues se ha dicho que puede facilitar la implementación de microacreditaciones<sup>17</sup>. De mayor calado es lo segundo, pues limita el uso a las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los arts. 47 y 47 bis ET, ya que las personas contratadas bajo esta modalidad no podrán sustituir funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

Por último, también es destacable la elevación del límite de edad para poder celebrar un contrato en alternancia. La reforma consolida el tope que operara de forma temporal con la reforma de 2012 y amplía el número de excepciones. Tan es así, que es difícil saber ya si la regla general sigue siendo una edad máxima o la ausencia de edad alguna<sup>18</sup>. A saber, no existe límite en el caso de títulos universitarios, títulos de formación profesional de nivel 3, personas con discapacidad, personas en situación de exclusión social (art. 11.4 d) ET) y determinados programas de empleo y formación.

---

<sup>16</sup> Véase Nota 6.

<sup>17</sup> ABRIL, P., «Contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios», *Revista de Derecho Laboral v Lex*, 5. Monográfico Reforma Laoral, 2022, p. 64.

<sup>18</sup> MERCADER UGUINA, J. R.; MORENO SOLANA, A., «Tiempo de trabajo y crisis sanitaria», cit.



Tabla 1. *Tabla comparativa de la reforma del contrato en alternancia y el contrato para la formación y el aprendizaje*

Reforma 2021	Regulación 2012-2021
Sin límite / 30 años. Sin límite para las personas con discapacidad	25 años / 30 años. Sin límite para las personas con discapacidad
Carencia de título formativo, incluidos los universitarios	Carencia de título formativo, incluidos los universitarios (*)
Programa de formación común (se eleva a rango legal)	Art. 30 RD 1529/2012 (programa de formación)
Dos tutores (se eleva a rango legal)	Art. 20 RD 1529/2012
Plan formativo individual	Art. 21 (acuerdo para la actividad formativa) y art. 30 RD 1529/2012 (Programa de formación)
Duración: 3 meses / 2 años	Duración: 1 año / 3 años
Reglas antiabuso:  Un contrato por título  Varias empresas por mismo título siempre que se trate de actividades distintas y no se superen los dos años  Si se ha desempeñado la actividad anteriormente en la empresa durante tiempo superior a 6 meses	Reglas antiabuso:  Expirada la duración del contrato el trabajador no podrá ser contratado por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.  Si se ha desempeñado la actividad anteriormente en la empresa durante tiempo superior a 12 meses
Tiempo Trabajo Efectivo: 65 %-85 %	Tiempo Trabajo Efectivo: 75 %-85 %
No podrán realizar horas extraordinarias, ni complementarias. Tampoco trabajo nocturno o a turnos, salvo excepciones.	No podrán realizar horas extraordinarias. Tampoco trabajo nocturno o a turnos, salvo excepciones.
No podrá establecerse prueba	Art. 10 RD 1529/2012: Se estará a lo dispuesto en el art. 14 ET. Si al término del contrato la persona trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato para la formación y el aprendizaje a efectos de antigüedad en la empresa
Retribución: La retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. En defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al 60 % el primer año ni al 75 % el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo	Retribución: La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.  En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
Seguridad Social: Todas las contingencias. Nuevas reglas de cotización	Seguridad Social: Todas las contingencias.

\* Introducido por la DF 36.<sup>a</sup> Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 (BOE 31/12/2020, núm. 341). Fuente: PÉREZ DEL PRADO, D. (2022).

Tabla 2. *Tabla comparativa de la reforma del contrato en prácticas y contrato para la práctica profesional*

<b>Reforma 2021</b>	<b>Regulación 2012-2021</b>
Límite obtención título: 3/5 años	Límite obtención título: 5/7 años
Duración: 6 meses / 1 año	Duración: 6 meses / 2 años
Reglas antiabuso:  Misma o distinta empresa por tiempo superior al máximo previsto en virtud de la misma titulación.  Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.	Reglas antiabuso:  Misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años previsto en virtud de la misma titulación.  Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.
Prueba: en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.	Prueba: el periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.
Plan Formativo Individual y tutor: El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.	Sin previsión, salvo lo previsto para la formación dual en el RDL 1529/2012.
Prohibición horas extra, salvo art. 35.3 ET	Sin previsión
Retribución: La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo	Retribución: será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
Seguridad Social: Todas las contingencias. Nuevas reglas de cotización	Seguridad Social: Todas las contingencias.

Fuente: PÉREZ DEL PRADO, D. (2022).

### 3. A MODO DE CONCLUSIONES. ¿QUÉ CABE ESPERAR DE LA REFORMA?

Como se ha mencionado anteriormente, el principal problema que afrontan los contratos formativos es de su escasa utilización. Si no se consigue una mayor penetración en nuestro tejido productivo, de poco valdrán las herramientas formativas que lo conforman. La experiencia práctica de modificaciones legislativas previas nos ha demostrado que la flexibilización de la regulación, en teoría más favorable a los intereses empresariales —o, al menos, frecuentemente reclamados por las empresas— no ha producido los resultados esperados en lo que hace a situar estas modalidades de contractuales en unos niveles de uso aceptables.

Los cambios introducidos por la reforma laboral 2021 resultan un auténtico punto de inflexión en esta tendencia, pues se han centrado fundamentalmente en la mejora de las condiciones de trabajo de las personas contratadas bajo estas modalidades contractuales, sin perjuicio de determinadas concesiones que, en el marco de cualquier proceso de diálogo, se han hecho a las empresas. A pesar del importante calado de los cambios introducidos, está por ver si serán suficientes como para que, además de mejorar las condiciones de trabajo e impulsar la formación, sirvan también para incentivar su uso por parte de las empresas.

A es respecto, quizá la clave no se encuentre en el art. 11 ET, sino en la DA 2.<sup>a</sup> RD 32/2021, que dispone que «el Gobierno, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma, convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para, en el ámbito del diálogo social, abordar el Estatuto del Becario que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales».

No debe perderse de vista que las becas y prácticas no remuneradas<sup>19</sup> son sustitutivos perfectos de los contratos formativos<sup>20</sup> pues las empresas cuentan con una alternativa con unos costes mucho más reducidos. Si se prefiere, aquellas compiten deslealmente con estos. De ahí que pueda argumentarse que no puede articularse una reforma de los contratos formativos que pretenda ser eficaz sin abordar la del conjunto de herramientas que sirven a su mismo fin en el mercado de trabajo<sup>21</sup>. De ser

---

<sup>19</sup> ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., «Las prácticas no laborales y las becas como mecanismos para favorecer la transición de la formación al empleo de los jóvenes: entre la preparación para la inserción laboral y el abuso», en *Jóvenes y empleo. Una mirada desde el derecho, la sociología y la economía*, Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud. Fundación de Ayuda contra la Drogadicción (FAD), 2016, pp. 61-84, fecha de consulta 23 enero 2022, en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6149188>

<sup>20</sup> PÉREZ DEL PRADO, D., «La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo», cit.

<sup>21</sup> Aunque también se han señalado otros factores, como «la falta de una política formativa en nuestras empresas, circunstancia favorecida por la escasa dimensión media de sus plantillas». ESTEBAN LEGARRETA, R., «Propuestas para realizar la contratación formativa en el contexto de la reforma del Estatuto de los Trabajadores», *NET21*, 2021, fecha de consulta 23 enero 2022, en:

esto cierto, el éxito de la reforma laboral, en lo que a los contratos formativos se refiere es probable que no dependa de los cambios legislativos que hemos tenido ocasión de abordar, sino de los que están por venir.

---

<https://www.net21.org/propuestas-para-realizar-la-contratacion-formativa-en-el-contexto-de-la-reforma-del-estatuto-de-los-trabajadores/>. En el mismo sentido BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., «Régimen normativo del Contrato Fijo-Discontinuo y de la Contratación Temporal (anterior y posterior al RD Ley 32/2021)», *Una Mirada Crítica a las Relaciones Laborales*, 2022, fecha de consulta 23 enero 2022, en: <https://ignasibeltran.com/la-contratacion-temporal-laboral/>