



**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE ELCHE**  
**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**“UN ESTUDIO SOBRE LA EFICACIA DE LOS  
CONTRATOS FORMATIVOS COMO MEDIOS DE  
OCUPACIÓN JUVENIL”.**

**CURSO ACADÉMICO 2020/2021**

**ALUMNA: ALMUDENA SOLA BERENGUER**

**TUTOR: FRANCISCO JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO**

## ÍNDICE.

Abreviaturas y siglas	4
Resumen/Abstract	5
Introducción	6
Capítulo 1: Evolución y aspectos generales del contrato para la formación y el aprendizaje	8
1. Evolución jurídica del contrato para la formación y el aprendizaje	8
2. Características generales del contrato para la formación y el aprendizaje	17
2.1. Objeto del contrato	17
2.2. Requisitos para los trabajadores	18
2.3. Formalización del contrato	20
2.4. Período de prueba y duración del contrato	21
2.5. Jornada y tiempo efectivo de trabajo	22
2.6. Salario	23
2.7. Formación del contrato	24
2.7.1. Formación profesional dual	24
2.7.2. Actividad formativa	24
2.7.3. Duración de la actividad formativa	26
2.7.4. Acreditación de la formación obtenida	27
2.8. Extinción del contrato	27
2.9. Cambios en el contrato derivados de la pandemia por la COVID-19	28
3. Incentivos a la contratación para la formación y el aprendizaje a nivel nacional	31
3.1. Incentivos generales a la contratación	31
3.2. Incentivos a la contratación de los colectivos excluidos de aplicación del límite de edad	33
3.3. Incentivos a la financiación de la actividad formativa	35
3.4. Medidas para la inserción de los jóvenes y su relación con el contrato para la formación y el aprendizaje	37

3.4.1. Sistema Nacional de Garantía Juvenil _____	38
3.4.2. Plan de Choque por el Empleo Joven _____	40
4. Jurisprudencia _____	42
<b>Capítulo 2: Análisis comparativo sobre los contratos formativos en la Unión Europea _____</b>	<b>45</b>
1. Sistema Dual de Formación Profesional de Alemania _____	45
2. Aprendizaje dual en la empresa y escuela de Austria _____	48
3. El contrato de aprendizaje de Francia _____	50
4. El contrato de aprendizaje de Bélgica _____	51
<b>Capítulo 3: Situación del empleo juvenil en España _____</b>	<b>53</b>
1. Análisis de la tasa de actividad y paro de la población juvenil _____	53
2. Factores que afectan la inserción de los jóvenes en el mercado laboral _____	56
3. Costes derivados de la falta de inserción de los jóvenes en el mercado laboral _____	60
<b>Capítulo 4: Inserción de los jóvenes en el mercado laboral a través de los contratos para la formación y el aprendizaje _____</b>	<b>62</b>
1. Funcionamiento en el mercado laboral español del contrato para la formación y el aprendizaje _____	62
1.1. Distribución de contratos realizados según el nivel de estudios previos _____	63
1.2. Evolución del número de contratos celebrados en la última década _____	64
1.3. Contratos celebrados según la edad de los jóvenes _____	68
2. La conversión de los contratos para la formación y el aprendizaje en contratos indefinidos, y su éxito _____	71
<b>Conclusiones _____</b>	<b>74</b>
<b>Referencias bibliográficas _____</b>	<b>77</b>
<b>Anexos _____</b>	<b>84</b>

**Anexo 1: Tabla de tasa de desempleo juvenil en los países europeos en el período de 2011 a 2020**\_\_\_\_\_ **84**

**Anexo 2: Gráfico de tasas de desempleo juvenil en los Estados miembros de la UE (2020)**\_\_\_\_\_ **85**



## ABREVIATURAS Y SIGLAS.

Art.	Artículo.
Bonif.	Bonificación.
EPA	Encuesta de Población Activa.
ESO	Educación Secundaria Obligatoria.
ET	Estatuto de los Trabajadores.
FP	Formación Profesional.
INE	Instituto Nacional de Estadística.
IPREM	Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples.
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
OMS	Organización Mundial de la Salud.
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal.
SJSO	Sentencia del Juzgado de lo Social.
SMI	Salario Mínimo Interprofesional.
SNGJ	Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social.
UE	Unión Europea.

## **RESUMEN**

El objetivo principal de este estudio se basa en conocer la eficacia del contrato para la formación y el aprendizaje como medio de inserción laboral de los jóvenes, ya que desde hace años se ha presentado por los organismos españoles como un medio para disminuir la tasa de paro juvenil debido a la formación dual existente en el contrato, formación y actividad laboral remunerada simultánea, que favorece la empleabilidad de los más jóvenes de la población activa.

Por tanto, se estudiará si posteriormente a la finalización del contrato para la formación y el aprendizaje los jóvenes logran acceder a empleos estables que permitan su desarrollo profesional a través de la continuidad de la relación laboral con el empleador por la conversión del contrato de formación en un contrato de carácter indefinido.

## **Abstract**

The main objective of this study is to know the effectiveness of the contract for training and apprenticeship as a way of job placement of young people, since years ago it has been exhibited by spanish organizations as a way to decrease the youth unemployment rate due to the dual training existing in the contract, training and paid work simultaneously, which assist the employability of young people in the active population.

Therefore, it will be studied whether after the end of the contract for training and apprenticeship young people can access stable jobs that allow their profesional development through the continuity of the employment relationship by the conversion of the contract for training and apprenticeship into a indefinite contract.

## INTRODUCCIÓN.

La Eurostat posiciona a España en el año 2020 como el país miembro de la UE con mayor tasa de desempleo juvenil, 38,3 por ciento. Los datos arrojados se asemejan a los obtenidos por España en los últimos años, ubicándose, de manera habitual, entre los tres primeros países europeos con peores tasas de paro juvenil. Las estadísticas realizadas por el INE, además, determinan que aquellos jóvenes que presentan mayores tasas de desempleo son aquellos que carecen o poseen un nivel bajo de estudios.

Una figura contractual latente en España, que persigue disminuir el paro juvenil y permite formar a los jóvenes en base a una ocupación específica, es el contrato para la formación y el aprendizaje. Se trata de un contrato formativo regulado principalmente por el artículo 11.2 del ET, que pretende otorgar al joven que lo celebra la oportunidad de obtener una cualificación profesional a través de una formación profesional dual basada en una actividad formativa, generalmente impartida por un centro formativo autorizado, y una actividad laboral retribuida, realizada en la empresa con la que se celebra el contrato.

En el presente trabajo fin de grado se pretende conocer el alcance de uno de los objetivos que persigue el contrato para la formación y el aprendizaje: la inserción laboral de las personas jóvenes, tras la realización de este contrato formativo, en empleos estables que incentiven su desarrollo profesional. Se estudiará, para ello, las características del contrato en base a la normativa española, la cual se comparará con la regulación del mismo en otros Estados miembros donde el contrato actúa como un medio eficaz de inserción laboral juvenil. Asimismo, se podrá conocer si realmente esta modalidad contractual supone tanto una vía de acceso al mercado laboral eficaz para los jóvenes en España como el mantenimiento de la relación laboral con la empresa que suscribe el contrato para la formación y el aprendizaje, a través de su conversión en un contrato de carácter indefinido.

En el transcurso de este estudio, adicionalmente, se permite conocer la utilización real del contrato sobre la franja de edad para la que legalmente está estipulado, su celebración con jóvenes con bajos niveles educativos o la contribución que realiza para doblegar la temporalidad característica presente en los contratos efectuados con jóvenes.

Para documentar bibliográficamente este estudio se han utilizado artículos de revistas laborales, libros sobre la materia, páginas webs oficiales, tanto nacionales como europeas y sus documentos disponibles, así como bases de datos estadísticos elaborados por organismos públicos como la Eurostat, SEPE e INE para poder analizar aquellos datos relevantes para el estudio y poder elaborar los gráficos y tablas presentes en este trabajo.



## **CAPÍTULO 1: EVOLUCIÓN Y ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.**

### **1. EVOLUCIÓN JURÍDICA DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.**

La primera vez que se regula en España el contrato para la formación y el aprendizaje es a principios del siglo XX a través de la Ley de 17 de julio de 1911<sup>1</sup>, sin embargo, el concepto de aprendizaje se consolida con anterioridad en los gremios. Los gremios eran sociedades profesionales que buscaban, entre sus objetivos, el acceso y formación de nuevos miembros<sup>2</sup>, siendo la única manera de poder practicar el oficio de cada gremio accediendo a través del aprendizaje.

El aprendizaje era posible a través de la figura del aprendiz, una de las tres categorías profesionales existentes en los gremios, siendo las otras dos: maestro y oficial. Los aprendices practicaban el oficio del gremio realizando trabajos de mano de obra al mismo tiempo que el maestro les instruía. El grupo de población que accedía al aprendizaje principalmente eran jóvenes menores de edad que debían ser representados por sus padres o tutores frente al maestro, otorgando a este la responsabilidad de hacerse cargo del menor aprendiz. En la Edad Moderna, no obstante, con la generalización del trabajo libre, la existencia de los gremios comienza a peligrar terminando por desaparecer con la Revolución Industrial y Liberal<sup>3</sup>.

No es hasta 1911 cuando el aprendizaje se regula a través de una normal estatal, la Ley de 17 de julio de 1911. Este contrato se reguló con anterioridad al propio contrato de trabajo común, que no encontró su regulación hasta el Real Decreto-ley, de 23 de agosto de 1926, más conocido como “Código de Trabajo de 1926”<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Gaceta de Madrid. “Ley de 17 de julio de 1911”. 19 de julio de 1911. Núm. 200. <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1911/200/A00246-00247.pdf>

<sup>2</sup> CHISVERT, M. J. y MARHUENDA, F.: «Transiciones tempranas al mercado laboral. Los contratos de formación y aprendizaje, ¿oportunidad o trampa para los jóvenes?». *Revista de Sociología de la Educación*. Vol. 5, núm. 2 (2012), pág. 154.

<sup>3</sup> CEBRIÁN BADÍA, F. J.: «Los contratos formativos en el Derecho del Trabajo español» VVAA (Dir. Cueto, A.) *Manual Práctico Laboral*. Instituto Español de Gestión y Dirección Empresarial, S.A., Madrid, 1999. <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/contratos-formativos-derecho-trabajo-114708>

<sup>4</sup> Gaceta de Madrid. “Real Decreto Ley, de 23 de agosto de 1926. Código de Trabajo”. 1 de septiembre de 1926. Núm. 244. <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1926/244/A01298-01311.pdf>

En el artículo 1 de la Ley de 17 de julio de 1911 se define por primera vez el contrato de aprendizaje:

*“El contrato de aprendizaje es aquel en el que el patrono se obliga a enseñar prácticamente, por sí o por otro, un oficio o industria, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, mediando o no retribución, y por tiempo determinado”.*

Derivada de esta definición se desprende el objeto del contrato de aprendizaje: la formación del aprendiz. El eje central de dicho contrato es la formación práctica que se obtiene de los trabajos que realiza el aprendiz, sin ser de mayor importancia la tarea en sí, pues no es un contrato de trabajo basado fundamentalmente en obtener una ganancia monetaria derivada de la prestación laboral ejecutada, es más, no existe retribución obligatoria en esta modalidad contractual.

Su duración, según lo estipulado en el artículo 4, no puede sobrepasar los cuatro años, computándose para dicho límite la duración de los diferentes contratos de aprendizaje que el aprendiz haya suscrito con un mismo patrono para idéntico oficio. Acogiéndose a lo establecido en el artículo 10 de esta Ley, se conoce que se pueden celebrar contratos de aprendizaje con menores de dieciocho años pero sin llegar a precisar si existe un tope mínimo de edad.

En el mismo artículo se estipula la posibilidad de suscribir un contrato de aprendizaje con menores y mayores de edad, no obstante, en su párrafo dos se hace referencia a mayores de dieciocho años y menores de veintitrés, por lo cual se podría deducir que el límite máximo de edad del aprendiz para este contrato se halla en veintitrés años. Celebrándose un contrato con esta última edad y cumpliendo la duración máxima del contrato, cuatro años, un aprendiz puede estar desarrollando un contrato de aprendizaje hasta los veintisiete años.

De esta Ley solo queda destacar, que al dar término el contrato, al aprendiz se le concede un certificado que acredita el grado de conocimiento obtenido en dicho oficio o industria (artículo 29).

A pesar de la ambigüedad que alberga la Ley 17 de julio de 1911 en ciertas materias fue de tal relevancia para el contrato de aprendizaje que muchos de los aspectos tratados en ella fueron utilizados en leyes posteriores de la época sin precisar grandes modificaciones, como es el caso del Código de Trabajo de 1926 y el Decreto de 31 de marzo de 1944, el cual aprueba el texto refundido del Libro II de la Ley de Contrato de Trabajo.

En el Libro Segundo del Código de Trabajo de 1926 se regula el contrato de aprendizaje, siendo transcritos la mayoría de los elementos de la Ley de 17 de julio de 1911. No obstante, se dio espacio a ciertas novedades como la encontrada en el artículo 96 del Título II, capítulo tercero de este libro, donde se establece por primera vez un límite mínimo de edad del aprendiz que, para este tipo de contrato, no puede ser inferior a la edad escolar obligatoria. En el artículo 107, además, se hace mención por primera vez a la Inspección de Trabajo como organismo encargado de “procurar el cumplimiento de las disposiciones sobre el aprendizaje”.<sup>5</sup>

Cambios más significativos en la regulación del contrato se efectúan con la llegada de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales<sup>6</sup>, y no es tanto en el contrato de aprendizaje, sino en la contratación formativa, ya que se diferencia entre el aprendizaje en la artesanía, regulado como relación especial en el artículo 3 de esta Ley, y el contrato de formación en el trabajo (art.7); aspectos que con anterioridad no se habían distinguido. Más allá de los cambios realizados sobre la forma de identificar el contrato para la formación, la realidad de estos seguía siendo prácticamente la misma a la recogida en la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 en el Libro Segundo, pues las modificaciones incluidas respecto a dicha Ley se basan en el límite de edad, siendo el mínimo quince años y el máximo dieciocho años, y la duración del contrato de trabajo, reducido de cuatro años a tres.

Conjuntamente a la Ley 16/1976, de Relaciones Laborales, es necesario mencionar la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores<sup>7</sup> debido a la diferenciación que se produce en su artículo 11 entre el contrato de trabajo en práctica y el contrato para la formación. Es a partir de este momento que el contrato de aprendizaje es formado por dos figuras de contratación diferenciadas entre sí. Estas dos nuevas modalidades son analizadas en profundidad por el Real Decreto 1361/1981<sup>8</sup>, puesto que la definición que se utilizaba para definir el contrato de trabajo para la formación era la dada en la Ley de 17 de julio

---

<sup>5</sup> Gaceta de Madrid. “Real Decreto Ley, de 23 de agosto de 1926. Código de Trabajo”. 1 de septiembre de 1926. Núm. 244. Pág. 1306 y 1307. <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1926/244/A01298-01311.pdf>

<sup>6</sup> BOE. “Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales”. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1976-8373>

<sup>7</sup> BOE. “Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores”. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683>

<sup>8</sup> BOE. “Real Decreto 1361/1981, de 3 de julio, sobre contratos de trabajo en prácticas y para la formación para jóvenes trabajadores”. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1981-15425>

de 1911, con pequeñas modificaciones a lo largo del tiempo, sin llegar a suponer un cambio en su significado hasta este Real Decreto.

En esta definición ya no se habla de “aprendiz” y “patrono”, o “maestro”, sino de “joven” y “empresario” donde queda de manifiesto la obligación del segundo en otorgar capacitación práctica, tecnológica y metódica al primero a través del pago de una retribución por las horas efectivamente trabajadas. En la propia definición, por tanto, ya se encuentra un hecho relevante para el contrato de formación: la retribución obligatoria por la prestación laboral. El espacio entre la edad mínima y máxima cada vez es menor como consecuencia de la prolongación de la edad escolar obligatoria, otorgando la posibilidad de concertar el contrato para la formación con jóvenes de entre dieciséis y dieciocho años, siendo la duración máxima del contrato de dos años (art. 6.1 y art. 7.1). Además, con el fin de aumentar la empleabilidad de los jóvenes a través de esta modalidad contractual, se regulan reducciones en materia de Seguridad Social en la disposición adicional 1ª.

La nueva situación económica española del momento y la necesidad de adaptarse a ella supone para los contratos de formación una modificación de su artículo 11, redactado en la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores, por la Ley 32/1984<sup>9</sup> que afecta a la edad y duración del contrato. La edad máxima para concertar un contrato para la formación pasa a ser de menos de veinte años, y no dieciocho, especificando que este límite no afectará a los trabajadores minusválidos; y la duración máxima del contrato podrá ser de hasta tres años, siendo la mínima de tres meses. Todos estos cambios se realizan en aras a frenar el paro juvenil a través del acceso progresivo de los jóvenes en el mercado laboral, permitiendo al Gobierno la posibilidad de establecer exenciones o reducciones en materia de cotización a la Seguridad Social.

Las exenciones citadas en la Ley 32/1984 no son desarrolladas hasta el Real Decreto 1992/1984<sup>10</sup>. Su artículo 11.1 regula una exención total sobre la cuota empresarial de la Seguridad Social, en materia de contingencias comunes, por cada uno de los trabajadores contratados a través de esta modalidad cuando la plantilla de la empresa esté constituida por menos de veinticinco trabajadores. Cuando la plantilla esté formada por un número

---

<sup>9</sup> BOE. “Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores”. Artículo 11. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-17436>

<sup>10</sup> BOE. “Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre, por el que se regulan los contratos en prácticas y para la formación”. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-24876>

igual o superior a este, la cuota empresarial se reducirá en el noventa por ciento por cada trabajador contratado.

A causa de este Real Decreto, la contratación en prácticas y formación comenzó a ser más empleada a lo largo de la década, consiguiendo celebrar de 27.000 contratos en formación en 1984 a 335.618 en 1989<sup>11</sup>. La contratación formativa, sin embargo, comenzó a disminuir a partir de la aparición de la Ley 22/1992<sup>12</sup> que suprimía las exenciones otorgadas por el Real Decreto 1992/1984. Con la finalidad de no utilizar esta modalidad contractual de manera fraudulenta, esta Ley permite la obtención de una subvención a aquellas empresas que transformen los contratos de formación en contratos indefinidos.

El Real Decreto-ley 18/1993<sup>13</sup>, asimismo, estipula en su artículo 3 que “se determinará el número máximo de aprendices que las empresas puedan contratar en función de su plantilla”, aspecto que disminuye la posibilidad de abusar de la contratación en formación por parte de los empleadores. Se aumenta la edad máxima del trabajador, incluyendo a los menores de veinticinco años, al igual que la duración mínima del contrato, que pasa de tres meses a seis meses; y se rescata el término de “contrato de aprendizaje”. En la disposición transitoria 3ª se establece la aplicación del Real Decreto 1992/1984, hasta el desarrollo reglamentario de este Real Decreto-ley, entrando en vigor las exenciones en materia de cotización a la Seguridad Social.

Una nueva modificación del artículo once del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto-ley 8/1997<sup>14</sup>, supone restablecer el término “contrato para la formación” que junto con el contrato en prácticas se denominan “contratos formativos”. Los cambios realizados en este artículo no son de gran envergadura, sin embargo, llama la atención la disminución de la edad máxima del trabajador para celebrar un contrato para la formación, que vuelve a ser de veinte años como estipulaba la Ley 32/1984.

---

<sup>11</sup> GARCÍA BUENDÍA, M. P.: *Contratos formativos, origen de precariedad laboral*. Proyecto Educa. 2017, pág. 13.

<sup>12</sup> BOE. “Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo”. Artículo 2.2 y Disposición derogatoria única.2. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1992-18488>

<sup>13</sup> BOE. “Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas urgentes de Fomento de la ocupación”. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1993-29068>

<sup>14</sup> BOE. “Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida”. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1997-10693>

Posteriormente, el Real Decreto 488/1998<sup>15</sup> desarrolla reglamentariamente aspectos del contrato para la formación como: las obligaciones tanto del empresario como del trabajador, la duración y prórroga de los contratos, el período de prueba o preceptos en materia de Seguridad Social. De esta norma, principalmente cabe destacar el establecimiento del número máximo de contratos para la formación que una empresa puede celebrar en función de su plantilla, que a pesar de haberse regulado con anterioridad en el Real Decreto 2317/1993<sup>16</sup>, el Real Decreto 488/1998 permite su no obligatoriedad estableciendo que la cifra será aplicable cuando no sea regulada por el convenio colectivo de aplicación. Además, se concede un mayor desarrollo sobre la formación teórica inherente al contrato, ya que en su artículo 10 se establecen los lugares posibles de impartición de la formación, el tiempo dedicado a ella o la acreditación a obtener una vez finalice el contrato.

A partir de este momento no se realizan modificaciones relevantes en los contratos para la formación hasta que se efectúan las reformas de 2010, 2011 y 2012, derivadas de la elevada tasa de paro juvenil provocada por la crisis financiera de 2008.

Las reformas del Real Decreto-ley 10/2010<sup>17</sup> y el Real Decreto-ley 10/2011<sup>18</sup> se centran en modificar lo redactado en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. El Real Decreto-ley 10/2011 recoge y une los términos dados por la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto-ley 10/2010, formando el término “contrato para la formación y el aprendizaje”, definiéndose el objeto del contrato como:

*“...la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo”.*

---

<sup>15</sup> BOE. “Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores”. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1998-8425&tn=1&p=19980409>

<sup>16</sup> BOE. “Real Decreto 2317/1993, de 9 de diciembre, por el que se desarrollan los contratos en prácticas y de aprendizaje y los contratos a tiempo parcial”. Artículo 7. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1993-31164&tn=1&p=19931231>

<sup>17</sup> BOE. “Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo”. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-9542](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-9542)

<sup>18</sup> BOE. “Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo”. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-14220>

De este objeto nace el ya conocido sistema dual de formación profesional existente en el ordenamiento laboral alemán. Este sistema se basa en otorgar una formación profesional que se ejecuta en dos lugares distintos: las escuelas de formación profesional especializadas y en la propia empresa, desarrollándose en este último más de la mitad del tiempo de aprendizaje.<sup>19</sup>

Como consecuencia del elevado nivel de desempleo juvenil, el Real Decreto-ley 10/2011 concreta la edad de los trabajadores que pueden suscribir este contrato en mayores de dieciséis y menores de veinticinco, siempre que carezcan de cualificación profesional reconocida para concertar un contrato en prácticas, y se establece la duración mínima del contrato en un año y la máxima en dos. No obstante, la disposición transitoria 2ª regula la posibilidad de suscribir contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores mayores de veinticinco y menores de treinta años, carentes de cualificación profesional, hasta el 31 de diciembre de 2013, en aras a paliar el paro juvenil.

Este Real Decreto-ley, además, pretendía hacer más atractiva la contratación a través de esta modalidad, tanto para el trabajador como para el empresario, proporcionando reducciones al empresario, como las encontradas en el artículo 2, y protección en materia de Seguridad Social para los trabajadores, proporcionándoles como novedad cobertura del Fondo de Garantía Salarial (Art.1).

En materia retributiva, lo pactado en el Real Decreto-ley 10/2011 supone un retroceso respecto al Real Decreto-ley 10/2010. El Real Decreto-ley 10/2010 estipula una retribución durante el primer año del contrato no inferior al SMI, en proporción al tiempo de trabajo efectivo, y durante el segundo año una retribución no inferior al SMI, independiente del tiempo trabajado. Con el Real Decreto-ley 10/2011 deja de producirse esta diferencia y se estipula para ambos años del contrato una retribución no inferior al SMI en proporción al tiempo trabajado efectivamente.

El Real Decreto-ley 3/2012<sup>20</sup> realiza una serie de modificaciones en el contrato respecto a la norma anterior, encontradas principalmente en el artículo 2.2 del mismo. La duración del contrato se vuelve a modificar llevando a cabo un aumento de este en su duración máxima, que pasa a ser de tres años. Un aspecto de la duración del contrato que genera

---

<sup>19</sup> GUTIÉRREZ PÉREZ, M.: «El contrato para la formación y el aprendizaje tras las reformas de 2011 y 2012». *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 4, pág. 2.

<sup>20</sup> BOE. “Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-2076>

controversia es la posibilidad de variar la duración del mismo “en función de necesidades organizativas o productivas de la empresa”, dejando al margen las necesidades de los trabajadores que en la anterior norma se recogía en el artículo 1 (“...podrá prorrogarse por doce meses más, en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador[...]o en función de las necesidades organizativas o productivas de la empresa...”<sup>21</sup>), para únicamente valorar las empresariales.

Otro aspecto a destacar es el desarrollo de la posibilidad que se genera en el Real Decreto-ley 3/2012 de realizar la formación del trabajador, bien en centros formativos, reconocidos por el Sistema Nacional de Empleo, o bien por la propia empresa, siempre que disponga de las instalaciones y demás aspectos necesarios para ello. De esta manera, al realizarse la formación en la empresa es difícil controlar si realmente se está dando una verdadera formación al trabajador o, básicamente, se está llevando a cabo una contratación de carácter ordinario con el nombre y uso de un contrato para la formación y el aprendizaje, con el propósito de obtener los beneficios que genera suscribir estos contratos.<sup>22</sup>

Haciendo referencia a la disposición transitoria 2ª del Real Decreto-ley 10/2011, que permitía el acceso al contrato para la formación y el aprendizaje a trabajadores menores de treinta años hasta el 31 de diciembre de 2013, con el fin de disminuir el desempleo juvenil el Real Decreto-ley 3/2012 decide en su disposición transitoria 9ª mantener dicho beneficio hasta que la tasa de desempleo en España se encuentre por debajo del 15 por ciento. Se flexibilizan, además, los requisitos necesarios para acceder a las reducciones de cuotas a la Seguridad Social y a las condiciones para acceder a las bonificaciones otorgadas por la conversión de los contratos para la formación y el aprendizaje en indefinidos.

---

<sup>21</sup> BOE. “*Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo*”. Artículo 1. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-14220>

<sup>22</sup> GUTIÉRREZ PÉREZ, M.: «El contrato para la formación y el aprendizaje tras las reformas de 2011 y 2012». *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 4, pág. 8.

Con fuente en el Real Decreto-ley 3/2012, la Ley 3/2012<sup>23</sup> introduce ciertas modificaciones, como la inaplicación del límite máximo de edad en los colectivos en situación de exclusión social, o la posibilidad de prorrogar hasta dos veces la duración del contrato cuando este se haya suscrito por tiempo inferior a la duración máxima y las partes así lo acuerden.

Un aspecto que no se había tratado con anterioridad al Real Decreto-ley 3/2012, estipulado posteriormente en la Ley 3/2012, es la posibilidad de ser contratado de nuevo bajo la modalidad del contrato para la formación y el aprendizaje por la misma empresa o distinta, siempre que la formación sea para una cualificación profesional diferente. Por consiguiente, la oportunidad de encadenamiento no favorece a la conversión de estos contratos en indefinidos.

A pesar de estas alteraciones que ponen en duda el buen uso del contrato, normas posteriores como el desarrollo del contrato para la formación y el aprendizaje conjuntamente con la formación profesional dual a través del Real Decreto 1529/2012<sup>24</sup>, como las subvenciones y bonificaciones para las empresas o centros formativos que impartan la formación, reguladas por la Orden ESS/2518/2013<sup>25</sup>, o la obligación de realizar formación acreditable por la falta de prorrogación de la disposición transitoria 2ª del Real Decreto 1529/2012, pretenden hacer de este contrato una buena herramienta para disminuir el paro juvenil.

---

<sup>23</sup> BOE. “Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>

<sup>24</sup> BOE. “Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual”. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-13846>

<sup>25</sup> BOE. “Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual”. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-317>

## **2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.**

El contrato para la formación y el aprendizaje no encuentra una definición regulada en el Ordenamiento Jurídico español, sin embargo, se puede definir como aquel contrato de trabajo realizado entre empresario y trabajador donde éste último recibe formación profesional relacionada con la prestación laboral ejecutada en la empresa, derivando posteriormente en la obtención del título o certificado oficial relacionado con la formación impartida.

El empresario, por tanto, debe proporcionar de manera obligatoria una actividad laboral que esté relacionada con el perfil profesional de la formación que se pretende alcanzar y, además, garantizar la posibilidad de asistir a los programas formativos necesarios para complementar la prestación laboral en la empresa. De esta manera, podrá entenderse que se está suscribiendo dicha modalidad contractual.<sup>26</sup>

Es competencia de los Servicios Públicos de Empleo, junto con las Administraciones educativas, informar tanto a las empresas como a los trabajadores de las posibilidades que abarca este modelo de contratación, así como orientar a las empresas para que los puestos de trabajo ofertados sean compatibles con los centros formativos disponibles para impartir la formación inherente al contrato (Art.22.2 del Real Decreto 1529/2012).

### **2.1.Objeto del contrato.**

El Estatuto de los Trabajadores<sup>27</sup> regula en el apartado dos de su artículo 11 el contrato para la formación y el aprendizaje, entendiendo como objeto del contrato:

*“El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo”.*

---

<sup>26</sup> BOE. “Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual”. Artículo 16.2. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-13846>

<sup>27</sup> BOE. “Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

En su objeto se advierte de los dos aspectos necesarios para que se dé un contrato para la formación y el aprendizaje: actividad laboral retribuida y actividad formativa. En cuanto a la actividad formativa, se especifica que debe de tratarse de una formación recibida, bien por el Sistema de Formación Profesional para el Empleo, o bien por el sistema educativo.

El Sistema de Formación Profesional para el Empleo busca atender las necesidades de las empresas y del mercado de trabajo, proporcionando tanto a los trabajadores desempleados como ocupados, las competencias, conocimientos y prácticas adecuadas para ello, promoviendo, asimismo, la formación a lo largo de la vida para el mantenimiento del empleo o la inserción laboral.<sup>28</sup>

En este sistema se hace uso del Catálogo de Especialidades Formativas, regulado por la Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, que se trata de un instrumento que incluye las ofertas de formación, formal y no formal, que el Sistema de Formación Profesional para el Empleo desarrolla.<sup>29</sup>

Además de este sistema, la actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje se puede recibir a través del sistema educativo español, el cual oferta ciclos de formación profesional básica, grado medio y grado superior, para cada una de las familias profesionales.<sup>30</sup>

## **2.2. Requisitos para los trabajadores.**

El contrato para la formación y el aprendizaje se puede celebrar con personas mayores de dieciséis años y menores de veinticinco, siempre que carezcan de la cualificación profesional suficiente para suscribir un contrato de trabajo en prácticas (artículo 11.2.a) ET), es decir, un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, incluidos los títulos equivalentes a los mismos, según lo estipulado en las leyes del sistema educativo español vigente y en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

---

<sup>28</sup> BOE. “Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral”. Artículo 2. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-9734>

<sup>29</sup>Servicio Público de Empleo Estatal. “Catálogo de especialidades formativas”. <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/catalogo-especialidades-formativas.html>

<sup>30</sup>Ministerio de Educación y Formación Profesional. “La Formación Profesional actual en el sistema educativo”. <https://www.todofp.es/sobre-fp/informacion-general/sistema-educativo-fp/fp-actual.html>

No se tendrá en consideración la edad máxima fijada para suscribir un contrato para la formación y el aprendizaje cuando se esté celebrando con personas con discapacidad o colectivos en situación de exclusión social.

Se entiende como personas con discapacidad, según lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, a aquellas “que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”.

Esta definición es redactada con cierta ambigüedad, pues no concreta el grado a partir del cual se entiende que una deficiencia es posiblemente permanente. Por ello, en el apartado dos de este mismo artículo se especifica que se entiende persona con discapacidad aquella que tenga reconocida un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

La inaplicación del límite máximo de edad se efectúa, además, sobre los colectivos en situación de exclusión social, que fueron incluidos por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Estos colectivos hacen referencia a aquellas personas, desempleadas, inscritas en los Servicios Públicos de Empleo y con especiales dificultades para su integración en el mercado de trabajo. Algunos de estos colectivos lo forman: los perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier prestación de naturaleza similar o igual, como los miembros de la unidad de convivencia del beneficiario; y las personas que no pueden acceder a estas prestaciones por falta de cumplimiento de período exigido de residencia o empadronamiento, o por agotamiento del período máximo de percepción legalmente establecido.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> BOE. “Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción”. Artículo 2. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-21492>

### **2.3. Formalización del contrato.**

Para formalizar un contrato para la formación y el aprendizaje no solamente basta con celebrar el mismo, sino que es necesario llevar a cabo un acuerdo para la actividad formativa. Con anterioridad al acuerdo se debe comprobar la existencia de una actividad formativa que suponga la obtención de una cualificación profesional relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar. Posteriormente, el acuerdo se formalizará entre la empresa, el trabajador y el centro u órgano encargado de impartir la formación profesional relacionada con la actividad laboral. Solamente suscribirán el acuerdo la empresa y el trabajador cuando sea la propia empresa la responsable de impartir la formación.

Independientemente de qué entidad realice la actividad formativa, la representación legal de los trabajadores debe ser informada sobre los acuerdos que la empresa suscriba, indicando: persona contratada para la formación, el puesto de trabajo a ocupar y el contenido de la actividad formativa (Art. 21.2 del Real Decreto 1529/2012).

Con anterioridad a la formalización del contrato, el artículo 15 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, estipula que la empresa podrá recabar del Servicio Público de Empleo competente una certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha sido contratado bajo la misma modalidad previamente en otras empresas, o en la misma, y la actividad laboral u ocupacional objeto de la cualificación profesional.

Esta comprobación se realiza en base a lo regulado en el artículo 11.2.c) del ET, por la imposibilidad de contratar nuevamente a un trabajador a través del contrato para la formación y el aprendizaje cuando la cualificación profesional sea la misma que la del objeto de anterior contrato, o bien cuando el puesto de trabajo a ocupar en la misma empresa haya sido desempeñado por el trabajador con anterioridad por un tiempo superior a doce meses.

El SEPE tiene diez días desde la fecha de solicitud para emitir esta certificación, si no es cursada se exime de responsabilidad al empresario en caso de que se esté incumpliendo los requisitos de duración regulados en el artículo 11.2.c) del ET, siempre que se pueda acreditar que la empresa no tenía conocimiento, por el trabajador u otras personas ajenas, de que la celebración del contrato podía derivar en dicho incumplimiento.

Tanto los contratos para la formación como sus anexos, acuerdo para la actividad formativa, y las prórrogas del mismo, si se efectuasen, deben formalizarse por escrito a través de los modelos oficiales establecidos por el SEPE.<sup>32</sup>

Al momento de formalizar el contrato para la formación y el aprendizaje, si no se han realizado las exigencias que se derivan de dicha formalización por escrito, se presumirá que estos contratos son celebrados por tiempo indefinido y a jornada completa. Misma situación se acontece cuando los trabajadores contratados no han sido dados de alta, transcurrido un período equivalente al período de prueba, o estos contratos han sido celebrados en fraude de ley.

#### **2.4. Período de prueba y duración del contrato.**

En este modelo de contratación se puede realizar un período de prueba estipulado por el artículo 10 del Real Decreto 1529/2012 y regido por lo establecido con carácter general por el artículo 14 del ET. En este último artículo se dictamina que el período de prueba se concertará por escrito con los límites de duración estipulados en los convenios colectivos. En caso de ausencia de pacto por convenio colectivo, se establece una duración que no puede ser superior a seis meses, en caso de ser técnicos titulados, y de dos meses para los demás trabajadores, siendo como máximo de tres meses para estos últimos en empresas de menos de veinticinco trabajadores.

Durante el período de prueba, el trabajador goza de los mismos derechos y obligaciones inherentes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera parte de la plantilla. Además, tanto el empresario como el trabajador están obligados a realizar las tareas o experiencias necesarias para alcanzar el objetivo de la prueba. Una vez haya transcurrido el período de prueba sin desistimiento de ninguna de las partes, el contrato produce plenos efectos.

Con carácter general, la duración del contrato para la formación y el aprendizaje no puede ser inferior a un año ni superior a tres años. Sin embargo, si en la empresa se dan necesidades organizativas o productivas, por convenio colectivo podrá establecerse una duración distinta sin que la misma sea inferior a seis meses ni superior a tres años (artículo 11.2.b) ET).

---

<sup>32</sup> BOE. “*Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual*”. Artículo 7. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-13846>

Cuando el contrato para la formación y el aprendizaje es suscrito con un trabajador que tiene reconocida la condición de persona con discapacidad, a voluntad de lo establecido en la disposición adicional 2º del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, previo informe favorable del Servicio Público de Empleo competente de tal situación, la duración del contrato podrá ampliarse, sin exceder de un límite máximo de cuatro años.

En caso de suscribir el contrato por tiempo inferior al límite máximo general, tres años, cabe la posibilidad de realizar hasta dos prórrogas, sin que pueda ser ninguna de ellas inferior a seis meses, mediando previamente acuerdo entre las partes del contrato. El hecho de que se celebren prórrogas no exonera del cumplimiento del límite máximo del contrato, pues este límite encuadra tanto la duración del contrato como las prórrogas que se realicen.

Si al término de la duración inicial del contrato el trabajador siguiera prestando servicios, por falta de denuncia, el contrato se entenderá prorrogado tácitamente como contrato ordinario por tiempo indefinido (Art. 12 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre).

Cabe destacar que las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgos durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato. En el caso de que se dé alguna de estas situaciones en el período de prueba es necesario que exista acuerdo entre las partes para la interrupción del mismo.<sup>33</sup>

## **2.5. Jornada y tiempo efectivo de trabajo.**

El contrato para la formación y el aprendizaje no puede celebrarse por tiempo parcial, ya que el artículo 12.2 del ET exceptúa de esta posibilidad a los contratos para la formación y el aprendizaje.

Estos contratos formativos deberán celebrarse a tiempo completo, compatibilizando el tiempo de trabajo efectivo con el tiempo dedicado a las actividades formativas. Para ello, el artículo 11.2.f) del ET establece que el tiempo de trabajo efectivo no puede ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, y al 85 por ciento, durante los dos años restantes

---

<sup>33</sup> BOE. “*Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*”. Artículo 11.2.b) párrafo tercero y Artículo 14.3 párrafo segundo. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

del contrato, de la jornada máxima estipulada por convenio colectivo, o en su defecto, de la jornada máxima legal.

Cuando el trabajador contratado sea una persona con discapacidad, se puede destinar hasta un 25 por ciento del tiempo de trabajo efectivo a la realización de procedimientos de rehabilitación, habilitación o de ajuste personal y social.<sup>34</sup>

Cuando la jornada diaria esté compuesta tanto de tiempo de trabajo efectivo como tiempo dedicado a la actividad formativa, los desplazamientos necesarios para poder asistir al centro de formación donde se imparte la actividad formativa se computarán como tiempo de trabajo efectivo no retribuido.

Los trabajadores contratados a través de esta modalidad no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos previstos en el artículo 35.3 del ET, que se basan principalmente en prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios. Asimismo, no es posible realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

## 2.6. Salario.

La prestación laboral que se realiza en el contrato para la formación y el aprendizaje es retribuida con la cantidad fijada por convenio colectivo en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Sin embargo, en ningún caso la retribución salarial podrá ser inferior al SMI correspondiente al tiempo de trabajo efectivo.<sup>35</sup>

El SMI para 2021 es de 950€ al mes, debido a que en la disposición adicional 6ª del Real Decreto-ley 38/2020, de 29 de diciembre, se establece la prórroga de la vigencia del Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2020, dando lugar a un incremento del 5,5% respecto al del año 2019, que se hallaba en 900€ al mes.

---

<sup>34</sup> BOE. “Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual”. Disposición adicional 2ª.1.c).

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-13846>

<sup>35</sup> BOE. “Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”. Artículo 11.2.g). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

## **2.7. Formación del contrato.**

El contrato para la formación y el aprendizaje está basado en dos pilares fundamentales: actividad formativa y actividad laboral retribuida. Una buena interacción entre ambas permite que el trabajador que celebra este contrato obtenga a lo largo del mismo los conocimientos formativos necesarios, tanto prácticos como teóricos, para obtener la cualificación profesional correspondiente a la formación otorgada y un aumento de su empleabilidad.

### **2.7.1. Formación profesional dual.**

El Real Decreto 1529/2012, que desarrolla reglamentariamente el contrato para la formación y el aprendizaje, además, desarrolla la formación profesional dual de los mismos. La formación profesional dual fue mencionada por primera vez en la redacción del Real Decreto-ley 10/2011 por el cual se modificó el objeto del contrato, estableciendo la definición vigente en la actualidad, y el cual, al mismo tiempo, es objeto de la formación profesional dual.

La función que realiza la formación profesional dual en un contrato para la formación y el aprendizaje se basa en combinar los procesos de enseñanza y aprendizaje, que se realizan tanto en la empresa como en los centros de formación, para que exista un mayor acercamiento entre la formación teórica y práctica.

### **2.7.2. Actividad formativa.**

En el artículo 11.2 del ET únicamente se menciona la necesidad de que la actividad laboral desempeñada por el trabajador esté relacionada con la actividad formativa inherente al contrato, estipulando que esta será desarrollada reglamentariamente.

Su desarrollo, por tanto, se efectúa en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, y más concretamente en el artículo 16 del mismo. En primer lugar, se establece que la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior, certificado de profesionalidad o certificación académica, o acreditación parcial acumulable.

Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria, no incluidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, cuando esta se lleve a cabo con el fin de cubrir las necesidades del trabajador o de la empresa. Al tratarse de actividad complementaria, el tiempo dedicado a esta formación no se entenderá como trabajo efectivo y hace necesaria la autorización del Servicio Público de Empleo competente, que cuenta con un mes plazo para resolver. Si no se resuelve en dicho plazo la solicitud se entenderá estimada por silencio administrativo.

La formación inherente al contrato puede recibirse a través de un centro formativo de la red, determinados por la disposición adicional 5ª de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación.

En dicha disposición se permite a las Administraciones Públicas consolidar una red de centros formativos en aras a armonizar la oferta y avanzar en la calidad de la misma. La red está constituida por:

- a) Los centros integrados públicos y privados concertados de formación profesional.
- b) Los centros públicos y privados concertados del sistema educativo que ofertan formación profesional.
- c) Los Centros de Referencia Nacional.
- d) Los centros públicos del Sistema Nacional de Empleo.
- e) Los centros privados del Sistema Nacional de Empleo que ofertan formación profesional para el empleo.

Serán las Administraciones educativas y laborales las encargadas de establecer los procedimientos a seguir para que los centros autorizados puedan impartir tanto formación profesional del sistema educativo como formación profesional para el empleo.

En los centros en los cuales se impartan formación a través de la celebración de un contrato para la formación y el aprendizaje con personas con discapacidad, deberán contar con todas aquellas medidas necesarias para su acceso, circulación y comunicación.<sup>36</sup>

Sin embargo, la impartición de la formación teórica no es estrictamente obligatoria que se efectúe en un centro formativo, sino que puede existir la posibilidad de que la formación sea impartida, en su totalidad, por la propia empresa, sin perjuicio de la

---

<sup>36</sup> BOE. “Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual”. Disposición adicional 2ª.1.f). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-13846>

realización de períodos de formación complementaria en los centros de formación. Para que la empresa tenga este derecho es necesario que cuente con las instalaciones adecuadas y personal con la formación técnica y didáctica oportuna, para poder llevar a cabo la acreditación de la competencia o cualificación profesional. Por tanto, será necesario que la empresa esté autorizada para ofertar ciclos formativos, o acreditada como centro para impartir formación.<sup>37</sup>

Las modalidades de impartición de la actividad formativa dependen del sistema de formación a través del cual se realice la formación. La formación impartida a través del sistema de Formación Profesional para el Empleo se puede efectuar presencialmente, a través de tele-formación o mixta. En el caso del sistema educativo español se realizará en régimen presencial o a distancia.

### **2.7.3. Duración de la actividad formativa.**

La duración de la actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje será la necesaria para obtener la correspondiente cualificación profesional inherente al contrato y especificada en el acuerdo de actividad formativa, que se debe de realizar junto a la formalización del contrato.

No se estipula un límite máximo o mínimo para su duración pero se establece que debe de respetarse la duración de la formación establecida para cada uno de los módulos profesionales o formativos. El art. 19.2 del Real Decreto 529/2012, sin embargo, determina que la formación se desarrollará durante la vigencia del contrato, por lo que la duración de la actividad formativa no puede ser superior a tres años, o a cuatro años, si se trata de personas con discapacidad.

---

<sup>37</sup> BOE. “Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual”. Artículo 18.4. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-13846>

#### **2.7.4. Acreditación de la formación obtenida.**

El artículo 11.2.e) del ET, desarrollado reglamentariamente por el artículo 23 del Real Decreto 1529/2012, dictamina que 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, más concretamente, por lo establecido en su artículo 8. Por el contrario, la formación complementaria que sea impartida por la empresa se podrá reconocer de acuerdo con el procedimiento establecido en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral.

Para llevar a cabo la acreditación de la cualificación profesional, los Servicios Públicos de Empleo desarrollarán los procesos de evaluación necesarios para realizar el seguimiento de la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, y asegurar la consecución de los conocimientos formativos necesarios.<sup>38</sup>

El propio trabajador podrá solicitar la expedición del certificado de profesionalidad, título de formación profesional o acreditación parcial acumulable obtenida a través del contrato a la Administración Pública competente para ello.

#### **2.8. Extinción del contrato.**

La extinción de los contratos para la formación y el aprendizaje se puede realizar por cualquiera de las causas recogidas en el artículo 49 del ET, en base a lo redactado en el artículo 13 del Real Decreto 1529/2012.

Cuando la causa de la extinción sea por finalización del tiempo convenio, este contrato formativo precisa de una denuncia previa a la extinción del contrato, notificando en ella la terminación del mismo. La notificación se deberá realizar con una antelación de quince días cuando la duración del contrato celebrado sea por tiempo superior a un año. El incumplimiento del plazo obligatorio de antelación solamente dará lugar a una indemnización a favor del trabajador equivalente al salario correspondiente a los días que dicho plazo no se haya cumplido, sin suponer la conversión del contrato en indefinido.

---

<sup>38</sup> BOE. “Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual”. Artículo 25. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-13846>

Si no es efectuada la denuncia, y el contrato se ha celebrado por tiempo inferior a la duración máxima legal del contrato, se entenderá prorrogado automáticamente hasta que medie denuncia, con la condición de que el trabajador siga prestando servicios en la empresa. Al alcanzar la duración máxima legal estipulada para el contrato, tres años, la denuncia sigue sin mediar, el contrato se prorrogará tácitamente por tiempo indefinido.

Si al término de este contrato el trabajador continua en la empresa a través de la celebración de otra modalidad contractual no se podrá concertar un nuevo período de prueba, computando la duración del contrato para la formación y el aprendizaje a efectos de antigüedad en la empresa.

## **2.9. Cambios en el contrato derivados de la pandemia por la COVID-19.**

El 31 de diciembre de 2019 la Organización Mundial de la Salud fue notificada de la existencia de un nuevo virus, conocido posteriormente como la COVID-19, que en sus orígenes se reportó como casos de neumonía grave. Con el tiempo se comprobó que se trataba de una enfermedad que se expandía rápidamente y el 11 de marzo de 2020 la OMS declaró la COVID-19 una pandemia global, por lo que alentó a los países que tomaran las medidas que fueran prudentes para hacer frente a esta nueva enfermedad.<sup>39</sup>

La COVID-19 se trata de una enfermedad causada por el virus del síndrome respiratorio severo tipo 2, más conocido como SAR-CoV-2<sup>40</sup>, que ha supuesto en España una crisis sanitaria de gran magnitud debido a la situación de emergencia de salud pública. Ante la incidencia de la COVID-19 en España, se dictó el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para gestionar la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

En el artículo 9 de este Real Decreto se efectúan medidas de contención en el ámbito educativo y de la formación, provocando que la actividad formativa inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje se suspendiera temporalmente, manteniendo las modalidades a distancia y online, siempre que fuera posible. Estas medidas supusieron

---

<sup>39</sup> DÍAZ CASTRILLÓN, F. J. y TORO MONTOYA, A. I.: «SARS-CoV-2/COVID-9: El virus, la enfermedad y la pandemia». *Medicina y Laboratorio*. Vol. 24, núm. 3 (2020), pág. 184.

<sup>40</sup> DÍAZ CASTRILLÓN, F. J. y TORO MONTOYA, A. I.: «SARS-CoV-2/COVID-9: El virus, la enfermedad y la pandemia». *Medicina y Laboratorio*. Vol. 24, núm. 3 (2020), pág. 184.

un enorme impacto en los sistemas de formación, ya que el estado de alarma no permitía continuar con la formación presencial.

Por ello, se establecieron en la resolución de 15 de abril de 2020<sup>41</sup> medidas extraordinarias para hacer frente al impacto de la COVID-19 en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. Estas medidas se basan en impartir la parte presencial de la actividad formativa inherente al contrato, en su totalidad, a través de la aula virtual, considerándose la formación dada en la aula virtual como formación presencial. El artículo 3 de esta resolución establece también lo que se entendería como aula virtual:

*“Entorno de aprendizaje donde el tutor-formador y alumnado interactúan, de forma concurrente y en tiempo real, a través de un sistema de comunicación telemático de carácter síncrono que permita llevar a cabo un proceso de intercambio de conocimientos a fin de posibilitar un aprendizaje de las personas que participan en el aula”.*

El 28 de abril de 2020 el Consejo de Ministros adoptó un Plan para la transición a una nueva normalidad basado en un proceso de cuatro fases que, dependiendo de la fase, se realizarían medidas, más o menos restrictivas, para la recuperación de la actividad económica y laboral.

En el caso de los contratos formativos, la Resolución de 1 de junio de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal, lleva a cabo una serie de medidas para la recuperación de la actividad formativa presencial en la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, en el marco de la implementación del Plan para la transición hacia una nueva normalidad.

Esta resolución otorga la posibilidad a las empresas, que de forma parcial o total, retomen su actividad laboral e impartan formación presencial por sí mismas, o a través de entidades externas que lleven a cabo la actividad formativa en sus propias instalaciones, siempre que la formación sea necesaria para la continuidad de sus procesos productivos (Art.2).

---

<sup>41</sup> BOE. “Resolución de 15 de abril de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establecen, en su ámbito de gestión, medidas extraordinarias para hacer frente al impacto del COVID-19 en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral”.  
<https://www.boe.es/boe/dias/2020/04/17/pdfs/BOE-A-2020-4506.pdf>

En el caso de los centros de formación, públicos o privados, que impartan formación profesional para el empleo, podrán impartir de manera presencial la formación cuando el territorio donde desarrolle su actividad se encuentre en la fase 2 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad. Ahora bien, para la formación dual del sistema laboral a través de los contratos para la formación y el aprendizaje será necesaria la previa autorización o adecuación por el Servicio Público competente de la actividad formativa inherente al contrato, según lo estipulado en el artículo 3.4 de esta Resolución.

Posteriormente a junio de 2020 se han celebrado resoluciones para hacer frente al impacto de la COVID-19 en España y entre ellas cabe destacar la Resolución de 18 de diciembre de 2020<sup>42</sup>, sobre la formación profesional, que recoge como novedad la posibilidad de realizar la actividad formativa a través de un sistema de impartición bimodal que permite impartir la formación presencial en la aula a una parte de los asistentes mientras que otros asisten simultáneamente a través de la aula virtual (Art.2.2).

El modelo de impartición que destaca, por tanto, a lo largo de la situación de pandemia provocada por la COVID-19 es el modelo de tele-formación a través de la aula virtual. Sin embargo, el modelo no será de aplicación para aquellos contenidos del certificado de profesionalidad que requieran la utilización de espacios, instalaciones y/o equipamiento para la adquisición de destreza prácticas (Art.2.4).

---

<sup>42</sup> BOE. “Resolución de 18 de diciembre de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establecen, en su ámbito de gestión, medidas extraordinarias para hacer frente al impacto del COVID-19, para la iniciativa de formación programada por las empresa”.  
[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-17005](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-17005)

### **3. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE A NIVEL NACIONAL.**

#### **3.1. Incentivos generales a la contratación.**

Como hemos analizado y comentado con anterioridad, el contrato para la formación y el aprendizaje supone grandes ventajas para aquellos individuos que lo celebren, sobre todo cuando carecen de estudios o sus niveles de cualificación son bajos, ya que brinda la oportunidad de obtener una formación relacionada con el puesto de trabajo que se desempeña y fomentar su incorporación en el mercado laboral.

No solamente los jóvenes son los beneficiarios de estos contratos sino que para las empresas, como veremos en profundidad, la celebración de esta modalidad contractual supone una serie de reducciones y bonificaciones en sus cuotas empresariales que impulsa la celebración de este tipo de contratos formativos, suponiendo beneficios para ambas partes del contrato.

La reforma de 2012 se basó en introducir una serie de cambios debido a la situación juvenil provocada por la crisis económica de 2008, que colocaba a los jóvenes como el grupo más afectado por el desempleo. La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se presenta como una oportunidad para reforzar las debilidades que el modelo laboral español estaba presentando desde 2008, pretendiendo generar nuevos puestos de trabajo y estabilidad en el empleo. En materia formativa, esta norma pretende obtener un desarrollo pleno de las capacidades profesionales del trabajador, y con respecto al contrato para la formación y el aprendizaje, potenciar el empleo juvenil.<sup>43</sup>

Como hemos adelantado anteriormente, ambas partes del contrato son beneficiarias de los incentivos a la contratación para la formación y el aprendizaje. Centrándonos en los beneficios que esta contratación alberga para la empresa, el artículo tres de la Ley 3/2012 establece que aquellas empresas que cuentan con una plantilla de trabajadores inferior a 250 personas tienen derecho a una reducción del 100 por cien de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional pertenecientes a estos contratos. El porcentaje de

---

<sup>43</sup> BOE. “Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>

reducción será del 75 por cien en el supuesto que la plantilla de la empresa sea superior o igual a 250 personas.

Para poder aplicarse dicha reducción empresarial será necesario que los trabajadores con los que se celebran los contratos para la formación sean desempleados y estén inscritos en la Oficina de Empleo. La reducción, indistintamente del porcentaje adjudicado, será de aplicación durante toda la vigencia del contrato, incluyendo las prórrogas, en el caso de que sean celebradas.

En un intento de fomentar la contratación indefinida entre los más jóvenes, y que estos contratos permitan su desarrollo profesional, el apartado dos de este mismo artículo, modificado por la disposición final 4ª de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, establece una reducción en la cuota empresarial para todos aquellos contratos que, una vez finalizada su duración inicial, o las prórrogas, sean transformados en contratos indefinidos. Esta reducción será de 1.500 euros anuales durante tres años, cuando la transformación del contrato se realice con un trabajador que sea hombre, y de 1.800 euros anuales cuando se realice con una mujer.

Las ventajas de la celebración de estos contratos también se brindan a los trabajadores, manifestadas a través de una reducción del 100 por cien en sus cuotas a la Seguridad Social<sup>44</sup>, como su derecho a una acción protectora de todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo, y con derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial<sup>45</sup>.

Para que no haya un uso indebido de estas medidas, tanto la ITSS, como la TGSS y el SEPE controlarán y revisarán el empleo de estas bonificaciones y reducciones por parte de los empresarios, a pesar de su aplicación automática en los documentos de cotización. Con el fin de realizar su cometido, estos órganos cooperarán entre sí facilitándose la información necesaria. Por ello, la TGSS facilitará el número de trabajadores mensuales

---

<sup>44</sup> BOE. “Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”. Artículo 3.1 apartado segundo. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>

<sup>45</sup> BOE. “Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”. Artículo 11.2.h). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

que generan el derecho a las bonificaciones al SEPE, y este a su vez facilitará a la ITSS el número de contratos objeto de bonificación que le han sido comunicados.<sup>46</sup>

Cabe mencionar que aquellas reducciones que se realicen por la celebración de estos contratos formativos como su transformación posteriormente en indefinidos serán financiadas con cargo a la TGSS.

### **3.2. Incentivos a la contratación de los colectivos excluidos de aplicación del límite de edad.**

Los contratos para la formación y el aprendizaje están destinados a jóvenes menores de 25 años, sin embargo, según lo estipulado en el artículo 11.2 del ET existen ciertos colectivos a los que no les es de aplicación dicho límite de edad: personas con discapacidad y colectivos en situación de exclusión social recogidos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

Una de las razones para que no se aplique el límite de edad fijada por la norma para la contratación en formación y aprendizaje se basa en la situación de vulnerabilidad en la que se hallan frente a los demás trabajadores. Analizando la tasa de empleo de 2019 recogida por el INE, independientemente de la edad, las personas que no presentan ningún tipo de discapacidad experimentan una tasa de empleo del 66,9% frente al 25,9% que manifiestan las personas con algún tipo de discapacidad<sup>47</sup>. Ante dicha situación, los poderes públicos han establecido para los contratos para formación y el aprendizaje que se celebren con este colectivo una serie de bonificaciones y reducciones complementarias.

Uno de los incentivos a la contratación que no diferencia entre el colectivo al que se le aplica es la reducción regulada en el artículo 3.1 de la Ley 3/2012. Existe derecho a una reducción del 100 por cien de las cuotas empresariales a la Seguridad Social cuando la empresa esté constituida por una plantilla inferior a 250 trabajadores, siendo del 75 por cien en caso de que la plantilla sea igual o superior a 250 trabajadores. Para poder ejercer su aplicación es necesario que los contratos se celebren con discapacitados, de cualquier edad, y que estén inscritos como demandantes de empleo.

---

<sup>46</sup> BOE. “Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”. Disposición adicional 1ª. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>

<sup>47</sup> Fuente: INE. “El empleo de las personas con discapacidad. Tasa de actividad, empleo y paro por sexo”. Datos 2019. <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=29814>

Si no se optara a la aplicación de esta reducción porque la persona con la que se celebra el contrato no está inscrita como demandante de empleo, o por alguna razón distinta, al celebrarse con personas con discapacidad, la disposición adicional 20ª del ET permite la posibilidad de aplicar una reducción del 50 por cien en las cuotas empresariales de la Seguridad Social estipuladas para esta modalidad contractual.

Otro de los incentivos que se aplica a la celebración de estos contratos con personas discapacitadas es la encontrada en el artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, basada en una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social, durante toda la vigencia del contrato, de 375€ mensuales cuando el contrato formativo sea convertido en indefinido. Esta bonificación será de 425 euros mensuales cuando los trabajadores se encuentren en alguno de estos casos<sup>48</sup>:

- A. Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por cien.
- B. Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior a 65 por cien.

Estas bonificaciones son de aplicación cuando el trabajador tiene menos de 45 años y es hombre, incrementando las bonificaciones en 70,83 euros mensuales cuando se contrate con mujeres menores de 45 años. Si en el momento de la contratación su edad es igual o superior a 45 años, esta bonificación será para ambos sexos la que resulte de incrementar 100 euros mensuales a las aplicables a los hombres menores de 45 años. Para esclarecer las cantidades, se adjunta el siguiente cuadro resumen.

Tabla 1. Bonificación del art. 2 de la Ley 43/2006 sobre conversión del contrato para la formación en indefinido.

	Parálisis cerebral, Enfermedad Mental personas con discapacidad intelectual, física o sensorial ≥ 65%			Resto de personas con discapacidad		
	♂ menor de 45 años	♀ menor de 45 años	♀ y ♂ mayor o igual de 45 años	♂ menor de 45 años	♀ menor de 45 años	♀ y ♂ mayor o igual de 45 años
<b>Bonif. €/MES</b>	425	495,83	525	375	445,83	475
<b>Bonif. €/AÑO</b>	5.100	5.950	6.300	4.500	5.350	5.700

Fuente: Artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

<sup>48</sup> BOE. “Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento del empleo”. Artículo 2.2 apartado 2, letras a) y b). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-22949>

La Ley 43/2006 también ampara, entre otros colectivos, al formado por las personas en situación de exclusión social que se encuentran desempleadas e inscritas en la Oficina de Empleo. En su artículo 2.5 establece la posibilidad de otorgar distintas bonificaciones a la cuota de la Seguridad Social cuando se contrata con este colectivo, siendo la aplicable a los contratos para la formación y el aprendizaje la de 500 euros anuales debido al carácter temporal del contrato. Esta bonificación se encontrará en vigor durante toda la duración del contrato.

Si el contrato para la formación a su finalización es convertido en indefinido la bonificación a la cuota empresarial pasará a ser de 600 euros anuales con una vigencia de cuatro años<sup>49</sup>.

Como se realiza con carácter general, serán efectuadas las pertinentes medidas de control y revisión sobre las reducciones y bonificaciones aplicables a las contrataciones por la ITSS, TGSS y el SEPE (disposición adicional 3ª de la Ley 43/2006).

### **3.3. Incentivos a la financiación de la actividad formativa.**

Uno de los elementos característicos que constituye el contrato para la formación y el aprendizaje es la actividad formativa inherente al mismo, que puede ser impartida por centros de formación profesional, centros del sistema educativo o por la propia empresa. Independientemente de la entidad encargada de la impartición, esta formación es objeto de financiación pública, con cargo al SEPE, a través de bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social recogidas en la Orden ESS/2518/2013<sup>50</sup>.

En el artículo diez de esta Orden se permite financiar el coste de la formación inherente al contrato mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social cuando se cumplan los siguientes requisitos, recogidos en este mismo artículo:

---

<sup>49</sup> BOE. “Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento del empleo”. Artículo 2.6. en relación con el apartado 5 de este mismo artículo. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-22949>

<sup>50</sup> BOE. “Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y se establecen las bases de la formación profesional dual”. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-317>

- 1) Suscripción del acuerdo para la actividad formativa e información de este a los representantes legales de los trabajadores.
- 2) Autorización de inicio de actividad formativa.
- 3) Asignación al trabajador de un puesto de trabajo relacionado con la actividad formativa y compatible con el tiempo estipulado para la actividad.
- 4) Designación de una persona con la suficiente cualificación para realizar las tutorías en el ámbito de la empresa.
- 5) Estar en posesión de los justificantes del coste y pago de la formación realizada.

Si la empresa cumple los requisitos mencionados tendrá derecho a su bonificación hasta la cuantía máxima permitida, que debe de ser calculada teniendo en cuenta los módulos económicos recogidos en el artículo 8 de esta misma Orden.

La formación se puede realizar a través de la modalidad presencial o a distancia, y son estas modalidades las que se entienden como módulos económicos. En el caso de que la formación se imparta de manera presencial, cada hora supondrá un coste de 8 euros por cada participante, siendo de 5 euros si la modalidad seguida es a distancia o teleformación (Art.8.1).

Una vez definidos los módulos económicos, para poder calcular la cuantía máxima de la bonificación de los costes financiados se debe multiplicar el módulo económico que se siga por el número de horas que sea equivalente al 25 por ciento de la jornada, durante el primer año del contrato, pasando a ser del 15 por ciento de la jornada en el segundo y tercer año (Art.8.2).

En el apartado cuatro de este mismo artículo se menciona la posibilidad de aplicar una bonificación adicional para hacer frente a los costes derivados de las tutorías realizadas en el ámbito de la empresa. Esta bonificación, con carácter general, se puede aplicar hasta la cuantía máxima de 1,5 euros la hora de tutoría por alumno, que presenta su tope máximo en 40 horas mensuales por cada alumno. En empresas de menos de cinco trabajadores, como manera de incentivar esta contratación en pequeñas empresas, la cuantía máxima de la bonificación por tutorías que puede ser aplicable será de 2 euros la hora de tutoría por alumno, compartiendo el mismo tope general de 40 horas mensuales por alumno.

Estos no son los únicos incentivos relacionados con la financiación de la actividad formativa, ya que existen: las subvenciones para financiar los costes adicionales, que son otorgadas por el SEPE, cuando estos tengan su origen en centros públicos del sistema educativo; y las bonificaciones por la formación complementaria, que serán objeto de financiación pública a través de las bonificaciones otorgadas a la formación oficial del contrato.<sup>51</sup>

La obtención de las bonificaciones mencionadas para financiar los costes de la formación necesaria para la obtención de la cualificación profesional, como la financiación de los costes de tutoría, pueden obtenerse y disfrutarse de manera indebida como consecuencia de la pérdida de algún requisito en el trascurso de la formación, o bien la falta del mismo desde el inicio del contrato, o el falseamiento de algún dato que debía ser emitido a la empresa o al SEPE, entre otras posibilidades. Ante alguna situación de disfrute indebido de las bonificaciones se realiza la presentación de una reclamación administrativa, por las cantidades obtenidas indebidamente, mediante una acta de liquidación de la ITSS. Las cantidades deberán ser devueltas junto con el interés de demora calculado desde el momento que tuvo lugar el disfrute indebido (Art. 10.3 de la Orden ESS/2518/2013).

### **3.4. Medidas para la inserción de los jóvenes y su relación con el contrato para la formación y el aprendizaje.**

Ante la situación de desempleo juvenil presentada desde los últimos años en España, que analizaremos en profundidad en el capítulo tres de este trabajo, los poderes públicos han realizado una multitud de iniciativas con el objetivo de reducir esta tasa de paro, siendo muchas de ellas impulsadas por las instituciones europeas.

Entre las medidas que en la actualidad se están desarrollando a nivel nacional en este ámbito tendremos en consideración dos medidas que dan un lugar en su regulación a los contratos para la formación y el aprendizaje como medio de incentivo al empleo juvenil: el Sistema Nacional de Garantía Juvenil y el Plan de Choque por el Empleo Joven.

---

<sup>51</sup> BOE. “Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y se establecen las bases de la formación profesional dual”. Artículos 4.2 quinto párrafo y Artículo 11. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-317>

### 3.4.1. Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

El Sistema Nacional de Garantía Juvenil implantado en España tiene su origen en la Garantía Juvenil propuesta por la Comisión Europea en 2013, que presta apoyo a los Estados miembros en la inserción laboral de sus jóvenes<sup>52</sup>.

Su principal objetivo se basa en otorgar a los jóvenes mayores de 16 años y menores de 30 años, no ocupados ni integrados en el sistema educativo o de formación, la oportunidad de recibir una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o período de prácticas tras finalizar la educación o quedar desempleados. Para ello, se desarrollarán medidas de apoyo o programas que deriven en la mejora de la intermediación y la empleabilidad; y el fomento de la contratación y del emprendimiento<sup>53</sup>.

Para poder ser beneficiario de las acciones derivadas del SNGJ es necesario reunir sus requisitos de inscripción establecidos en el artículo 97 de la Ley 18/2014. Una vez se está inscrito, y se es beneficiario de sus acciones, se tendrá derecho a aplicar todas aquellas bonificaciones otorgadas a la celebración de los contratos para la formación y el aprendizaje con este colectivo.

El artículo 3 de la Ley 3/2012 permite la aplicación de bonificaciones con cargo al SEPE, y no a la TGSS como sucede con las reducciones, cuando se celebren contratos para la formación y el aprendizaje con jóvenes inscritos en el SNGJ. Para tener derecho a las bonificaciones es necesario que el joven reúna los requisitos estipulados en el artículo 105 de la Ley 18/2014, que quedan reducidos al cumplimiento de un único requisito, no haber trabajado en el día natural anterior a la contratación, debido a lo mencionado en el artículo 105.1 párrafo cuarto, que establece: “los requisitos previstos en las letras b) y c) del presente apartado no serán de aplicación para el disfrute de las medidas contempladas en las letras c) y d) del artículo 106...”. Los incentivos en la cotización a la Seguridad Social se encuentran recogidos en la letra c) del artículo 106.

---

<sup>52</sup> Comisión Europea. “Apoyo al empleo juvenil: un puente hacia el empleo para la próxima generación”. Julio 2020. Pág. 4.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0276&from=ES>

<sup>53</sup> BOE. “Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia”. Artículo 90. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-10517>

El cumplimiento del requisito supone el derecho a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social del 100 por cien, cuando su plantilla esté formada por un número inferior a 250 trabajadores, o del 75 por cien cuando la plantilla sea igual o superior a dicha cifra. Asimismo, si el contrato a su finalización se convierte en indefinido, la empresa tendrá derecho a la aplicación de una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años de 1.500 euros anuales, en el caso de los hombres, y de 1.800 euros anuales, en caso de contratación con mujeres.<sup>54</sup>

En materia de actividad formativa, la empresa podía disfrutar de una bonificación para la financiación de los costes de formación basada en multiplicar el módulo económico<sup>55</sup> impartido por el número de horas que fuese equivalente al 50 por ciento de la jornada durante el primer año del contrato, siendo del 25 por ciento de la jornada en los dos años restantes, suponiendo mayor beneficio contratar a este colectivo que aquellos ajenos a él<sup>56</sup>. Esta bonificación, sin embargo, se ha podido aplicar hasta el 30 de junio de 2016, según se recoge en la disposición transitoria 2ª de la Orden ESS/41/2015.

No obstante, esta no es la única medida derogada en esta materia, pues en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se acordó una ayuda económica de acompañamiento a jóvenes inscritos en el SNGJ que suscribiesen un contrato para la formación y el aprendizaje basada en una ayuda igual al 80 por ciento del IPREM mensual, con una duración máxima de 18 meses. Tanto la ayuda como la bonificación por convertir los contratos en indefinidos de las personas beneficiarias de la misma fueron derogadas por la disposición derogatoria única del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

---

<sup>54</sup> BOE. “Real Decreto-ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil”. Artículo 3. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2016-12266>

<sup>55</sup> La definición de módulo económico, así como el coste de cada uno de ellos se halla redactado en la página 36 de este trabajo.

<sup>56</sup> BOE. “Orden ESS/41/2015, de 12 de enero, por la que se modifica la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en el desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual y la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 359/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación”. Artículo 1.3. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-599>

### 3.4.2. Plan de Choque por el Empleo Joven.

Los jóvenes desde hace años presentan dificultades para poder insertarse en el mercado laboral, por esa razón, se aprobó en 2019 el inicio del Plan de Choque por el Empleo Joven que tiene como objetivos: conseguir mejorar la inserción de los jóvenes al mercado laboral otorgándoles mayores competencias profesionales para así reducir la temporalidad en sus contratos e incrementar cada año un 15 por ciento el número de contrataciones indefinidas; reducir la tasa de paro juvenil hasta el 23,5% en menores de 25 años o combatir el efecto desánimo que conlleva a los jóvenes no buscar empleo porque creen que no lo van a encontrar.<sup>57</sup>

Con el fin de llevar a cabo la consecución de los objetivos estipulados en el Plan, se redactan cincuenta medidas distribuidas en seis ejes, orientados a diferentes actuaciones. Las propuestas en materia de contratos para la formación y el aprendizaje se localizan en el eje 3 sobre oportunidades de empleo, donde las medidas están orientadas a proveer de una mayor calidad a las relaciones laborales<sup>58</sup>. Por ello, la medida 26 propone potenciar la formación profesional dual a través del contrato para la formación y el aprendizaje, facilitando el uso de estos contratos por las empresas, una mejor oferta formativa y un efectivo seguimiento del contrato, con el fin de asegurar el cumplimiento de la finalidad de los mismos. Básicamente, se trata de proporcionar mayor control, revisión y transparencia a las actividades desempeñadas en el contrato para la formación y el aprendizaje sin que ello suponga disminuir la calidad de la oferta formativa.

En relación a los contratos, la medida 27, teniendo como referencia una iniciativa existente en el Reino Unido, *apprenticeship*<sup>59</sup>, se pretende desarrollar las actuaciones necesarias para crear un punto único común para las ofertas de los nuevos contratos formativos, creando un apéndice en el portal de EMPLÉATE referido exclusivamente a estos contratos, contando con una identificación personal, envío de solicitudes online e incluso la posibilidad de solicitar las razones por las que no ha sido elegido, entre otras herramientas.

---

<sup>57</sup> Servicio Público de Empleo Estatal. “Plan de Choque Empleo Joven 2019-2021” Documentación. 2019. Págs. 14 y 15. <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/plan-de-choque-empleo-joven-2019-2021.html>

<sup>58</sup> Servicio Público de Empleo Estatal. “Plan de Choque Empleo Joven 2019-2021” Documentación. 2019. Págs. 34-36. <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/plan-de-choque-empleo-joven-2019-2021.html>

<sup>59</sup> Government Digital Service . “Find an apprenticeship”. <https://www.gov.uk/apply-apprenticeship>

Otras medida que cabe destacar es la medida 24 que propone impulsar desde el SEPE los Convenios de Colaboración entre entidades que impartan formación y, Pymes y Micropymes, que formalicen contratos para la formación y el aprendizaje.

Por último, la medida 28 promueve establecer límites a la duración temporal de los contratos temporales del trabajador con el mismo empresario para evitar el uso abusivo de la temporalidad de la contratación temporal. La realización de esta medida podría ser interesante para el contrato para la formación y el aprendizaje, puesto que se puede encadenar la celebración de estos contratos con la misma empresa siempre que la cualificación profesional a obtener a través del mismo sea diferente.



#### **4. JURISPRUDENCIA.**

A lo largo de este capítulo se ha analizado la normativa aplicable a los contratos para la formación y el aprendizaje, así como los incentivos que los poderes públicos han promovido para fomentar la celebración de esta figura contractual. Por tanto, se conoce que el contrato para la formación supone para el joven, la posibilidad de obtener una formación profesional estrechamente relacionada con el lugar de trabajo, que deriva en un aumento de su empleabilidad, y para el empresario, numerosas reducciones en materia de Seguridad Social.

La jurisprudencia existente al respecto es abundante y diversa, pues existen numerosas sentencias que versan sobre el tema, sin embargo, las ventajas económicas atribuidas a los empresarios a lo largo de toda la vigencia del contrato, como la ambigüedad existente en ciertos aspectos de la normativa de aplicación, permite emplear, en muchas ocasiones, el contrato de manera fraudulenta.

A modo de ejemplo, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha resolvía en Sentencia de 3 de diciembre de 2015<sup>60</sup> sobre la celebración fraudulenta del contrato para la formación. La trabajadora prestaba sus servicios en idénticos turnos y distribución que el resto de sus compañeros contratados a través de contratos ordinarios, razón por la que se entiende frustrada la finalidad formativa del contrato, ya que la falta de formación, en este caso práctica, pues la teórica fuera impartida adecuadamente, deriva en el incumplimiento del artículo 11.2.f) del ET, que supone la presunción de la relación laboral por tiempo indefinido y la improcedencia del despido.

En relación con la utilización fraudulenta del contrato, la sentencia de 20 de marzo de 2015<sup>61</sup>, dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, se pronunciaba a favor de la existencia de fraude de ley en el caso apreciado, pues los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados con dos trabajadoras carecían de contenido formativo, concretándose, además, una cláusula adicional que estipulaba el compromiso de las trabajadoras a obtener la formación fuera del trabajo. Conforme a la normativa de aplicación, se vicia uno de los elementos fundamentales del contrato, la formación inherente al mismo, estipulándose la falta de formación profesional dual en el momento

---

<sup>60</sup> STSJ Castilla La Mancha 1335/2015, de 3 de diciembre (Rec: 1336/2015).

<sup>61</sup> STSJ Madrid 184/2015, de 20 de marzo (Rec: 834/2014).

en el que se suscribió el contrato, ya que la formación, que la empresa declara haber impartido, no se especifica ni en el contrato ni en los hechos probados.

Haciendo referencia a las obligaciones del empresario derivadas del contrato, la Sentencia de 4 de diciembre de 2009<sup>62</sup> emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Catalunya manifiesta la ausencia de cumplimiento por parte del empresario de una de sus obligaciones respecto al contrato, estipulada en el artículo 8.3 del Real Decreto 488/1998, basada en la inexistencia de un seguimiento de la formación teórica de la trabajadora en el centro formativo, pues desconocía si la trabajadora realizó los ejercicios necesarios para su evaluación, la identidad del tutor del centro formativo y, además, no se puso en contacto con el tutor para conocer el resultado de la formación o solicitó una certificación de la formación realizada. Por consiguiente, el empresario únicamente había efectuado la matriculación de la trabajadora y entrega de la documentación necesaria a ambas partes, careciendo estos actos de contenido formativo alguno. Conforme a ello, y puesto que el contrato de aprendizaje lleva vinculado un seguimiento de la formación, independientemente del modelo de impartición, se entiende que este contrato debe de ser calificado como un contrato de trabajo ordinario y a tiempo completo.

En cuanto a posible improcedencia del despido, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en su Sentencia del 28 de octubre de 2015<sup>63</sup> declara la improcedencia del despido realizado al trabajador debido a la falta de acreditación de la formación, necesaria para suscribir un contrato para la formación y el aprendizaje, que deriva en un incumplimiento del artículo 11.2.d) del ET. Por consiguiente, la ausencia de pruebas por la parte demandada, así como la falta de anexos debidamente firmados por el trabajador que atestigüen la formación supuestamente impartida, desnaturaliza el contrato por falta de cumplimiento de su objeto.

Del mismo modo, el Juzgado de lo Social número 2 de Palencia en Sentencia del 21 de junio de 2019<sup>64</sup> estima la demanda interpuesta por el trabajador, siendo su prestación como ayudante de camarero de aprendiz, por entenderse que el despido disciplinario practicado a él mismo, estipulando como faltas muy graves la falta de dedicación a su formación teórica, se debe de calificar como improcedente. La falta de dedicación que se le imputa al trabajador deriva de los horarios impuestos por el empresario que debían de

---

<sup>62</sup> STSJ Catalunya 8931/2009, de 4 de diciembre (Rec: 6050/2008).

<sup>63</sup> STSJ Madrid 854/2015, de 28 de octubre (Rec: 532/2015).

<sup>64</sup> SJSO Palencia 188/2019, de 21 de junio (Rec: 155/2019).

ajustarse a la apertura del establecimiento, aspecto que no se recogía en el horario establecido en el contrato. Tras las testificaciones oportunas y las pruebas documentales, se comprueba la ejecución del trabajador de idénticos horarios a sus compañeros, realizando las tareas como un ayudante de camarero más, y la ausencia de impartición de su formación práctica tras dos meses de la misma, pues la persona que sustentaba la condición de tutor en la empresa dejó de realizar sus obligaciones, testificando, además, que apenas conocía al trabajador.

La doctrina jurisprudencial al respecto manifiesta que no es suficiente garantizar una formación teórica sino que la empresa está obligada a garantizar, además, una formación práctica y su supervisión a lo largo del contrato. Por consiguiente, la sentencia declara la imposibilidad de la empresa de exigir al trabajador el cumplimiento de la formación teórica cuando el empresario incumple sus propias obligaciones.



## **CAPÍTULO 2: ANÁLISIS COMPARATIVO SOBRE LOS CONTRATOS FORMATIVOS EN LA UNIÓN EUROPEA.**

La Comisión Europea en una de sus comunicaciones establece que los aprendices que sean formados, en un futuro, reunirán todos aquellos conocimientos y habilidades prácticas que son requeridas por los empleadores, por tanto, se encontrarán altamente cualificados para hacer frente a las necesidades del sistema productivo<sup>65</sup>. Este enfoque sobre la inserción de los jóvenes a través de la combinación de trabajo y estudio ha dado lugar a un interés político, tanto a nivel nacional como europeo. Como consecuencia, los programas de aprendizaje, así como los de prácticas, han alcanzado mayor importancia en las políticas de los diferentes Estados miembros, factor derivado de los beneficios demostrados de dichos planes.

El contrato para la formación y el aprendizaje existente en España se equivale al contrato de aprendizaje (*apprenticeship contract*) regulado en varios países europeos como Francia, Alemania, Austria, Portugal, Estonia, Bélgica o Italia, entre otros. La finalidad de esta contratación se basa en la formación y ocupación juvenil, no obstante, solo algunos países alcanzan con creces dichos objetivos y por ende los contratos de aprendizaje se posicionan como un medio eficaz de ocupación juvenil.

### **1. SISTEMA DUAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ALEMANIA.**

Los programas de formación en Alemania se desarrollan desde hace siglos, sin embargo, el principio de dualidad que tanto caracteriza al sistema educativo alemán se estableció por primera vez en 1897 y encontró su regulación en la Ley de Formación Profesional (*Berufsbildungsgesetz*) en 1969.<sup>66</sup>

La formación profesional dual alemana presenta unas altas tasas de participación entre los jóvenes, siendo un vía de acceso popular al mercado, y esto es debido a que el sistema educativo, a partir de los diez años, se divide en tres categorías, siendo una de ellas la formación para la entrada en el sistema de formación dual. Esta formación, sin embargo, finaliza a los quince años y en Alemania no se permite contratar trabajadores hasta que

---

<sup>65</sup> Comisión Europea. “Apoyo al empleo juvenil: un puente hacia el empleo para la próxima generación”. Julio 2020. Pág. 7.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0276&from=ES>

<sup>66</sup>Comisión Europea. “Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors – A guidebook for policy planners and practitioners”. 2013. Pág. 63. Documentos Relacionados. Versión en inglés. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1198&langId=en>

no alcancen los dieciocho años de edad. Por tanto, esta vía es interesante, puesto que aquellas personas incluidas en el Sistema de Formación Profesional Dual podrán ser contratadas, a través de un contrato de aprendizaje, con anterioridad a la edad general estipulada.<sup>67</sup>

El Sistema Dual de Formación Profesional tiene el propósito de preparar a los jóvenes en una ocupación específica otorgándoles los conocimientos y habilidades, tanto teóricas como prácticas, necesarias en base a un programa bien estructurado.

Para poder conseguir dicho objetivo, la formación teórica será realizada por los centros educativos y la formación práctica por las empresas. Sin embargo, para que la empresa tenga derecho a realizar la formación práctica es necesario que dispongan de las instalaciones adecuadas como de personal preparado para tutorizar. Para poder ser tutor es necesario el título de *Meister*, concedido por el Estado una vez superado un examen que demuestre sus conocimientos técnicos, pedagógicos y de administración de empresas. Aquellas empresas que cuenten con instalaciones adecuadas y personal para tutorizar deberán realizar un plan formativo que se adapte a la empresa y al aprendiz, siempre en base a los “reglamentos formativos creados por los agentes sociales y el Instituto Federal de formación profesional”.<sup>68</sup>

Los órganos competentes, públicos o semi-públicos, controlarán la calidad del aprendizaje, comprobarán el cumplimiento de la normativa sobre formación y asegurarán la adquisición, por parte del aprendiz, de todas las competencias exigidas por la Ley, con el objetivo de obtener la cualificación profesional correspondiente.<sup>69</sup>

Comparando el Sistema alemán de Formación Profesional Dual con el contrato para la formación y el aprendizaje de España, este último es mucho más genérico, permitiendo una amplia libertad a las partes por la falta de especificación en su regulación. Esta falta de concreción se halla en las tareas que forman parte de la actividad laboral del aprendiz,

---

<sup>67</sup> TODOLÍ SIGNES, A.: «La formación dual alemana y el contrato para la formación y el aprendizaje: ¿Diferente legislación o diferentes controles de calidad?». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2015, Vol.3, núm. 4, Pág. 9.

[http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/338/434](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/338/434)

<sup>68</sup> TODOLÍ SIGNES, A.: «La formación dual alemana y el contrato para la formación y el aprendizaje: ¿Diferente legislación o diferentes controles de calidad?». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2015, Vol.3, núm. 4, Pág. 12.

[http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/338/434](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/338/434)

<sup>69</sup> TODOLÍ SIGNES, A.: «La formación dual alemana y el contrato para la formación y el aprendizaje: ¿Diferente legislación o diferentes controles de calidad?». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2015, Vol.3, núm. 4, Págs. 13 y 14.

[http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/338/434](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/338/434)

en la cualificación necesaria para ser tutor, así como en el contenido del acuerdo para la actividad formativa, que queda a libertad de la partes en contradicción con la necesidad de la formación dual alemana de adaptar el programa formativo del oficio<sup>70</sup>.

Una de las razones por la que Alemania no permite la posibilidad de que la formación teórica sea realizada por la propia empresa se basa en la concesión de la suficiente libertad a la empresa para utilizar el contrato con fines diferentes a los formativos, por tanto, la formación teórica dada en las empresas españolas se considerará acertada en base a las exigencias que se encuentren en la acreditación de dicha formación.

Una concreción que se da en España es la existencia de un límite de edad para contratar a través de la formación y el aprendizaje, con la finalidad de insertar a los jóvenes en el mercado laboral pero sin privarles de obtener, una vez incorporados en el sistema productivo, un puesto de trabajo o contrato calificado como ‘mejor’. En Alemania, la formación dual no se percibe como una vía de acceso a trabajos precarios, sino realmente como una vía de formación basada en las necesidades del mercado y, debido a sus controles de calidad sobre el aprendizaje realizado, no es necesaria la existencia de un límite de edad.<sup>71</sup>

Por consiguiente, la existencia en Alemania de un marco normativo e institucional sólido y riguroso, la participación activa de los interlocutores sociales y los mecanismos que garantizan la calidad del aprendizaje, todos ellos factores que contribuyen al éxito de los planes de aprendizaje según un análisis realizado por la Comisión europea<sup>72</sup>, han dotado a los aprendices de una buena reputación, además de atribuir la baja tasa de desempleo juvenil, en parte, a este sistema de formación<sup>73</sup>.

---

<sup>70</sup> TODOLÍ SIGNES, A.: «La formación dual alemana y el contrato para la formación y el aprendizaje: ¿Diferente legislación o diferentes controles de calidad?». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2015, Vol.3, núm. 4, Pág. 18.

[http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/338/434](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/338/434)

<sup>71</sup> TODOLÍ SIGNES, A.: «La formación dual alemana y el contrato para la formación y el aprendizaje: ¿Diferente legislación o diferentes controles de calidad?». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2015, Vol.3, núm. 4, Pág. 19.

[http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/338/434](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/338/434)

<sup>72</sup> Comisión Europea. “Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors – A guidebook for policy planners and practitioners”. 2013. Págs. 13 y 14. Documentos Relacionados. Versión en inglés. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1198&langId=en>

<sup>73</sup> Véase Anexo 1: *Tabla de tasa de desempleo juvenil en los países europeos en el periodo de 2011 a 2020*. (pág. 84 de este trabajo).

## 2. APRENDIZAJE DUAL EN LA EMPRESA Y ESCUELA DE AUSTRIA.

En Austria, el aprendizaje es el método de formación con mayor participación de alumnos, además, el aprendizaje dual se posiciona como un instrumento eficaz para facilitar la transición de la escuela al mercado de trabajo, ya que el 76 por ciento de los participantes obtienen empleo a los tres meses de su finalización.<sup>74</sup>

Este aprendizaje se basa en integrar a los jóvenes en el mercado de trabajo al mismo tiempo que son adquiridas las habilidades y competencias necesarias para la ocupación objeto de la formación. Por tanto, la formación se realiza tanto en la empresa, con la que se formalizó el contrato de aprendizaje, como en las escuelas profesionales. La duración del aprendizaje puede fijarse entre dos o cuatro años como máximo, sin embargo, con carácter general, el aprendizaje se realizará en tres años, siendo posible su ampliación para aquellas personas que tengan la condición de desfavorecidas. El tiempo dedicado a la formación en la empresa es del 80 por ciento frente al 20 por ciento en la escuela de formación.<sup>75</sup>

Todas estas características no se alejan de las encontradas en el contrato para la formación y el aprendizaje español, no obstante, las altas tasas de empleo entre sus jóvenes una vez es finalizada la formación se debe a una serie de factores que la regulación española no llega a desarrollar más allá del ámbito genérico.

En Austria se otorga una gran importancia a la calidad de la tutoría destinada a los aprendices, pues de ella depende el éxito de su formación en la empresa y, por ello, la Ley de formación profesional austriaca regula, en varios de sus artículos, la figura del formador, al igual que sus obligaciones.

Para ser formadores o tutores de aprendices es necesario reunir ciertos requisitos. Aquellos que formen parte del personal de formación de las escuelas profesionales deben de contar con las titulaciones pertinentes y una experiencia profesional de al menos tres años. A los formadores de las empresas se les exige una serie de conocimientos y experiencias profesionales previas para poder realizar el trabajo de formación, además de

---

<sup>74</sup>Comisión Europea. “Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors – A guidebook for policy planners and practitioners”. 2013. Pág. 24. Documentos Relacionados. Versión en inglés. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1198&langId=en>

<sup>75</sup> Oficina digital de Austria. “Sistema dual y escuela vocacional”.

[https://www.oesterreich.gv.at/themen/bildung\\_und\\_neue\\_medien/lehre/Seite.333309.html](https://www.oesterreich.gv.at/themen/bildung_und_neue_medien/lehre/Seite.333309.html)

Más información: toda la información encontrada en dicho enlace se encuentra estipulada en la Ley de Formación Profesional, que se puede consultar en el siguiente enlace:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10006276>

la obligación de superar un examen de enseñanza y de formación profesional inicial para formadores, o bien completar un curso de 40 horas con una entrevista específica de la profesión<sup>76</sup>. Una vez se han alcanzado todos los requisitos para ser formador y la empresa dispone de la autorización para formación de aprendices, el formador será el encargado de planificar y proporcionar al aprendiz la formación necesaria, realizando las tareas relacionadas con su aprendizaje y sin posibilidad de realizar cualquier otra que exceda de sus capacidades.

Como ya sucedía en el caso del Sistema Dual de Formación Profesional alemán, los formadores no solamente deben contar con una experiencia profesional adecuada, como solamente se exige por la regulación española<sup>77</sup>, debe poseer habilidades y conocimientos relacionados con la pedagogía profesional y la ley, para así conceder a los aprendices una formación de la mayor calidad posible.

Otro de los factores clave de las altas tasas de empleo de los jóvenes tras su finalización es la atención otorgada a los empleadores por parte de las instituciones y autoridades involucradas en materia de formación profesional para determinar las ofertas de aprendizaje, así como la elaboración de los planes de estudios en base a las necesidades reales del mercado laboral<sup>78</sup>. De esta manera, se forma a los jóvenes con las competencias y habilidades que son imprescindibles en el mercado laboral, aumentando sus posibilidades de acceso una vez se finalice el contrato para el aprendizaje.

Por tanto, la sólida formación en el ámbito laboral, la cooperación de las autoridades e instituciones en la elaboración de los planes y el control de la calidad de la formación, entre otros factores, posiciona a los contratos de aprendizaje realizados a través del aprendizaje dual austriaco como una vía de ocupación juvenil efectiva.

---

<sup>76</sup>Comisión Europea. “Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors – A guidebook for policy planners and practitioners”. 2013. Pág. 24. Documentos Relacionados. Versión en inglés. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1198&langId=en>

<sup>77</sup>BOE. “Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual”. Artículo 20. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-13846>

<sup>78</sup> Comisión Europea. “Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors – A guidebook for policy planners and practitioners”. 2013. Pág. 31. Documentos Relacionados. Versión en inglés. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1198&langId=en>

### 3. EL CONTRATO DE APRENDIZAJE DE FRANCIA.

En Francia la existencia del contrato de aprendizaje (*Contrat d'apprentissage*) permite a los jóvenes de entre 16 y 29 años, con carácter general, realizar una formación combinando elementos teóricos y prácticos con el fin de adquirir una cualificación profesional, que suele ser el bachillerato profesional, diploma de estudios profesionales o certificado de competencia profesional, entre otros. Esta formación será impartida tanto en la empresa como en un centro de formación de aprendices, al cual el aprendiz será inscrito por el empleador.<sup>79</sup>

En relación con el contrato para la formación y el aprendizaje español existen ciertas diferencias en los aspectos más generales como la duración o el encadenamiento de los contratos de aprendizaje, a modo de ejemplo.

En este país se permite la posibilidad de celebrar el contrato de aprendizaje por tiempo determinado o indefinido. Si el contrato de aprendizaje se formaliza por tiempo indefinido este estará formado por un período de aprendizaje dirigido a la obtención de la cualificación y una vez obtenida dicha cualificación el contrato pasará a regularse como un contrato de trabajo común a través del Título II y III del Libro II de la Sección Primera del Código de Trabajo<sup>80</sup>. La legislación francesa, por tanto, permite desde el comienzo de la relación entre el aprendiz y el empleador la posibilidad de encontrarse de manera indefinida en la empresa en la que realiza la formación práctica. La regulación española no contempla esta opción, sino la posibilidad de convertir este contrato en uno indefinido una vez se haya finalizado el contrato para la formación y el aprendizaje.

La duración del contrato de aprendizaje, cuando se celebre por tiempo limitado, o el período correspondiente a la formación, cuando se celebre por tiempo indefinido, variará entre los seis meses y tres años, con derecho de prorrogarse hasta un año cuando no se haya obtenido el diploma de la titulación en el tiempo estipulado inicialmente. Además,

---

<sup>79</sup> Comisión Europea. “Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors – A guidebook for policy planners and practitioners”. 2013. Pág. 16. Documentos Relacionados. Versión en inglés. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1198&langId=en>

Más información: en el documento se estipula que la edad para celebrar el contrato comprende de los 16 a los 26 años, sin embargo, posteriormente a la publicación del mismo se modificó la edad máxima, siendo en la actualidad de 29 años, según lo estipulado en el artículo L6222-1 del Código de Trabajo.

[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160819/#LEGISCTA000006160819](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160819/#LEGISCTA000006160819)

<sup>80</sup> Légifrance. “Code du travail”. Artículo L6222-7.

[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160819/#LEGISCTA000006160819](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160819/#LEGISCTA000006160819)

en Francia también existe la posibilidad de firmar sucesivos contratos de aprendizaje cuando se realicen con el fin de preparar cualificaciones diferentes, no obstante, existe un límite que en España no se contempla: la necesidad de obtener la autorización del director del último centro de formación para poder suscribir un tercer contrato de aprendizaje con el fin de obtener una cualificación de diferente titulación, pero del mismo nivel que los anteriores, como podría ser obtener un título formativo de grado superior cuando ya se tiene dos de diferente rama profesional.<sup>81</sup>

Se obtendrá la cualificación correspondiente a la formación prevista en el contrato una vez se haya superado el examen o pruebas estipuladas. Para poder preparar dicha prueba el aprendiz tendrá derecho, en el mes anterior a la realización de la prueba, a un permiso de cinco días hábiles en los que se mantiene el derecho a salario. En los casos que la cualificación profesional se haya obtenido con anterioridad a la finalización del contrato del aprendizaje, el aprendiz podrá finalizar el contrato antes del plazo fijado cuando se haya informado al empleador de la nueva situación.<sup>82</sup>

Todos estos matices como otros que se encuentran en la legislación del contrato de aprendizaje francés, respecto al contrato de aprendizaje español, suponen la obtención de una alta eficacia para obtener empleo entre los jóvenes, ya que al finalizar dicho contrato, un estudio recogido por la comisión europea establece que el 61 por ciento de los jóvenes obtienen trabajo y un 78 por ciento lo hacen en los seis meses siguientes.<sup>83</sup>

#### **4. EL CONTRATO DE APRENDIZAJE DE BÉLGICA.**

El contrato de aprendizaje se encuentra regulado en Bélgica y desarrollado principalmente para favorecer tanto a los participantes como a las pequeñas empresas y oficios artesanales, por lo que es más conocido como ‘contrato de aprendizaje para la formación en pymes’.

---

<sup>81</sup> Légifrance. “Code du travail”. Artículos L6222-7-1, L6222-11 y L6222-15.  
[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160819/#LEGISCTA000006160819](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160819/#LEGISCTA000006160819)

<sup>82</sup> Légifrance. “Code du travail”. Artículos L6222-19 y L6222-35.  
[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160819/#LEGISCTA000006160819](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160819/#LEGISCTA000006160819)

<sup>83</sup> Comisión Europea. “Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors – A guidebook for policy planners and practitioners”. 2013. Pág. 16. Documentos Relacionados. Versión en inglés. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1198&langId=en>

Este programa se basa en ayudar a los participantes a obtener una serie de competencias, tanto prácticas como teóricas, que sean relevantes en el ámbito laboral y, a su vez, obtener cualificaciones profesionales equivalentes al nivel 2 y 3 de ISCED (*International Standard Classification of Education*), equivalentes en el sistema educativo español a la ESO y la FP Básica<sup>84</sup>.

Con el objetivo de formar a los aprendices con las competencias que son relevantes en las pequeñas y medianas empresas se ha llevado a cabo una activa y constante colaboración y participación de las empresas en la elaboración de los planes de estudios, que permite aproximar las ofertas de aprendizaje en mayor medida a las necesidades del mercado laboral, formando a los aprendices en base a las competencias demandadas en el sistema productivo, incrementando, como consecuencia, su grado de empleabilidad en el futuro. Por esta razón, cada vez son más los empleadores que se involucran en esta materia, puesto que de esta manera pueden asegurar que el contenido, tanto de los planes como la duración de la formación, coinciden con sus necesidades, suponiendo para los aprendices un método eficaz para facilitar la transición de la escuela al mercado laboral.<sup>85</sup>

---

<sup>84</sup> Ministerio de Educación y Formación Profesional. “Clasificación Internacional Normalizada de la Educación. CINE 2011”. *Ineeblog*. <http://blog.intef.es/inee/2017/07/05/clasificacion-internacional-normalizada-de-la-educacion-cine-2011/> Más información: en España no existe una equivalencia para el nivel 3 de ISCED, por tanto, en el texto solamente se hace referencia a las titulaciones equivalentes al nivel 2.

<sup>85</sup> Comisión Europea. “Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors – A guidebook for policy planners and practitioners”. 2013. Pág. 17. Documentos relacionados. Versión en inglés. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1198&langId=en>

### **CAPÍTULO 3: SITUACIÓN DEL EMPLEO JUVENIL EN ESPAÑA.**

En España, como en la UE en su conjunto, la inserción de los jóvenes en el mercado laboral es una materia en constante investigación debido a la existencia de altas tasas de paro en un colectivo donde el potencial productivo del individuo está en su mayor apogeo<sup>86</sup>. Por consiguiente, tanto los órganos nacionales como europeos elaboran medidas de apoyo para paliar el desempleo juvenil e incentivar la contratación del colectivo del que depende el futuro de la economía de cualquier país.

El desempleo juvenil se presenta como un problema en todos los Estados miembros de la UE, sin embargo, no todos presentan los mismos niveles de desempleo, siendo la española la mayor tasa de paro juvenil en 2020, representada con un 38,3%<sup>87</sup> entre jóvenes de 16 y 24 años.

#### **1. ANÁLISIS DE LA TASA DE ACTIVIDAD Y PARO DE LA POBLACIÓN JUVENIL.**

De conformidad con la EPA, los jóvenes que forman parte de la población activa, es decir, aquellos con edades de entre 16 y 24 años, representan el 6,3% del total de población activa, equivalente a 1.431.700 personas en 2020.<sup>88</sup>

Sin embargo, las tasas de actividad de 2020 en estos colectivos se encuentran muy por debajo de las adquiridas por los demás colectivos, siendo de 12,13 en jóvenes de 16 a 19 años, y 50,82 en jóvenes de 20 a 24 años, aproximándose en porcentaje únicamente al grupo formado por personas de 60 a 64 años.

---

<sup>86</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Los incentivos al empleo juvenil en el contexto de las políticas públicas de empleo y de protección social». *Revista de Derecho de la Seguridad Social. LABORUM*, pág. 26. <http://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/223/232>

<sup>87</sup> Véase Anexo 2: *Gráfico de tasas de desempleo juvenil en los Estados miembros de la UE (2020)*. (pág.85 de este trabajo).

<sup>88</sup> Fuente: INE, EPA. “*Activos por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo*”. Datos anuales de 2020. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4731&L=0>



Por tanto, entre los jóvenes existe más población inactiva que activa, situación que se puede entender producida por encontrarse la mayoría de los jóvenes completando sus estudios para posteriormente incorporarse al mercado de trabajo.<sup>89</sup> Estas tasas de actividad son más favorables para los jóvenes de entre 20 y 24 años, pues las posibilidades de haber completado sus estudios son mucho mayores a estas edades.

Misma tendencia que la tasa de actividad se muestra a la inversa respecto a la tasa de desempleo representada por los más jóvenes de la población activa, ya que se posicionan como el colectivo con mayor tasa de paro entre la población activa menor de 65 años.

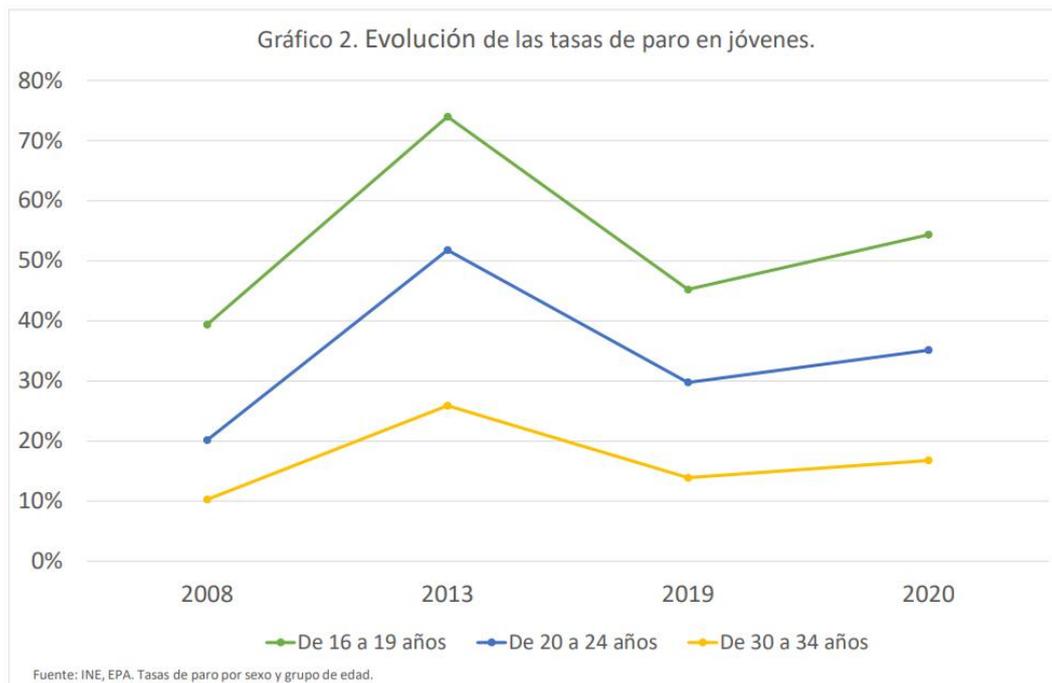
<sup>89</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Los incentivos al empleo juvenil en el contexto de las políticas públicas de empleo y de protección social». *Revista de Derecho de la Seguridad Social. LABORUM*, pág. 25. <http://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/223/232>

Tabla 2. Tasa de paro por grupos de población activa menor de 65 años.

	2020	2019	2013	2008
<b>De 16 a 19 años</b>	54,33%	45,23%	73,98%	39,38%
<b>De 20 a 24 años</b>	35,14%	29,77%	51,78%	20,16%
<b>De 25 a 29 años</b>	22,91%	18,98%	33,27%	13,33%
<b>De 30 a 34 años</b>	16,80%	13,91%	25,89%	10,28%
<b>De 35 a 39 años</b>	14,12%	11,49%	22,70%	9,59%
<b>De 40 a 44 años</b>	12,11%	11,46%	22,55%	9,70%
<b>De 45 a 49 años</b>	12,36%	11,55%	22,94%	8,51%
<b>De 50 a 54 años</b>	12,28%	12,49%	21,30%	8,24%
<b>De 55 a 59 años</b>	12,50%	12,65%	20,65%	7,65%
<b>De 60 a 64 años</b>	12,51%	12,63%	18,74%	6,83%

Fuente: INE. EPA: Tasas de paro por sexo y grupo de edad.

En 2020, la tasa de paro que manifiestan los jóvenes de entre 16 y 19 años es del 54,33%, y a pesar de ser la más alta entre los colectivos analizados de población activa, la mayor tasa de paro alcanzada por estos jóvenes se obtuvo en 2013 con un porcentaje del 73,98%, originado por la crisis económica española de 2008. Parecida situación se desarrolla para los jóvenes de entre 20 y 24 años. En 2020 presentan una tasa de paro inferior a los anteriores, de un 35,14%, pero siendo esta la más alta obtenida desde 2013 y por encima de 5 puntos porcentuales de la obtenida en el año anterior, 2019.



Si se comparan ambos grupos con la población activa que conforman los individuos de entre 30 y 34 años, las tasas de desempleo para este último colectivo son mucho menores. Su mayor tasa de desempleo registrada es de 25,89% en 2013, año en el cual para los jóvenes menores de 25 años se sitúa por encima del 50%.

Tomando de referencia la tasa más alta registrada por los individuos de entre 30 y 34 años, 25,89%, para los jóvenes de entre 16 y 19 años no se ha dado una tasa tan baja como esta en los últimos 12 años. En el caso de los jóvenes con edades comprendidas entre 20 y 24 años, en 2008 obtuvieron una tasa de desempleo del 20,16%, cifra que no se ha vuelto a obtener con posterioridad.

A lo largo del tiempo, las tasas de paro más elevadas son las atribuidas a estos colectivos de jóvenes. En 2019 se comenzaban a obtener unas tasas de paro esperanzadoras respecto al año 2013, no obstante, la pandemia por la COVID-19 ha supuesto un aumento tanto de las tasas de desempleo de este colectivo como de los restantes, debido a la declaración del estado de alarma que dio lugar al cese de la actividad de muchos sectores de la economía española.

## **2. FACTORES QUE AFECTAN LA INSERCIÓN DE LOS JÓVENES EN EL MERCADO LABORAL.**

Como hemos analizado, la situación de desempleo juvenil se presenta como un factor endémico en el mercado laboral español y, con el trascurso del tiempo, se ha podido comprobar la existencia de factores que dificultan el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo.

En primer lugar, la falta de experiencia laboral entre los jóvenes no contribuye a su empleabilidad. Muchos jóvenes a estas edades se encuentran en la búsqueda de su primer empleo, por lo cual pueden ofrecer las competencias obtenidas a través del sistema educativo que se les ha impartido. En el ámbito laboral, sin embargo, se requieren del individuo unas competencias más especializadas, como es el adecuado desempeño de las actividades productivas, que se obtienen a través de la experiencia laboral. Por tanto, la falta de experiencia laboral implica una mayor incertidumbre sobre las competencias o el potencial productivo del joven, lo cual supone que las empresas, con anterioridad a su contratación, estimen los posibles costes económicos que conllevaría para el trabajador obtener todas aquellas competencias específicas necesarias para el correcto desempeño

de la actividad productiva. Ante tal situación, las empresas suelen realizar contratos temporales con estos colectivos para, en la consecución de mismo, evaluar el potencial del trabajador.<sup>90</sup>

Por consiguiente, el sistema educativo debe de aproximarse todo lo posible a las necesidades del sistema productivo del país, no dejando lugar a una brecha entre las competencias adquiridas por los jóvenes a través del mismo y las necesidades que requieren las empresas sobre sus trabajadores, ya que de esta manera la transición de la juventud al mercado laboral será mucho más fluida.<sup>91</sup>

La temporalidad de los contratos es otra de las causas que afecta a la tasa de desempleo juvenil. En España, la celebración de contratos temporales es una práctica común que se aplica a todos los colectivos de población activa, sin embargo, afecta en mayor medida a los jóvenes, ya que en 2020 se celebraron contratos temporales con 548.900 jóvenes, cifra que representa al 66,36% del total de asalariados de entre 16 y 24 años. Si comparamos estas cifras con los demás colectivos analizados, únicamente se aproxima a la del colectivo de entre 25 y 29 años, donde los individuos con contratos temporales representan al 43,89% de la totalidad de asalariados, cantidad que se encuentra cerca de 22,5 puntos porcentuales por debajo de lo más jóvenes de la población activa.

Tabla 3. Total de asalariados con contrato temporal.

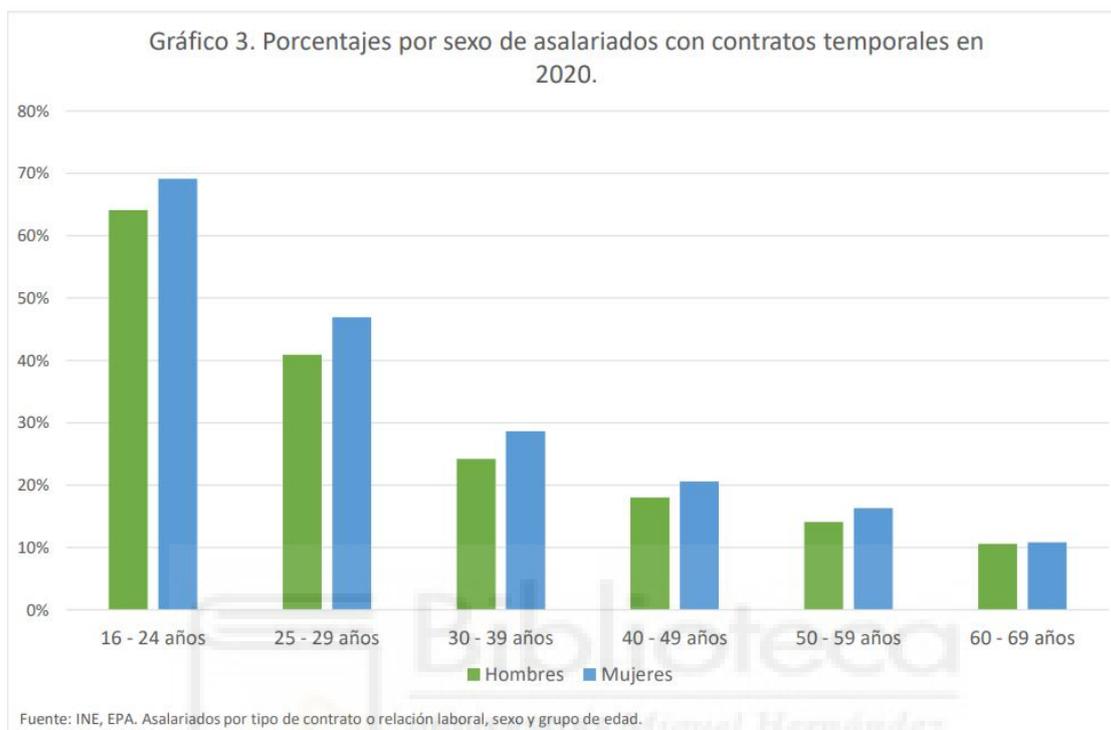
	<b>Total de asalariados</b>	<b>Asalariados por contrato temporal</b>	<b>% Contrato Temporales</b>
<b>16 – 24 años</b>	827.200	548.900	66,36 %
<b>25 – 29 años</b>	1.477.200	648.400	43,89 %
<b>30 – 39 años</b>	3.865.000	1.016.900	26,31%
<b>40 – 49 años</b>	4.957.600	954.900	19,26 %
<b>50 – 59 años</b>	3.914.800	593.600	15,16%
<b>60 – 69 años</b>	1.051.700	112.800	10,73%

Fuente: INE, EPA: Asalariados por tipo de contrato o relación laboral, sexo y grupo de edad.

<sup>90</sup> ARRAZOLA, M., GALÁN, S. y HEVIA, J.: «Desempleo Juvenil en España: situación, consecuencias e impacto sobre la vida laboral de los adultos». *Papeles de Economía Española*. Núm. 156 (2018), pág. 65. [https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS\\_PEE/156art06.pdf](https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PEE/156art06.pdf)

<sup>91</sup> ARRAZOLA, M., GALÁN, S. y HEVIA, J.: «Desempleo Juvenil en España: situación, consecuencias e impacto sobre la vida laboral de los adultos». *Papeles de Economía Española*. Núm. 156 (2018), pág. 65. [https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS\\_PEE/156art06.pdf](https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PEE/156art06.pdf)

Una tendencia que se da en todos los grupos analizados es la celebración de un mayor número de contratos temporales con mujeres, alrededor de 5,2 puntos porcentuales por encima que el sexo opuesto entre las personas de entre 16 y 39 años, y 1,7 puntos porcentuales por encima en las personas de entre 40 y 69 años.



Además, la posibilidad de encadenar los contratos temporales entre sí supone para los jóvenes enlazar trabajos precarios con salarios bajos, que no les permiten obtener la suficiente experiencia laboral, por la temporalidad, y la formación necesaria para tener acceso a otros puestos de trabajo con mayor estabilidad en la empresa.<sup>92</sup>

El desempleo juvenil, asimismo, encuentra fundamento en los menores costes que supone para la empresa la extinción de los contratos con este colectivo. Al ser el grupo con menor edad de población activa, cuando se realiza la extinción de sus contratos de trabajo, las indemnizaciones que se les debe de efectuar son muchos menores que para otros trabajadores, debido a la antigüedad que presentan en la empresa y el salario percibido<sup>93</sup>. Por tanto, les convierte en un grupo vulnerable cuando la empresa debe prescindir de trabajadores.

<sup>92</sup> ARRAZOLA, M., GALÁN, S. y HEVIA, J.: «Desempleo Juvenil en España: situación, consecuencias e impacto sobre la vida laboral de los adultos». *Papeles de Economía Española*. Núm. 156 (2018), pág. 66. [https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS\\_PEE/156art06.pdf](https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PEE/156art06.pdf)

<sup>93</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Los incentivos al empleo juvenil en el contexto de las políticas públicas de empleo y de protección social». *Revista de Derecho de la Seguridad Social. LABORUM*, pág. 25. <http://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/223/232>

Los factores analizados afectan a la totalidad del colectivo juvenil, no obstante, los jóvenes que son más castigados por el desempleo son aquellos que no cuentan con una formación, los parados de larga duración, las personas en situación de exclusión social y todas aquellas personas que viven en zonas que tienen una situación económica desfavorable.<sup>94</sup>

Los jóvenes que cuentan con mayor nivel de estudios obtienen una mejor tasa de empleo y una tasa de paro reducida frente a aquellos que no tienen formación o esta es muy escasa, teniendo como consecuencia una mayor tasa de desempleo<sup>95</sup>. Si son analizados los datos obtenidos en 2019, los jóvenes menores de 25 años que se encuentran en posesión de un ciclo formativo de grado superior, grado universitario, master y/o doctorado, tienen una tasa de paro del 23,15% frente al 41,6% de la personas que cuentan con la educación equivalente a preescolar, primaria y secundaria.

Sin embargo, a pesar de poseer los mismos niveles de formación, existe una brecha de género, pues en las tasas de desempleo las mujeres obtienen un mayor porcentaje en todos los grupos de formación respecto a los hombres. La diferencia es más significativa sobre las mujeres que han obtenido hasta el título de ESO, 8 puntos porcentuales por encima que los hombres, siendo menor cuanto mayor es el nivel de estudio, habiendo una diferencia de 6,6 puntos porcentuales cuando se está en posesión del título de Bachillerato, un ciclo formativo de grado medio o una FP básica, y de únicamente 1,9 puntos porcentuales por encima si se ha obtenido un ciclo de grado superior, grado universitario, master y/o doctorado.

---

<sup>94</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Los incentivos al empleo juvenil en el contexto de las políticas públicas de empleo y de protección social». *Revista de Derecho de la Seguridad Social. LABORUM*, pág. 26. <http://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/223/232>

<sup>95</sup> Ministerio de Trabajo y Economía Social. “Informe Jóvenes y mercado de trabajo”. Marzo 2021, núm. 28, pág. 4. Secretaria de Estado de Empleo y Economía Social. [https://www.mites.gob.es/es/sec\\_trabajo/analisis-mercado-trabajo/jovenes/index.htm](https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/jovenes/index.htm)

Tabla 4. Tasa de paro de los jóvenes según nivel de estudios en 2019.

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
<b>Preescolar, Primaria y ESO</b>	45,6 %	37,6 %	41,6 %
<b>Bachillerato, Ciclo formativo de grado medio y/o FP Básica</b>	33,5 %	26,9 %	30,2 %
<b>Ciclo formativo de grado superior, Grado universitario, Máster y/o Doctorado</b>	24,1 %	22,2 %	23,15 %

Fuente: INE, Empleo: Tasa de paro según niveles de educación y grupos de edad en la UE.

El nivel de formación, por tanto, cobra una gran importancia para el empleo juvenil, ya que cuanto mayor sea su formación mayor será su posibilidad de obtener empleo<sup>96</sup>. Asimismo, al carecer de experiencia laboral, o ser esta escasa, toda aquella formación que se obtenga más allá de la educación obligatoria permite al individuo obtener unas competencias cada vez más específicas y especializadas. Por tanto, cuanto más formación se obtenga, más fácil es para las empresas deducir qué competencias y beneficios puede aportar a la empresa.

### 3. COSTES DERIVADOS DE LA FALTA DE INSERCIÓN JUVENIL EN EL MERCADO LABORAL.

Independientemente de la formación que se posea, la alta tasa de paro general que afecta a los jóvenes supone un problema para el propio colectivo como para la sociedad en su conjunto, provocando tanto costes sociales como económicos.

El hecho de no contratar jóvenes supone para la sociedad el desaprovechamiento de un colectivo que se encuentra en el mejor momento físico y, además, “suelen tener una formación media superior a la de una gran parte de la población adulta”<sup>97</sup>. En estos casos, lo que se puede producir es una salida de los jóvenes del país con el objetivo de poder encontrar un empleo que permita su desarrollo profesional. Por tanto, son los países que

<sup>96</sup> Ministerio de Trabajo y Economía Social. “Informe Jóvenes y mercado de trabajo”. Marzo 2021, núm. 28, pág. 4. Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social.

[https://www.mites.gob.es/es/sec\\_trabajo/analisis-mercado-trabajo/jovenes/index.htm](https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/jovenes/index.htm)

<sup>97</sup> ARRAZOLA, M., GALÁN, S. y HEVIA, J.: «Desempleo Juvenil en España: situación, consecuencias e impacto sobre la vida laboral de los adultos». *Papeles de Economía Española*. Núm. 156 (2018), pág. 66. [https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS\\_PEE/156art06.pdf](https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PEE/156art06.pdf)

acogen a estos jóvenes con formación, que en España no se les está permitiendo la oportunidad de avanzar laboralmente, a beneficiarse de la formación que han obtenido y a que contribuyan a la economía futura del país.

En los propios jóvenes desempleados se genera un sentimiento de frustración, desánimo y disminución de la autoestima, pues la imposibilidad de adquirir un puesto de trabajo puede provocar una sensación de falta de aceptación social, al igual que la imposibilidad de su emancipación e independencia económica por la falta de empleo, todo ello factores que pueden afectar a la salud mental o física de los jóvenes.<sup>98</sup>

Los poderes públicos, conocedores del gran papel de los jóvenes en el futuro económico del país, y lo castigados que son por el desempleo respecto a otros grupos, llevan a cabo iniciativas como es el Sistema de Garantía Juvenil o el Plan de Choque por el Empleo Joven, como ya hemos analizado, para al menos intentar reducir la tasa de desempleo juvenil.



---

<sup>98</sup> ARRAZOLA, M., GALÁN, S. y HEVIA, J.: «Desempleo Juvenil en España: situación, consecuencias e impacto sobre la vida laboral de los adultos». *Papeles de Economía Española*. Núm. 156 (2018), pág. 66. [https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS\\_PEE/156art06.pdf](https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PEE/156art06.pdf)

## **CAPÍTULO 4. INSERCIÓN DE LOS JÓVENES EN EL MERCADO LABORAL A TRAVÉS DE LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.**

### **1. FUNCIONAMIENTO EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.**

La inserción de los jóvenes en el mercado laboral español se realiza principalmente a través de contratos temporales, como hemos analizado con anterioridad, sin embargo, existen vías de acceso específicas para las jóvenes como son los contratos formativos. Estos contratos engloban la figura del contrato en prácticas y el contrato para la formación y el aprendizaje.

La diferencia principal existente entre ambos contratos formativos se basa en la formación previa al contrato. Para poder celebrar un contrato en prácticas es necesario tener cierta formación previa: titulación universitaria, de formación profesional media o superior, o sus equivalentes; requisito del que se carece en el contrato para la formación y el aprendizaje. Por tanto, al no ser estrictamente necesario tener unos estudios previos, el contrato para la formación y el aprendizaje puede acoger a muchos más jóvenes, beneficiando, por ello, a los más afectados por el desempleo, los jóvenes con bajos niveles de cualificación.

El contrato para la formación y el aprendizaje se presenta como una herramienta para disminuir la tasa de desempleo entre los más jóvenes, es destinado a personas menores de 25 años, y permite la formación de estos en alternancia con la realización de una actividad laboral retribuida, que desemboca en la obtención de una cualificación profesional.

Esta modalidad, por tanto, permite formar a los jóvenes, acreditar dicha formación<sup>99</sup> e insertarlos en el mercado laboral. Además, debido a la formación profesional dual que se da en este tipo de contrato formativo, se permite a los jóvenes aumentar sus oportunidades de empleo y de formación de manera real y eficaz<sup>100</sup>.

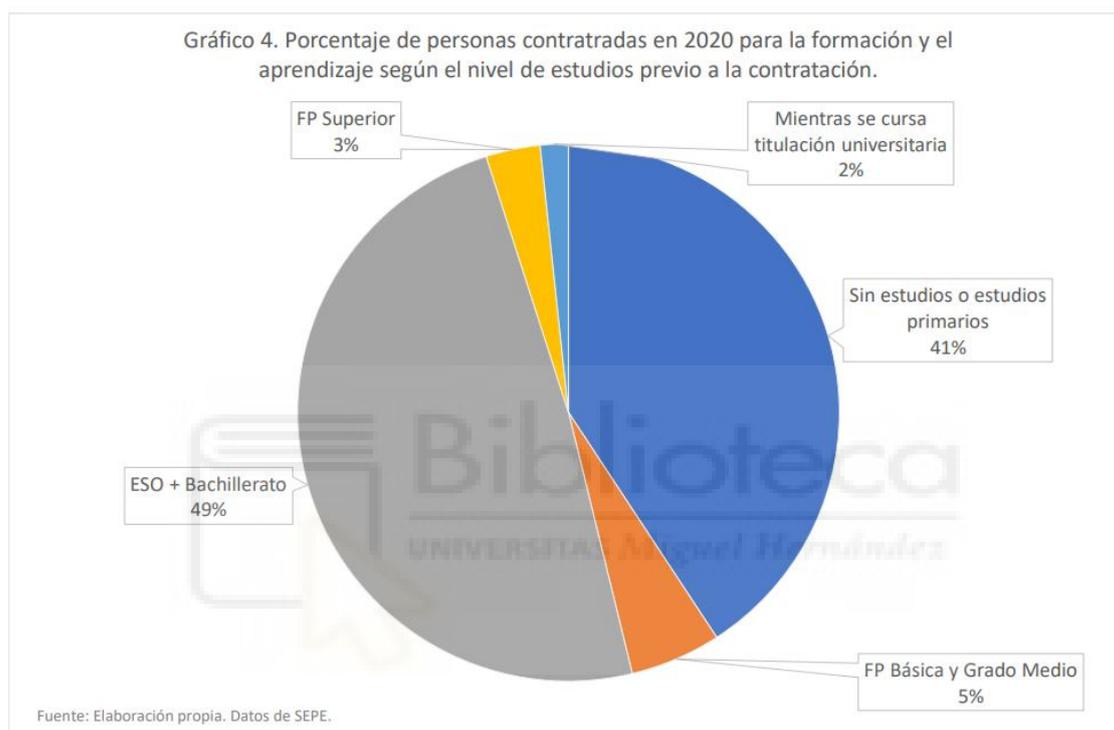
---

<sup>99</sup> BOE. “Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional”. Artículo 8 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2002-12018>

<sup>100</sup> Secretaría de Empleo y Cualificación Profesional de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. “Contratos para la formación y contratos en prácticas”. Febrero 2019. Pág. 2. <https://www.ccoo.es/7dcb8c6814a7d8ae040b77d939274c5000001.pdf>

### 1.1. Distribución de contratos realizados según el nivel de estudios previos.

Uno de los objetivos del contrato para la formación y el aprendizaje es capacitar a jóvenes con bajos niveles de cualificación<sup>101</sup>, y teniendo cuenta lo observado en el gráfico cuatro, se puede apreciar el cumplimiento, en parte, de uno de los objetivos del contrato, pues el 41% de las personas que han celebrado este contrato formativo en 2020 carecían previamente de estudios, o solo poseían estudios primarios, convirtiéndose en el segundo grupo más beneficiado por estos contratos formativos.



Previamente a la formalización del contrato es necesario verificar que existe, para el puesto de trabajo ofertado, una actividad formativa relacionada con el mismo y dirigida a la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior, o un certificado de profesionalidad<sup>102</sup>. Para poder acceder a algunas de las acreditaciones oficiales vinculadas al contrato es necesario reunir cierto nivel de estudios previos a la contratación. Esta medida afecta principalmente a los jóvenes que carecen de estudios o

<sup>101</sup> Secretaría de Empleo y Cualificación Profesional de la Confederación sindical de Comisiones Obreras. “Contratos para la formación y contratos en prácticas”. Febrero 2019. Pág. 2.

<https://www.ccoo.es/7dcb8c6814a7d8ae040b77d939274c50000001.pdf>

<sup>102</sup> BOE. “Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual”. Artículo 16.4. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-13846>

solamente han alcanzado estudios primarios, puesto que se encuentran limitados a celebrar aquellos contratos formativos para el aprendizaje cuya cualificación profesional alcanzada dé lugar a la obtención de un certificado de profesionalidad de nivel 1, debido a su falta de requisitos mínimos en formación previa<sup>103</sup>, en comparación a las demás titulaciones vinculadas al contrato.

Esta limitación no afecta a aquellos jóvenes que están en posesión de un título de Bachillerato, ya que estos tienen acceso a los diferentes niveles de certificados de profesionalidad y a todos los títulos de formación profesional que se obtienen a través del contrato para la formación y el aprendizaje. En el caso de estar en posesión del título de ESO, solamente se restringe a estos jóvenes aquellos contratos para la formación y el aprendizaje que supongan la obtención de un título de formación profesional de grado superior o un certificado de profesionalidad de nivel 3.<sup>104</sup>

Por tanto, no es desconcertante que el 49% de los contratos celebrados con jóvenes en 2020 sean con personas en posesión de la ESO o del título del Bachillerato, debido a la facilidad para acreditar la cualificación profesional inherente al contrato.

## **1.2. Evolución del número de contratos celebrados en la última década.**

El número de contratos para la formación y el aprendizaje celebrados anualmente han variado a lo largo de la última década, presentando una disminución a mediados de la misma, que se ha mantenido constante hasta 2020, año donde se ha efectuado un descenso en el número de contratos celebrados en todas las modalidades de contratación como consecuencia de la situación sanitaria derivada de la COVID-19 que se ha dado tanto en España como en el resto de los países.

---

<sup>103</sup>Servicio Público de Empleo Estatal. “*Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad*”. 2015. Pág. 20. <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/certificados-profesionalidad.html>

<sup>104</sup>Ministerio de Educación y Formación Profesional. “*¿Cuáles son los requisitos de acceso a FP?*”. <https://www.todofp.es/sobre-fp/informacion-general/sistema-educativo-fp/como-accedo.html>



Como se puede apreciar en el gráfico 5, a partir de 2013 se produce un ascenso en el número de contratos para la formación y el aprendizaje, celebrándose 20.610 contratos más respecto al año anterior. Este aumento deriva de la aprobación del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, que permite a través de su disposición transitoria 2ª, cuando para el puesto de trabajo a desempeñar no exista un título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionado, la impartición de la actividad formativa con formación no acreditable. Esta formación está compuesta de los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, localizado en la página web del SEPE, y en su defecto, el contenido de la formación dependería de lo determinado por la empresa.

Simultáneamente, la disposición transitoria 9ª de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, establece la posibilidad de realizar estos contratos de trabajo con menores de 30 años, en vez de con menores de 25 años como estipula la regla general, hasta que la tasa de desempleo en España se sitúe por debajo del 15%. Esta ampliación de la edad ya se había efectuado con anterioridad en el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, en su disposición transitoria 2ª, especificando en esta norma la necesidad de los trabajadores de entre 25 y 30 años de carecer de

cualificación para poder suscribir un contrato para la formación, aspecto que en la Ley 3/2012 no se precisa y, por ello, es pertinente destacar la entrada en vigor de su disposición transitoria 9ª.

En esta etapa del contrato para la formación y el aprendizaje, por tanto, la formación inherente al mismo permanece en un segundo plano siendo más importante la inserción de los jóvenes en el mercado laboral, ya que los poderes públicos pretendían doblegar la tasa de paro española, que afectaba con mayor fuerza a los jóvenes. Por consiguiente, la redacción de estos preceptos permitía a las empresas la utilización de esta modalidad contractual para beneficiarse de las bonificaciones y subvenciones inherentes al mismo con la posibilidad que el joven, una vez finalizado el contrato, no obtuviera una acreditación oficial de la formación adquirida.

El contenido de la disposición transitoria 2ª del Real Decreto 1529/2012, en primer lugar por la disposición transitoria 8ª de la Ley 3/2012, seguida por la disposición final 1ª del Real Decreto-ley 1/2013<sup>105</sup> y la disposición final 6ª del Real Decreto-ley 16/2013<sup>106</sup>, finalizando con el artículo único de la Orden ESS/1249/2015<sup>107</sup>, consiguió prorrogarse hasta el 31 de diciembre de 2015. Durante estos años el contrato para la formación y el aprendizaje estuvo en su mayor apogeo, alcanzando su mayor número de contratos celebrados en 2015, 102.329 contratos. No asombra el hecho que el contrato obtuviera su mayor pico en este año, pues, independientemente de la posibilidad de realizar una formación no acreditada, la Orden ESS/41/2015, de 12 de enero,<sup>108</sup> que modifica el artículo 8 sobre costes de formación y financiación máxima de la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, añade los apartados tres y cuatro. En su apartado tres establece una

---

<sup>105</sup> BOE. “Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero, por el que se proroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo y se adoptan otras medidas urgentes para el empleo y la protección social de las personas desempleadas”.

[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-755](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-755)

<sup>106</sup> BOE. “Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores”.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-13426>

<sup>107</sup> BOE. “Orden ESS/1249/2015, de 19 de junio, por la que se amplía el plazo previsto en la disposición transitoria octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, relativa a los contratos para la formación y el aprendizaje”.

<https://www.boe.es/eli/es/o/2015/06/19/ess1249>

<sup>108</sup> BOE. “Orden ESS/41/2015, de 12 de enero, por la que se modifica la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en el desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual y la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 359/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación”. Artículo 1.3. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-599](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-599)

mayor bonificación cuando se formalice estos contratos con jóvenes beneficiarios del SNGJ, y en su apartado cuatro se permite la financiación de los costes derivados de la tutoría de la actividad formativa del contrato en la empresa, sin especificar en el precepto, la necesidad de justificar dichos costes.

Fue a partir de 2016 que se produjo un descenso importante en la formalización de los contratos para la formación y el aprendizaje. A finales de 2015, la Inspección de Trabajo recibe una gran cantidad de denuncias que manifiestan un carácter fraudulento en este tipo de contrataciones. Ante tal situación, el Gobierno decidió no prorrogar la disposición transitoria 2ª del Real Decreto 1529/2012.<sup>109</sup>

Como consecuencia de este acto, todos los contratos para la formación y el aprendizaje deben estar asociados a un título de formación profesional de grado medio o superior, certificados de profesionalidad, certificación académica o acreditación parcial acumulable, para así garantizar una acreditación oficial de la formación dual obtenida, convirtiéndose la formación no acreditable en complementaria a la ligada a un título acreditable.

El contrato volvió a otorgar protagonismo a uno de sus elementos fundamentales, la actividad formativa, ya que en los últimos años se había desvirtuado el objeto del contrato, siendo más importante la inserción laboral de los jóvenes que la adquisición, a través de la formación, de las competencias necesarias para el puesto, así como mejorar su desarrollo profesional.

El contrato formativo, sin embargo, experimentó en 2016 una drástica disminución de su celebración, pues únicamente se celebraron el 22% de los contratos que se habían firmado en el año anterior. A partir de este año, el número de contratos realizados en esta modalidad se ha mantenido constante, sin llegar a los 25.000 por año.

---

<sup>109</sup> Secretaría de Empleo y Cualificación Profesional de la Confederación sindical de Comisiones Obreras. “*Contratos para la formación y contratos en prácticas*”. Febrero 2019. Pág. 9. <https://www.ccoo.es/7dcb8c6814a7d8ae040b77d939274c5000001.pdf>

A pesar de que la celebración de este contrato ya se encontraba en las cifras más bajas registradas en la última década, en 2020 se volvió a producir un descenso, formalizando únicamente 12.535 contratos anuales, 11.334 menos que el año anterior y siendo únicamente el 12% de contratos realizados en 2015. La disminución de contratación se ha dado en todas las modalidades contractuales debido a la crisis sanitaria derivada de la COVID-19, que supuso en los primeros meses del 2020 la declaración del estado alarma y, por consiguiente, el cese de la actividad laboral en la mayoría de los sectores y actividades de la economía, con el fin de hacer frente a la situación que se estaba viviendo.

### **1.3. Contratos celebrados según la edad de los jóvenes.**

Como se ha expuesto al inicio de este punto, los contratos para la formación y el aprendizaje están destinados a celebrarse con individuos menores de 25 años, para fomentar el empleo juvenil. Ahora bien, si el contrato es formalizado con un joven de 24 años y se realiza por su duración máxima, tres años, se puede estar desempeñando dicho contrato hasta los 27 años, sin tener en cuenta los colectivos excluidos de la aplicación del límite de edad.

Si son analizados los datos arrojados por el gráfico 2 <sup>110</sup>, los jóvenes más afectados por el desempleo son los que tienen edades comprendidas entre 16 y 19 años. Sin embargo, es a partir de 2012, año en el que se amplió la edad para concertar estos contratos con menores de 30 años, con la finalidad de mejorar la tasa de paro española, cuando los jóvenes de entre 25 y 29 años comienzan a ser el principal colectivo con el que se celebra dichos contratos formativos, a pesar de que los más jóvenes venían presentando tasas de desempleo mucho mayores<sup>111</sup>. Por consiguiente, el contrato se dirigía cada vez en menor medida a las personas más jóvenes y se encontraba mayor cantidad de población adulta.

---

<sup>110</sup> Véase Gráfico 2. *Evolución de las tasas de paro en jóvenes* (pág. 55).

<sup>111</sup>Más información: la tasa de paro de los jóvenes de entre 16 y 19 años en el año 2012 es de 72,55 frente a la tasa de 31,49 que presenta el colectivo de 25 a 29 años. Fuente: INE, EPA. Tasas de paro por sexo y grupo de edad. Anual. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4887&L=0>



No es hasta 2019 que las cifras se invierten y los más jóvenes comienzan a ser el colectivo más beneficiado por esta modalidad, como el contrato en sus orígenes pretendía alcanzar. La principal causa se establece en la derogación de la disposición transitoria 2ª del ET por el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social. A partir del segundo trimestre de 2018 la tasa española de desempleo se posiciona por debajo del 15 por ciento, por consiguiente, el objetivo que perseguía la disposición transitoria 2ª es alcanzado, causando que la ampliación que se había realizado sobre la edad de los trabajadores que celebrasen estos contratos, menores de 30 años, se deroga y surte efecto el límite de edad general recogido en la normativa, menores de 25 años.

Ahora bien, en el conjunto de jóvenes de 16 a 24 años, que es la edad que el contrato pretende acoger, en los últimos cinco años, alrededor de la mitad de los contratos celebrados ha sido con estos jóvenes, manteniendo cierta situación de igualdad con los mayores de 24 años. Esta situación de equilibrio entre ambos colectivos se puede justificar en la posibilidad de celebrar los contratos para la formación con personas menores de 30 años, hasta 2019, y la inaplicación del límite de edad que ciertos colectivos disfrutaban, pues cualquier causa diferente a estas supondría la celebración del contrato formativo en fraude de ley, puesto que la duración máxima del contrato es de tres años,

Capítulo 4: Inserción de los jóvenes en el mercado laboral a través de los contratos para la formación y el aprendizaje.

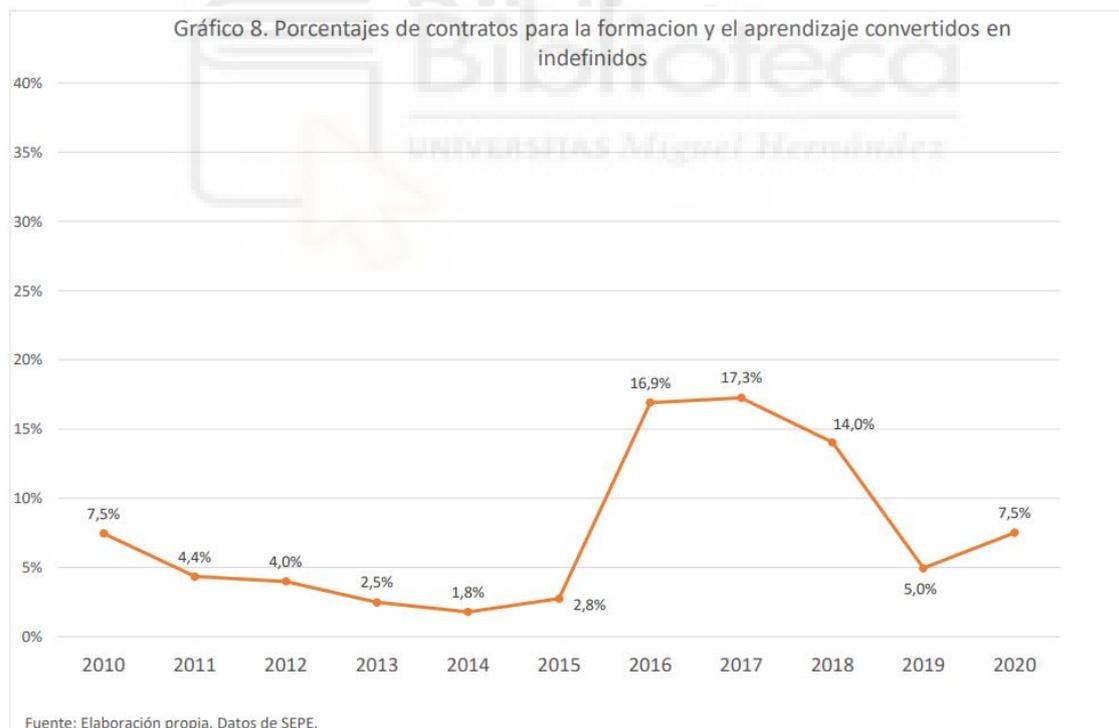
incluso con la realización de una prórroga y la edad máxima permitida para celebrarlo, un joven puede estar realizando dicho contrato no más allá de los 27 años.



## 2. LA CONVERSIÓN DE LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE EN CONTRATOS INDEFINIDOS Y SU ÉXITO.

Aquel joven que realiza un contrato para la formación y el aprendizaje está dotado de formación estrechamente relacionada con una ocupación, aspecto que favorece a su empleabilidad y estabilidad laboral. Debido a la especialización que obtienen los jóvenes a través de la formación inherente al contrato, tanto práctica como teórica, no sorprendería que muchos de los contratos para la formación y el aprendizaje, una vez finalizan, sean convertidos en contratos de carácter indefinido.

El gráfico 9, no obstante, presenta una realidad diferente a la esperada. Los datos recogidos hacen referencia a los jóvenes que pueden celebrar dicha modalidad contractual, menores de 25 años, y como se puede apreciar el porcentaje de contratos convertidos en indefinidos es bastante bajo, lo cual se traduce a simple vista como la falta de cumplimiento de un objetivo del contrato para la formación: la posterior inserción de los jóvenes en el mercado laboral a través de este contrato.



Hasta 2016, la conversión en indefinidos de los contratos no superó el 8 por ciento, siendo inferior al 3 por ciento entre 2013 y 2015, hecho que parece contraproducente si se tiene en cuenta el gran aumento en la celebración de estos contratos formativos en

dicho período (gráfico 5<sup>112</sup>). La masiva celebración de contratos para la formación y el aprendizaje se debe a las medidas que se estipularon en dicha etapa, que pretendían fomentar su celebración para paliar el desempleo juvenil. Los contratos se podían celebrar con un mayor número de personas, debido a la ampliación de la edad máxima, sin necesidad de que la formación fuera acreditada, únicamente era necesario cumplir unos contenidos mínimos de formación, y la celebración de contratos para la formación y el aprendizaje, así como su encadenamiento, permitía prolongar las reducciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de todos aquellos jóvenes que se contratara bajo esta modalidad.

Ante estas medidas estipuladas en el Real Decreto 1529/2012<sup>113</sup> y la Ley 3/2012<sup>114</sup>, la conversión de los contratos en indefinidos y el objetivo de insertar a jóvenes cualificados en el mercado laboral pasaron a ser un resultado posible del contrato para la formación y el aprendizaje, sin lograr ser el principal, a pesar de la reducción aplicable derivada de la conversión de los mismos en indefinidos<sup>115</sup>.

En 2016, la conversión de los contratos en indefinidos aumenta 14 puntos porcentuales respecto al año anterior. Los empleadores seguían teniendo derecho a beneficiarse de las reducciones a sus cuotas a la Seguridad Social cuando suscribieran estos contratos, incluso a un mayor número de bonificaciones, sin embargo, a partir de este momento es necesario que la actividad laboral esté asociada a la obtención de una cualificación profesional con acreditación oficial, pudiendo únicamente realizar formación no acreditable como complementaria a la oficial (Art. único Orden ESS/1249/2015). Dicho cambio en la normativa de los contratos para la formación repercute directamente en la conversión de los mismos en indefinidos, pues existe un mayor control de los poderes públicos sobre la formación otorgada, derivando en una disminución de las posibilidades de utilizar el contrato de manera fraudulenta en beneficio del empresario.

---

<sup>112</sup> Véase Gráfico 5: *Número de contratos para la formación y el aprendizaje celebrados con jóvenes de entre 16 y 64 años* (pág.65).

<sup>113</sup> BOE. “*Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual*”. Disposición Transitoria 2ª. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-13846>

<sup>114</sup> BOE. “*Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*”. Artículo 2 y Disposición Transitoria 9ª. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>

<sup>115</sup> BOE. “*Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo de crecimiento y de la creación de empleo*”. Disposición final 4ª. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-8187>

La celebración de los contratos para la formación y el aprendizaje, a partir de este año, vuelve a perseguir sus objetivos: cualificar adecuadamente a los trabajadores e insertarlos en el sistema productivo. El contrato pretende alcanzar la cualificación profesional de los más jóvenes, pero la posibilidad de celebrarlos con menores de 30 años, hasta que la tasa de desempleo española no se situara por debajo del 15 por ciento, lo alejó de este propósito. A finales de 2018 se produjo la derogación por el Real Decreto-ley 28/2018<sup>116</sup> de la disposición transitoria 2ª del ET, con efectos desde principios de 2019, puesto que a partir del tercer trimestre del año 2018 se consiguió una tasa de desempleo por debajo del 15 por ciento<sup>117</sup>.

En el momento a partir del cual la celebración de estos contratos persigue sus objetivos de manera igualitaria, al menos en mayor medida, sin priorizar la inserción laboral de los jóvenes sobre su cualificación, la conversión de sus contratos en indefinidos cae bruscamente, siendo en 2019 únicamente convertidos el 5 por ciento de los contratos celebrados en ese mismo año.

La información arrojada del gráfico 5, siendo comparada con el gráfico 9, revela que en aquellos años que ha habido un exceso de incentivos a la contratación y una flexibilidad de sus requisitos, como el período comprendido entre 2012 y 2015, presentan altos niveles de contratación para la formación y el aprendizaje pero sin derivar en un aumento de los contratos convertidos en indefinidos, siendo la actuación generada la inversa, menor número de conversiones y, por consiguiente, menor nivel de inserción juvenil en el mercado de trabajo.

Por consiguiente, cuanto mayor flexibilización de los requisitos, mayor es la posibilidad que se otorga a las empresas para abusar de esta figura contractual y utilizarla para beneficiarse de las reducciones aplicables a sus cuotas empresariales en materia de Seguridad Social, convirtiendo el contrato en un instrumento de precarización que no permite alcanzar la estabilidad laboral de los jóvenes que lo suscriben.<sup>118</sup>

---

<sup>116</sup> BOE. “Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social”. Disposición derogatoria única.2.c). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-17992>

<sup>117</sup> Más información: en el tercer trimestre de 2018 la tasa de paro es de 14,55, siendo 14,45 en el último trimestre del 2018. Fuente: INE, EPA. Tasas de paro por sexo y grupo de edad. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4086&L=0>

<sup>118</sup> Secretaría de Empleo y Cualificación Profesional de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. “Contratos para la formación y contratos en prácticas”. Febrero 2019. Pág. 25. <https://www.ccoo.es/7dcb8c6814a7d8ae040b77d939274c50000001.pdf>

## CONCLUSIONES.

La situación de los jóvenes en el ámbito laboral español se caracteriza por un alta tasa de paro, castigando en mayor medida a jóvenes menores de 19 años y los que presentan menor nivel de estudios o carecen de los mismos. Una vez son contratados, no obstante, la modalidad de contratación frecuentemente utilizada se caracteriza por su temporalidad. Los poderes públicos, conociendo las dificultades de acceso al mercado laboral de los jóvenes, sobre todo a empleos estables, han intentado hacer del contrato para la formación y el aprendizaje un medio para paliar el desempleo juvenil, otorgándoles formación, e insertarlos adecuadamente al mercado de trabajo.

A la finalización del contrato para la formación, los jóvenes poseen las capacidades que son realmente exigidas por las empresas, presentándose ante el mercado laboral jóvenes altamente cualificados y capacitados para adaptarse con gran facilidad a la necesidades del sistema productivo, debido a la estrecha relación con el lugar de trabajo existente en el contrato. De un colectivo con estas características se esperaría una fluida inserción en el mercado de trabajo que derive en su desarrollo profesional y estabilidad tanto laboral como económica, como sucede en Alemania, sin embargo, la situación que presentan estos jóvenes no se puede alejar más de la esperada, ya que actualmente presentan unos bajos niveles tanto de celebración de los contratos como de la conversiones de los mismos en indefinidos, repercutiendo directamente en la inserción laboral del colectivo.

Ante esta situación, se me plantea la siguiente cuestión: ¿por qué un contrato que está orientado a capacitar a los jóvenes con las destrezas demandadas por los empleadores no les genera, posteriormente, un empleo estable?

A lo largo de la regulación del contrato para la formación y el aprendizaje ha existido una falta de rigidez en su normativa de aplicación, un claro ejemplo es la modificación de aspectos fundamentales del contrato, como la edad o la formación. Con el fin de paliar la alta tasa de paro española se permitió, desde 2011 hasta 2019, la posibilidad de celebrar este contrato con menores de 30 años, a pesar de ser un contrato orientado a acoger a los más jóvenes de la población activa, y durante tres años (2012-2015) se permitió que la formación vinculada al contrato fuera no acreditable si no existía un título o certificado que se adaptara a la actividad laboral a desarrollar, incluyendo únicamente unos contenidos mínimos. Estas medidas en la actualidad se encuentran derogadas, no obstante, la falta de concreción sobre la cualificación previa de la persona encargada de tutorizar al trabajador en la empresa como la imprecisión en las instalaciones y personal

que se entienden “adecuados” para realizar la formación íntegra en la propia empresa, entre otros preceptos de la normativa, permite apreciar la actual flexibilidad entorno a la celebración de este contrato.

Otro factor, que en mi opinión dificulta la posterior inserción de los jóvenes en el sistema productivo, es la inmensa cantidad de incentivos a la contratación, que han derivado en su impulso, como se pretendía, pero sin producir su conversión en indefinidos. La normativa aplicable permite que los empleadores se beneficien de unos reducidos costes laborales, traducidos en reducciones en sus cuotas a la Seguridad Social, tanto por la contratación como por la formación impartida, incluyendo costes de tutorías y formación complementaria. Desde la reforma de 2011, además, el salario obtenido por el trabajador a lo largo de todo el contrato está asociado al tiempo de trabajo efectivamente realizado.

El empresario, por tanto, puede contratar a través de esta modalidad con el propósito de conseguir una mano de obra barata, que realice tareas de carácter temporal y, al mismo tiempo, beneficiarse de las bonificaciones y reducciones aplicables durante la duración del contrato, que como se ha podido conocer a través de la jurisprudencia, no son acciones que se alejen de la realidad de los contratos para la formación y el aprendizaje.

No sorprende que la inserción en el mercado laboral en aquellos períodos en que existía una gran flexibilidad sobre los requisitos del contrato y excesivos incentivos a la contratación, que favorecen principalmente a los empleadores, obtuviera los porcentajes más bajos en conversión de la última década. Sin embargo, incluso aquellos años donde ha habido mayor rigidez sobre los requisitos del contrato, las tasas de conversión son muy bajas, del 17,3 por ciento en los mejores casos.

Visto todo lo anterior y una vez realizado este estudio, puedo concluir que el contrato para la formación y el aprendizaje parece no estar alcanzando una eficaz inserción laboral de los jóvenes que derive en su estabilidad laboral mediante puestos de trabajos fijos, como se pretende conseguir, por el contrario, se mantiene la temporalidad que caracteriza a los contratos celebrados con este colectivo.

Por consiguiente, pienso que sería necesario crear un marco normativo mucho más sólido y rígido, como el que se puede encontrar en el Sistema de Formación Profesional Dual alemán, pues la mayor concreción posible sobre los aspectos relacionados con el mismo puede contribuir a que este contrato formativo deje de presentarse como un contrato con mayores beneficios para la empresa que para el propio trabajador, así como una vía de acceso a trabajos precarios con salarios bajos, ya que un buen uso del mismo puede suponer incentivos tanto a nivel personal, como empresarial y para el conjunto de la economía y sociedad española.



## **BIBLIOGRAFÍA.**

### LEGISLACIÓN:

BOE. “*Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores*”.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683>

BOE. “*Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales*”.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1976-8373>

BOE. “*Real Decreto 1361/1981, de 3 de julio, sobre contratos de trabajo en prácticas y para la formación para jóvenes trabajadores*”.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1981-15425>

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

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-17436>

BOE. “*Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre, por el que se regulan los contratos en prácticas y para la formación*”.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-24876>

BOE. “*Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo*”.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1992-18488>

BOE. “*Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas urgentes de Fomento de la ocupación*”.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1993-29068>

BOE. “*Real Decreto 2317/1993, de 9 de diciembre, por el que se desarrollan los contratos en prácticas y de aprendizaje y los contratos a tiempo parcial*”.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1993-31164&tn=1&p=19931231>

BOE. “*Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida*”.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1997-10693>

BOE. “*Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores*”. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1998-8425&tn=1&p=19980409>

BOE. “*Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional*”. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2002-12018>

BOE. “*Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento del empleo*”. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-22949>

BOE. “*Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción*”. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-21492>

BOE. “*Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*”. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-9542](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-9542)

BOE. “*Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo*”.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-14220>

BOE. “*Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*”. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-2076>

BOE. “*Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*”. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>

BOE. “*Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual*”. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-13846>

BOE. “*Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo y se adoptan otras medidas urgentes para el empleo y la protección social de las personas desempleadas*”. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-755](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-755)

BOE. “*Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo de crecimiento y de la creación de empleo*”.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-8187#dfcuaa>

BOE. “*Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores*”.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-13426>

BOE. “*Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual*”.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-317>

BOE. “*Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia*”.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-10517>

BOE. “*Orden ESS/41/2015, de 12 de enero, por la que se modifica la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en el desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual y la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 359/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación*”.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-599>

BOE. “Orden ESS/1249/2015, de 19 de junio, por la que se amplía el plazo previsto en la disposición transitoria octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, relativa a los contratos para la formación y el aprendizaje”. <https://www.boe.es/eli/es/o/2015/06/19/ess1249>

BOE. “Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

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

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-9734>

BOE. “Real Decreto-ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil”.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2016-12266>

BOE. “Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social”.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-17992#dd>

BOE. “Resolución de 15 de abril de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establecen, en su ámbito de gestión, medidas extraordinarias para hacer frente al impacto del COVID-19 en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral”. <https://www.boe.es/boe/dias/2020/04/17/pdfs/BOE-A-2020-4506.pdf>

BOE. “Resolución de 18 de diciembre de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establecen, en su ámbito de gestión, medidas extraordinarias para hacer frente al impacto del COVID-19, para la iniciativa de formación programada por las empresa”. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-17005](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-17005)

Gaceta de Madrid. “Ley de 17 de julio de 1911”. 19 de julio de 1911. Núm. 200.

<https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1911/200/A00246-00247.pdf>

Gaceta de Madrid. “*Real Decreto Ley, de 23 de agosto de 1926. Código de Trabajo*”. 1 de septiembre de 1926. Núm. 244.

<https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1926/244/A01298-01311.pdf>

Légifrance. “*Code du travail*”.

[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160819/#LEGISCTA000006160819](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160819/#LEGISCTA000006160819)

#### PUBLICACIONES:

ARRAZOLA, M., GALÁN, S. y HEVIA, J.: «Desempleo Juvenil en España: situación, consecuencias e impacto sobre la vida laboral de los adultos». *Papeles de Economía Española*. Núm. 156 (2018), pág. 65 – 66. [https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS\\_PEE/156art06.pdf](https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PEE/156art06.pdf)

CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Los incentivos al empleo juvenil en el contexto de las políticas públicas de empleo y de protección social». *Revista de Derecho de la Seguridad Social. LABORUM*. <http://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/223/232>

CEBRIÁN BADÍA, F. J.: «Los contratos formativos en el Derecho del Trabajo español» VVAA (Dir. Cueto, A.) *Manual Práctico Laboral*. Instituto Español de Gestión y Dirección Empresarial, S.A., Madrid, 1999. <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/contratos-formativos-derecho-trabajo-114708>

CHISVERT, M. J. y MARHUENDA, F.: «Transiciones tempranas al mercado laboral. Los contratos de formación y aprendizaje, ¿oportunidad o trampa para los jóvenes? ». *Revista de Sociología de la Educación*. Vol. 5, núm. 2 (2012).

Comisión Europea. “Apoyo al empleo juvenil: un puente hacia el empleo para la próxima generación”. Julio 2020. Pág. 4 – 7. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0276&from=ES>

Comisión Europea. “Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors – A guidebook for policy planners and practitioners”. 2013. Documentos Relacionados. Versión en inglés.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1198&langId=en>

DÍAZ CASTRILLÓN, F. J. y TORO MONTOYA, A. I.: «SARS-CoV-2/COVID-9: El virus, la enfermedad y la pandemia». *Medicina y Laboratorio*. Vol. 24, núm. 3 (2020).

GARCÍA BUENDÍA, M. P.: *Contratos formativos, origen de precariedad laboral*. Proyecto Educa. 2017.

GUTIÉRREZ PÉREZ, M.: «El contrato para la formación y el aprendizaje tras las reformas de 2011 y 2012». *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 4, pág. 2 - 8

Ministerio de Trabajo y Economía Social. “Informe Jóvenes y mercado de trabajo”. Marzo 2021, núm. 28, pág. 4. Secretaria de Estado de Empleo y Economía Social. [https://www.mites.gob.es/es/sec\\_trabajo/analisis-mercado-trabajo/jovenes/index.htm](https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/jovenes/index.htm)

Secretaría de Empleo y Cualificación Profesional de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. “*Contratos para la formación y contratos en prácticas*”. Febrero 2019. <https://www.ccoo.es/7dcb8c6814a7d8ae040b77d939274c50000001.pdf>

Servicio Público de Empleo Estatal. “Plan de Choque Empleo Joven 2019-2021” Documentación. 2019. Págs. 14 y 15.

<https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/plan-de-choque-empleo-joven-2019-2021.html>

Servicio Público de Empleo Estatal. “*Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad*”. 2015. Pág. 20.

<https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/certificados-profesionalidad.html>

TODOLÍ SIGNES, A.: «La formación dual alemana y el contrato para la formación y el aprendizaje: ¿Diferente legislación o diferentes controles de calidad?». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2015, Vol.3, núm. 4, Pág. 9 – 19.

[http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/338/434](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/338/434)

#### PÁGINAS WEBS OFICIALES:

Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat>

Government Digital Service. “*Find an apprenticeship*”. <https://www.gov.uk/apply-apprenticeship>

Instituto Nacional de Estadística. <https://www.ine.es/>

Ministerio de Educación y Formación Profesional. <https://www.todofp.es/inicio.html>

Oficina digital de Austria. “Sistema dual y escuela vocacional”.  
[https://www.oesterreich.gv.at/themen/bildung\\_und\\_neue\\_medien/lehre/Seite.333309.html](https://www.oesterreich.gv.at/themen/bildung_und_neue_medien/lehre/Seite.333309.html)

Servicio Público de Empleo Estatal. <https://www.sepe.es/HomeSepe/>

#### SENTENCIAS:

STSJ Castilla La Mancha 1335/2015, de 3 de diciembre (Rec: 1336/2015).

STSJ Madrid 184/2015, de 20 de marzo (Rec: 834/2014).

STSJ Catalunya 8931/2009, de 4 de diciembre (Rec: 6050/2008).

STSJ Madrid 854/2015, de 28 de octubre (Rec: 532/2015).

SJSO Palencia 188/2019, de 21 de junio (Rec: 155/2019).

## ANEXOS.

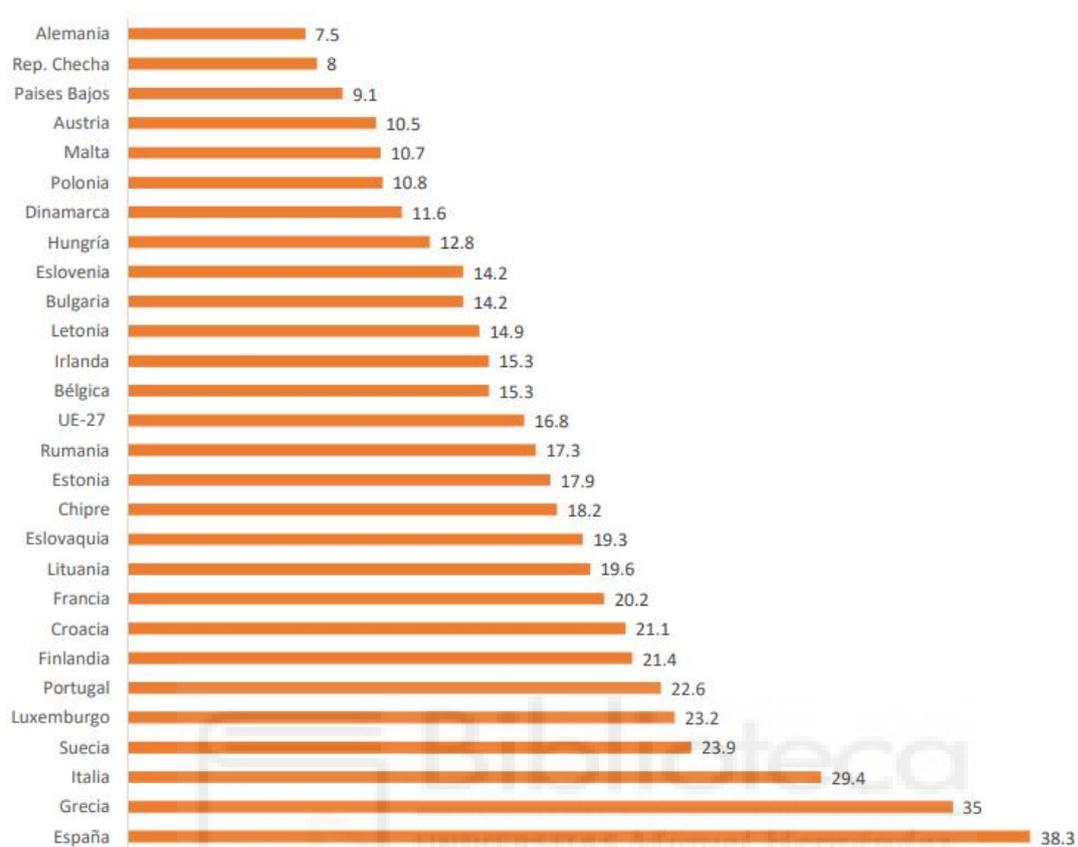
**Anexo 1: Tabla de tasa de desempleo juvenil en los países europeos en el período de 2011 a 2020.**

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>UE- 27</b>	21.8	23.7	24.4	23.4	21.7	20	17.9	16	15	16.8
<b>Alemania</b>	8.5	8	7.8	7.7	7.2	7.1	6.8	6.2	5.8	7.5
<b>Austria</b>	8.9	9.4	9.7	10.3	10.6	11.2	9.8	9.4	8.5	10.5
<b>Bélgica</b>	18.7	19.8	23.7	23.2	22.1	20.1	19.3	15.8	14.2	15.3
<b>Bulgaria</b>	25	28.1	28.4	23.8	21.6	17.2	12.9	12.7	8.9	14.2
<b>Chipre</b>	22.4	27.7	38.9	36	32.8	29.1	24.7	20.2	16.6	18.2
<b>Croacia</b>	36.7	42.1	50	45.5	42.3	31.3	27.4	23.7	16.6	21.1
<b>Dinamarca</b>	16.4	15.8	14.8	14.2	12.2	12.2	12.4	10.5	10.1	11.6
<b>Eslovaquia</b>	33.4	34	33.7	29.7	26.5	22.2	18.9	14.9	16.1	19.3
<b>Eslovenia</b>	15.7	20.6	21.6	20.2	16.3	15.2	11.2	8.8	8.1	14.2
<b>España</b>	46.2	52.9	55.5	53.2	48.3	44.4	38.6	34.3	32.5	38.3
<b>Estonia</b>	22.4	20.9	18.7	15	13.1	13.4	12.1	11.8	11.1	17.9
<b>Finlandia</b>	20.1	19	19.9	20.5	22.4	20.1	20.1	17	17.2	21.4
<b>Francia</b>	22.7	24.4	24.9	24.2	24.7	24.5	22.1	20.8	19.6	20.2
<b>Grecia</b>	44.7	55.3	58.3	52.4	49.8	47.3	43.6	39.9	35.2	35
<b>Hungría</b>	26	28.2	26.6	20.4	17.3	12.9	10.7	10.2	11.4	12.8
<b>Irlanda</b>	29.6	30.8	26.7	23.4	20.2	16.8	14.4	13.8	12.5	15.3
<b>Italia</b>	29.2	35.3	40	42.7	40.3	37.8	34.7	32.2	29.2	29.4
<b>Letonia</b>	31	28.5	23.2	19.6	16.3	17.3	17	12.2	12.4	14.9
<b>Lituania</b>	32.6	26.7	21.9	19.3	16.3	14.5	13.3	11.1	11.9	19.6
<b>Luxemburgo</b>	16.8	18.8	15.5	22.6	17.3	18.9	15.4	14.2	17	23.2
<b>Malta</b>	13.3	1.8	12.7	11.7	11.6	10.7	10.6	9.1	9.3	10.7
<b>Países Bajos</b>	10	11.7	13.2	12.7	11.3	10.8	8.9	7.2	6.7	9.1
<b>Polonia</b>	25.8	26.5	27.3	23.9	20.8	17.7	14.8	11.7	9.9	10.8
<b>Portugal</b>	30.3	37.9	38.1	34.8	32	28	23.9	20.3	18.3	22.6
<b>Rep. Checa</b>	18.1	19.5	19	15.9	12.6	10.5	7.9	6.7	5.6	8
<b>Rumania</b>	23.9	22.6	23.7	24	21.7	20.6	18.3	16.2	16.8	17.3
<b>Suecia</b>	22.8	23.6	23.5	22.9	20.4	18.9	17.9	17.4	20.1	23.9

Fuente: Eurostat. “Unemployment by sex and age – annual data.”. Más información: los porcentajes son obtenidos sobre la población activa de jóvenes europeos de 15 y 24 años.

<https://ec.europa.eu/eurostat>

## Anexo 2: Gráfico de tasas de desempleo juvenil en los Estados miembros de la UE (2020).



Fuente: Eurostat. “Unemployment by sex and age – annual data.”. Más información: los porcentajes son obtenidos sobre la población activa de jóvenes europeos de 15 y 24 años.

<https://ec.europa.eu/eurostat>