



VNiVERSiDAD D SALAMANCA

CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

AUTOR: Mario Revilla Rodríguez

TUTOR: Agustín García Laso

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	pág. 3
II.	CONTENIDO DE LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.....	pág. 4
III.	CAMBIOS PRODUCIDOS EN LA REFORMA LABORAL DEL 2012.....	pág. 7
	A. Aspectos Laborales.....	pág. 7
	B. Aspectos Formativos.....	pág. 10
	C. Aspectos de Seguridad Social.....	pág. 14
	D. Incentivos para los Empresarios.....	pág. 14
IV.	ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL.....	pág. 17
V.	CONCLUSIONES.....	pág. 20
VI.	BIBLIOGRAFÍA.....	pág. 22

I. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este documento es el análisis de los contratos formativos dentro de la clasificación de los contratos existentes en nuestro ordenamiento jurídico español.

Según el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 11.2 podemos encontrar la definición y objeto de un contrato para la formación y el aprendizaje, sería el siguiente:

“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.”

A partir de este punto abordaremos los diferentes aspectos del contrato en diversos apartados. En cada uno de ellos se va a llevar a cabo la explicación de qué son y cómo se ha producido su evolución temporal, también se habla de un punto con una gran trascendencia, que no es otro que la modificación que han ido sufrido debido a las reformas laborales que se han producido en nuestro ordenamiento, cuyo fin consiste en mejorar la situación en materia laboral de nuestro país debido al duro escenario en el que nos encontramos.

En definitiva, lo que se pretende buscar con este trabajo es tratar de aclarar los diferentes aspectos en relación a un tema de una gran relevancia vinculado al campo laboral. Éste campo es el que me ha impulsado a la realización de la titulación en la cuál hoy me encuentro y desarrollaré profesionalmente en un futuro.

II. CONTENIDO DE LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

El origen de los contratos para la formación y el aprendizaje lo podemos encontrar en el año 1980 con la Ley Básica de Empleo, pero su “nueva” regulación tuvo su origen en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo que suscribieron las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de ámbito estatal el 28 de Abril de 1997, desde ese momento este tipo de contratos no ha hecho más que ir desarrollándose progresivamente hasta la actualidad.

El objeto básico que se ha perseguido en todas las modificaciones de que han sido objeto ha sido su vinculación con el carácter formativo y la inserción profesional que integraba. Se pretendía dar un mayor protagonismo a la negociación colectiva en la intervención de las condiciones y sus posibles escenarios.

En el Estatuto de los Trabajadores (ET) de 1995 se recogían como se debían llevar a cabo los contrato y quiénes eran las personas capacitadas para poder acceder a éste, el artículo 11.2 ET decía *“El contrato de aprendizaje tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado”*. Como podemos observar si miramos el Estatuto de los Trabajadores tras la reforma del 2010, como la del 2012 o incluso la última actualización de Noviembre del 2015, la definición apenas ha cambiado a pesar de su larga historia, ya que desde su primera regulación (citada anteriormente) hasta la actualidad, se encuentra regulada en más de 25 normas entre los que se encuentran Leyes, Leyes Orgánicas, Reales Decretos entre otros.

El mayor cambio de estos contratos se ha producido en los años 2010 y 2012, en los cuales se produjo una reforma laboral respectivamente para hacer frente a la crisis económica en la que actualmente nos encontramos. Centrándonos en la reforma del 2010 podemos extraer que los objetivos que se buscaban en ese momento era contribuir a la reducción del desempleo e incrementar la productividad de la economía española a través de impulsar la creación de empleo estable y de calidad, reforzando los instrumentos de

flexibilidad interna y en último lugar elevar las oportunidades de las personas desempleadas, con particular atención a los jóvenes.

Centrándonos ahora con la reforma laboral de 2012, los objetivos que perseguía eran favorecer la intermediación laboral, potenciar la formación de los trabajadores y la reducción de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje. La intermediación laboral no es otra cosa que la actividad consistente en el emparejamiento acertado de empresas que buscan trabajadores con un determinado perfil y personas que ofrecen al mercado sus servicios, con unas determinadas cualidades y capacidades.

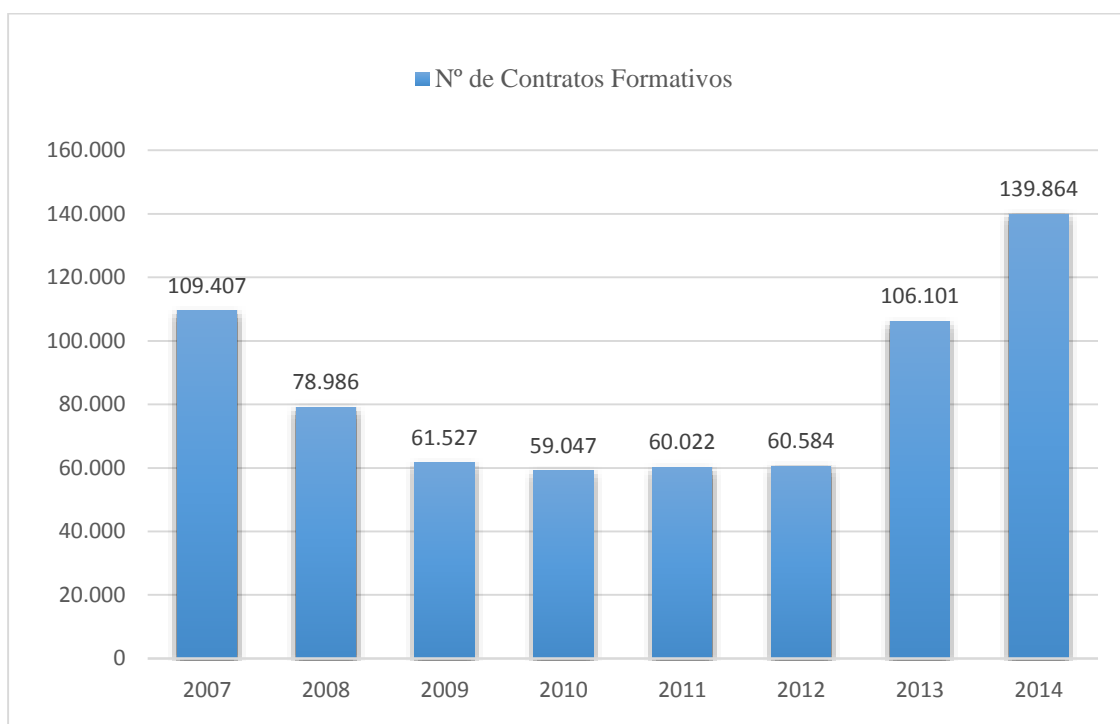
Con especial atención debemos de analizar el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, debido a que establece las bases para desarrollar una formación profesional dual en España. El objetivo que se pretende con este Real Decreto es incentivar una mayor participación tanto de los centros formativos como de las empresas dónde se llevan a cabo los conocimientos prácticos que previamente han adquirido los trabajadores, además de la ampliación de los centros formativos, de igual modo con el límite de edad y la duración de estos.

Otro aspecto a destacar es la participación de las Empresas de Trabajo Temporal en la participación de la formación de los trabajadores y en último lugar los incentivos que se han establecido a los empresarios con el objetivo de fomentar este tipo de contratos. Todas estas características del Real Decreto 1529/2012 se analizarán con una mayor profundidad a continuación.

También tenemos que hacer un señalamiento a aquellos contratos formativos con una regulación especial, esta clase de contratos la componen aquellas relaciones cuyas regulaciones aún no existen y deben por tanto regularse por el artículo 11.1 ET o bien por la situación especial de la persona a la cuál se le realiza el contrato. En estos casos podemos encontrarnos con: el contrato <<predoctoral>> regulado por la Ley 14/2011, de 1 de junio, que regula la formación en el ámbito de los organismos públicos de investigación, en este caso nos encontramos en dos situaciones, la primera que tiene que ver con la beca en la cuál no existe relación laboral y que tendrá una duración de dos años y la segunda la del contrato que aquí es donde se regula al amparo del artículo 11.1 ET y que tiene una duración máxima de dos años.

Otro caso lo podemos encontrar en el uso de los contratos en prácticas dentro de los despachos de abogados, éste se encuentra previsto en la disposición adicional primera de la Ley 22/2005, de 18 de noviembre que va dirigido a los llamados <<pasantes>> cuya regulación también se lleva a cabo a través del artículo 11.1 ET al no existir actualmente otra regulación normativa. (Martín y Rodríguez-Sañudo y García, 2014:574).

Como podemos observar en este gráfico sobre la evolución anual de la utilización de los contratos para la formación y el aprendizaje a nivel estatal, podemos sacar dos aspectos claros, el primero, cómo ha afectado la crisis económica a las empresas, las cuales han reducido notablemente el personal contratado con contratos para la formación y el segundo aspecto es la evolución de los contratos formativos a través de la reforma laboral del 2010, pero principalmente en la del 2012, en la cual se han producido importantes cambios normativos y esos cambios quedan reflejados en el importante crecimiento que ha tenido lugar a partir del año 2013.



Fuente: SEPE; Elaboración: Propia.

III. CAMBIOS PRODUCIDOS EN LA REFORMA LABORAL DEL 2012

En este punto vamos a exponer de manera detallada los cambios que se han producido en la regulación de los contratos para la formación y el aprendizaje centrándonos en la reforma laboral del 2012. Para ello vamos a hacer una diferenciación entre los aspectos laborales, formativos, de seguridad social y los incentivos para los empresarios.

A. Aspectos Laborales

Para comenzar vamos a hablar en primer lugar de las personas contratables por razón de edad que pueden llevar a cabo la formalización de un contrato para la formación y el aprendizaje, tras la reforma laboral del 2012, *“el contrato para la formación y el aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas” (artículo 11.2 a) ET*. Además también se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

En la Disposición Transitoria 9ª, de 3/2012, de 6 de Julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, sobre inaplicabilidad del límite de edad establecido en el párrafo 1º, indica que la edad máxima se amplía a menores de 30 años en la celebración de contratos para la formación y el aprendizaje y contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyos a los emprendedores, que durará mientras la tasa de desempleo no baje del 15%.

También tenemos que tener en cuenta que en el citado artículo se indica que *“el límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previsto en la Ley 44/2007, de 13 de Diciembre, para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente”*.

Así pues quedan excluidos de las excepciones en cuanto a la edad máxima de contratación grupos o colectivos que se encontraron igualmente excluidos en el Real Decreto-Ley 20/2011. En un último lugar hablar del requisito legal que consiste el no haber alcanzado el tope de edad límite en el momento de celebrar el contrato, por tanto es posible que una persona pueda finalizar su contrato próximo a cumplir treinta y tres años de edad.

Otra clasificación de las personas que pueden acogerse a estos contratos sería en función de su perfil profesional. Los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo, como así viene recogido en el inciso final del primer párrafo del artículo 11.2 a) ET. Uno de los requisitos es que el trabajador no tuviera titulación o certificado de profesionalidad, en este caso sería imposible llevar a cabo un contrato para la formación ya que se estaría incumpliendo el objeto de dicho contrato. Otro de los requisitos que ha de cumplir el trabajador es que la actividad formativa que está llevando a cabo, esté relacionada con la actividad laboral realizada en su puesto de trabajo, según lo establecido en el artículo 16.3 del Real Decreto 1529/2012.

Un aspecto muy importante a tener en cuenta con la reforma del 2012, es la paridad de género en cuanto a la igualdad entre mujeres y hombres a la hora de celebrar este tipo de contratos, nos encontramos con que el artículo 11.3 ET expresa que *“en la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos, asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido”*. Este artículo fue recogido por el apartado 3 del artículo 12 de la Ley 35/2010, de 18 de Septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo.

A la hora de establecer la duración máxima y mínima de los contratos para la formación, es la que se recoge en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 11.1 b) *“la duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de tres años”*, los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal o inferior, podrán establecer una duración diferente, conforme a las necesidades organizativas o productivas de la empresa nunca inferior a seis meses y no superior a tres años, ya que ésta constituye derecho necesario absoluto. Otra de las novedades que se recoge es la posibilidad de prorrogar la duración de contrato, este hecho se recoge a través de la Ley 3/2012, por el cual *“cuando se hubiera concertado un contrato para la formación por una duración inferior a la máxima (1 año)*

legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima (3 años)” este aspecto se encuentra en el nuevo párrafo del artículo 11.2 b) ET.

También debemos de hacer referencia a la posibilidad de la realización de un periodo de pruebas, este punto se rige a través de las reglas generales del art. 14 ET, si bien se advierte que si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato para la formación y el aprendizaje a efectos de antigüedad en la empresa. En el artículo 8 del Real Decreto 1529/2012, nos habla de la jornada de trabajo efectiva de los contratos formativos, en la que solo es permitido una jornada a tiempo completo, tal como se establece en el artículo 12.2 del Estatuto de los Trabajadores *“los contratos para la formación y el aprendizaje no podrán celebrarse a tiempo parcial.”*

Otro aspecto muy importante al que hace muy atractivo a este tipo de contratos es la retribución del trabajador que la encontramos regulada tanto en el artículo 11.2 g) ET como en el artículo 9 del Real Decreto 1529/2012. En los cuales viene a decir *“la retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido por convenio. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo”*. A este punto tenemos que unirle un aspecto muy tajante en la regulación, no es otro que la imposibilidad de la realización de horas extraordinarias por el colectivo de trabajadores sujetos a este contrato formativo conforme dicta el artículo 11.2 f) ET *“los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 de esta ley. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajos a turnos”*, los supuestos especiales que se recogen en el citado artículo 35.3 serían: el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

En un último punto hablamos de la posibilidad de extinguirse el contrato para la formación, para ello tendremos que regirnos por las causas generales previstas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando hablamos de la expiración del tiempo convenido, es necesario la realización previa de una denuncia por alguna de las partes con una antelación de quince días a su terminación.

B. Aspectos Formativos

En este punto vamos a comenzar hablando del contenido de la programación de la actividad formativa, deberá llevarse conforme a los Reales Decretos que se encargan de regular cada ciclo formativo o certificado de profesionalidad. Aquí debemos de hacer una división entre <<Certificado de Profesionalidad>>, cuyo seguimiento, evaluación y acreditación corresponde al Servicio Público de Empleo y los <<Títulos de Formación Profesional>> cuyo encargado será la Administración Educativa.

Para poder acceder a la obtención de un certificado de profesionalidad de nivel 2 o 3, o de un título de Formación Profesional, en el acuerdo para llevar a cabo la formación se ha de indicar ciertos requisitos como son: que el trabajador reúna los requisitos de acceso a dicha formación y que las Administraciones Públicas comprobarán el seguimiento y control de dicha formación. Cuando la finalidad de la actividad formativa consista en una formación complementaria consiste en las necesidades del trabajador o de una empresa, ha de estar contenido dentro del acuerdo de formación y deberá ser autorizada por el Servicio Público de Empleo, además hay que añadir que a este tipo de formación no está sujeta a financiación a través de las bonificaciones.

Ahora bien, dentro de un contrato para la formación debemos de poder distinguir las diferentes características de la actividad formativa, es decir, aquí tenemos que identificar por un lado la actividad formativa y por otro el trabajo efectivo:

- ❖ La empresa está obligada a que el trabajador en formación realice funciones relacionadas con el certificado profesional o título profesional, además que dicho trabajador pueda asistir a los programas formativos conforme estaban acordados en el contrato.

- ❖ El trabajador tiene la obligación de prestar un trabajo efectivo dentro de la empresa y además participar de manera efectiva. Por tanto si se producen faltas de puntualidad reiteradas y no justificadas, podrán ser calificadas como faltas al trabajo a efectos legales.

Los trabajadores estarán exentos de realizar el módulo de formación práctica de los certificados de profesionalidad. Cuando la formación se dirija a la obtención de títulos de formación profesional, los trabajadores estarán exentos total o parcialmente de realizar el módulo profesional de formación en centros de trabajo de los títulos de formación profesional. En ambos supuestos, los citados módulos se entenderán realizados por el trabajo en alternancia.

Para la exención total del módulo profesional de formación en centros de trabajo de los títulos de formación profesional, la duración del contrato inicial y sus prórrogas deberá ser como mínimo de un año.

La actividad formativa será autorizada previamente a su inicio por el Servicio Público de Empleo competente, el cual dispondrá de un plazo de un mes que, si transcurre sin resolución expresa, supondrá la autorización de la solicitud por silencio administrativo. (V. Sempere, 2012: 7).

La Disposición Adicional Quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de Junio (Administraciones Públicas, Administraciones Educativas y Laborales Competentes, Centros Sostenidos con fondos públicos entre otros), recoge los lugares reconocidos para poder impartir la formación a los trabajadores. No solo existen los lugares recogidos en la citada Ley, ya que se permite realizar la formación dentro de la propia empresa, siempre y cuando ésta cuente con las instalaciones y con el personal didáctico y técnico adecuado. Para poder llevar a cabo la formación dentro de la empresa, ésta tiene que estar autorizada para poder impartir la formación, para la obtención de un Certificado de Profesionalidad o un Título de Formación Profesional.

Uno de los puntos de gran cambio llevados a acabo con la reforma laboral del 2012 lo encontramos en la Ley 3/2012 *“Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral”*, en la que se ha producido un gran cambio de los sujetos encargados de la formación, la cual no se recogía en la reforma laboral del 2010. Ya que a través de la nueva reforma, no sólo son los centros especializados homologados los encargados de llevar a cabo la formación, sino que también puede ser llevada a cabo por la propia empresa que realiza dicho contrato.

Mas adelante con la Ley 11/2013 *“medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo”*, se produce una ampliación de los sujetos encargados para impartir formación, con esa ampliación nos referimos que a partir de este momento las Empresas de Trabajo Temporal, podrán ser responsables de impartir formación a los trabajadores.

Otro de los novedosos cambios que podemos destacar es la capacidad de formación que van a tener las Empresas de Trabajo Temporal, que podrán *“celebrar contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato para la formación y el aprendizaje conforme a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores”*, así viene dispuesto en la Disposición Final Tercera de la Ley 11/2013 que modifica la Ley 14/1995.

Esta capacidad de las Empresas de Trabajo Temporal, de poder concertar contratos formativos con otras empresas usuarias, supone que la persona titular de la empresa usuaria deberá ser el tutor de la actividad profesional siempre que desarrolle sus actividades dentro de la empresa, o por el contrario, deberá designar la tutorización de la actividad profesional a un trabajador, (siempre que éste posea la cualificación o experiencia profesional pertinente), además será el encargado del seguimiento, así como de la coordinación de la evaluación del personal interviniente en la formación. Todos estos aspectos han sido recogidos en el artículo 20 del Real Decreto 1529/2012.

Es decir, que la empresa de trabajo temporal es la responsable de los aspectos formativos del contrato y que dicha formación se pueda llevar a cabo dentro de la empresa de trabajo temporal conforme ésta cumpla con los requisitos establecidos en artículo 18.8 del Real Decreto 1529/2012. Esto se recoge en la Ley 11/2013 Disposición final quinta que modifica el Real Decreto 1529/2012.

Sobre la Formación Correlativa llevada a cabo la formación, *“el trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa*

cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.” (artículo 11.2 d) del Estatuto de los Trabajadores).

No solo viene recogido en el Estatuto de los trabajadores, sino también en el 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, en su artículo 17.1 *“Con el fin de facilitar su adecuación al régimen de alternancia con la actividad laboral en la empresa, las actividades formativas inherentes a los contratos para la formación y el aprendizaje se podrán ofertar e impartir, en el ámbito de la formación profesional para el empleo, en las modalidades presencial, teleformación o mixta, y en el ámbito educativo, en régimen presencial o a distancia, de acuerdo, en cada caso, con lo dispuesto en la normativa reguladora de la formación profesional de los certificados de profesionalidad o del sistema educativo. Asimismo dichas actividades formativas podrán concentrarse, en los términos que acuerden de forma expresa las partes contratantes, en determinados periodos de tiempo respecto a la actividad laboral durante la vigencia del contrato”*. Para garantizar el cumplimiento del objeto del contrato de la formación que recibe el trabajador, *“la empresa deberá verificar que, para el trabajo efectivo a realizar por la persona trabajadora, existe una actividad formativa con el mismo que se corresponde con un título de formación profesional de grado medio o superior o con un certificado de profesionalidad y que constituirá la actividad formativa inherente al contrato”* conforme lo establece el artículo 16.4 del Real Decreto 1529/2012.

En último lugar Corresponde a los Servicios Públicos de Empleo colaborar con las administraciones educativas con el fin de informar, orientar a las empresas y a los trabajadores de la posibilidad de contratación además de la posible formación. A través de medios específicos el Servicio Publico de Empleo se consigue garantizar estos servicios de información y orientación.

C. Aspectos de Seguridad Social:

A la hora de hablar de a la seguridad social de los contratos formativos, nos encontramos con que el trabajador se encontrará cubierto por contingencias, situaciones protegibles y prestación, además se incluye el desempleo, y el fondo de garantía salarial.

La Ley de Presupuestos Generales del Estado, determinará la cotización a la seguridad social, fondo de garantía salarial y formación profesional.

Finalmente nos vamos a encontrar con la cotización por desempleo, esta cotización se llevará a cabo conforme lo que establece la Disposición Adicional Cuadragésima de la Ley General de la Seguridad Social y dice así: *“La cotización por la contingencia de desempleo en el contrato para la formación se efectuará por la cuota fija resultante de aplicar a la base mínima correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales el mismo tipo de cotización y distribución entre empresario y trabajador establecidos para el contrato en prácticas.”*

D. Incentivos para los Empresarios

Para dar a conocer de manera rápida las bonificaciones de cuotas a la seguridad social, el siguiente cuadro puede darnos una ligera idea de cómo se desarrolla. Posteriormente se hará una descripción y evolución de manera exhaustiva de cómo es cada una de las dos bonificaciones existentes actualmente en el contrato para la formación y el aprendizaje.

TIPO DE CONTRATO	COLECTIVOS	CUANTÍA	DURACIÓN	VIGENCIA DE LA MEDIDA	NORMATIVA
Contrato Temporal para la Formación y el Aprendizaje	Jóvenes desempleados inscritos en la O.E, contratados para la formación y el aprendizaje	Reducción del 75% o del 100%, de las cuotas del empresario	Toda la vigencia del contrato	Indefinida	Ley 3/2012

Fuente: SEPE; Elaboración: Propia.

Para poder hablar de las bonificaciones a la seguridad social que se aplica a los contratos para la formación y el aprendizaje, tenemos que centrarnos en el 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. Gracias a este Decreto-Ley, se establecieron reducciones de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social para las contrataciones iniciales de los contratos formativos y para cuando éstos contratos se transformen en contratos indefinidos. El objetivo de esta reducción era mejorar la oportunidad de acceso al mercado de trabajo de personas conforme a su nivel de cualificación, ya que existía una relación directa entre el acceso al trabajo y su cualificación.

Posteriormente, con la reforma laboral del año 2012, se creó la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. En esta ley se han recogido las reducciones a la seguridad social en beneficio de los empresarios cuando realicen contratos para la formación y el aprendizaje. Pero ésta Ley consiste en un duplicado del citado Decreto-Ley 10/2011 aunque con algunas ligeras modificaciones. En primer lugar la división de reducciones existen en las dos normas a la hora del inicio de celebración de un contrato formativo y el convertir un contrato formativo en indefinido es idéntico en ambos casos.

A la hora de hablar sobre los beneficios en el inicio de celebración de un nuevo contrato para la formación, debemos tener en cuenta que: la reducción de cuotas al celebrar contratos formativos, constituyen un elemento importante a la hora favorecer la contratación por parte del empresario. Hemos hablado que los trabajadores van a disfrutar de una cobertura por contingencias comunes y profesionales, además de desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, todas estas coberturas de que dispone el trabajador, estarán sujetas a reducciones gracias a las ayudas por parte del estado a la hora de fomentar la celebración de este tipo de contratos. El porcentaje de la reducción se llevará a cabo en función de la plantilla, 100% si la empresa tiene menos de 250 trabajadores o el 75% si la empresa tiene igual o más trabajadores de 250. Éste incentivo para el empresario viene recogido en la Ley 3/2012, de 6 de julio “de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral” en su artículo 3.1 párrafo primero. Pero aquí debemos de destacar ciertas modificaciones que se han introducido en esta Ley:

En primer lugar debemos señalar que la restricción a la hora de celebrar contratos formativos a los jóvenes, ya no sea necesario que estos tuviesen que tener más de 20 años. En segundo lugar y un punto muy importante es que con la nueva Ley, se produce la eliminación de la fecha de inscripción por parte del trabajador como desempleado en la oficina de empleo antes del 1 de enero del 2012. En tercer y último lugar cabe citar la eliminación en la nueva Ley de un aspecto que se recogía en la Ley 43/2006 Sección I del Capítulo I, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo, se trata de un aspecto que tiene que ver con los empresarios, es decir, que para que los empresarios pudieran beneficiarse de las reducciones a la seguridad social de los trabajadores con contratos formativos, deberían éstos justificar un incremento de la plantilla de su empresa. Al eliminar este requisito, puede suponer un grave inconveniente para el trabajador, ya que puede sustituirse un trabajador con un contrato estable por uno con un contrato para la formación y poder así originar un repunte de la precariedad en el empleo.

El segundo caso de reducción de pagos a la seguridad social por parte del empresario, es el que se recoge en el artículo 3.2 del Decreto-Ley 3/2012 y consiste en la transformación de un contrato para la formación y el aprendizaje a un contrato indefinido. En este supuesto ocurre lo mismo que con anteriormente citado, es decir, que tras la reforma laboral del 2012, se ha producido una leve modificación con respecto a su predecesora norma, el Decreto-Ley 10/2011.

Ahora vamos a pasar a exponer las diferencias o cambios que se han producido con el nuevo Decreto-Ley: para empezar debemos de hablar del mantenimiento que se ha producido en la reducción a la seguridad social por parte de los empresarios, ya que continúa en 1.500 euros para los hombres y en el caso de las mujeres de 1.800 euros al año durante tres mensualidades. Para poder acceder a esta bonificación, los contratos para la formación y el aprendizaje han de ser realizados a partir del 31 de agosto del 2011, momento en que entra en vigor el Decreto-Ley 10/2011.

Otra característica, en este caso muy negativa, es la misma que ocurre con la reducción de cuota de seguridad social del caso anterior, con el nuevo Decreto-Ley se elimina el mantenimiento del personal fijo en la empresa que así lo establecía la Ley 43/2006 en su Sección I del Capítulo I. Esta supresión, pone en conocimiento el poco interés de los legisladores a la hora de crear empleo de calidad y sostenible. Como resumen de ésta supresión, podemos decir que el objetivo del nuevo Decreto-Ley consiste en un abaratamiento a la hora de llevar a cabo la contratación, además de que no se produzca

una implicación tanto por parte del estado, como del empresario para llevara cabo un empleo de calidad.

Para final debemos de hacer mención al apartado 4 del artículo 3 de la Ley 3/2012, en la que se indica que los dos tipos de bonificaciones a la seguridad social <<contratación inicial con un contrato para la formación y el aprendizaje>> y <<convertir un contrato para la formación y el aprendizaje en un contrato indefinido>>, no afectarán a los supuestos que se recogen el artículo 25.1 de la Ley 56/2003 que contiene: proyectos de escuelas taller, casas de oficio, talleres de empleo, así como otros programas formativos que cada Comunidad Autónoma tuviese presente. Por tanto podemos señalar la falta por parte del legislador de establecer un planteamiento global a la hora llevar a cabo un fomento del empleo, así como de los instrumentos para desarrollarlo.

IV. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

En este punto, se va a llevar a cabo el análisis de ejemplos prácticos y reales que han sido concedores los diversos órganos judiciales en España con respecto al tema que estamos tratando. El objetivo es dar a conocer la importancia y la correcta utilización de este tipo de contratos y las posibles situaciones conflictivas que se dan en determinadas situaciones y que han sido resueltas por nuestro ordenamiento jurídico.

1º. En el caso de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 03 de lo Social, Sentencia núm. 5/2016 de 13 enero. JUR 2016\41753. El antecedente de hecho en el que nos situamos expone: que la relación laboral nació y se formalizó mediante la suscripción de un contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje, en el que se expone que el actor tiene un nivel formativo "sin estudios", cuyo contrato está financiado a través de fondos recibidos del Servicio Público de Empleo Estatal distribuidos para su gestión por la Comunidad Autónoma de Madrid. El trabajador no tiene cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, requerida para concertar un contrato en prácticas. Los objetivos del contrato son por un lado actividad laboral de pintor de tratamiento de soportes y actividad formativa, según los términos recogidos en el anexo que corresponda (I o II) a este contrato. En su cláusula cuarta del contrato se pacta que la duración de este contrato se extiende desde el 26/12/2013 hasta el 25/06/2014.

En este supuesto nos encontramos reflejado fielmente el objeto de los contratos para la formación y el aprendizaje, como bien se ha indicado en puntos anteriores, este tipo de contratos tiene la función de integrar a trabajadores sin estudios al mercado de trabajo a través de una dualidad de formación de conocimientos y un desarrollo práctico. Además como se indica en los antecedentes de hecho, tiene una duración inferior al límite máximo establecido para este tipo de contratos que es de dos años. Lo que se pretende conocer aquí es si es lícita la extinción del contrato para la formación y el aprendizaje, en este caso sí lo es, ya que se produce el vencimiento del contrato a través del término convenido, al no existir fraude de ley en la contratación ni tampoco producirse el incumplimiento de alguna de las condiciones fijadas.

2º. En esta otra sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 02 de lo Social, Sentencia núm. 854/2015 de 28 octubre. JUR 2015\277449. Aquí el antecedente de hecho expone lo siguiente: que la relación laboral nació y se formalizó mediante la modalidad contractual de la formación y el aprendizaje iniciando el 1 de agosto de 2013. El trabajador se encuentra dentro del rango de edad para poder formalizar este tipo de contrato, es decir, entre los 16 y los 30 años, sus estudios son primarios completos. Gracias a este contrato el trabajador accederá a una enseñanza de grado superior cuyo objeto es la cualificación profesional en régimen de alternancia entre la actividad laboral de ayudante de cocina y la actividad formativa conforme lo dispuesto en el anexo (I o II) del contrato.

Dicho contrato tendrá una duración hasta el 31 de julio del 2014, con fecha de 24 de julio de 2014, se le comunicó al trabajador la fecha de finalización prevista en su contrato, el día 31 de julio de 2014. Debido a al despido por la fecha de finalización recogida en su contrato, el trabajador demandó a la empresa hotelera donde desarrollaba su actividad laboral.

Pero en la fecha de 1 de octubre de 2012, las mismas partes habían realizado un contrato para la formación y el aprendizaje, cuya finalidad profesional era idéntica a la realizada en el contrato del agosto de 2013.

En esta relación contractual, nos encontramos ante un fraude en la utilización del contrato para la formación y el aprendizaje, según el artículo 11.2 letra c) del Estatuto de los Trabajadores, se dispone lo siguiente: *“Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad*

por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional”. Por tanto en este caso se está incumpliendo una de las reglas que conforman este tipo de contratos y es lo que lleva al legislador de dictar que la extinción del contrato constituye un despido improcedente por incumplir el empleador la obligación de la formación teórica del trabajador.

3º. En la sentencia del tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid - Sección1ª, de la sala de lo social, Sentencia de 12 mayo 2015. JUR 2015\186556. Se expone en los antecedentes de hecho lo siguiente: que la trabajadora venía prestando servicios en un empresa desde el 18 de marzo del año 2014, cuya categoría era de auxiliar administrativa en virtud de un contrato para la formación y el aprendizaje, ese mismo día la trabajadora y el centro de formación a distancia firmaron un acuerdo para llevar a cabo la actividad formativa de ésta, el cuál le entregó el correspondiente material para llevar a cabo correctamente el curso de formación. Finalmente a la trabajadora se le comunica el día 17 de octubre del año 2014, que se finaliza el contrato por causas técnico-organizativas.

En este caso nos encontramos ante una situación muy concreta, no se está cumpliendo con el artículo 20 del Real Decreto 1529/2012 dirigido a las tutorías vinculadas al contrato, aquí se explica que la formación del trabajador, deberá ser tutelada bien por el titular de la empresa o el personal designado por éste, siempre que tenga cualificación o experiencia profesional adecuada o bien será el centro formativo el que designe una persona como tutora responsable de la formación y que intervendrá con la empresa en la cual desarrolla la actividad formativa. Por tanto en este caso, el legislador da a conocer esa falta de tutorización de la formación de la trabajadora la cuál al ser despedida por las causas anteriormente citadas decide fallar a favor de la trabajadora sobre el despido calificado como improcedente.

V. CONCLUSIONES

La realización de este documento me ha permitido conocer de fondo el contrato para la formación y el aprendizaje, además sus características y peculiaridades, los beneficios que generan tanto al trabajador “primerizo” como al empresario gracias a sus bonificaciones entre otros.

La evolución de estos contratos ha sido larga y progresiva, dando sus primeros pasos en los años 80, a medida que han ido pasando los años se le ha otorgado un papel más importante hasta llegar al punto en el que hoy día nos encontramos

Cabe indicar como bien hemos visto, que las reformas laborales no siempre han generado grandes cambios a los contratos formativos, es el caso de la reforma laboral del 2010, en la cuál el legislador introdujo ínfimos cambios. No obstante, no ocurrió lo mismo con la reforma del 2012, ya que en este caso se produjeron modificaciones más significativas, como así hemos visto anteriormente.

El aumento del rango de edad o la eliminación de dicho rango en casos de personas discapacitadas, el cual ha posibilitado el incremento de acceso a muchas más personas. Otro aspecto a destacar es el aumento de los centros donde poder desarrollar los conocimientos teóricos y quien puede impartir esa formación, aquí se han introducido las empresas de trabajo temporal y las propias empresas contratantes siempre y cuando cuenten con los medios necesarios. Además debemos de señalar que el legislador a dotado a estos contratos de importantes beneficios dirigidos a los empresarios, aquí hacemos un llamamiento a las bonificaciones a la seguridad social, cuyo objetivo es fomentar su uso.

Pero no sólo se ha conseguido mejoras con el paso de los años, ya que actualmente nos encontramos con grave problema que ha generado el legislador y que es un punto muy conflictivo, aquí nos referimos con que no se indica en ningún momento en el Decreto-Ley 3/2012 y que sí se recogía en la Ley 43/2006, la imposibilidad del empresario de destruir puestos de trabajo fijo para sustituirlo por personal bajo el contrato para formación y así poder beneficiarse de las bonificaciones a la seguridad social que el estado “premia” por formalizar dicho contrato. Éste es un problema que va más allá del legislador y que vulnera el derecho de los trabajadores.

En conclusión, he de indicar el papel significativo que cumple este tipo de contratos, ya que estamos hablando de un instrumento que lucha contra el desempleo juvenil e integra de manera inicial a muchos jóvenes al mercado laboral del cual nunca han tenido la posibilidad de aplicar sus conocimientos o poder adquirir esos conocimientos que aún les falta por desarrollar. Por tanto es muy importante que el legislador siga trabajando en mejorar éste contrato eliminando aquellos aspectos negativos que hoy día siguen presentes y no sólo eso sino que se ha de concienciar a los empresarios del correcto uso del contrato para la formación y el aprendizaje.

VI. BIBLIOGRAFÍA

García-Perrote Escartín, Ignacio; R. Mercader Uguina, Jesús (2012). *La Regulación del Mercado Laboral*. Madrid: Lex Nova.

Gutiérrez Pérez, Miguel (2012). “El contrato para la formación y el aprendizaje tras las Reformas de 2011 y 2012”, *Revista Aranzadi Doctrinal* num. 4/2012, 9: BIB 2012\1181.

Martínez Moreno, Carolina (2016) “Reconsiderando el sistema Español de Contratación Laboral”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* num.42/2016, 38: ISSN:1696-9626, 1-38.

Martín Valverde, Antonio; Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, Fermín; García Murcia, Joaquín (2014). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.

Romero Burillo, Ana M^a (2014). “La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje: nuevas cuestiones”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social* num. 9/2014 - 10/2014, 12 :BIB 2014\68.

Sección Juvenil de la Asociación Española de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (2015). “el derecho del trabajo y de la Seguridad Social en España”, *Revista General de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social* num. 41/2015, 108: ISSN: 1696-9626, 336-438.

Sempere Navarro, Antonio V. (2012). “Cuestiones prácticas 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”, *Revista Aranzadi Doctrinal* num. 8/2012, 7: BIB 2012\3413.

Sánchez Trigueros, Carmen (2014). “El contrato para la formación tras las reformas de 2012 y 2013”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social* num. 11/2014, 24: BIB 2014\121.

Servicio Público de Empleo Estatal (2015). Guía de Contratos (en línea).
http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/guia_contratos.pdf (último acceso 20 abril 2016).

Servicio Público de Empleo Estatal (2016). Contratación para la Formación y el Aprendizaje (en línea).
http://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/contratacion_formacion_aprendizaje/contratacion_formacion_aprendizaje.html (último acceso 28 abril).