

**EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE Y LA AYUDA
AL ACOMPAÑAMIENTO: LA PROBLEMÁTICA DE LA SUBVENCIÓN DEL
EMPLEO JOVEN**

**TRAINING AND APPRENTICESHIP CONTRACT AND GOVERNMENTS
SUPPORT: THE PROBLEM OF SUBSIDISING YOUTH EMPLOYMENT**

DR. JOSÉ MANUEL LÓPEZ JIMÉNEZ

Profesor de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Director del Máster en Prevención de
Riesgos Laborales. Universidad Internacional Isabel I de Castilla.

josemanuel.lopez.jimenez@ui1.es

Palabras clave: formación profesional, inserción, empleo juvenil, derecho del trabajo.

Key words: vocational training, employability ,Young employment, laboral law.

RESUMEN

El empleo y la formación han sido, probablemente desde la época gremial, dos aspectos estrechamente ligados a la hora de determinar el éxito de la integración al mercado laboral. El éxito formativo lleva aparejado o facilita el tránsito al primer empleo y, por ende, la empleabilidad del estudiante.

ABSTRACT

Employment and training have been, probably since the time of the guild, two aspects closely linked in determining the success of integration into the labour market. Success in training entails or facilitates the transition to the first job and, therefore, the employability of the student.

ÍNDICE

1. EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

1.1. Requisitos subjetivos

1.2. Características propias del contrato para la formación

1.2.1. Formalización del contrato de trabajo

1.2.2. El objeto del trabajo

1.2.3. El acuerdo para la formación

1.3. Requisitos de la ayuda en relación con los de firma del contrato

1.3.1. Relación entre la duración del contrato y la cuantía de la Ayuda

1.3.2. Cuantía de la ayuda

1.3.3. Ayudas a la conversión en contrato indefinido

2. LA FORMACIÓN

2.1. La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje

2.1.1. La acción formativa

2.1.2. La participación de la empresa

3. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

3.1. El contrato para la formación y sus dificultades de gestión

3.2. El contrato para la formación en relación con los estudios previos

3.3. Prórrogas según la edad

3.4. La conversión a indefinido de los contratos para la formación

3.5. La Ayuda al Acompañamiento

3.6. Conclusión final

EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE Y LA AYUDA AL ACOMPAÑAMIENTO: LA PROBLEMÁTICA DE LA SUBVENCIÓN DEL EMPLEO JOVEN

Los índices de desempleo juvenil en España han sido el fiel reflejo de un sistema educativo que, o ha vivido de espaldas al sistema productivo, o no ha sido capaz de responder las demandas del mercado en cuanto a cualificación se refiere.

Si en el tercer trimestre del año 2018, la tasa de desempleo se situaba en el 14,55%, la cifra es netamente superior si atendemos al espectro de edad que comprende los 16 y los 24 años, situándose en cifras superiores al 30%.

A pesar de la creencia popular de que en España existen demasiados titulados universitarios, lo cierto es que la tasa de desempleo de los trabajadores con titulación superior se situó en el cuarto trimestre de 2017 en el 8,8%, esto es, prácticamente la mitad de la tasa global de desempleo.¹

De este modo, y asumiendo que el dato anteriormente citado sea positivo, hecho este que sería cuestionable si lo comparamos con los demás países de la OCDE, el principal problema que se plantea es el de dar salida laboral a aquellos empleados con básica o nula formación.

Con este objetivo, el de facilitar la integración laboral de los trabajadores menos formados, se configura el contrato para la formación y el aprendizaje, base principal y objeto de este estudio. En palabras de VILA TIerno (2008, p.30), el contrato para la formación y el aprendizaje se configuraba con un triple objetivo:

- Aprendizaje de un oficio
- Fomento del empleo
- Vía de inserción de colectivos con especial dificultad.

No se trata ni mucho menos de una modalidad contractual original, pues ya venía incluida en la Ley de Contrato de Trabajo de 1944². No obstante, y hasta la actual regulación contenida en el

¹ Recuperado de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4086>

² Decreto de 26 de enero de 1944. Especialmente interesante su artículo 6, en el que se delimitaba la figura del trabajador por cuenta ajena, y cuyo primer ámbito subjetivo eran los *“aprendices, reciban o no un salario, en cuanto no se derive otra relación de su contrato particular conforme a la regulación especial del contrato de aprendizaje”*. Resulta por tanto difícilmente trasladable esta definición al momento actual dado que no se cumple el requisito de remuneración. Más aun, se contempla la posibilidad de que sea el aprendiz el que remunere al empresario por las labores de formación. Se considera, por tanto, la labor de aprendizaje, como un coste para el empresario, que debe frenar su producción en aras de formar al nuevo trabajador, no teniéndose en cuenta el desempeño que este pueda realizar, ni el resultado de su trabajo. No obstante, el hecho de ser mencionado en primer lugar dentro del concepto de trabajador, hace que dicha mención fuera especialmente significativa dadas las condiciones de este tipo de empleado en la época a la que refiere.

11.2 del Estatuto de los Trabajadores³, ha revestido diversas formas y ha venido siendo incluida en la mayoría de los textos laborales, siendo su principal referencia el artículo 7 de la Ley de Relaciones Laborales⁴.

El principal objetivo de esta modalidad contractual no es otro que el de integrar progresivamente la formación profesional dual, *como entendida como el conjunto de acciones e iniciativas formativas que tienen por objeto la cualificación profesional de las personas, combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación.*⁵

Para ello, considera el legislador imprescindible la cooperación entre el tejido productivo y el sistema de formación profesional, consiguiendo así que la empresa sea parte en el proceso educativo del alumno, y aumentando su empleabilidad, haciendo menos traumático el paso de la etapa formativa a la laboral.

Este sistema propiciará, por tanto, que el sector empresarial mejore las competencias profesionales con las que los futuros empleados finalizan sus estudios, reparando así las principales dificultades que depara el sistema educativo en el proceso de inserción laboral.

En este sentido, todas las medidas operadas en los últimos años respecto del contrato para la formación y el aprendizaje y la formación profesional dual parecen venir a querer reproducir el modelo alemán, mediante el cual el alumno acude durante una parte de la semana a la empresa, dedicando a la formación el resto de la jornada.

Al respecto, y como indica TODOLÍ (2015), el sistema de formación profesional dual alemán es considerado el responsable, no sólo de los altos niveles de productividad de los trabajadores alemanes, sino en definitiva el secreto del éxito en la empleabilidad.

En el presente artículo se valorará el actual estado de la dualidad formativa y laboral, desde el punto de vista del contrato para la formación y el aprendizaje, con especial atención a la ayuda al acompañamiento incluida en la Ley 6/2018, de 3 de julio, por el que se aprobaron los Presupuestos Generales del Estado del año 2018 y su principal problemática y motivos de derogación.

En su desarrollo, se tendrá especial atención a tres aspectos:

- El contrato como negocio jurídico y sus peculiaridades
- La formación objeto del contrato
- Especial referencia a la Ayuda al Acompañamiento en el marco del Sistema de Garantía Juvenil

³ 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.

⁴ LEY 16/1976, de 8 de abril de *Relaciones Laborales*

⁵ Exposición de motivos de 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

1. EL CONTRATO

El contrato para la formación y el aprendizaje es, junto al contrato en prácticas, la base de los vínculos laborales formativos en el sistema español de derecho laboral. La principal diferencia entre uno y otro negocio jurídico no es otra de que el primero de ellos, objeto de este estudio, está dirigido a empleados con escasa formación, con el fin de reparar este hecho, y aportarles la cualificación necesaria para el empleo objeto del contrato. En el contrato en prácticas, en cambio, el trabajador ya ha obtenido una titulación, y únicamente se pretende facilitar su ingreso en el mercado laboral.

No obstante, y dada la singularidad del contrato que nos ocupa, muchos y de diversa índole son los requisitos necesarios para la configuración del mismo.

1.1. Requisitos subjetivos

La regulación del contrato para la formación quedando contenida en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, y desarrollada en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se regula el contrato para la formación y el aprendizaje, y se desarrolla el sistema de Formación Profesional Dual.

Las particularidades demandadas al empleado sujeto de este contrato son concretamente tres:

- Un requisito de edad por el cual quienes firmen este tipo de relación laboral deberán ser personas de entre 16 y 25 años⁶.
- La carencia de cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.
- No haber trabajado en la misma empresa y con el mismo objeto durante más de doce meses. (Apilluelo, 2014)⁷

En lo que refiere a la edad, decir que este requisito opera únicamente a efectos de la firma del contrato, pues bastará con que el trabajador no haya cumplido los treinta años el día de la suscripción del vínculo, pudiendo no obstante seguir trabajando bajo esta modalidad una vez cumplidos, hasta el cumplimiento de la duración máxima estipulada.

El requisito de edad en este sentido tiene un claro objetivo, fomentar el empleo de un colectivo con gran dificultad de empleabilidad⁸. Piénsese que en el tercer trimestre de 2018, la EPA arroja

⁶ Límite que no operará en tanto en cuanto la tasa de desempleo no se sitúe por debajo del 15% en base a la Disposición Adicional Segunda del 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.

⁷ No obstante, si hubiera trabajado menos de un año en la misma empresa, cabría firmar el contrato por la duración máxima, no operando este límite a fin de completar los doce meses.

⁸ De ahí que, con la reforma operada por la Ley 3/2012, de 6 de julio “*asistimos a una clara flexibilización de la regulación del contrato para la formación y el aprendizaje para facilitar y, con ello, fomentar su*

una tasa de desempleo del 33,4% en los trabajadores menores de 25 años, esto es, 20 puntos por encima de la media nacional. Pues bien, en el momento de redactarse la Ley, en el peor dato de trabajadores desempleados de la serie histórica, al final del primer trimestre de 2013, el paro registrado en la misma franja de edad alcanzaba la desorbitada cifra del 56,9% de la población activa.⁹

Se establece no obstante una excepción a esta limitación, para el caso de aquellos trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social.

Entre las personas consideradas en riesgo de exclusión social pueden destacarse:

1.2. Características propias del contrato para la formación

1.2.1. Formalización del contrato de trabajo

Los requisitos de forma en lo que al contrato para la formación y el aprendizaje se refiere no son excesivamente complejos en lo que a la teoría se refiere, si bien su aplicación práctica, especialmente en la parte formativa si requieren, como luego se verá, una especial atención por parte del empresario, con el fin de evitar posibles errores o infracciones que le supongan un perjuicio respecto de las bonificaciones de las que es beneficiario, especialmente en el pago de cuotas a la Seguridad Social.

Sí reviste no obstante, la obligación de forma escrita y la utilización de los modelos oficiales establecidos por el Servicio Público de Empleo Estatal. Debe en cualquier caso incluirse el anexo relativo a la formación a realizar, comunicándose al SEPE u organismo autonómico correspondiente tanto el inicio como la finalización del contrato, en el plazo de diez días desde la fecha del hecho causante.

En el ámbito formativo, las obligaciones de formalización de la empresa refieren principalmente a que, en la búsqueda del trabajador, exista la certeza de que el mismo cumpla con los requisitos de acceso a la titulación objeto del contrato y, posteriormente, que la empresa le provea de un trabajo efectivo en la línea de la misma formación.

utilización. Lo viene a reconocer el preámbulo (...), cuando asocia las modificaciones introducidas en la regulación de aquél a la finalidad de «potenciar el empleo juvenil mediante la supresión de limitaciones injustificadas». Así lo reconoce la STSJ de Madrid, de 18 de abril de 2016 (AS 2016\158417).

⁹ Datos extraídos de las encuestas del Instituto Nacional de Estadística (INE), teniendo en cuenta que las franjas de edad en que se realizan las encuestas tienen como límite los 25 años, siendo el siguiente tramo de hasta 54, por lo que no es operativo su estudio a efectos de este trabajo. <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247>

Las empresas, además, tienen el derecho y la obligación de recabar de los Servicios Públicos de Empleo correspondientes todas las actuaciones en cuanto a información y orientación respecto de los centros de formación acreditados y disponibles en la duración del contrato.

La principal particularidad viene dada por el hecho de que, previo al inicio de la relación laboral, el empresario debe solicitar al servicio público correspondiente la autorización de la formación a realizar, pues ésta constituye el verdadero objeto de la relación laboral, y debe ser validada por el organismo habilitado al efecto.¹⁰

Es aquí donde puede encontrarse una de las grandes reticencias a la hora de acudir a esta modalidad contractual. El hecho de requerirse una autorización previa administrativa, y que ésta pueda demorarse hasta un mes, momento en el cual el silencio debe entenderse como positivo, hacen de este tipo de vínculo, una opción poco operativa.

Cabe plantearse el hecho de que, en caso de querer cubrir una baja, dar entrada a nuevos trabajadores, o simplemente por la inmediatez requerida en sectores como la hostelería, la obligación de autorización previa y espera del plazo citado, pueden llevar al empresario a observar otro tipo de opciones.

Por último, y en lo que se refiere a la posibilidad de la contratación bajo esta modalidad por parte de las empresas de trabajo temporal, tal opción es absolutamente viable. El único requerimiento es que la ETT será la responsable de las obligaciones relativas a los aspectos formativos. Del mismo modo, la formación podrá impartirse en la empresa, siempre que ésta cumpla con los requisitos establecidos.

1.2.2. El objeto del trabajo

Es de vital importancia este apartado, pues muchas son las dudas que surgen a la hora de establecer la relación entre el objeto de la formación y el del trabajo efectivo.

Lo cierto es que el RD 1529/2012 no indica específicamente que deba existir una efectiva correlación entre un aspecto y otro.

Incluso, se ha llegado a reconocer que el único requisito es que la formación sea de tipo reglada (Apilluelo, 2014, p.94), esto es, que conduzca a la obtención de un título oficial, tal y como se recoge en el propio Real Decreto. Más aún, se ha llegado a reconocer que lo único exigible es que se cumpla un plan formativo.

Cierto es que estas afirmaciones son previas a la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, pero también que en el fondo, pocas modificaciones han operado en este sentido. No obstante, resulta muy

¹⁰Artículo 16.7 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 artículo 6 de la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre.

criticable este hecho, pues si lo que se pretende es dotar de cualificación profesional al trabajador, y de que la pueda aplicar en su puesto de trabajo, difícil parece el que pueda entenderse este hecho. Más aún, si en la formación profesional continua, en base a la Ley citada, sí existe obligación de que los trabajadores utilicen su crédito formativo en acciones directamente aplicables a su puesto de trabajo, parece lógico que dicha percepción sea igualmente aplicable al contrato para la formación y el aprendizaje.

1.2.3. El acuerdo para la formación

Anexo al contrato de trabajo debe figurar el acuerdo para la actividad formativa objeto del mismo, a realizar con el centro de formación acreditado por la Administración educativa o laboral, y en el que debe expresarse el contenido de la formación a impartir.

Muy importante en este sentido es la fijación de los tutores que van a realizar el seguimiento de la formación, tanto en el centro formativo como en el de trabajo. Sobre la figura del tutor se hablará más adelante pero es preceptiva su comunicación al SEPE o servicio público competente, así como la notificación al mismo de cualquier cambio que pudiera producirse, en caso de alguna vicisitud en la relación laboral del tutor.

En el acuerdo debe figurar igualmente el título al que se va a optar durante la realización de este contrato, que de acuerdo a lo expuesto anteriormente, debe ser en todo caso un Ciclo Formativo de Formación Profesional o un Certificado de Profesionalidad, a pesar de que tanto en uno como en otro caso puede establecerse su estudio parcial o modular, siempre y cuando coincida con el horario previsto en el contrato y dichas formaciones conduzcan a la obtención de los títulos anteriormente mencionados.

Del mismo modo, deberá indicarse la modalidad de impartición, ya sea presencial, a distancia, en teleformación o mixta, indicando en este último caso las peculiares características de la formación en sí.

Pero no sólo eso, una de las principales carencias o vicios que presentan en la práctica este tipo de contratos es lo exiguo de la exposición que de la formación se realiza. En el anexo debe figurar el programa de formación, actividades y criterios de evaluación, que en cualquier caso deberán coincidir con los Reales Decretos de Título o sus normativas autonómicas de desarrollo, configuradoras de las distintas modalidades formativas oficiales.

Además, deberá indicarse, y este punto es de vital importancia, no sólo el horario destinado a la formación, sino también el calendario académico y la conciliación de las vacaciones de que dispone el trabajador.

Por último, la empresa tiene la obligación de informar a los representantes de los trabajadores, del número de empleados contratados bajo esta modalidad, así como de los acuerdos suscritos a estos efectos.

Cobra especial importancia este acuerdo en un momento en que la inserción laboral ha cobrado especialmente importancia respecto del objeto formativo (Prados de Reyes, 2014, p.214).

1.3. Requisitos de la ayuda en relación con los de firma del contrato

Es en el ámbito de los requisitos donde probablemente exista una mayor controversia. Y ello porque el análisis de la Ayuda al Acompañamiento requiere una comparación entre las condiciones requeridas para la mera firma del contrato, y las aún más específicas que hacen al trabajador beneficiario de la retribución adicional, pues en ella se observarán cuáles fueron los principales problemas que derivaron en su ulterior modificación.

Ya se han comentado los requisitos necesarios para la firma del contrato, entre los que se encuentran la falta de cualificación profesional en el empleo objeto del contrato, y el encontrarse en una edad comprendida entre los 16 y los 30 años de edad.

Del mismo modo, la DA vigésima de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado, requiere para la obtención de la ayuda:

- Ser persona beneficiaria del Sistema de Garantía Juvenil
- No estar en posesión de alguno de los siguientes títulos
 - No estar en posesión de alguno de los siguientes títulos en el momento de suscribir el contrato para la formación y el aprendizaje:
 - Título de Bachiller,
 - Título de Técnico de grado medio,
 - Título oficial de nivel superior al Bachiller o
 - Títulos oficialmente reconocidos como equivalentes a las titulaciones anteriormente citadas,
 - Certificado de Profesionalidad de nivel 2 ó 3.
 - Comprometerse a iniciar y realizar una actividad formativa y comenzar una prestación de servicios mediante un contrato para la formación y el aprendizaje que tendrá una duración mínima de un año, para la obtención de un certificado de profesionalidad completo.

En este sentido, el legislador estableció una dualidad en lo que al requisito formativo se refiere. El contrato para la formación y el aprendizaje tiene por objeto el dotar de conocimientos para un empleo concreto a aquellos empleados jóvenes que carecen de ellos.

La particularidad reside en que la falta de formación, debe producirse exclusivamente respecto del puesto de trabajo para el que el trabajador es contratado. Dicho de otro modo, no es condición para la firma del vínculo el carecer de estudios anteriores, sino el no estar en posesión de títulos habilitantes para el trabajo objeto del contrato.

No se acudió a este criterio sin embargo en lo que a la concesión de la Ayuda se refería. A estos efectos, se requirió del trabajador que no poseyera acreditación oficial de estudios alguna. A fuer de evitar una reiterada y larga lista de las titulaciones que el trabajador no podía poseer, baste decir que podían ser beneficiarios aquellos empleados que poseyeran un certificado de profesionalidad de nivel 1 o inferior. No rigió pues, en este caso, el requisito formativo del 11.2ET, que, como se indica anteriormente, sólo afectó a la titulación habilitante del puesto de trabajo contratado.

Esta cuestión no es baladí, pues el Gobierno decidió apostar por una cuantiosa ayuda, que podía alcanzar la cuantía del 60% del salario, dedicada exclusivamente a una parte del ámbito subjetivo incluido en este contrato.

1.3.1. Relación entre la duración del contrato y la ayuda

La duración del contrato para la formación y el aprendizaje viene referida en el propio Estatuto de los Trabajadores, quedando sus límites entre uno y tres años, pudiendo establecerse un máximo de dos prórrogas, en caso de no haberse cumplido el período máximo. En cualquier caso, los convenios colectivos podrían establecer la duración mínima en 6 meses.

No existe limitación en el número de contratos que puedan firmarse, sino más bien sobre el objeto de los mismos. Así, el apartado c) del precepto citado indica que no cabe la celebración de este contrato cuando el empleado haya prestado servicios anteriormente en la empresa, en el mismo puesto de trabajo que justifica este contrato, por un período superior a doce meses.

La Ayuda al Acompañamiento estaba destinada a tener una extensión temporal de dieciocho meses, pagaderos mientras el contrato esté en vigor. Dicha limitación se extendía a treinta y seis meses en el supuesto de que el empleado tuviera un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

En este sentido, y si bien para la firma no existe un límite numérico de contratos, sí se fijó en lo relativo a la percepción de la ayuda, que en caso alguno se podría realizar en la firma de más de tres contratos para la enseñanza y el aprendizaje.

Uno de los problemas que se planteaba era el relativo a qué ocurría con el trabajador que obtuviera el título durante la obtención de la Ayuda. A estos efectos, queda claro que perdería la misma en el momento pudiera acreditar dicha titulación.

1.3.2. Cuantía de la ayuda

La cantidad a percibir por el trabajador beneficiario se estipulaba en el apartado cuarto de la disposición adicional vigésima de los PGE de 2018¹¹.

¹¹ Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018

En concreto, la ayuda ascendía nada menos que al 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), que en el año 2018 ascendió a 537,84€, por lo que la cantidad final efectivamente entregada al trabajador era de 430,27€, complementarios al salario pactado.

No se trataba por tanto de una cuantía menor, atendiendo a las retribuciones que acostumbra a percibir un trabajador por este tipo de contrato. Piénsese, en primer lugar, que como se ha dicho únicamente se remuneraba la parte efectivamente trabajada, por lo que en el primer año el sueldo mensual será computado en base al 75% del a jornada laboral, ascendiendo al 85%, en el segundo y tercer año si los hubiere.

Teniendo en cuenta que es bastante común que los convenios colectivos establezcan para esta modalidad contractual el establecimiento del salario mínimo, que en el año 2018 era de 735,9¹² euros brutos mensuales, la Ayuda objeto de este trabajo comprendía el 60% del salario a percibir, porcentaje que aumentaba teniendo en cuenta que el SMI queda referido a los supuestos de jornada completa.

El pago de esta ayuda se realizaba en mensualidades comprendidas de 30 días, y era pagadero el mes siguiente al del devengo.

Otro dato importante es el hecho de que la Ayuda al Acompañamiento no cotizaba a la Seguridad Social, por lo que no era tenida en cuenta a efectos de ulteriores prestaciones. No sólo eso, también debe recalarse que la percepción de la ayuda era incompatible con la percepción de prestación por desempleo.

Sí era compatible, no obstante, con los incentivos a la contratación a los que pudiera dar lugar este tipo de contrato.

1.3.3. Ayudas a la conversión en contrato indefinido

En cualquier caso, el legislador no se ha remitido únicamente a establecer ayudas al trabajador, sino que también ha previsto bonificaciones para las conversiones a indefinido de los trabajadores contratados en régimen de contrato para la formación y el aprendizaje.

Así, y en caso de que el empresario decidiera realizar una reconversión a contrato indefinido al finalizar la duración inicial o cualquiera de las prórrogas, estos tendrán a derecho a una bonificación de 250€ mensuales durante un período de tres años. No obstante, el disfrute de estas cantidades por parte del empresario queda condicionado a la conversión en régimen de jornada completa, manteniéndose al trabajador en su condición al menos tres años desde la conversión contractual.

Decir además en este sentido, que el empresario únicamente podrá beneficiarse de esta ayuda una sola vez, y no existe incompatibilidad con las ayudas previstas en el art.3 de la L.3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

¹² Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre por el que se establece el Salario Mínimo Interprofesional

Proceden igualmente otras restricciones bastante comunes en este tipo de ayudas, tales como la limitación a empresas que, en los últimos seis meses anteriores a la prescripción, no hubieran acometido extinciones consideradas como improcedentes. No obstante, cierto es que tal exigencia opera únicamente para los despidos acometidos tras la entrada en vigor de la LPGE, y exclusivamente en lo referido a los empleados del mismo grupo profesional y centro de trabajo. Se exige igualmente el incremento del porcentaje de empleo indefinido, en cuyo cómputo no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo *“por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados improcedentes, los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a Derecho ni las extinciones causadas por dimisión, muerte (...)”*, cualquier otra eventualidad que dé lugar a una invalidez, o la expiración del período convenido o de prueba. En definitiva, no se tendrán en cuenta aquellas finalizaciones en que la razón de las mismas sea ajustada a derecho y no haya sido declarada improcedente por un tribunal. La evaluación del mantenimiento del empleo correrá a cargo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y su incumplimiento dará lugar al reintegro de las bonificaciones aplicadas, así como al pago del consiguiente recargo.

2. LA FORMACIÓN

La dualidad en el objeto de esta modalidad contractual hace en ocasiones difícil centrar el objetivo de este vínculo. No obstante, parece claro que tanto empleo como formación, deben aparecer indisolubles a la hora de analizar las principales características del negocio jurídico.

Si criticable es el mercado laboral y el sistema de transición del empleado joven desde que finaliza o considera finalizados sus estudios, no lo es menos la formación en competencias que se le proporciona, no sólo antes de enfrentarse a la transición hacia su primer empleo.

En la actualidad, el sistema educativo y de formación para el empleo va en pos de la asunción de competencias profesionales. Más aún, como indica la L30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, en su exposición de motivos, para conseguir una mayor empleabilidad y productividad, es necesario atender al perfil de competencias del puesto de trabajo determinado, y del tipo de trabajador, anticipándose a las necesidades que el mercado va a demandar, y creando así mejores oportunidades, no solo de ingreso, sino de asentamiento en el mercado laboral.

Lo que se demanda es por tanto un sistema educativo y laboral que trabaje de forma conjunta en la formación integral del estudiante y futuro trabajador, de forma que adquiera competencias que mejoren su empleabilidad y polivalencia, de forma que esté preparado ante los eventuales cambios que puedan producirse en el mercado de trabajo, así como de las posibles etapas económicas que se sucedan.

Lo cierto es que en España comúnmente se ha recurrido a la formación más por una razón de nivel académico o de prestigio personal o social que como una verdadera herramienta de inserción. Esta crítica incluye no solo al estudiante, sino también al sistema educativo y profesional.

Por una parte, las diversas leyes de educación poco han profundizado en la formación profesional, mucho menos en la atribución de competencias que el mercado laboral considerara apetecibles o pudieran serle beneficiosas.

Por otra, el tejido productivo ha observado al estudiante o trabajador poco cualificado como una oportunidad de ahorro en el capital humano, dejando de lado el valor profesional que pudiera tener, y relegándolo a las funciones menos relevantes y pesadas. Pero no solo eso, tampoco se ha preocupado por proveer al trabajador de una formación continua digna que pudiera revertirle en una verdadera ventaja competitiva, así como la posibilidad de una verdadera promoción profesional.

La solución que parece haber encontrado el legislador no es otra que la de inspirarse en el modelo alemán, modelo que por otra parte no constituye una novedad, pues fue implantado en los años 60, si bien sí ha sido una garantía sucesiva de éxito al punto de convertirse en la enseña de su modelo productivo.

No obstante, dicho modelo ha sido importado, como más tarde se verá, a medias. El modelo de formación profesional dual al que se refiere la legislación citada anteriormente, se ha introducido en parte en el contrato para la formación y el aprendizaje, constituyendo la publicación del RD4/2015, y posteriormente la Ley30/2015, un buen avance en lo que a la formación asociada al tipo de contrato se refiere. La incidencia en los métodos de evaluación de la formación en sí, y la profundización en el ámbito de la formación reglada como única fuente de educación reconocida y asociada al contrato para la formación, constituyen avances significativos en este ámbito.

De lo que poco se ha hablado en este período de implantación o asimilación al modelo alemán es de la simbiosis o relación directa que existe entre su sistema productivo y educativo.

De esta forma, la carrera profesional de un estudiante alemán comienza a definirse a los 10 años de edad, donde su sistema educativo lo incardina en uno de los tres itinerarios posibles (Todolí, 2015, pp 4-7), ya sea en su camino a una futura carrera universitaria; en el tránsito a la formación profesional dual, o en el camino a trabajos de escasa o nula cualificación¹³. Este sistema ha sido muy criticado no obstante por la definición del itinerario profesional que del alumno se hace a una edad tan temprana pero, no cabe duda, ha sido desde el punto de vista productivo, un modelo de éxito valorado e imitado por las principales economías europeas.

¹³ Por tanto, el estudiante alemán configura su itinerario formativo y laboral desde los diez años, siendo posibles tres itinerarios, el Gymnasium enfocado a la formación universitaria; el Realschule, cuyo sistema se extiende hasta los quince años de edad; y el Hauptschule, cuyo homólogo en España respondería a la Formación Profesional Básica o antiguos Programas de Cualificación Profesional Inicial.

En cualquier caso, y volviendo al sistema español, la tendencia del legislador ha variado significativamente, pues en el pasado se hablaba únicamente de la adquisición de la formación práctica y teórica para desempeñar un puesto de trabajo, quedando el objeto de la misma muy etéreo y confuso, hecho que llevó a la configuración de un sistema laxo y de baja calidad, cuyos resultados prácticos eran difícilmente evaluables. Por el contrario, y desde la publicación del Real Decreto Ley 10/2011, de 26 de agosto, el objetivo actual es “*la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia*” (Moreno, 2015, p.11).

2.1. La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje

El ámbito de la enseñanza y aprendizaje en el contrato para la formación constituye eje fundamental del objeto de este contrato. No obstante, y como se ha comentado anteriormente, la formación efectivamente prestada y que finalmente recibía el trabajador era concebida de forma residual, casi como un peaje a pagar por parte del empresario, para beneficiarse de las bonificaciones y ventajas propias de este contrato, e incluso del trabajador, que entendía las evaluaciones como el precio a pagar por acceder a un empleo en medio de una situación laboral difícil.

Teniendo en cuenta estos factores, la realidad llevaba a la conclusión de que, cuando se suscribían este tipo de vínculos, ni el empresario tomaba las medidas necesarias para formar efectivamente al trabajador, ni tampoco parecía estar muy preocupado por el resultado de la misma, contratándole como a un empleado más, e incidiendo más bien poco en su progresión y evaluación.¹⁴

2.1.1. La acción formativa

A estos efectos, y teniendo en cuenta lo indicado anteriormente, el legislador ha hecho especial hincapié en que la actividad formativa no debe contemplarse como un requisito accesorio para la firma del contrato, sino como un verdadero mecanismo de cualificación profesional para el trabajador que redunde en beneficio de la empresa. Más aún, con la intención de acotar los contenidos formativos y darle mayor relevancia a la adquisición de competencias, se estima que

¹⁴ Así se muestra el supuesto de hecho de la STSJ de Madrid, de 20 de marzo de 2015 (AS. 2015/859) en que se entiende el contrato celebrado en fraude de ley, al haberse utilizado el tiempo de formación como efectivamente laboral, amén de realizarse funciones lo suficientemente autónomas como para considerarse por parte del Tribunal que en realidad se estaba ante un contrato indefinido a tiempo completo. Y de igual manera, las SSTSJ de las Islas Canarias, de 23 de febrero de 2018 (AS. 2018/2126); de Galicia, de 6 de abril de 2016 (AS.2016/116333); de la Comunidad Valenciana, de 23 de septiembre de 2014 (AS.2014/288247); y de Extremadura (AS.2012/1138).

la formación impartida debe ser la conducente a la obtención de un título de formación de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad.

Cabe detenerse en este punto para indicar que la obtención completa de cualquiera de las dos primeras titulaciones citadas raya en lo imposible, dado que los ciclos formativos tienen por regla general, una duración de 2000 horas lectivas, hecho este que confronta con los horarios efectivamente dedicados a la formación dentro de esta modalidad contractual.

La realidad lleva por tanto a la conclusión de que, en la práctica, la formación más asociada a este tipo de contrato es la impartida en base a certificados de profesionalidad, cuya diversidad, no sólo de objeto, sino también de duración, permite la obtención de un título en el marco de la relación laboral.

Ante la cuestión de qué ocurre entonces con la Formación Profesional, y por qué el legislador la incluye como posibilidad al efecto, la respuesta es sencilla. Teniendo en cuenta que las enseñanzas de este tipo son de carácter modular, esto es, puede acreditarse el estudio y certificación de las materias que lo componen, será igualmente válido el estudio parcial de los títulos de grado medio y superior, siempre que estos queden efectivamente acreditados.

Ello explica la acepción de enseñanzas “*que lleven a la obtención*”¹⁵ de un título, y no la exigencia del título en sí mismo.

Otro de los aspectos a tener en cuenta, aparte de la formación como objeto del contrato, es el objeto de la formación.

Comúnmente, la práctica habitual en el ámbito formativo de los vínculos que se realizaban en esta modalidad, venía a suscribir una formación que en ocasiones resultaba difusa, si lo que se tiene en cuenta es que la misma va en *pos* del desarrollo profesional del trabajador, en el puesto de trabajo en que desempeña sus funciones.

En este sentido, excepcionalmente, y previa autorización del Servicio de Empleo Público correspondiente, cabrá la posibilidad de incluir formación no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, siempre y cuando la misma sea positiva para dar respuesta a las necesidades específicas de la empresa o de la empleabilidad y desarrollo profesional del trabajador. No obstante, esta excepción contenida en el 16.6 del RD 1529/2012 suponía una puerta abierta a la vuelta a una formación poco aconsejable, a pesar de que en la práctica, los organismos públicos están siendo bastante restrictivos, no aceptando formaciones que no sean de tipo oficial, y exigiendo justificaciones muy detalladas de la idoneidad de las acciones formativas para dar su consentimiento.

Así, no basta con el mero cumplimiento de los horarios o nivel de formación, sino que, ya sea con la directa impartición de la formación referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones

¹⁵ Art.16 del RD1529/2012, de 8 de noviembre...

Profesionales, o siendo como en el caso anterior autorizada específicamente por un organismo público ésta deberá estar relacionada con la actividad realizada y el puesto de trabajo que ocupe. En cualquier caso, y con independencia del tipo de formación, ésta deberá en última instancia ser autorizada por el Servicio Público correspondiente, condición sin la cual no se dará el visto bueno al propio contrato que, como se ha indicado anteriormente, deberá solicitarse con un mes de antelación a la firma del contrato.

2.1.2. La participación de la empresa

En este tipo de contrato, la actuación de la empresa en el seguimiento de la formación de los trabajadores debe observar una conducta activa.

En primer lugar, la empresa debe asegurarse de que el trabajador contratado cumpla con los requisitos de acceso a las titulaciones objeto de la formación.

Una vez contratado, y en relación con lo expuesto, la empresa vendrá obligada a dar un trabajo efectivo directamente relacionado con la formación ofrecida. La empresa en este sentido debe utilizar su poder de dirección e incluso sancionador a la hora de cerciorarse de que el empleado cumple con sus obligaciones formativas.

De este modo, las faltas de puntualidad o asistencia a la formación serán considerados a efectos laborales, como faltas susceptibles de ser sancionadas del mismo modo que en el caso del trabajo efectivo.¹⁶

Para el caso concreto de las empresas que suscriban contratos de formación en dos o más comunidades autónomas, la autorización y seguimiento de las acciones formativas serán a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal.

Pero aunque la formación deba ser acreditada por el SEPE o servicio público correspondiente, la justificación de la formación es a cargo del empresario y, más aun, debe justificar que la formación “práctica” que se les ha dado sea relacionada con la formación impartida¹⁷.

3. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

El contrato para la formación y el aprendizaje ha sufrido diversas variaciones en los últimos años, y no todas han supuesto una mejora o mayor utilización de esta modalidad contractual.

¹⁶ Así se desprende del auto de 11 de octubre de 2017 (RJ. 3621/2016) en el cual se acomete un despido disciplinario porque la trabajadora únicamente había realizado un examen durante su formación, habiéndolo suspendido, y no habiendo cumplido posteriormente con ningún otro requerimiento en el ámbito formativo.

¹⁷ Así lo entiende DE NIEVES NIETO, N.: *Formación en el empleo y contratos formativos*. En AA.VV. *Comentario a la reforma laboral de 2012*. Ed. Thomson- Reuters Civitas. 2012.

Si se atiende a datos absolutos, la estadística de contratos aportada por el SEPE, cuyo último dato de la serie histórica comparada pertenece al año 2017, indica que en el año 2016 se firmaron 46.384 contratos bajo esta modalidad. Teniendo en cuenta que para ese mismo año se firmaron 19.396.928 contratos iniciales, el vínculo objeto de este estudio representa el 0,23% de los contratos iniciales firmados en ese año en España.

Esta situación, sin dejar de lado las limitaciones de edad, supone un dato paupérrimo, más teniendo en cuenta el desempleo juvenil y las oportunidades que para el coste salarial de este contrato se ofrecen.

3.1. El contrato para la formación y sus dificultades de gestión

El trienio 2013-2015 constituye el apogeo de contratación en formación, al punto de que en el último de ellos se iniciaron hasta 174.923 relaciones laborales en este formato. Las razones pueden deberse principalmente a dos razones.

En primer lugar, el período de mayor destrucción de empleo se produjo en los años 2012-2013, por lo que parece que, una vez iniciada la recuperación se firmaran más contratos que en un momento posterior en que la tasa de desempleo fuera más baja o estable.

En segundo lugar, la principal razón viene dada por la promulgación de dos normas: 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 y la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. Curiosamente, ambas regulaciones suponen el inicio y fin del período de mayor contratación bajo esta modalidad.

Ello puede explicarse por las especiales medidas que incluyó el Real Decreto, del mismo modo que su declive puede establecerse en base a las restricciones que la Ley produjo en materia de formación.

Por tanto, el sistema productivo entendió el contrato para la formación y el aprendizaje como un método de abaratamiento de la contratación, que devino inútil en el momento los requisitos formales fueron creciendo paulatinamente.

Efectivamente, la restricción de la formación a distancia, principal foco de ilegalidades y posibles conductas fraudulentas tuvo un efecto claramente disuasorio, por cuanto se obligaba a la obtención de un título oficial, o de módulos que condujeran a su obtención, en modos que podían ser poco flexibles respecto de las necesidades de la empresa, teniendo en cuenta además que esta modalidad no admite horas extra, y una jornada máxima efectiva del 85% en el mejor de los casos. Pero sobre todo, resultó determinante el requisito administrativo de solicitud al servicio de empleo correspondiente de homologación de la formación objeto del contrato, con un mes de antelación al inicio del contrato.

Este sistema, en un mercado laboral tan volátil como el español, con el alto índice de temporalidad y las diversas opciones contractuales posibles, suponen un impedimento demasiado difícil de soslayar para el empresario.

En mi opinión, tal homologación resulta necesaria, a efectos de cumplir el verdadero objeto del contrato, y por una razón de protección del propio trabajador. No obstante, no parece en mi opinión necesaria ese plazo previo de un mes, pudiendo la misma ser otorgada una vez iniciado el contrato, con la posibilidad de ulteriores subsanaciones o incluso sanciones, en caso de realizarse de manera precaria o fraudulenta.

3.2. El contrato para la formación en relación con los estudios previos

Otro de los motivos por los cuales la duración media de los contratos para la formación suele ser breve, puede provenir de la formación previa de los trabajadores objeto de esta modalidad.

Por poner un ejemplo, en enero de 2017 se firmaron 6028 contratos, de los cuales 102 fueron firmados por trabajadores con estudios universitarios previos. La estadística indica que más del 80% de los contratos firmados en formación y aprendizaje, lo son con trabajadores cuya titulación anterior al contrato no es superior a la educación secundaria.

Ello se explica por el hecho de que los empleados más cualificados rápidamente encuentran trabajos de mayor calidad.

Todavía resulta por tanto más complejo el asumir que la ayuda al acompañamiento se dirija a trabajadores sin ninguna formación anterior, teniendo en cuenta que para la firma del contrato se exige únicamente que ésta no sea habilitante o relacionada con el trabajo concreto.

Así, y pese a los índices de desempleo juvenil, la realidad es que quien más dificultades tiene para insertarse es, dentro de este espectro, aquellos empleados que no acrediten formación alguna.

Por lo tanto, y en aras de evitar dualidades, creo que lo más sensato sería extrapolar el requisito de la ayuda, al del propio contrato, no estableciendo, o al menos no únicamente, un requisito de edad, sino también de titulación.

De esta forma, el contrato para la formación iría dirigido a trabajadores sin formación de ningún tipo, mientras que el de prácticas tendría por objeto dar experiencia a aquellos que sí la tienen.

Se evitarían así situaciones tan indeseables como situar a trabajadores con titulaciones superiores en puestos de trabajo de escasa cualificación, con beneficios de contratación para el empresario, por el único motivo de que la formación no es exactamente relacionada con el objeto del puesto.

3.3. Prórrogas según la edad

Otro de los aspectos a valorar es el número de prórrogas que se realizan, fruto del éxito o fracaso del objeto del contrato, ya sea desde el punto de vista formativo o profesional. En enero del año 2017, se firmaron 6028 contratos de formación, y se produjeron 2465 prórrogas.

Estos datos suponen que tan solo el 40% de los contratos firmados acaban siendo finalmente prorrogados. Esta situación puede deberse a varias razones.

En primer lugar, porque las condiciones de trabajo no son beneficiosas para el trabajador, hecho este que acaba llevando al mismo a buscar otras opciones, pues el salario es reducido y las obligaciones diversas. A estos efectos, entiendo que las sucesivas reformas han mejorado estos aspectos, pues la formación debe ser en todo caso reglada, lo cual redundará en beneficio no sólo presente, sino también futuro del trabajador, y la ayuda al acompañamiento supone un sustancial aumento del salario a percibir.

Como propuesta de mejora, entiendo que, como he indicado anteriormente, debiera reducirse el sujeto pasivo de este contrato exclusivamente a trabajadores sin titulación, que no sin formación, pudiendo ésta llegar incluso a la obtención del bachillerato. Se puede igualmente mantener el requisito de edad, de forma paralela al anteriormente indicado, de forma que la ayuda sea inherente al propio contrato, y no tienda a ningún tipo de discriminación.

Otro de los aspectos que suponen agravio en el contrato de formación respecto de otras modalidades contractuales es la indemnización por despido. Como es sabido y se ha comentado en este propio artículo, la cotización por seguros sociales de las empresas puede tener una reducción de hasta el 100%, hecho este que se cumple mayoritariamente, pues las mismas buscan un perfil de trabajador que cumpla con estos requisitos. Para el resto de trabajadores, las empresas pagan una cuota fija de 110,96 euros, de los cuales, 90,54 corresponden al empresario.

Entiendo en este sentido que la cuota podría hacerse extensible a todos los supuestos, pues queda claro que constituyendo menos del 2% de los contratos firmados, esta reducción no supone ningún cambio para el empresario, mientras que con esa cotización podría valorarse la introducción de una indemnización para supuestos de despido, cuando menos similar a la del resto de contratos temporales.

3.4. La conversión a indefinido de los contratos para la formación

Utilizando el mismo criterio en todas las comparativas, en enero del año 2017 fueron convertidos a indefinidos 755 trabajadores en este régimen. De nuevo puede observarse un paupérrimo porcentaje de conversiones, si bien es bastante mayor que los indicados anteriormente.

La razón, aquí sí determinante, son las diferentes bonificaciones que se dan en la conversión a indefinido, y que se han tratado con anterioridad.

Efectivamente, las ayudas a la contratación o a la mejora de la estabilidad laboral son un acicate para el empresario a la hora de mejorar la situación de sus empleados, pero entiendo que caben algunas posibilidades de mejora.

La inmensa mayoría de los contratos de formación se hacen por el período mínimo, esto es, seis meses o un año dependiendo del convenio colectivo. Por tanto, la formación se programa en base

a esa duración. Una extensión de tres años suele ser extraña pues las condiciones del trabajador hacen que este busque rápidamente otras salidas o empleos, de modo que suele interrumpirse, no solo el objeto laboral sino, lo que es peor, la formación del trabajador, principal motivo del nacimiento de este contrato.

Entiendo que en este aspecto podría mejorarse con reducciones o bonificaciones para empresarios cuyo trabajador obtuviera un título oficial durante la realización de este contrato.

De igual manera, las reducciones podrían ser progresivas, aumentando a medida que discurriera el contrato, siempre y cuando el trabajador acredite la superación de módulos u obtención de títulos, garantizando así que se cumple el objeto formativo de la relación.

3.5. La Ayuda al Acompañamiento

Pocas cosas positivas pueden decirse de una medida cuya duración en el tiempo no ha excedido de los cinco meses. Lo cierto es que la Ayuda al Acompañamiento operada por la Ley 6/2018 nació con los vicios propios de las medidas que tradicionalmente se han adoptado a la hora de mejorar la empleabilidad de los jóvenes.

En este sentido, las medidas cortoplacistas acostumbran a ser la tónica dominante. En el presente caso, se habla de un contrato ya de por sí subvencionado (el de formación y aprendizaje) al que se estipulan ayudas adicionales en las que se discrimina positivamente a aquellos trabajadores que pueden acreditar el no haber obtenido título alguno en una suerte de silogismo en el que, cuanto peor sean tus antecedentes formativos, mayor remuneración va a conseguirse.

Dicha discriminación no era baladí, pero sobre todo, no ataca el principal problema del mercado de trabajo español, que no es otro que la distancia existente entre el mercado laboral y el sistema educativo.

A estos efectos, es indubitado que las innumerables bonificaciones a la contratación juvenil tienen un efecto limitado, pues en el fondo, lo que pretende el empresario, es un operario cuyo rendimiento no implique un período de aprendizaje más allá de lo razonable.

Por ello, no cabe duda de que los sistemas de prácticas no laborales deben potenciarse, así como el enfoque del sistema educativo a las verdaderas necesidades de nuestro tejido productivo, de manera que cuando el estudiante consiga su primer trabajo, y aunque se le presuponga siempre un período de adaptación, ya haya cubierto parte de ese lapso en su condición de estudiante.

En el caso concreto de la Ayuda, como se ha dicho, ésta fue derogada por el RD 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. Su vigencia permanecerá no obstante para aquellos que la hubieran solicitado con anterioridad a su derogación, en un ejercicio razonable de seguridad jurídica, si bien, como se ha dicho, su vigencia sólo puede calificarse de errónea en el planteamiento y más que cuestionable en los resultados.

3.6. Conclusión final

Pero, sobre todo, para que este vínculo contractual tenga sentido y responda al verdadero objeto por el que fue ideado, es absolutamente necesario un cambio de perspectiva, en que las políticas de empleo no incluyan únicamente a empresarios y trabajadores, sino también al sistema educativo, de forma que formación y empresa no estén de espaldas a sus respectivas realidades. La realidad y las estadísticas indican que el empresario sigue observando este tipo de contrato como una posibilidad de ahorro en el coste empresarial, y no como una oportunidad de formar a un trabajador que se adecúe perfectamente a las necesidades de su empresa.

Del mismo modo, el trabajador poco o ningún incentivo observa en este contrato, pues las condiciones que se le ofrecen son interesantes únicamente desde el punto de vista de alguien que busca una oportunidad en un mercado de trabajo complejo, pero no una verdadera vocación de futuro.

Por ello, y concluyendo, debe fomentarse el contrato para la formación y el aprendizaje, no desde el punto de vista del ahorro económico, sino como una verdadera oportunidad para ambas partes, en que el trabajador obtenga no sólo la formación, sino también la cualificación profesional que le sirva, no sólo en el presente, sino en su carrera profesional; y para el empresario, como una posibilidad de formar a un trabajador para cubrir las necesidades de su empresa, teniendo un potencial empleado de futuro que, entonces sí, le sea rentable desde el punto de vista económico y productivo.

BIBLIOGRAFÍA

ASQUERINO LAMPARERO, M.J.: *el período de prueba en los contratos de trabajo*. Sevilla. Tesis Doctoral. 2005

ALBIOL MONTESINOS, I.: *Contratos formativos, prácticas y aprendizaje*. Valencia. Ed. Tirant lo Blanch. 1994

APILLUELO MARTÍN, M.: *El contrato para la formación y el aprendizaje: la cualificación profesional como clave*. Albacete. Ed. Bomarzo. 2014

BALLESTER PASTOR, M.A.: *El contrato de formación y otras formas de contratación laboral en alternancia*. Valencia. Ed. Tirant lo Blanch. 2014

- CRISTOBAL RONCERO, R.: *Retos de la formación en el empleo juvenil*. Cizur Menor. Ed. Aranzadi. 2017
- NIEVES NIETO, N.: *Formación en el empleo y contratos formativos*. En *Comentario a la reforma laboral de 2012*. Ed. Thomson- Reuters Civitas. 2012
- FERNÁNDEZ DÍAZ, P.: *Los contratos de trabajo formativos en prácticas*. Valencia. Ed. Tirant lo Blanch. 2014
- GALLEGO MOYA, F.: *El período de prueba en el contrato de trabajo: problemas actuales a la luz de la jurisprudencia y los convenios colectivos*. Cizur Menor. Ed. Aranzadi. 2016
- LÓPEZ TERRADA, E.: *Las modalidades de contratación en la reforma laboral de 2012*. Valencia. Ed. Tirant lo Blanch. 2012.
- MORENO GENÉ, J.: *El contrato para la formación y el aprendizaje y otras figuras afines: el impulso de la cualificación profesional en régimen de alternancia*. Barcelona. Editorial Atelier. 2015
- MORENO GENÉ, J. y Romero Burillo, A.M.: *Empleo juvenil: entre el desempleo y la precariedad*. Valencia. Ed. Tirant lo Blanch. 2016
- PRADOS DE REYES, F.J.: *Modalidades contractuales y política de empleo juvenil en Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*. Sevilla. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. 2014
- TODOLÍ SIGNES, A.: *La formación dual alemana y el contrato para la formación y el aprendizaje: ¿Diferente legislación o diferentes controles de calidad?* En *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. 2015
- VILA TIERNO, F.: *El contrato para la formación en el trabajo*. Cizur Menor Ed. Thomson Aranzadi. 2008