



**Estudio comparado de los derechos en los contratos formativos: una perspectiva  
jurídica de España y Alemania**

Clara Marín Bosch

5o Derecho y Relaciones

Internacionales Área de Derecho

Laboral

Tutora: Carrillo Márquez, Dolores

Madrid, 2025

## RESUMEN

Este Trabajo de Fin de Grado analiza los contratos formativos en España y Alemania, centrándose en su papel como mecanismos de inserción laboral. Específicamente, en el caso español se estudia tanto el contrato formativo para la obtención de práctica profesional adecuada al nivel de estudios como el contrato de formación en alternancia y para el caso alemán se estudia el contrato de formación profesional. El fin del trabajo es examinar las diferencias en los marcos normativos, la protección social y la efectividad de estos contratos para mejorar la empleabilidad juvenil.

A través de un enfoque comparado, la investigación identifica factores estructurales, culturales y económicos que influyen en el éxito de los contratos formativos. Mientras que el sistema de formación dual en Alemania está estrechamente vinculado a las necesidades del mercado laboral, en España persisten desafíos como la regulación y la limitada participación empresarial. Este estudio evalúa si estas diferencias se deben exclusivamente a la normativa o si existen factores socioeconómicos más amplios que afectan su eficacia.

**Palabras clave:** Contratos formativos, Comparación jurídica, Inserción laboral, Políticas de empleo, España, Alemania.

## ABSTRACT

This Final Degree Project analyzes training contracts in Spain and Germany, focusing on their role as mechanisms for labor market integration. Specifically, in the Spanish case, it examines both the training contract for obtaining professional practice appropriate to the level of education and the alternating training contract, while in the German case, it studies the vocational training contract. The aim of this study is to examine the differences in regulatory frameworks, social protection, and the effectiveness of these contracts in improving youth employability.

Through a comparative approach, the research identifies structural, cultural, and economic factors that influence the success of training contracts. While the dual training system in Germany is closely linked to labor market needs, Spain faces challenges such as regulatory constraints and limited business participation. This study assesses whether these differences are exclusively due to legal frameworks or if broader socioeconomic factors affect their effectiveness.

**Keywords:** Training Contracts, Legal Comparison, Labor Market Integration, Employment Policies, Spain, Germany.

1.	INTRODUCCIÓN.....	6
1.1.	<b>Justificación del tema.....</b>	8
1.2.	<b>Planteamiento del problema.....</b>	11
2.	EVOLUCIÓN NORMATIVA DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS ESPAÑOLES.....	14
3.	EL CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL ADECUADA AL NIVEL DE ESTUDIOS.....	15
3.1.	<b>Concepto y objeto del contrato formativo para la obtención de práctica profesional adecuada al nivel de estudios.....</b>	15
3.2.	<b>Derechos laborales y protección social del contrato formativo de obtención de práctica profesional adecuada al nivel de estudios.....</b>	22
4.	EL CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA.....	24
4.1.	<b>Concepto y objeto del contrato de formación en alternancia.....</b>	24
4.2.	<b>Derechos laborales y protección social del contrato de formación en alternancia.....</b>	30
5.	NORMAS COMUNES A LOS CONTRATOS FORMATIVOS.....	35
6.	EL CONTRATO DE FORMACIÓN PROFESIONAL ALEMÁN.....	39
6.1.	<b>Marco Teórico.....</b>	39
6.2.	<b>Marco Histórico.....</b>	40
6.3.	<b>Concepto y objeto del contrato formativo alemán.....</b>	41
6.4.	<b>Derechos laborales y protección social del contrato formativo alemán.....</b>	48
7.	COMPARATIVA ENTRE LOS CONTRATOS FORMATIVOS ESPAÑOL Y ALEMÁN.....	54
7.1.	<b>Las diferencias en el concepto y objeto de los contratos formativos españoles y alemán.....</b>	54
7.2.	<b>Los derechos laborales y la protección social de los contratos formativos españoles y alemán.....</b>	57
7.3.	<b>Elementos únicos del contrato formativo alemán y de los contratos formativos españoles.....</b>	60
7.4.	<b>Las diferencias de efectividad de los contratos formativos españoles y alemán.....</b>	62
8.	CONCLUSIONES.....	65
9.	BIBLIOGRAFÍA.....	69

## ABREVIATURAS

Art.	Artículo
BAG	Bundesarbeitsgericht, que es el Tribunal Federal del Trabajo en Alemania.
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BUrlG	Bundesurlaubgesetz
ERTE	Expediente de Regulación Temporal de Empleo
ET	Estatuto de los Trabajadores
PYME	Pequeña y Mediana Empresa
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
Urt.	Urteil, que significa Sentencia

## 1. INTRODUCCIÓN

El mercado laboral es “*aquel donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores*”. Se produce un buen funcionamiento del mercado laboral, cuando existe suficiente oferta y demanda, ya que suele haber crecimiento económico<sup>1</sup>.

La transición del ámbito académico a dicho mercado laboral constituye una de las etapas más complejas en la trayectoria de los jóvenes graduados. Uno de los principales desafíos a los que se enfrentan los recién titulados es la falta de experiencia profesional<sup>2</sup>. Concretamente, la falta de experiencia profesional especializada que demanda el mercado, lo cual puede dificultar su inserción laboral. En este contexto, los contratos formativos emergen como herramientas clave para vincular la formación teórica con la práctica profesional, formando a los jóvenes para las exigencias del mundo laboral<sup>3</sup>.

En España, en búsqueda de impulsar el mercado laboral, se instauraron mediante el Real Decreto - Ley 32/2021 de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo<sup>4</sup> (en adelante, “Real Decreto 32/2021”) ciertos mecanismos que facilitan la inserción eficaz en este. Entre ellos, se introdujeron dos nuevas modalidades de contratos formativos, con el fin de establecer una regulación eficaz que proporcione un marco

---

<sup>1</sup> García Cruzado, A. “Los nuevos retos del Mercado Laboral contemporáneo español. Una Perspectiva Crítica”, *[Trabajo de fin de Grado, Universidad Rey Juan Carlos]*, Repositorio Documental de la Universidad Rey Juan Carlos, 2024 (disponible en <https://hdl.handle.net/10115/31999>) última consulta 22/02/2024).

<sup>2</sup> Mercader Uguina, J. R. y Moreno Solana, A. “La última reforma de los contratos formativos: un nuevo intento para potenciar su utilización y mejorar la formación de los jóvenes”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2022, pp. 63-88 (disponible en <https://doi.org/10.12795/TPDM.mon.2022.02>) última consulta 05/10/2024).

<sup>3</sup> Sánchez Trigueros, C., González Díaz, F. A. y Fernández Collados, M. B. “El fomento de la formación como vehículo de inserción laboral de jóvenes. Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil”, *Comunicaciones (en CD-ROM): XXXII Jornadas Universitarias Andalcas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, 2014, pp. 793-808; Brauns, H., et al., “Does Education Matter? France and Germany in Comparative Perspective”, *European Sociological Review*, v. 15, n 1, 1999.

<sup>4</sup> Real Decreto - Ley 32/2021 de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE 30 de diciembre de 2021).

idóneo para la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral<sup>5</sup>. Tal y como destaca Lopez Giménez, se instaura un doble modelo por el cual se pretende, alcanzar dos objetivos: Por un lado, proporcionar formación, y, por otro, práctica profesional<sup>6</sup>.

Es indudable que los contratos formativos son una de las maneras más efectivas para acelerar esta inserción ya que la formación constituye una pieza fundamental para los mercados de trabajo. Adquiriendo un mayor nivel educativo, se optimizan las condiciones laborales y salariales, así como la productividad y la empleabilidad de las personas ocupadas como las desempleadas<sup>7</sup>.

Los contratos formativos en España son conocidos como el *contrato formativo de obtención de práctica profesional adecuada al nivel de estudios* y el *contrato de formación en alternancia*. Estos dos contratos formativos son modalidades que, a pesar de sus diferencias, comparten un mismo objetivo: brindar a los jóvenes la oportunidad de adquirir experiencia profesional especializada y facilitar su entrada en el mercado laboral. Estos contratos, por ende, capacitan a los jóvenes para adaptarse a las exigencias y dinámicas de un entorno de trabajo real.

Ahora bien, España a pesar de contar con dos tipos de contratos formativos, es uno de los países en los cuales se formalizan menos contratos formativos de la Unión Europea. Según datos recogidos por el Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante “SEPE”), se convirtieron en indefinidos solo 63% de los contratos para la obtención de la práctica profesional que se firmaron en 2022 y el 5.4% de los contratos de formación en alternancia<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> Ruiz Santamaría, J. L. “La nueva configuración de los contratos formativos en España: a examen la eficacia de la reforma y su comparativa con la regulación italiana”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 11, n. 4, 2023, pp. 213-258.

<sup>6</sup> López Jiménez, J. M. “De la formación y el aprendizaje a la formación en alternancia, un análisis de la incidencia del Real Decreto 31/2021 en el Contrato Formativo”, *Revista Jurídica Valenciana*, n. 39, 2022, pp. 31-54.

<sup>7</sup> Vela Díaz, R. “La Nueva Regulación de los Contratos Formativos tras la Reforma Laboral: ¿Un impulso definitivo a esta fórmula contractual?”, *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, n. 27, 2022, pp. 111-119.

<sup>8</sup> CECAP. “El 40% de los contratos para la práctica profesional se convierten en indefinidos”, 13 de febrero de 2023 (disponible en <https://cecap.es/el-40-de-los-contratos-para-la-practica-profesional-se-convierten-en-indefinidos> última consulta 17/10/2024).

Es más, una vez terminados los estudios, en España es muy complicado encontrar trabajo. Frente al 78% de la Unión Europea, solo el 64% de los que acaban el bachillerato o un grado medio, trabaja en España. Aquellos que acabaron un grado universitario o grado superior se encuentran en una posición mejor puesto que trabajan el 83%. Ahora bien, continuamos a la cola de Europa. Específicamente, en comparación con Alemania esto resulta desolador ya que en el país, 9 de cada 10 estudiantes encuentran trabajo al terminar sus estudios. Es por ello que 17% de los jóvenes españoles deciden irse a estudiar a países como Alemania en el cual se ofrece una inserción rápida y eficaz en el mercado laboral sin tener que cumplir requisitos amplios en relación a la formación, experiencia o lingüísticos<sup>9</sup>. Es por esta razón por la cual el presente trabajo además de analizar los dos contratos formativos españoles busca observar las características del contrato formativo alemán conocido como el contrato para la formación dual, regulado en la Ley de formación profesional (*Berufsbildungsgesetz*). Mediante esta comparativa se busca analizar las diferencias clave entre los contratos formativos españoles y el alemán y observar el impacto que tienen en la eficacia para la posterior entrada en el mercado laboral.

### **1.1. Justificación del tema**

La relevancia jurídica y social de estos contratos radica en su papel como mecanismos de transición de la formación al empleo, contribuyendo a reducir las tasas de desempleo juvenil, un problema significativo en muchas economías europeas, especialmente la española.

#### **a. El desempleo juvenil en España**

En España, la situación de los jóvenes respecto al acceso al empleo resulta desoladora. Desde el inicio de la crisis del 2008, se ha registrado que la tasa del paro juvenil (entre los 15 a los 24 años) es aproximadamente el doble de todo el conjunto de la población

---

<sup>9</sup> TeleMadrid. “España es uno de los países de la UE donde a los recién graduados les cuesta más encontrar trabajo”, 3 de septiembre de 2024 (disponible en <https://www.telemadrid.es/programas/120-minutos/Espana-es-uno-de-los-paises-de-la-UE-donde-a-los-recien-graduados-les-cuesta-mas-encontrar-trabajo-2-2703349649--20240903014148.html> última consulta 26/10/2024).

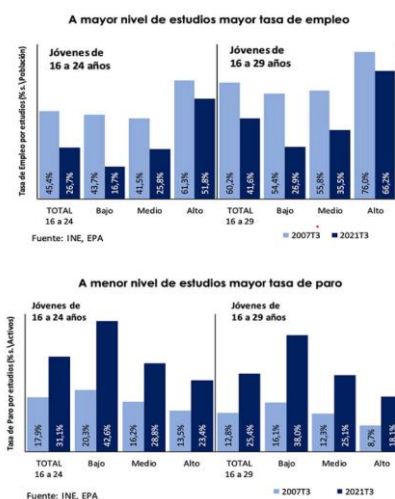


(entre los 16 y 64 años). Es más, en 2020, dicha tasa alcanzó su máxima diferencia encontrándose en el 2.5%.

Según la OIT, se ha producido una mejora significativa relativa a la tasa mundial de desempleo para jóvenes entre 15 y 24 años en comparación con años anteriores, ya que se ha reducido a un 13% mundialmente. Ahora bien, en España este avance no se ha visto, puesto que según los datos del segundo trimestre de 2024 de la Encuesta de Población Activa, la tasa de desempleo juvenil asciende a 26.6%. Por ende, es evidente que España sigue registrando una tasa de desempleo, que supera ampliamente la media global<sup>10</sup>.

#### b. La formación y la tasa de desempleo

El “Informe Jóvenes y Mercado de Trabajo” expuso que conforme aumenta el nivel de estudios, la tasa del paro es inferior. Aquellos jóvenes, entre 16 y 24 años, con mayor nivel de estudios se encontraban en una tasa de paro 17,8 puntos inferior a la del colectivo con nivel de estudios más bajos. La tasa de desempleo aumentaba para aquellos jóvenes de 16 a 29 años que tuviesen niveles de estudios inferiores puesto que la diferencia radica en 18.7 puntos con los que tenían niveles de estudios superiores<sup>11</sup>.



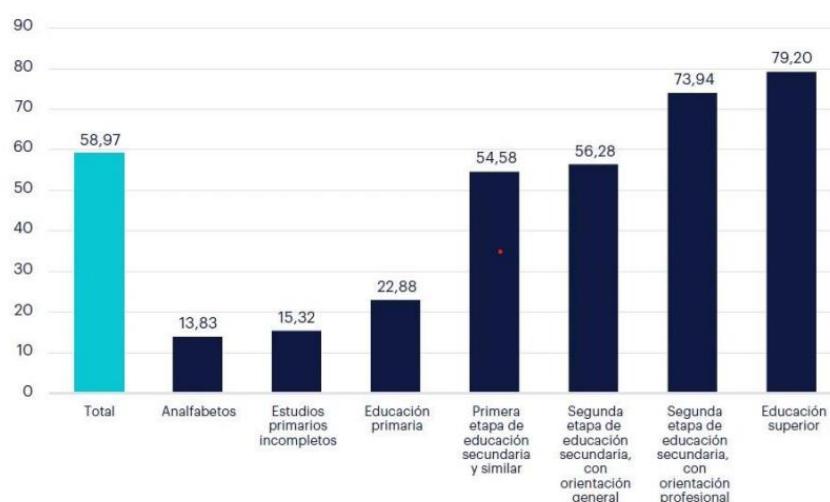
*Gráfico núm. 1: Gráfico relativo a la relación entre el nivel de estudios y la tasa de empleo<sup>12</sup>.*

<sup>10</sup> El Economista. “La tasa de paro juvenil de España es el doble que la media mundial”, 12 de agosto de 2024 (disponible en <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/> última consulta 06/10/2024).

<sup>11</sup> Ministerio de Trabajo y Economía Social. “Informe: Jóvenes y Mercado de trabajo N° 30”, 2023 (disponible en <https://www.mites.gob.es/es/index.htm> última consulta 07/10/2024).

<sup>12</sup> García Cruzado, A. “Los nuevos retos ...” *op.cit.*

En esta misma línea se muestran los datos aportados por el Instituto Randstad. Según la investigación, la tasa de actividad aumenta en 20 puntos para aquellos que obtienen estudios comparado con aquellos que carecen de ellos. Es más, la tasa del paro para aquellos colectivos que gozan de estudios es de un 6,66%, muy por debajo de la media de parto situada en un 11,6%<sup>13</sup>.



*Gráfico núm. 2: Relación entre nivel de estudios y tasa de empleo.*

A nivel europeo, con el fin de poner en marcha una acción de promoción del empleo juvenil, se han realizado una multitud de iniciativas. Es más, toda actuación de la Unión Europea parece basarse en un mismo pilar: la formación de los jóvenes. Teniendo esto en cuenta, la Unión insta a los Estados Miembros a realizar reformas en los sistemas formativos para impulsar el desarrollo constante de las capacidades. La Iniciativa de Oportunidades para la Juventud resaltaba la necesidad de promover una primera experiencia profesional para que los jóvenes tengan la oportunidad de adquirir las capacidades pertinentes como experiencia laboral<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> García Cruzado, A. “Los nuevos retos ...” *op. cit.*

<sup>14</sup> Ruiz Santamaría, J. L. “La nueva configuración...” *op. cit.* pp. 213-258.

### c. Relevancia jurídica y social

Teniendo esto en cuenta es evidente que, desde un punto de vista jurídico, estos contratos regulan una etapa fundamental de la formación, ya que establecen un marco legal para la adquisición de competencias profesionales, al tiempo que protegen los derechos de los jóvenes. En un contexto en el que el acceso al empleo está cada vez más vinculado con la experiencia práctica y especializada, analizar estos contratos resulta de gran interés no sólo para entender las diferencias normativas entre países, sino para evaluar su eficacia en facilitar la integración de los jóvenes en el mercado laboral.

Desde un punto de vista social, estos contratos permiten a los jóvenes adquirir experiencia en áreas específicas promoviendo su especialización y, por tanto, su competitividad en un mercado laboral en constante evolución. La capacidad de adaptarse a las demandas del mercado es crucial para la empleabilidad de los recién graduados y estos contratos actúan como un puente que da acceso a la realidad profesional. Asimismo, las empresas también se benefician de estos acuerdos, ya que pueden formar a nuevos profesionales de acuerdo con sus necesidades específicas, asegurando una fuerza laboral adaptada a sus requerimientos.

## **1.2. Planteamiento del problema**

Ahora bien, a pesar de los múltiples beneficios que conllevan los contratos formativos, no están exentos de desafíos. Como se analizará a lo largo del presente trabajo, existe parte de la doctrina que considera que los contratos formativos, además de no constituir un instrumento útil para garantizar una formación especializada, retrasan la entrada indefinida en el mercado laboral, puesto que son contratos temporales, pero en ningún caso constan con una obligación de permanencia. Es decir, no existe obligación alguna por parte de la empresa de instar la permanencia del trabajador tras el fin del periodo contratado. Es más, ocurre en muchas ocasiones que aquellos que sí que consiguen tener acceso a un puesto indefinido tras el fin del contrato, tampoco se encuentran en una posición (en término de condiciones) mucho más beneficiosa a la que se encontraban

antes de ser contratados de manera indefinida o incluso se considera que están al mismo nivel o parecido al de una persona desempleada<sup>15</sup>.

Asimismo, se considera que este contrato no siempre cumple su objetivo de garantizar la formación especializada de la persona trabajadora porque existe escasa reglamentación relativa a los planes formativos que deben preparar las empresas para garantizar la formación de la persona trabajadora. De manera que no existen todavía obligaciones impuestas acerca del contenido mínimo formativo que se debe garantizar mediante este contrato.

Otro desafío al que se enfrentan este tipo de contratos es que los empresarios empleen a los nuevos contratados mediante el contrato formativo con el fin de tener acceso a una mano de obra barata<sup>16</sup>.

Finalmente, incluso se cuestiona su efectividad, y principalmente en comparación con otros Estados de la Unión Europea como sería Alemania. Según datos publicados por el SEPE el uso de estos contratos es meramente testimonial representando solo un 0.8% del total de la contratación. Una de las razones más destacables es el mayor desembolso que suponen dichos contratos para la empresa lo cual las incita a emplear modalidades como las becas o prácticas formativas no laborales<sup>17</sup>. Ahora bien, la falta de efectividad del modelo formativo español se debe también a cuestiones culturales. En Alemania, el contrato formativo no se percibe como una vía de acceso a trabajos precarios, sino como una vía de formación basada en las necesidades del mercado, para la posterior inserción en éste<sup>18</sup>. Es más, en Alemania, en comparación con España, las empresas son el motor del sistema, ya que no solo ofrecen plazas continuamente, sino que se aseguran de

---

<sup>15</sup> Amo González, K. “Desempleo juvenil y contratos formativos”, [Trabajo de fin de grado, Universidad de Valladolid], Repositorio Documental de la Universidad de Valladolid, 2023 (disponible en <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/66667> última consulta 22/02/2025).

<sup>16</sup> Vaquero García, A., Cruz González, M. M. y Suárez Porto, A. M. “Análisis económico de los contratos para la formación en España: ¿qué podemos aprender de la experiencia comparada?”, *Revista Justicia y Trabajo*, 2023, pp. 131-143.

<sup>17</sup> Ruiz Santamaría, J. L. “La nueva configuración...” *op. cit.* pp. 213-258.

<sup>18</sup> Sola Berenguer, A. “Un estudio sobre la eficacia de los contratos formativos como medios de ocupación juvenil”, [Trabajo de fin de Grado, Universidad Miguel Hernández de Elche], Repositorio Documental de la Universidad Miguel Hernández de Elche, 2021 (disponible en <https://dspace.umh.es/handle/11000/26791> última consulta 22/02/2024).

proporcionar todos los materiales para garantizar la formación efectiva<sup>19</sup>. Mientras tanto, en España dicha cultura no existe. Es más, amplia doctrina considera que por la estructura del entramado empresarial español, que está basando principalmente en pequeñas y medianas empresas (en adelante, “PYMES”), dicha efectividad nunca será posible, ya que estas no gozan de suficientes medios económicos como para emplear dichos contratos<sup>20</sup>.

Los datos evidencian esto mismo ya que en Alemania las tasas de desempleo son significativamente inferiores, especialmente en el ámbito juvenil<sup>21</sup>. En 2021, cerca de 33,5 millones de personas trabajaban por cuenta ajena en Alemania, de las cuales 1,6 millones tenían entre 15 y 24 años. Es por ello que la tasa de desempleo de dichos jóvenes apenas alcanza el 6,9%<sup>22</sup>.

Teniendo todo esto en cuenta, el principal objetivo de este trabajo de investigación es analizar el marco jurídico de los contratos formativos españoles y posteriormente, realizar una comparativa jurídica con el contrato formativo de Alemania. Cabe analizar si aparte de los aspectos culturales, e intrínsecos en relación al contrato de formación en España, existen razones jurídicas, es decir, basadas en la protección de la persona empleada que suscribe a este tipo de contratos que no se ven garantizados de la misma manera como sería el caso de Alemania. Por ende, el enfoque primordial será analizar los contratos en sí, y a su misma vez, la protección social y los derechos laborales que proporcionan dichos contratos a las personas que están sujetas a ellos.

Asimismo, este trabajo tiene como segundo objetivo fundamental, evaluar su efectividad como instrumento de inserción laboral.

Teniendo esto en cuenta, las preguntas de investigación del siguiente trabajo son:

---

<sup>19</sup> Molina, I. “La formación dual: un nuevo enfoque de la formación profesional”, *Revista Internacional de Organizaciones*, n. 17, 2026, pp. 129-139.

<sup>20</sup> Talens Visconti, E. E. “Las modalidades de contrato formativo tras la aprobación del RDL 32/2021, de 28 de diciembre”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, (257), 2022.

<sup>21</sup> Vaquero García, A., Cruz González, M. M. y Suárez Porto, A. M. “Análisis económico de los contratos para la formación ...” *op. cit.* pp. 131-143.

<sup>22</sup> Deutschland.de. “Los jóvenes en Alemania”, 3 de enero de 2024 (disponible en <https://www.deutschland.de/es/topic/vida/jovenes-en-alemania-datos-y-cifras> última consulta 22/02/2025).

- I. ¿En qué manera se diferencian los contratos español y alemán con finalidad formativa?
- II. ¿En qué aspectos de protección social y derechos laborales, se diferencian los contratos español y alemán con finalidad formativa? ¿Cuáles son sus ventajas y limitaciones?
- III. ¿En qué manera facilitan los contratos español y alemán con finalidad formativa el acceso inmediato al mercado laboral?

La metodología que se va a emplear se basa en un enfoque comparado del derecho, combinando análisis cualitativo y cuantitativo. Desde un enfoque cualitativo, se examina la legislación, la doctrina y la jurisprudencia relevante en España y Alemania para comprender cómo los contratos formativos han evolucionado y su impacto en la inserción laboral. Además, se analizan sentencias clave para evaluar cómo los tribunales han interpretado y aplicado estas normas en la práctica.

Desde un enfoque cuantitativo, se utilizan datos estadísticos sobre empleo juvenil, tasas de conversión de contratos formativos en empleos estables y comparaciones entre ambos países en términos de eficacia de estos contratos. Este análisis permite evaluar si las diferencias observadas responden únicamente a la regulación o si intervienen otros factores socioeconómicos.

## 2. EVOLUCIÓN NORMATIVA DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS ESPAÑOLES

En marzo de 2022, mediante el Real Decreto- Ley 32/2021, entraron en vigor las modalidades de contrato denominados el contrato formativo para la obtención de práctica profesional y el contrato formativo para la formación en alternancia.

Anteriormente a tal reforma, los contratos formativos se clasificaban de la siguiente manera: En primer lugar, existía el contrato de trabajo en prácticas. Dicho contrato podría concertarse con todo aquel que estuviese en posesión de un título universitario o de formación profesional o títulos oficialmente reconocidos de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo. En segundo lugar, existía el contrato para la formación y el aprendizaje que tenía como objetivo la cualificación profesional de los trabajadores que se realiza alternando la actividad laboral retribuida en una empresa así como la

actividad formativa en el marco de un sistema de formación profesional para el empleo o sistema educativo. Finalmente, existía también el contrato para la formación dual universitaria que se formalizará mediante convenios de cooperación educativa suscrito entre universidades y las entidades estableciendo como objeto la cualificación profesional de los estudiantes universitarios. Era parecido al anterior pues suponía la alternancia de la actividad laboral así como la actividad formativa recibida, sin embargo, dentro de la formación universitaria<sup>23</sup>.

La reforma introducida por el Real Decreto - Ley 32/2021, redujo el marco contractual formativo de tres a dos, siendo actualmente (i) el contrato de formación en alternancia que va dirigido a aquellas personas quienes aún carecen de una titulación (y viene a sustituir el anterior contrato para la formación y el aprendizaje) y (ii) el contrato formativo para la obtención de práctica profesional adecuada al nivel de estudios que va dirigido a quienes ya están en posesión de una titulación universitaria o de formación profesional (que sustituye al anterior contrato en prácticas)<sup>24</sup>.

### 3. EL CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL ADECUADA AL NIVEL DE ESTUDIOS

#### **3.1. Concepto y objeto del contrato formativo para la obtención de práctica profesional adecuada al nivel de estudios**

El contrato formativo para la obtención de práctica profesional adecuada al nivel de estudios, viene regulado en el artículo 11.3 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<sup>25</sup> (en adelante, “ET”).

Asimismo, aparte del artículo 11 del ET, la regulación específica en la cual se puede encontrar normativa acerca de este contrato es:

- Real Decreto- Ley 32/2021.

---

<sup>23</sup> López Jiménez, J. M. “De la formación y el aprendizaje...” *op. cit.* pp. 31-54.

<sup>24</sup> Gómez Salado, M.A. "Una Panorámica de la contratación laboral tras la última reforma contenida en el Real Decreto – Ley 32/2021 de 28 de diciembre", *Lan Harremanak*, vol. 48, 2022, pp.13-56.

<sup>25</sup> 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 (BOE 24 de octubre de 2015).

- Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos<sup>26</sup>, (en adelante, “Real Decreto 488/1998”).
- Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquella<sup>27</sup>, (en adelante “Real Decreto 1424/2002”).

Dicho contrato tiene como objeto la obtención de práctica profesional correspondiente al nivel de estudios/formación. Por ende, la actividad a desarrollar, deberá permitir la obtención de práctica profesional, lo que implica la adquisición de habilidades y capacidades específicas, al nivel de estudios o formación profesional de la persona trabajadora.

De manera que, para que una persona trabajadora pueda suscribir dicho contrato debe estar en posesión de un título regulado por la Ley Orgánica 5/2022 de 19 de junio a las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Es decir, debe estar en posesión de un título universitario, grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional. Pueden acceder también a este contrato aquellos que posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral (art. 11.3.a) del ET).

Ahora bien, según el art. 11.3.b) del ET, sólo se podrá suscribir este contrato en los casos en los que la persona trabajadora se encuentre todavía dentro de los tres años siguientes a la terminación de sus correspondientes estudios. Tal plazo se amplía para las personas con discapacidad a cinco años.

---

<sup>26</sup> Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos (BOE 9 de abril de 1998).

<sup>27</sup> Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquella (BOE 19 de febrero de 2003).



Para garantizar el cumplimiento del objeto del contrato, la empresa tiene la obligación de elaborar un plan formativo individual que especifique el contenido de la práctica profesional. Asimismo, para llevar un seguimiento de dicho plan se asignará un responsable conocido como tutor/a que cuente con la experiencia adecuada como para seguir el plan y por ende, verifique el correcto cumplimiento del objeto del contrato (art. 11.3.f) del ET). La introducción de exigencias respecto a la figura del tutor como a la participación de la empresa en la elaboración del presente plan, refuerza no solo la el protagonismo de la empresa sino también la dimensión formativa del contrato<sup>28</sup>.

Se considerará que el contrato ha sido formalizado fraudulentamente, cuando se contrate a alguien para realizar un puesto de trabajo que no le permite cumplir con el objeto del contrato que es la obtención de práctica profesional para su correspondiente nivel de estudios. Es decir, la prestación laboral ha de ajustarse suficientemente a las enseñanzas teóricas recibidas aunque no sea necesaria una absoluta correspondencia entre los estudios y el trabajo realizado. Esto es así ya que en caso contrario, es decir, interpretando y aplicando la norma con una orientación más amplia a la establecida, que rompiese la relación entre estudios y trabajo, se estaría quebrantando el texto y el espíritu de la presente norma. Específicamente, en la Sentencia TSJ Madrid del 7 de junio de 2023, se establece que debe declararse *“el carácter fraudulento de la contratación realizada, al haber sido contratado el actor con la categoría profesional de Auxiliar de Enfermería, pese a lo cual ha desempeñado al menos el último año las funciones de Coordinador SAD (...), servicios que no le permitían obtener la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados”*. Es decir, esta Sentencia matiza la idea de que si las funciones realizadas por la persona trabajadora no cumplen con el objetivo de obtención de práctica profesional, el contrato será calificado como fraudulento, y será convertido en indefinido (tal y como se desarrollará más adelante)<sup>29</sup>.

Según el artículo 11.3.g) del ET tras la finalización del contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada. Ahora bien, según la Sentencia TSJ Castilla - La Mancha del 14 de marzo de 2024, la falta de entrega de

---

<sup>28</sup> Fernández Avilés, J.A. "El nuevo contrato formativo en España: ¿una "res continent duo simul"?", *Cielo Laboral*, n.3, 2022, pp. 1-11.

<sup>29</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Social) núm. 559/2023 de 7 de junio 2023, (FJ Segundo) [Versión electrónica - base de datos Lefebvre - El Derecho. Ref. EDJ 2023/629999]. Fecha de última consulta: 9 de noviembre de 2024.

dicho certificado cuando ha finalizado el contrato no implica una conducta fraudulenta por parte del empleador. El legislador consideró que lo que convierte en fraudulentos este tipo de contratos es que se emplee esta peculiar modalidad contractual para fines distintos de los previstos en la norma, ahora bien, no incluye la falta de entrega de copia del certificado como una causa<sup>30</sup>.

#### a. Limitaciones

El artículo 11.3 del ET, establece ciertas limitaciones a la conclusión de este tipo de contratos.

En primer lugar cabe destacar que, según el artículo 11.3. b) del ET, se prohíbe suscribir un contrato formativo de obtención de práctica profesional con una persona trabajadora que ya haya obtenido experiencia profesional o haya realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de un plazo superior a tres meses. Ahora bien, para tal cómputo no se contabilizan los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

Es más, según el artículo 11.3.d) del ET, ninguna persona podrá ser contratada por un tiempo superior al máximo previsto, que en este caso es 1 año, en virtud de la misma titulación o certificado profesional por la misma o distinta empresa. En el caso de que se trate de distintas titulaciones o certificados, tampoco se permite estar contratado mediante este tipo de contrato en la misma empresa por tiempo superior a un año. Ahora bien, no se considerarán la misma titulación, a los efectos de “misma titulación o certificado profesional”, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios. Esto, sin embargo, no se entenderá de esta misma manera en caso de que la persona sea contratada por primera vez, mediante un contrato para la realización de práctica profesional y esta estuviera ya en posesión del título de que se trate.

En la Sentencia del TSJ Madrid del 17 de abril de 2023, se estima que existe fraude de ley en la contratación del actor en la empresa conocida como Radio Televisión Española (en adelante, “RTVE”). A pesar de ser una Sentencia anterior a la entrada en vigor de la actual normativa, su interpretación de la norma es ajustada a la actual. Según la Sentencia, antes de concertar el contrato en la empresa, el actor ya había realizado funciones de

---

<sup>30</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla - La Mancha (Social) núm. 442/2024 de 14 de marzo de 2024[ Versión electrónica - base de datos Lefebvre - El Derecho. Ref. EDJ 2024/537915]. Fecha de última consulta: 22 de febrero de 2025.

ayudante auxiliar, tal y como se desprende de los contratos en prácticas suscritos, en la entidad El Torreón del Sol (durante unos 6 meses aproximadamente) y mediante el contrato suscrito con el Ayuntamiento de Moncada para realizar funciones audiovisuales (durante 1 año). Tales contratos en prácticas habían sido suscritos en base al título académico “grado en comunicación audiovisual”, y por ello, en un principio se pensó que el máster en documental y reportaje periodístico, serviría de fundamento al contrato en prácticas con RTVE. No obstante, el actor al suscribir el contrato formativo con el Torreón del Sol y el Ayuntamiento de Moncada, ya estaba en posesión del título “máster en documental y reportaje periodístico” que fundamentaba el contrato con RTVE, de manera que tal y como establece artículo 11.3 del ET, los contratos formalizados anteriormente, es como si hubiesen descansado sobre dicho título académico. Esto lleva a un claro incumplimiento de los requisitos legales establecidos ya que se ha sobrepasado el límite de la contratación formativa si se suman los tiempos en prácticas con el El Torreón del Sol y el Ayuntamiento de Moncada y el tiempo en RTVE<sup>31</sup>.

Para verificar la información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo esta modalidad y la duración de estas contrataciones, la empresa podrá solicitar por escrito información al SEPE. Recibirá tal información el representante legal de las personas trabajadoras y esta, tendrá el valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato (art. 11.7 del ET).

#### b. Forma

Para la formalización del contrato, el artículo 8.2 del ET exige que se dé por escrito. Se debe incluir la titulación del trabajador, duración del contrato y el puesto a desempeñar (artículo 3 del Real Decreto 488/1998). Como información adicional, también debe incluirse en el contrato el texto del plan formativo individual realizado por la empresa, especificando el contenido de la formación así como las actividades de desempleo de tutorías. Deberá destacar también el texto de los acuerdos y convenios a los que se refiere el apartado 2.e) (art. 11.4c) del ET). El SEPE dispone de un modelo oficial (art. 7 Real Decreto 1529/2012).

---

<sup>31</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Social) núm. 234/2023 de 17 de abril 2023 [Versión electrónica - base de datos Lefebvre - El Derecho. Ref. EDJ 2023/569918]. Fecha de última consulta: 9 de noviembre de 2024.

Teniendo esto en cuenta, resulta interesante resaltar la Sentencia TSJ Madrid del 19 de junio de 2023, por la cual la parte actora intentó denunciar el fraude de ley de un contrato de obtención de práctica profesional, porque en la contratación se dio una inadecuación del título que sirvió de fundamento al contrato y a la categoría y funciones desempeñadas en la correspondiente prestación de servicios. Es decir, en el contrato formativo entre las partes se destacaba el título de Máster Universitario en vez del Grado en Publicidad y Relaciones Públicas como el título que daba fundamento a la formalización del contrato formativo. Ahora bien, a pesar de esto se considera que no es suficiente para apreciar el fraude en la contratación que en el contrato no se hiciera referencia a la titulación correcta. Esto es así ya que en el momento de la contratación el actor tenía un Máster en periodismo de televisión y en el sistema educativo español, para acceder a un Máster universitario, se precisa estar en posesión de una titulación de Grado. Está claro por ende, que el Grado en Publicidad y Relaciones Públicas le permitió el acceso a esta formación universitaria superior. Consiguientemente, el Tribunal concluyó que *“el nomen iuris de la titulación reflejada en el contrato no puede desvirtuar la realización efectiva de unas prácticas adecuadas a su formación universitaria, cumpliendo el contrato en prácticas el objetivo previsto por el legislador en el artículo 11.1 a) del ET sin que se aprecie, por ello, fraude en la contratación”*<sup>32</sup>.

En caso de tratarse de un contrato a tiempo parcial deberán figurar las horas ordinarias del trabajo tanto al día como a la semana, mes y año contratadas. También deberá constar su distribución según convenio colectivo. En caso de no plasmarse por escrito, el artículo 12.4 a) del ET establece que se presumirá a jornada completa, salvo que exista prueba en contrario. Según la Sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana del 18 de enero de 2019, se puede modificar la jornada inicialmente concertada siempre y cuando sea pactado entre las partes<sup>33</sup>.

Asimismo, se dispone de un plazo de diez días para comunicar la concertación del contrato al SEPE (art. 1 del Real Decreto 1424/2002 y el artículo 17 del Real Decreto 488/1998 ).

---

<sup>32</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Social) núm. 365/2023 de 19 de junio 2023 (FJ Primero) [Versión electrónica - base de datos Lefebvre - El Derecho. Ref. EDJ 2023/639183]. Fecha de última consulta: 9 de noviembre de 2024.

<sup>33</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Social) núm. 140/2019 de 18 de enero 2019 [Versión electrónica - base de datos Lefebvre - El Derecho. Ref. EDJ 2019/512979]. Fecha de última consulta: 8 de marzo de 2025.

### c. Duración

En relación a duración del contrato formativo de obtención de práctica profesional, este no podrá ser inferior a seis meses ni superior a un año. Por ende, el legislador entiende que el plazo de un año es suficiente para otorgar la experiencia profesional y consecuentemente, facilitar la incorporación al mercado laboral. Ahora bien, los convenios colectivos podrán determinar una duración específica, dentro de tales límites, ya sea a nivel estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior. Lo harán atendiendo a las características del sector y a la formación a realizar (art. 11.3. c) del ET). En base al principio de jerarquía normativa cabe destacar que en caso de que los convenios colectivos establezcan una duración superior a un año, cabrá que reconducirlos al tope legal previsto<sup>34</sup>.

Según el artículo 15.2 del ET, las partes podrán acordar la prórroga, salvo disposición en contrario por convenio colectivo, siempre y cuando el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida. Dicha prórroga deberá ser comunicada al SEPE en el plazo de 10 días tras la concertación (art. 1 del Real Decreto 1424/2002).

Ahora bien, esto solo se podrá hacer siempre y cuando la duración total del contrato no exceda de la anterior citada duración máxima. En caso de que se agote la duración máxima y no haya denuncia expresa por parte de la empresa y el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se va a considerar prorrogado tácitamente como ordinario por tiempo indefinido (artículo 20 del Real Decreto 488/1998).

### d. Extinción

La extinción del presente contrato se rige por las causas generales descritas en el art. 49 del ET. La causa más habitual suele ser por llegar al tiempo de expiración convenido, tras una denuncia o por una comunicación por parte de la empresa (art. 49.1.c) del ET). En este caso, se excluye expresamente la indemnización que se otorga a otros contratos temporales cuando terminan, de manera que el trabajador no tiene derecho a la compensación económica.

Es más, según la Sentencia TSJ de Canarias del 12 de junio de 2017, no se reconoce el derecho a indemnización cuando la extinción del contrato se dé por causas objetivas

---

<sup>34</sup> Talens Visconti, E. E. “Las modalidades de contrato formativo ...” *op. cit.*

(económicas, técnicas, organizativas o de producción), que en dicho caso sería de 20 días por año trabajado. Específicamente, la sentencia resalta que un trabajador con una modalidad de contrato como el presente no va a poder ser objeto de la indemnización que procedería en el caso de que concurriera una causa lícita de finalización del contrato de trabajo de un trabajador fijo comparable por causas objetivas, ya que no cumple con los requisitos de duración del contrato<sup>35</sup>.

No obstante, esto no aplicaría en caso de que el trabajador sea despedido de manera improcedente, ya que en sí tendría derecho a una indemnización (33 días de salario por año trabajo con un máximo de 24 mensualidades), al igual que en cualquier otro despido improcedente.

## **2.2. Los derechos laborales y la protección social del contrato formativo de obtención de práctica profesional adecuada al nivel de estudios**

En lo relativo a la protección de los derechos laborales y sociales, el contrato formativo de obtención de práctica profesional está sujeto a una amplia regulación.

### **a. Periodo de prueba**

Según el art. 11.3e) del ET se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder el plazo de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo. De esta manera queda sin efecto el artículo 18 del Real Decreto 488/1998, ya que mantiene la redacción anterior a la entrada en vigor de los nuevos contratos formativos<sup>36</sup>.

Cabe destacar la Sentencia TSJ de Madrid del 26 de febrero de 2008. A pesar de que esta sentencia sea anterior a la modificación incluida por el Real Decreto - Ley 32/2021, es de interés por la interpretación que hace del precepto. En esta se resalta que en los casos en los que no exista en el convenio colectivo aplicable un pacto específico sobre la duración del período de prueba para los contratos formativos, hay que atender al período máximo establecido de un mes. En este caso, el periodo de prueba específico para los contratos formativos no se establecía, sino que simplemente se hacía referencia a un periodo de

---

<sup>35</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (LPAL) (Social) núm. 728/2017 de 12 de junio 2018 [Versión electrónica - base de datos Lefebvre - El Derecho. Ref. EDJ 2017/206758]. Fecha de última consulta: 25 de marzo de 2025.

<sup>36</sup> Talens Visconti, E. E. “Las modalidades de contrato formativo ...” *op. cit.*

prueba general que sobrepasaba el máximo permitido. Se consideró que *”no puede considerarse aplicable la regulación general, porque la remisión al convenio colectivo debe ser entendida a una regulación específica”*<sup>37</sup>.

Existe parte de la doctrina que destaca que hubiese sido coherente suprimir el periodo de prueba en este tipo de contrato, tal y como ocurre en el caso del contrato de formación en alternancia. Como se verá más adelante, los contratos formativos no conllevan indemnización alguna en caso de extinción, de manera que establecer un periodo de prueba parece incoherente e ineficaz de cara a la protección de la persona trabajadora y estabilidad en el empleo<sup>38</sup>.

Finalmente, es de suma importancia destacar que en caso de acabar la relación contractual concertada al amparo del presente contrato y la persona continuase en la empresa, no se podrá establecer otro periodo de prueba. Más bien, el periodo efectuado anteriormente computará a efectos de antigüedad (art. 11.4.g) del ET).

#### b. Horas extraordinarias

Salvo las causas previstas en el artículo 35.3 del ET las personas contratadas bajo un contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias (art.11.3.h) del ET).

Las causas previstas en el artículo 35.3 del ET no se computarán para el número máximo de horas extraordinarias autorizadas. Las causas de tal artículo son prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Cabe señalar que cuando el contrato se haya suscrito a tiempo parcial, no se prevé una prohibición expresa de realizar "horas complementarias". De manera que según Talens, esto puede suponer una mayor flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo<sup>39</sup>.

---

<sup>37</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Social) núm. 173/2008 de 26 de febrero 2008 (FJ Primero) [Versión electrónica - base de datos Lefebvre - El Derecho. Ref. EDJ 2023/27444]. Fecha de última consulta: 9 de noviembre de 2024.

<sup>38</sup> Fernández Avilés, J.A. “El nuevo contrato formativo ...” *op. cit.* pp. 1-11.

<sup>39</sup> Talens Visconti, E. E. “Las modalidades de contrato formativo...” *op. cit.*

### c. Remuneración

La retribución recibida será fijada por el convenio colectivo aplicable a la empresa. En caso de no existir una retribución específica para tales contratos, se aplicará la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.

Ahora bien, tal retribución no podrá ser inferior ni al SMI ni a la retribución mínima establecida en el contrato en proporción al tiempo de trabajo efectivo (art. 11.3.i) del ET).

### d. Seguridad social

Las personas que se encuentran bajo el presente sistema de contratación son incluidas dentro del sistema de la Seguridad Social. Los tipos de cotización para la contratación de duración determinada o a tiempo parcial en la modalidad de contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios será, para la contingencia de desempleo, del 8,30 por ciento, del que el 6,70 por ciento será a cargo del empresario y el 1,60 por ciento a cargo del trabajador.(art. 122 (.11.2) de la Ley 31/2022 de 23 de diciembre de 2022).

## 4. EL CONTRATO FORMATIVO PARA LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

### 4.1. Concepto y objeto del contrato formativo para la formación en alternancia

El contrato formativo para la formación en alternancia viene regulado en el artículo 11.2 del ET y en la siguiente normativa:

- Real Decreto 1424/2002.
- Real Decreto 488/199.
- Real Decreto 1529/2012 por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual<sup>40</sup> (en adelante “Real Decreto 1529/2012”)
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social<sup>41</sup>, (en adelante, “Real Decreto Legislativo 8/2015”).

---

<sup>40</sup> Real Decreto 1529/2012 por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual (BOE 9 de noviembre de 2012).

<sup>41</sup> Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE 31 de octubre del 2015).



El contrato de formación en alternancia tiene como objeto el compatibilizar los procesos formativos en el ámbito de la formación profesional. Es decir, compatibilizar los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional del Empleo con la actividad laboral retribuida. Es por ello que según el art. 11.2.f) del ET, se consideran parte sustancial de dicho contrato, tanto la formación teórica dispensada, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro.

Teniendo esto en cuenta, las actividades que se desempeñan, es decir, el objeto del contrato, deben estar directamente relacionado con las actividades formativas que llevan a la contratación laboral. Para ello deben estar integradas en un programa de formación común creado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras (art. 11.2.c) del ET). Es decir, los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos (art. 11.2.e) del ET).

Para que realmente se ponga en práctica lo establecido en los planes, la persona contratada contará con dos tutores. Por un lado, con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y por otro, contará con otra persona designada por la empresa. Aquella designada por la empresa, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa. Para ello, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa, deberá contar con suficiente experiencia y formación. El centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa (art. 11.2.d) del ET).

Se establece en el artículo 11.2.i) del ET el máximo porcentaje de tiempo que se deberá dedicar al trabajo efectivo para que este sea compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación. En el primer año, el tiempo de trabajo efectivo, no podrá ser superior al 65 por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal. Durante el segundo año, el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 85 por ciento de tales estipulaciones.

Como ejemplo, cabe destacar la Sentencia TSJ Madrid del 22 de noviembre de 2023, por la cual el Tribunal consideró que se había realizado una contratación en fraude de ley. Llegó a tal conclusión, tras realizar una investigación extensiva del tiempo que la actora estuvo realizando la actividad formativa objeto del contrato. En dicha investigación el tribunal concluyó que como la actora no realizó la mayoría de los ejercicios y exámenes previstos en el plan formativo, la empresa no cumplió con su estricta obligación de vigilar la formación de esta. Es más, no se respetó el periodo de dos horas diarias que la actora debía dedicar a la formación fuera del horario laboral, y se le obligó a realizar actividades dentro de la empresa en vez de destinar el tiempo a la formación<sup>42</sup>.

De la misma manera en la que se establece un periodo máximo de dedicación al trabajo efectivo en los contratos formativos presenciales, para el supuesto en el que se contraten trabajadores a distancia, el art. 3 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia<sup>43</sup> establece la necesidad de que el acuerdo de trabajo a distancia garantice, *“(...)como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos”*.

#### a. Limitaciones

Según el art. 11.2.a) del ET, el contrato de formación en alternancia se podrá celebrar solo en los casos en los que la persona carezca de la cualificación profesional reconocida para poder concertar el contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Es más, según el art. 11.2.b) del ET, sólo se podrá concertar dicho tipo de contrato hasta que la persona cumpla 30 años, siempre y cuando el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2 y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del sistema nacional de Empleo<sup>44</sup>.

---

<sup>42</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Contencioso) núm. 775/2023 de 22 de noviembre de 2023 [Versión electrónica - base de datos Lefebvre - El Derecho. Ref. EDJ 2023/787343]. Fecha de última consulta: 9 de noviembre de 2024.

<sup>43</sup> Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE 10 de julio de 2021).

<sup>44</sup> Olmos Parés, I. "Un nuevo Modelo de Contrato Formativo", *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 17, 2022, pp. 51-77.

Dicho de otro modo, el contrato de formación en alternancia suscrito con personas universitarias no establece una edad máxima. Esto responde claramente a un cambio de paradigma, en el cual se visualiza la formación como “capital” ya que mejora la inserción en el mercado de trabajo y aumenta el espectro de la formación adulta. Cabe destacar que existe también un límite por el cual siempre y cuando la persona no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo o sector productivo, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria. Esto implica que la persona trabajadora sí que puede tener formación en otros campos, ahora bien, en relación al objeto por el cual se le contrata no debe tener formación<sup>45</sup>. Es decir, según el art. 11.2.h) del ET, con carácter general sólo podrá celebrarse un contrato de dicho tipo por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Esto no impide que se puedan formalizar contratos de formación en alternancia en varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, cuando dichos contratos respondan por diferentes actividades vinculadas al ciclo, plan o programa formativo. No obstante, la duración máxima de todos los contratos no podrá exceder el límite de dos años tal y como se verá a continuación.

Es decir, según el artículo 11.2.j) del ET, cuando la persona trabajadora ya haya desempeñado cierta actividad o puesto en la misma empresa bajo cualquier modalidad por un tiempo superior a seis meses, no se podrán celebrar contratos formativos en alternancia.

Para verificar la información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo esta modalidad y la duración de estas contrataciones, la empresa podrá solicitar por escrito información al SEPE. Nuevamente, solicitar dicha información tendrá el valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato (art. 11.7 del ET).

---

<sup>45</sup> López Jiménez, J. M. “De la formación y el aprendizaje ...”, *op. cit.* pp. 31-54.

## b. Forma

Para la formalización del contrato, el artículo 8 del ET exige que se dé por escrito. Debe incluirse en el contrato el texto del plan formativo individual realizado por la empresa y sus objetivos, especificando el contenido de la formación así como el calendario, las actividades y requisitos de tutorías previstas. Deberá incluir también el texto de los acuerdos y convenios a los que se refiere el apartado 2.e) (art. 11.4c) del ET). El SEPE dispone de un modelo oficial (art. 7 Real Decreto 1529/2012). En caso de incumplimiento, ya sea por una falta de formalización por escrito o la falta de la inclusión de los anexos se presume la contratación a tiempo indefinido (art. 22.1 Real Decreto 488/1998 y art. 14 Real Decreto 1529/2012)<sup>46</sup>.

Comparado con la regulación anterior, el contrato formativo en alternancia se puede contratar a tiempo parcial. Ahora bien, en caso de darse, deberán figurar las horas ordinarias del trabajo tanto al día como a la semana, mes y año contratadas. También deberá constar su distribución según convenio colectivo. En caso de no plasmarse por escrito, el artículo 12.4a) del ET establece que se presumirá a jornada completa, salvo que exista prueba al contrario. Asimismo, se dispone de un plazo de diez días para comunicar la concertación del contrato al SEPE (art. 1 del Real Decreto 1424/2002 y artículo 7 del Real Decreto 1529/2012).

## c. Duración

Respecto a la duración del contrato de formación en alternancia, será aquella prevista en el correspondiente plan o programa formativo. No obstante, el límite temporal establecido legalmente es mínimo de tres meses y máximo de dos años.

En caso de que se supere dicho límite de duración máxima, ya sea en una o varias empresas, sumando tanto la duración de contratos anteriores con idéntico objeto como el firmado, se determinaría la improcedencia del despido o su transformación en indefinido. A pesar de basarse en regulación anterior a la actualmente vigente, en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y La Mancha del 2 de febrero de 2017, se matiza esto mismo. La trabajadora demandante había superado la duración máxima establecida en el ET, al sumar los dos años del primer periodo de aprendizaje en una empresa, con

---

<sup>46</sup> Talens Visconti, E. E. “Las modalidades de contrato formativo...” *op. cit.*

los dos años del segundo periodo correspondiente a la última contratación con la empresaria demandada. La Sentencia matiza que no es posible que la empresaria alegue desconocimiento de tales hechos, pues le corresponde la diligencia de una ordenada comerciante y empleadora, el verificar los extremos que puedan incidir en la regularidad de la contratación de sus empleados. Es decir, la situación descrita sería suficiente para entender que el contrato para la formación y el aprendizaje se suscribió en fraude de ley.

Como ha sido mencionado anteriormente, la empresa, para cumplir diligentemente, deberá solicitar al SEPE un certificado en el que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado bajo esta modalidad contractual con anterioridad a la contratación que se pretende realizar y la actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato. Ahora bien, en caso de no emitirse en el plazo de 10 días, la empresa quedará exenta de toda responsabilidad derivada de celebrar un contrato incumpliendo el presente requisito<sup>47</sup>. Esto permite a las empresas no correr el riesgo de que la totalidad de los límites recaiga sobre la última contratación<sup>48</sup>. Esto sin embargo, no le aplicará en caso de haber tenido conocimiento, por el trabajador o por otras vías de información, de que la celebración del contrato podría suponer incurrir en incumplimiento<sup>49</sup>.

Cabe la posibilidad de prorrogar el contrato mediante acuerdo entre las partes, en los casos en los que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo. Se deberá comunicar dicha prórroga al SEPE en el plazo de diez días (art. 1 del Real Decreto 1424/2002). Ahora bien, destacar que en caso de que se supere el límite máximo de dos años o se obtenga el título, certificado, acreditación o diploma, no se podrá realizar la prórroga de este tipo de contrato.

#### d. Extinción

Según el artículo 13 del Real Decreto 1529/2012, este tipo de contratos se podrá extinguir por cualquiera de las causas del artículo 49 del ET. Ahora bien, por norma general estos

---

<sup>47</sup> Aramendi Sánchez, P. et al. “Sección 2: Contrato formativo”, *Memento Social*, Francis Lefebvre, 2024 (disponible en <https://online-elderecho-com.eu1.proxy.openathens.net/login.do?producto=UNIVERSAL&nref=2011/900044> última consulta 8/03/2024).

<sup>48</sup> Talens Visconti, E. E. “Las modalidades de contrato formativo ...” *op. cit.*

<sup>49</sup> Aramendi Sánchez, P. et al. “Sección 2: Contrato formativo” *op. cit.*

contratos están expresamente excluidos de la indemnización por extinción del contrato prevista para otros contratos temporales. Ahora bien, en caso de darse un despido improcedente, como ocurre en el contrato descrito anteriormente, sí que se tendría derecho a percibir tal compensación económica.

Cabe destacar que la causa más común para la extinción del contrato laboral es el cumplimiento de la duración acordada. Cuando esta sea la causa se requiere denuncia de alguna de las partes. La parte que formule la denuncia deberá notificar a la otra con un preaviso mínimo de 15 días. En caso de que el incumplimiento se dé por la parte empresarial, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido<sup>50</sup>.

Si el trabajador continúa prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera mediado denuncia expresa, salvo alguna prueba que acredite la naturaleza temporal de la prestación, se considera prorrogado tácitamente como contrato ordinario por tiempo indefinido (art. 12 Real Decreto 1529/2012).

#### **4.1. Los derechos laborales y la protección social del contrato de formación en alternancia**

##### **a. Periodo de prueba**

Según el artículo 11.2.l) del ET, no está permitido establecer periodos de prueba en este tipo de contratos. Según Talens, en caso de pactarse un período de prueba, este se consideraría nulo y no acordado. Esto se ha legislado de tal manera porque según la doctrina, la persona bajo esta modalidad contractual ya se encuentra bajo una especie de prueba general, para obtener la titulación correspondiente<sup>51</sup>.

En caso de acabar la relación contractual concertada al amparo del contrato formativo, pero la persona continuase en la empresa, no se podrá establecer otro periodo de prueba, sino que el periodo realizado en la empresa computará a efectos de antigüedad (art. 11.4.g) del ET).

---

<sup>50</sup> Aramendi Sánchez, P. et al. "Sección 2: Contrato formativo" *op. cit.*

<sup>51</sup> Talens Visconti, E. E. "Las modalidades de contrato formativo..." *op. cit.*

#### b. Horas complementarias y extraordinarias

Salvo los supuestos previstos en el artículo 35.3 del ET, que destacan la realización de horas extraordinarias para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes, las personas contratadas mediante un contrato de formación en alternancia, no pueden realizar horas complementarias ni tampoco horas extraordinarias.

Tampoco tendrán permitido el realizar trabajos nocturnos ni a turnos. De manera excepcional se permitirá que se realicen las actividades laborales en tales períodos cuando debido a la naturaleza de las actividades formativas, para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo, no puedan desarrollarse en otros periodos (art. 11.2.k) del ET).

La razón fundamental por la cual se incluyen estos límites es para asegurar que no se cargue a las personas trabajadoras con demasiada parte práctica y obvien la parte teórica, ya que en este contrato el equilibrio de ambas vertientes debe estar presente, pues constituyen partes sustanciales de la modalidad contractual<sup>52</sup>.

#### c. Remuneración

Respecto a la retribución cabe destacar que en ningún caso podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Ahora bien, para conocer la retribución específica a la que genera derecho la persona trabajadora habrá que acudir a la establecida para contratos de formación en alternancia del convenio colectivo de aplicación. En caso de que no haya una previsión convencional, en el primer año, la retribución no podrá ser inferior al 60 por ciento de la fijada en el convenio de aplicación para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Respecto al segundo año se establece que no podrá ser inferior al 75 por ciento de las estipulaciones (art. 11.2.m) del ET).

En relación con esta interpretación resulta interesante la Sentencia TSJ Andalucía del 12 de julio de 2023. En la presente Sentencia, la empresa en la que había trabajado el actor estaba sujeta al convenio colectivo de sector del Comercio de Alimentación de Huelva,

---

<sup>52</sup> Id.

en el cual no se regulaba la retribución del contrato de prácticas pero sí que se establecía de manera clara que los trabajadores contratados bajo un contrato para la formación previsto en el artículo 11.2 del ET, debían tener derecho a una retribución para la categoría profesional que desempeñe según la tabla salarial "identificándose en el 100% ". Dicha condición deja sin efectos al artículo 11.2 m) del ET en el cual se establece que se deberá fijar la retribución del trabajador contratado para el contrato de formación en alternancia, proporcionalmente al tiempo de trabajo efectivo. Por ello, *“si para los contratos para la formación se establece una mejora en el convenio que obliga a abonarles el 100% de las retribuciones conforme a su categoría profesional, con más motivo estas retribuciones deben ser las fijadas en el convenio colectivo”*<sup>53</sup>.

#### d. Seguridad Social

##### Cotización a la Seguridad Social

La disposición adicional 43ª del Real Decreto Legislativo 8/2015 establece el marco de cotización a la Seguridad Social de los contratos de formación en alternancia. En primer lugar, resalta que en todos los casos, incluso en aquellos en los cuales el contrato no se celebre a tiempo completo, sino a tiempo parcial, el empresario deberá cotizar por la totalidad de contingencias, en los siguientes dos casos:

- (i) En caso de que la cotización mensual de contingencias comunes sea inferior a la base mínima del Régimen de la Seguridad Social. En este caso, el empresario ingresará mensualmente en la Seguridad Social, las cuotas únicas que determine para cada ejercicio la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, siendo la cuota por contingencias comunes a cargo del empresario y del trabajador, y la cuota por contingencias profesionales a cargo exclusivo del empresario. Respecto a las cuotas correspondientes al Fondo de Garantía Salarial, serán a cargo exclusivo del empresario, mientras que las de desempleo y por formación profesional, serán a cargo del empresario y también del trabajador, en las cuantías igualmente fijadas en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

---

<sup>53</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Social) núm. 2142/2023 de 12 de julio 2023 (FJ Segundo) [Versión electrónica - base de datos Lefebvre - El Derecho. Ref. EDJ 2023/852040]. Fecha de última consulta: 9 de noviembre de 2024.



- (ii) En los casos en que sí se supere, se aplicarán las cuotas únicas hasta el límite estipulado por el Régimen de la Seguridad Social, más los tipos de cotización aplicados correspondientes, aplicadas al excedente del citado límite. El importe de la base de cotización al que se refiere este supuesto será la mínima mensual del Régimen General.

#### Cuotas únicas Respecto 2025

En base a la Orden PJC/178/2025<sup>54</sup> desde el 1 de enero de 2025, la cotización a la Seguridad Social y las demás contingencias protegidas por los trabajadores con un contrato formativo en alternancia se rigen por las siguientes reglas:

1. Base de cotización mensual igual o inferior a la base mínima del régimen correspondiente:
  - a. La cotización a la Seguridad Social se fija en una cuota única mensual de 67,13 € por contingencias comunes, distribuida en 55,97 € a cargo del empresario y 11,16 € a cargo del trabajador. Además, la cotización por contingencias profesionales es de 7,71 €, asumida en su totalidad por el empresario, con 3,99 € destinados a incapacidad temporal y 3,72 € a incapacidad permanente, muerte y supervivencia.
  - b. La base de cotización por desempleo equivale a la base mínima correspondiente a las contingencias por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (1.381,20 €/mes), aplicándose un tipo del 7,05%, del cual el 5,50% es a cargo del empresario y el 1,55% a cargo del trabajador.
  - c. La cotización al FOGASA implica una cuota mensual de 4,25 €, a cargo exclusivo del empresario.
  - d. La cotización por formación profesional es de 2,36 € al mes, de los que 2,09 € son a cargo del empresario y 0,27 € a cargo del trabajador.

---

<sup>54</sup> Orden PJC/178/2025, de 25 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2025 (BOE 27 de febrero 2025).

2. Base de cotización mensual superior a la base mínima del régimen correspondiente: A las cuotas únicas mencionadas se añaden las resultantes de aplicar al exceso sobre la base mínima los siguientes tipos: a) Para contingencias comunes: 28,30%, distribuido en 23,60% a cargo del empresario y 4,70% a cargo del trabajador. b) Para contingencias profesionales: el tipo correspondiente según la tarifa de primas, a cargo del empresario. c) Para desempleo, FOGASA y formación profesional: (1) Desempleo: 7,05% (5,50% empresario y 1,55% trabajador); (2) FOGASA: 0,20%, a cargo del empresario; (3) Formación profesional: 0,70% (0,60% empresario y 0,10% trabajador).

Se aplica también un tipo del 0,80% sobre la base de cotización por contingencias comunes, con una distribución del 0,67% a cargo del empresario y 0,13% a cargo del trabajador, sobre la base de cotización mínima del RGSS (LGSS disp. trans. 43ª)<sup>55</sup>.

### Reducciones y bonificaciones

Ahora bien, existen ciertas bonificaciones por la formalización del contrato de formación en alternancia para el empresario. En primer lugar, en el artículo 23 del Real Decreto-Ley 1/2023, de 10 de enero de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral<sup>56</sup> y mejora de la protección social de las personas artistas se establece que durante la vigencia del contrato, incluidas también sus prórrogas, existirá el derecho de una bonificación de 91 euros/mes en los términos establecidos en el artículo 10 de dicha Ley. Asimismo, el citado contrato también dará derecho a una bonificación de 28 euros/mes en las cuotas de la persona trabajadora a la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta. Estas bonificaciones no serán de aplicación en los contratos de formación en alternancia cuando se suscriban en el marco de programas públicos mixtos de empleo-formación.

En el artículo 26 de tal Decreto, se destaca también el derecho de percibir bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social para la financiación de los costes de la formación recibida por la persona trabajadora contratada, en la cuantía máxima que resulte de multiplicar el módulo económico establecido reglamentariamente por un

---

<sup>55</sup> Aramendi Sánchez, P. et al. “Sección 2: Contrato formativo” *op. cit.*

<sup>56</sup> Real Decreto-Ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas (BOE 1 de septiembre de 2023).

número de horas equivalente al 35 por ciento de la jornada durante el primer año del contrato, y el 15 por ciento de la jornada el segundo.

En los casos en los que se formalice tal contrato con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, la cuantía máxima de las bonificaciones que podrá aplicarse la empresa para la financiación de los costes de formación será la que resulte de multiplicar el correspondiente módulo económico por un número de horas equivalente al 50 por ciento de la jornada durante el primer año del contrato, y del 25 por ciento de la jornada el segundo.

Finalmente, también se destaca que todas las empresas que realicen contratos de formación en alternancia se podrán aplicar una bonificación por costes derivados de tutorización de las personas trabajadoras con una cuantía máxima de 1,5 euros por alumno/a y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno/a

En el caso de empresas de menos de cinco personas trabajadoras la bonificación adicional tendrá una cuantía máxima de 2 euros por alumno/a y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno/a.

En todo caso, dichas bonificaciones por costes de tutorización se aplicarán sobre la cuota empresarial de Formación Profesional y se financiarán con cargo a la cuota de formación profesional.

Finalmente, la disposición adicional 20.a) del ET, las empresas que celebren contratos formativos con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una bonificación de cuotas con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, durante la vigencia del contrato, del cincuenta por ciento de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes, previstas para estos contratos.

## 5. NORMAS COMUNES A LOS CONTRATOS FORMATIVOS

Además de las normas comunes ya mencionadas, como serían por ejemplo, el aspecto de la formalización de los contratos formativos o verificación con el SEPE, existen además, una serie de normas comunes para todos los contratos formativos relacionadas con: fraude de ley, Seguridad Social, especificaciones en límites de edad y duración máxima en caso

de discapacidad o pertenencia a determinados colectivos; limitaciones en caso de ERTE y cómputo del periodo de prueba a efectos de antigüedad.

a. Acción protectora de la Seguridad Social

Según el art. 11.4a) del ET, en materia de protección social se incluyen todas las contingencias protegibles. Se hace mención expresa a la de desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

Es decir, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales están incluidas, lo que otorga a la persona trabajadora el derecho a percibir la remuneración total, independientemente de su forma o denominación, ya sea en metálico o en especie, de manera mensual (art. 147.1 de la LGSS).

b. Transformación en indefinido

La reforma del Real Decreto -Ley 31/2021 busca promover la contratación indefinida. Es por ello que, como se verá a continuación, además de incentivar el uso correcto de los contratos formativos con la consecuencia de que se transformarán en indefinidos en caso de que se empleen de manera fraudulenta, también se imponen ciertas ventajas empresariales<sup>57</sup>. Las empresas percibirán una bonificación según el art. 24 del Real Decreto- Ley 1/2023. De manera que las transformaciones, cualquiera sea la fecha de su celebración, a la finalización de la duración inicial del contrato formativo o tras su prórroga, dará derecho a una bonificación en la cotización de 128 euros/mes durante tres años. En el caso de mujeres, dicha bonificación será de 147 euros/mes.

Se aplicará esta misma bonificación cuando la empresa usuaria, sin solución de continuidad, concierte con la persona trabajadora puesta a su disposición mediante un contrato formativo con ETT, un contrato indefinido.

c. Protección ante abusos

Como mencionado anteriormente, en aquellos casos en los que se suscriba un contrato formativo en fraude de ley, se entenderá concertado como un contrato indefinido de carácter ordinario.

---

<sup>57</sup> Gómez Salado, M.A. “Una Panorámica de la contratación laboral ...” *op. cit.* pp.13-56.

Según jurisprudencia reiterada<sup>58</sup>, el legislador ha mostrado su “*decidida preferencia por el contrato indefinido como instrumento jurídico eficaz destinado a dar garantía de estabilidad al trabajador...*” Es por ello que en el art. 15 del ET se establece una presunción a su favor y la sanción consistente en una novación de los contratos temporales celebrados en fraude de ley, para que se transformen en indefinidos (Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de octubre 1984 y 21 de mayo 2002, entre otras). Es más, el propio art. 15.1 del ET establece que únicamente se pueden formalizar contratos temporales en aquellos casos específicos que en él se enumeran, y en los casos en los que no se cumpla con los requisitos establecidos, estos serán novados a contratos indefinidos (Sentencia del Tribunal Supremo de 10 noviembre 1984 y 22 abril 1985, entre otras muchas).

Ahora bien, es de suma importancia recalcar que el fraude de ley bajo ningún concepto se presume, sino que deben existir hechos demostrados y motivados que resaltan que existe. Es por ello que en la Sentencia del TSJ Asturias del 24 octubre de 2023, en la cual una estudiante alegó fraude de ley en la contratación de obtención de práctica profesional, el Tribunal tuvo que desestimar su demanda pues no existían indicios de que la relación no se hubiese ajustado a los requisitos legalmente previstos. Ahora bien, en los casos en los que la empresa incumpla alguna de sus obligaciones formativas (art. 11.4.h) del ET) y esto se demuestre, sí que se declarará el fraude de ley y el contrato formativo se entenderá formalizado como uno indefinido<sup>59</sup>.

Finalmente, el art. 11.4b) del ET prevé que se produzca una interrupción del contrato, en caso de “*incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato*”.

---

<sup>58</sup> Sentencia TSJ Madrid núm. 559/2023, rec. 14/2023 del 7 de junio de 2023; Sentencia TSJ Madrid núm. 796/2019, rec. 132/2019, del 11 de septiembre de 2019; Sentencia TSJ Castilla y León, núm. 849/2015, rec. 772/2015 de 10 de diciembre de 2015.

<sup>59</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias (Social) núm. 1052/2023 de 24 de octubre de 2023 [Versión electrónica - base de datos Lefebvre - El Derecho. Ref. EDJ 2023/7444710]. Fecha de última consulta: 9 de noviembre de 2024.

#### d. Límites de edad

Cuando se concierte un contrato formativo con personas con discapacidad o colectivos en situación de exclusión social, los límites de edad y de duración máxima del contrato no serán de aplicación (art. 2 Ley 44/2007 de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción). Dicha excepción sólo se aplicará en los casos en que tales grupos sean contratados por empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro correspondiente.

#### e. Actividad a desempeñar

Se determinarán los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán realizarse mediante contrato formativo, a través del convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, autonómico o en su defecto, convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior (art. 11.2.e) del ET). Es más, cabe destacar que los trabajadores tienen derecho a conocer los requisitos y condiciones de desarrollo de la actividad, y por ello, también tienen el derecho a ser informados sobre los acuerdos de cooperación formativos<sup>60</sup>.

#### f. Situación ERTE

La Ley posibilita suscribir contratos formativos en los casos en los que las empresas estén aplicando alguna de las medidas de flexibilidad interna reguladas en el artículo 47 y 47 bis del ET. Las medidas reguladas en tales artículos hacen referencia a situaciones de reducción de jornada, suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor, así como al Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del empleo.

Ahora bien, esto sólo será posible en los casos en los que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas de personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada (art. 11.4f) del ET).

#### g. Desarrollo reglamentario

Asimismo, cabe destacar que se deberán cumplir con ciertos requisitos adicionales que serán establecidos reglamentariamente. Dicho desarrollo reglamentario se dará por la

---

<sup>60</sup> Monereo Perez, J., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G. “La reforma laboral de 2021 y el freno a la contratación temporal injustificada como objetivo prioritario”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, 2022, pp. 11 - 32.

interlocución de múltiples agentes entre ellos las autoridades laborales, educativas, Universidades, empresas o entidades colaboradoras<sup>61</sup>.

Se discutirá acerca del número de contratos formativos que pueden suscribirse en una empresa, la cantidad de personas que puede supervisar un tutor/a, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla (art. 11.4.i) del ET). Específicamente, en relación al contrato en alternancia se establece que deberá darse un desarrollo reglamentario respecto al sistema de impartición y a las características de la formación como serían los aspectos de financiación de la actividad formativa (art.11.2.f) del ET). Respecto al contrato de obtención de práctica profesional se establece el desarrollo reglamentario en caso de acciones que vayan dirigidas a la digitalización, sostenibilidad, o innovación (art. 11.3.j) del ET).

Ahora bien, hasta la fecha no se ha publicado un desarrollo reglamentario específico en tales ámbitos.

## 6. EL CONTRATO DE FORMACIÓN PROFESIONAL ALEMÁN

### 6.1. Marco teórico

En el sistema jurídico alemán, el contrato formativo, está regulado por la Ley de formación profesional (*Berufsbildungsgesetz*) y es conocido como el contrato para la formación profesional.

Esta normativa se enmarca en el Derecho del Trabajo alemán y persigue una gran variedad de objetivos. Entre ellos cabe destacar el desarrollo de competencias y habilidades útiles que puedan ser empleadas en el mundo laboral, así como la socialización de los jóvenes y la transmisión de valores positivos hacia el trabajo.

Las empresas son las que mejor conocen el mundo laboral, por estar al tanto de las necesidades relativas a la mano de obra. Es por ello que, según el Derecho alemán, tal y como veremos más adelante, la formación profesional debe estar en manos de estas. Asimismo, al ser mediante las cuales se realiza el trabajo, son las que otorgan los mayores beneficios formativos al aprendiz.

---

<sup>61</sup> Martínez Barroso, M. R. “El acceso de los aprendices al mercado de trabajo: las nuevas y mejores oportunidades del contrato de formación en alternancia”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 275, 2024.

Como bien ha sido expuesto, el contrato formativo en Alemania es conocido como el contrato de formación dual, y tal concepto de la misma manera que la legislación española, hace referencia a la alternancia entre los dos tipos de aprendizaje: por un lado, la formación en la empresa y por otro, en instituciones formativas. Ahora bien, dicho concepto, es decir, la dualidad del contrato incluye más significados. El segundo significado de la dualidad tiene relación con la financiación de la formación, ya que mientras que los costes de la escuela los sufraga el Estado federado, los costes de formación en la empresa como serían los materiales, el salario, o la tutorización los cubre la empresa. El concepto dual también engloba las responsabilidades de la empresa que se encuentran reguladas en el *Berufsbildungsgesetz*, y de la formación en el centro formativo que se regula individualmente por cada Estado Federado. Finalmente, el concepto también hace referencia a que el joven participando en este sistema tiene un doble rol como aprendiz (*Lehrling*) y también como estudiante (*Berufsschüler*)<sup>62</sup>.

## **6.2. Marco histórico**

En Alemania, la educación dual comenzó mucho antes de la industrialización. Fueron los gremios, que surgen durante el siglo XII, asociaciones profesionales de artesanos como por ejemplo, los herreros, zapateros, panaderos, los que regularon la formación formativa y práctica. Esto es así ya que fueron ellos los que estructuraron el modelo de formación especializada y dividida en aprendiz, oficial y maestro. Los maestros acogían a un aprendiz y les enseñaban un oficio específico y a su misma vez los aprendices participaban en la vida familiar del hogar. Tal y como ocurre hoy en día, en ese entonces las profesiones sólo podían ser ejercidas por miembros del gremio correspondiente.

No obstante, la formación dual alemana comienza en el siglo XIX de manera formal, a través del Ministro de Educación Wilhelm Von Humboldt. Este tomó, en 1809, el cargo directivo de la reforma educativa de Prusia, y tenía como principal objetivo el establecimiento de un centro de investigación y enseñanza para alumnos y profesores en Berlín. A partir de la segunda mitad del siglo XIX, las empresas industriales introdujeron la formación laboral y fundaron talleres de aprendices. Específicamente, en 1869 se introdujo mediante el reglamento industrial la enseñanza laboral obligatoria para todos

---

<sup>62</sup> Todolí Signes, A. “La formación dual Alemana y el Contrato para la Formación y el Aprendizaje: ¿Diferente Legislación o diferentes controles de calidad?”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, n. 4, 2015, pp. 11-36.



los menores de 18 años. La enseñanza obligatoria incluía aprender a leer, escribir y hacer cuentas. Dicho reglamento estructuró la formación de aprendices y traspasó el control estatal a los órganos autónomos administrativos, conocidos como las cámaras. De este modo, se crearon en cada uno de los estados del imperio de aquel entonces estructuras jurídicas que reglamentaron las escuelas profesionales, y se sentaron las bases para el actual sistema de formación.

En 1897 se publicó la Ley de Protección del Artesanado (*Handwerkerschutzgesetz*) que abrió el camino a un nuevo marco legal. En dicha Ley se incluyó el principio dual de formación laboral, de manera que se formalizó la idea de la formación práctica en la empresa junto con las clases teóricas. A partir de dicha Ley se reguló de manera uniforme la formación, y la escuela vocacional estatal estaba legalmente anclada. La industrialización trajo consigo la necesidad de desarrollar las competencias comerciales de manera que se introdujo el concepto de profesiones comerciales así como la escuela de formación (*Berufsschule*). La integración europea intensificó la necesidad de contar con profesionales mejor formados y se exigió que la formación superior no universitaria, no supusiera tanto tiempo de estudio, contase con una mayor integración entre teoría y práctica, y mayor participación de las empresas en la formación de las personas. Finalmente, en 1969, el sector empresarial y el Estado, como actor central en el establecimiento controlado de la educación y la formación profesional, aprobaron la *Berufsbildungsgesetz*<sup>63</sup>, en español la Ley de Formación Profesional (en adelante, “BBiG”).

Mediante la regulación de la presente, se unificaron las diferencias regionales en una regulación común y se recogieron las necesidades del Estado, los empresarios y los trabajadores<sup>64</sup>.

### **6.3. Concepto y objeto del contrato de formación profesional alemán**

La *Berufsbildungsgesetz* de 1969, sufrió su primer cambio radical cuando se incluyó la preparación profesional en 2002. No obstante, la primera gran reforma de la Ley de

---

<sup>63</sup> Berufsbildungsgesetz (BdJ 23 de marzo del 2005). Disponible en: [https://www.gesetze-im-internet.de/bbig\\_2005/BJNR093110005.html](https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/BJNR093110005.html)

<sup>64</sup> Ibarra Mota, M. y Bribiesca Silva, F. A. “¿Educación Dual? Su análisis y desarrollo del Modelo Alemán para su implementación en el entorno laboral”, *European Scientific Journal*, vol. 15, n. 4, 2019, pp. 143-157.

Formación Profesional tuvo lugar en el 2005. Mediante esta se flexibilizaron las estructuras de formación para adaptarlas a las demandas del mercado laboral, incluyendo el reconocimiento de cualificaciones y la incorporación de nuevas metodologías de enseñanza. En 2020, se volvieron a realizar ciertas revisiones relativas a la transparencia en las cualificaciones y la incorporación de nuevas categorías de formación<sup>65</sup>.

Además, dicha Ley se enmarca dentro del Derecho del Trabajo alemán, y por ello, según el artículo 10 de BBiG, a todo contrato de formación profesional deberá aplicarse las normas y principios jurídicos del Derecho de Trabajo alemán.

Tal y como ha sido destacado anteriormente, los objetivos que busca el legislador mediante esta normativa de formación profesional son la introducción de los estudiantes en una profesión cualificada reconocida, impartiendo los fundamentos para la adquisición de competencia profesional. Específicamente, busca la promoción de competencias, conocimientos, y habilidades profesionales. Es por esto que la formación profesional debe aumentar la capacidad profesional a través de la formación adaptativa y continua. Es decir, un aspecto fundamental de este tipo de contratos es que la formación obtenida está en constante revisión y adaptación para ser de la mayor calidad y flexibilidad posible<sup>66</sup>.

#### a. Obligaciones de los aprendices

Existe una responsabilidad compartida (*mitverantwortung*), ya que la Ley asigna a cada parte participante sus obligaciones y responsabilidad para contribuir al buen funcionamiento de la formación profesional<sup>67</sup>. En el caso de los aprendices, el artículo 13 de la BBiG establece que los alumnos deberán esforzarse para adquirir las habilidades profesionales necesarias. Destaca ciertas obligaciones específicas entre ellas: la realización cuidadosa de las tareas asignadas durante la formación profesional, incluyendo el trato cuidadoso de las máquinas, herramientas y otros equipos; el cumplimiento de las instrucciones que les sean impuestas por sus formadores u otras personas autorizadas; el respeto de las normas aplicables al centro de formación, tales como mantener la confidencialidad de todos los secretos operativos y comerciales;

---

<sup>65</sup> Ertl, H. “Jubiläum und Novellierung des Berufsbildungsgesetzes–Aufbruch oder vertane Chance”, *Zeitschrift für Berufs-und Wirtschaftspädagogik*, vol. 116, 2020, pp. 165-174.

<sup>66</sup> Vaquero García, A., Cruz González, M. M. y Suárez Porto, A. M. “Análisis económico de los contratos para la formación ...”, *op.cit.* pp. 131-143.

<sup>67</sup> Hardenacke, A. “Das Berufsbildungsgesetz - bildungspolitische Erfordernisse und gesellschaftspolitische Ansprüche”, *Erziehungswissenschaft*, 1970, pp. 149 - 162.

realizar las pruebas escritas o electrónicas de la formación y confirmar la recepción del borrador del contrato.

b. Obligaciones de los formadores

Por su lado, los formadores también deben cumplir con ciertas obligaciones. En primer lugar, deben asegurarse de que se cumple con el objetivo del contrato formativo que es que los aprendices reciban las habilidades profesionales necesarias en el plazo previsto. Para ello se deberá impartir la formación de manera estructurada, planificada y objetiva (art. 14 de la BBiG).

Específicamente, el formador deberá asegurarse de tener el suficiente conocimiento como para poder formar a un aprendiz o deberá contratar a un formador que lo esté (art. 28 de la BBiG). Para ser considerado cualificado profesionalmente, una persona debe haber superado exámenes relevantes, completado evaluaciones, o tener títulos educativos reconocidos, y haber trabajado en su profesión durante un tiempo adecuado. El Ministerio puede establecer diferentes requisitos para ciertas profesiones y regular la acreditación de habilidades y conocimientos. Es más, las autoridades estatales pueden otorgar cualificaciones profesionales, ahora bien, de manera revocable a quienes no cumplan todos los requisitos, previa consulta (art. 30.de la BBiG).

A los alumnos solo se les podrán asignar tareas que sirvan para la formación y sean apropiadas para su fuerza física (art. 14 de la BBiG).

Cabe la posibilidad de impartir los contenidos de la formación a distancia. Esto solo se podrá hacer en el caso de que se utilice tecnología de la información para la impartición; cuando los contenidos de la formación y los lugares donde se encuentran los aprendices y sus formadores sean adecuados para la formación a distancia; y, que se garantice que la calidad de la impartición es equivalente a la de la presencia simultánea de los aprendices y sus formadores en el mismo lugar.

Bajo la responsabilidad del formador, pueden participar en la formación profesional personas que no sean formadores, pero que posean las habilidades, conocimientos y capacidades profesionales necesarias para impartir los contenidos de la formación y sean personalmente adecuadas, aunque no cumplan con los requisitos específicos del art. 30 de la BBiG (art. 28 de la BBiG).

Asimismo, el formador deberá proporcionar de forma gratuita los materiales para la formación, como serían las herramientas o todo tipo de literatura especializada. Según la Sentencia del 20 de agosto de 2024 - 9 AZR 256/23, se declaró que el aprendiz no debía pagar el coste de la formación proporcionada por el empleador ya que no solo está prohibido legalmente sino que además, viola el principio de transparencia y seguridad jurídica<sup>68</sup>.

Los elementos materiales proporcionados por el formador son fundamentales para que el aprendiz pueda realizar de manera exitosa los exámenes intermedios y finales durante la formación, o incluso una vez que ésta haya finalizado. Finalmente, deberán animar a los estudiantes a asistir a la escuela de formación.

Estos también podrán exigir a sus aprendices que mantengan los registros de formación actualizados, animando a una revisión periódica (art. 14 de la BBiG).

Por las obligaciones tanto del aprendiz como del formador, el modelo alemán de formación crea una fuerte relación entre ambos que se traduce en una entrada flexible y fácil en el mercado laboral<sup>69</sup>.

### c. Ubicación

En el artículo 2 de la BBiG se establecen los lugares donde se podrán realizar por un lado, la formación académica y por otro lado, la formación profesional. Se destaca la posibilidad de realizarlas en empresas del sector privado así como del sector público, y en centros de formación profesional diferentes a aquellos destinados a la formación escolar y empresarial. Dichos centros de aprendizaje deberán cooperar en la puesta en práctica de la formación académica, lo cual facilita que los conceptos aprendidos en el aula sean aplicados correcta y directamente en su campo dentro de la empresa.

Existe la posibilidad de realizar el programa de formación profesional en el extranjero, ahora bien, su duración no podrá superar una cuarta parte del total de la duración de la formación.

---

<sup>68</sup> BAG, Urt. v. 20/08/2024 - 9 AZR 256/2 [Versión electrónica - base de datos Bundesarbeitsgericht. Ref. ECLI 2024/200824]. Fecha de última consulta: 22 de febrero de 2025.

<sup>69</sup> Vaquero García, A., Cruz González, M. M. y Suárez Porto, A. M. “Análisis económico de los contratos para la formación ...”, *op.cit.* pp. 131-143.

Por su lado, el artículo 3 de la BBiG matiza aquellos lugares que son expresamente excluidos de la aplicación de dicha ley incluyendo la formación profesional en los buques mercantes, o la formación profesional en una relación laboral de Derecho Público.

El artículo 27 de la BBiG describe los requisitos de idoneidad que se deben de dar en los centros de formación. Es por ello que se establece que deben ser adecuados para la formación en términos de sus instalaciones. En algunos sectores, como por ejemplo el agrícola, los centros para ser considerados idóneos deberán estar reconocidos como centro de formación por la autoridad competente. Ahora bien, cabe la posibilidad de aunque el centro no sea el adecuado, ya que no permite impartir la formación completamente, se implementen medidas de formación fuera del centro.

Asimismo, también se establece que el número de aprendices contratados guarde una relación adecuada con el número de trabajadores cualificados empleados y con el número de plazas de formación abiertas, salvo que no se ponga en peligro la formación profesional.

#### d. Forma

Según el artículo 10 de la BBiG, todo aquel que emplee a una persona para que reciba formación profesional deberá celebrar un contrato de formación profesional. Dicho contrato según el artículo 11 de la BBiG deberá cumplir con ciertos requisitos formales, entre ellos:

1. Los datos personales del aprendiz y de los formadores: Nombre y dirección de los formadores y alumnos, y de los representantes legales si los alumnos son menores.
2. Detalles de la formación: Tipo, estructura fáctica y temporal y objetivo de la formación, incluyendo la actividad profesional específica.
3. Duración y lugar: Inicio y duración de la formación, centro de formación y actividades fuera del centro.
4. Horario y periodo de prueba: Jornada laboral y período de prueba.
5. Remuneración: Salario y composición de la remuneración, incluyendo horas extraordinarias.
6. Vacaciones y resolución: Duración de las vacaciones y condiciones para resolver el contrato.

7. Protección legal: Referencia a convenios colectivos aplicables y el formulario de prueba de formación (artículo 13 de la BBiG).

Los formadores deben entregar el contrato a los alumnos y sus representantes legales inmediatamente después de su redacción, asegurando que puedan guardarlo e imprimirlo, especialmente en caso de mandarlo de forma electrónica. Los aprendices deben conservar el contrato y el comprobante de recepción durante tres años tras finalizar la formación. Cualquier modificación del contrato seguirá los mismos procedimientos.

Por último, cabe destacar que la falta de autorización para emplear y formar a aprendices no afecta a la eficacia del contrato de formación profesional.

e. Duración

El contrato de formación profesional, según el art. 5 de la BBiG no deberá ser superior a tres ni inferior a dos años. En caso de que tras superar el examen final continúe la relación laboral y un representante autorizado tenga conocimiento de ello, se presume que existe una relación laboral tal y como está descrita en el artículo 24 de la BBiG<sup>70</sup>.

Según la *Urteil*, Sentencia (en adelante, “Urt.”), del Tribunal Federal del Trabajo en Alemania, *Bundesarbeitsgericht* (en adelante, “BAG”), v. 13.03.2007 – 9 AZR 494/06 cabe destacar que el formador no está obligado a continuar la relación de formación profesional hasta el examen final siempre y cuando haya cumplido con el plazo, y obligaciones establecidas en el contrato de formación profesional. Es más, una prolongación de la relación de formación tampoco redunda necesariamente en el interés del aprendiz. Este último ha recibido la formación a la que tiene derecho y, una vez finalizada la relación de formación profesional, puede prepararse para su examen final o ejercer un trabajo como "aprendiz" mejor remunerado que continuar su formación. De manera que una vez terminada la duración, el formador no tiene que mantener al aprendiz en la empresa<sup>71</sup>.

---

<sup>70</sup> BAG, Urt. v. 20.03.2018 – 9 AZR 479/17 [Versión electrónica - base de datos Bundesarbeitsgericht. Ref. ECLI 2018/200318]. Fecha de última consulta: 22 de febrero de 2025.

<sup>71</sup> BAG, Urt. v. 13.03.2007 – 9 AZR 494/06 [Versión electrónica - base de datos OpenJur. Ref. ECLI 2011/97331]. Fecha de última consulta: 22 de febrero de 2025.

#### f. Extinción

El artículo 21 de la BBiG, establece que la relación de formación finaliza con el periodo de formación. Específicamente, cuando la comisión examinadora comunica el resultado al aprendiz.

Se podrá terminar de manera anticipada en caso de que los aprendices aprueben el examen final antes de finalizar el periodo de formación. En caso de que estos no aprueben dicho examen se podrá prorrogar, a petición suya, hasta el siguiente examen con un plazo máximo de un año.

Durante el periodo de prueba, dicha relación puede finalizar sin tener que cumplir con un plazo de preaviso.

Cabe destacar que en ciertas situaciones, en el caso de que el periodo de prueba ya haya transcurrido, tampoco se establece un plazo de preaviso. El derecho a la terminación anticipada del contrato deriva de que la parte que termina el contrato es libre de decidir si ejerce este derecho y en qué momento. Es por ello que se puede terminar el contrato sin necesidad de constar con preaviso por una causa importante<sup>72</sup>. Es importante resaltar que se considerarán causas importantes aquellos hechos que no sean conocidos por la persona desde hace más de dos semanas.

Ahora bien, en caso de que los aprendices deseen abandonar su formación profesional o formarse para otra actividad, deberán avisar con un plazo de preaviso de cuatro semanas. En caso de que se hubiese iniciado un procedimiento de conciliación ante un órgano extrajudicial se suspenderá la ejecución de este plazo hasta su conclusión.

Es fundamental realizar el preaviso por escrito y también indicar los motivos de resolución. Se excluye el formato electrónico.

#### g. Certificado

Según el artículo 16 de la BBiG, al finalizar la relación de formación profesional, los formadores deberán expedir un certificado escrito. Este se puede expedir en formato electrónico con el consentimiento del alumno. El certificado debe contener información sobre la duración y el objetivo de la formación profesional, así como las competencias,

---

<sup>72</sup>BAG, Urt. v. 22.02.2018 – 6 AZR 50/17 [Versión electrónica - base de datos Bundesarbeitsgericht. Ref. ECLI 2018/220218]. Fecha de última consulta: 22 de febrero de 2025.

conocimientos y habilidades profesionales adquiridos por los aprendices. Si lo solicitan los aprendices, también se debe incluir información sobre el comportamiento y el desempeño. A través de este reconocimiento, no solo se adquiere la valoración en el ámbito del aprendizaje obtenido sino también, en otros ámbitos educativos y laborales. El sistema alemán ha trabajado en la estandarización y certificación de competencias para facilitar el reconocimiento de dichos títulos tanto a nivel nacional como europeo. De tal manera, los contratos representan una transición rápida al empleo y al mercado laboral<sup>73</sup>.

#### **6.4. Los derechos laborales y la protección social del contrato de formación profesional alemán**

##### **a. Periodo de prueba**

Según el artículo 20 de la BBiG, el periodo de prueba deberá tener una duración mínima de un mes, pero no podrá ser superior a cuatro meses. Ahora bien, se permite implementar disposiciones que impliquen una mayor flexibilidad para el formador o para el aprendiz. Específicamente, en la BAG, Urt. v. 9.6.2016 – 6 AZR 396/15, se expone un caso en el cual el contrato de formación profesional entre las partes contenía una disposición que permitía prorrogar el periodo de prueba en caso de que se diese una interrupción de más de un tercio del periodo de prueba. Como el aprendiz estuvo ausente siete semanas por una enfermedad, se realizó tal prórroga. El BAG consideró que desviarse de lo expuesto en la BBiG era inofensivo ya que tanto el formador como el propio aprendiz, se pueden ver beneficiados por tal decisión. Por ejemplo, la decisión del empresario al final del periodo de prueba puede retrasarse y el aprendiz recibe así una segunda oportunidad, que en caso de no prorrogar el periodo, no hubiese tenido. Es decir, la disposición contractual no constituye una desventaja irrazonable en el sentido del artículo 307 del *Bürgerliches Gesetzbuch*, también conocido como el Código Civil alemán. En consecuencia, la posterior terminación tuvo lugar dentro del periodo de prueba efectivamente prorrogado y es efectiva de conformidad con el artículo 22, apartado 1, de la BBiG<sup>74</sup>.

---

<sup>73</sup> Frommberger, D. “Durchlässigkeit “in Bildung und Berufsbildung: Begriff, Begründungen, Modelle und Kritik”, *Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, vol. 2, 2009.

<sup>74</sup> BAG, Urt. v. 9.6.2016 – 6 AZR 396/15 [Versión electrónica - base de datos Bundesarbeitsgericht. Ref. ECLI 2016/090616]. Fecha de última consulta: 22 de febrero de 202



#### b. Horas extraordinarias

Las horas de trabajo que excedan el período de formación regular, es decir, las horas extraordinarias deben ser remuneradas por separado o compensadas con tiempo libre adecuado (artículo 17 apartado séptimo de la BBiG).

#### c. Jornada

La formación profesional puede realizarse a tiempo completo y según el artículo 7 BBiG también a tiempo parcial. El contrato debe especificar una reducción del tiempo diario o semanal de hasta un 50%. Se podrá acordar la reducción del periodo de formación de manera diaria, semanal o para un período concentrado.

La duración de la formación a tiempo parcial no puede ser más de una vez y media la duración de la formación a tiempo completo. Por ejemplo, si la formación a tiempo completo dura 2 años, la formación a tiempo parcial no puede durar más de 4 años y medio.

Además, la inscripción del contrato de formación a tiempo parcial puede combinarse con una solicitud de reducción de la duración de la formación según el artículo 8 BBiG. Es decir, si tanto el aprendiz como el formador lo solicitan, la autoridad competente puede reducir la duración de la formación si se espera que el objetivo de la formación se pueda alcanzar en el tiempo reducido.

En casos excepcionales, la autoridad competente puede extender la duración de la formación a solicitud del aprendiz si la extensión es necesaria para alcanzar el objetivo de la formación. Antes de decidir sobre la extensión, se debe escuchar a los formadores.

Cabe destacar que según el artículo 15.2 de la BBiG, el tiempo de formación incluye las horas de enseñanza en la escuela profesional (contando con los descansos y tiempos de viaje entre la escuela profesional y el centro de formación).

#### d. Vacaciones

El aprendiz disfruta de vacaciones anuales dependiendo de su edad al comenzar el año natural. A ser posible, las vacaciones deben tomarse paralelamente a las vacaciones formativas en el centro de formación profesional. En Alemania, los días laborables son todos los días excepto domingos y festivos.

En caso de que el aprendiz tenga menos de 16 años al comienzo del año natural se otorgan al menos 30 días naturales (25 días laborables). Serán al menos 27 días naturales (23 días laborables) si el aprendiz aún no ha cumplido los 17 años. En caso de que este no haya cumplido los 18, serán de 25 días naturales (21 días laborables) y al menos 24 días naturales (20 días laborables) para los aprendices mayores de edad.

Cabe destacar que si la formación comienza antes del 1 de julio o finaliza después del 30 de junio (es decir, se da durante más de seis meses en un año natural), el aprendiz siempre tiene derecho, como mínimo, a la totalidad de las vacaciones legales de acuerdo con el art. 3 y 5 de la *Bundesurlaubgesetz*<sup>75</sup> (en adelante, “BUrlG”).

Si la relación de formación dura menos de 6 meses en el año natural, el aprendiz sólo tiene derecho a vacaciones prorrateadas (art. 5, apdo. 2 BUrlG)<sup>76</sup>.

#### e. Exenciones

Los formadores no pueden contratar a los alumnos antes de las 9:00 horas si tienen clases en los centros formativos. Están obligados a liberar a los aprendices en los siguientes casos: para asistir a las lecciones; en 2 un día de escuela con más de cinco lecciones de al menos 45 minutos; durante las semanas de formación con clases en bloque de al menos 25 horas durante cinco días; para realizar exámenes y actividades fuera del centro de formación; y el día antes del examen final escrito (artículo 15 de la BBiG).

#### f. Remuneración

Los formadores deberán ofrecer a sus aprendices una remuneración adecuada que aumente a medida que avanza su formación profesional. Se considerará que la remuneración no es idónea en caso de que esta sea inferior a la mínima mensual establecida a continuación:

La remuneración mínima durante el primer año de actividad variaba según el año de inicio: 515 euros en 2020, 550 euros en 2021, 585 euros en 2022 y 620 euros en 2023. En

---

<sup>75</sup> Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) (BdJ 8 de enero de 1963). Disponible en: <https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/>

<sup>76</sup> IHK Reihessen. “Rechte und Pflichten in der Ausbildung”, (s/f) (disponible en <https://www.ihk.de/rheinhausen/aus-und-weiterbildung/ausbildung22/unternehmen/rechtsinfos-fuer-betriebe-und-azubis/rechte-und-pflichten-3114392> última consulta 18/02/2024).

el segundo año, esta cantidad aumenta un 18%, en el tercer año un 35% y en el cuarto año un 40%.

Ahora bien, a partir del 1 de enero de 2024, la remuneración mínima se actualiza anualmente basada en la media de los subsidios de formación de los dos años anteriores. El importe resultante se redondeará y se publicará en el Boletín Oficial Federal antes del 1 de noviembre de cada año. Esta remuneración mínima actualizada se aplicará a los contratos de formación que comienzan en el año de la actualización. Los incrementos para los años siguientes de formación se calcularán sobre esta base y también se redondeará.

La remuneración en los convenios colectivos que sean de aplicación puede estar por debajo de la remuneración mínima especificada, y seguirán siendo válidas hasta que sean reemplazadas por un nuevo convenio. Si la remuneración acordada mediante el contrato es más de un 20% menor que la establecida en un convenio colectivo aplicable, aunque el formador no esté obligado a seguir ese convenio, entonces esa remuneración no se considera adecuada.

En la formación profesional a tiempo parcial, la remuneración puede ser inferior, sin embargo, no puede reducirse más de lo que se reduce el tiempo de trabajo. Por ejemplo, si trabajas un 50% menos, tu salario no puede reducirse más del 50%. Finalmente, las prestaciones en especie pueden acreditar hasta un 75% de la remuneración bruta.

Los formadores deben pagar a los aprendices a más tardar el último día hábil del mes. Según el artículo 18 de la BBiG, la remuneración se da mensualmente y por ello para calcular la retribución aplicable se debe realizar por días individuales, y el mes se cuenta como 30 días.

La remuneración también se paga durante los períodos de exención y hasta seis semanas si la formación se interrumpe por razones no imputables al aprendiz (art. 17 y 19 de la BBiG). En caso de que los aprendices no puedan recibir prestaciones en especie durante el período en el que se debe continuar pagando la remuneración, estas deben ser compensadas según los valores económicos.

g. Transformación en indefinido.

Tras la finalización de la formación profesional, en caso de que no se pacte nada, y el aprendiz continúe prestando servicios, se entenderá constituida una relación laboral indefinida a tiempo completo. Hasta entonces, el aprendiz sólo habrá realizado tareas dentro del propósito de la formación, por ende, su relación laboral no estaba orientada a la generación de ganancias. No obstante, a partir del presente momento esto cambiaría a constituir una relación laboral de carácter indefinido<sup>77</sup>.

h. Indemnización por daños y perjuicios.

En caso de que se extinga el contrato de formación de manera anticipada, pero posteriormente al periodo de prueba, tanto el aprendiz como el formador tienen derecho a solicitar una indemnización por el daño causado, en caso de que la otra persona sea responsable de tal extinción. Es importante resaltar que en caso de que no se actúe dentro de los tres meses siguientes de la finalización de la relación de la formación profesional, caduca el derecho de indemnización.

i. Nulidad

Según el artículo 12 de la BBiG serán consideradas nulas todas aquellas cláusulas o acuerdos que establezcan lo siguiente:

1. La imposición de sanciones contractuales;
2. La obligación por parte del aprendiz de pagar una compensación por recibir formación profesional;
3. La exclusión o limitación del aprendiz de realizar reclamaciones por daños y perjuicios.
4. La determinación del importe indemnizatorio por dichos daños y perjuicios;
5. Cualquier acuerdo que limite a los aprendices en el ejercicio de su profesión después de terminar su formación.

La nulidad se vuelve a matizar en el artículo 25 de la BBiG, cuando se establece que será nulo todo acuerdo entre el formador y el aprendiz que se aparte de las disposiciones de la Ley reguladora, y sea en perjuicio de los aprendices.

---

<sup>77</sup> Schmidt Koeln, O. "Berufsausbildungsvorberitung", Berufsausbildungsgesetz: Kommentar, *Braun Muehlhausen Munk Stueck*, 2004, pp. 11 - 15.

#### j. Control y prohibición en la contratación

Existirá un organismo responsable para asegurar que el centro de formación y los formadores sean adecuados tanto personal como profesionalmente. Si se encuentran defectos que puedan corregirse sin riesgo para los alumnos, se debe dar un plazo para su rectificación. Si los defectos no pueden corregirse, representan un riesgo, o no se subsanan en el plazo establecido, se debe informar a la autoridad competente (art. 32 de la BBiG).

Asimismo, cabe la posibilidad de que la autoridad estatal prohíba la contratación o formación de un centro en caso de que este no cumpla con los requisitos establecidos. Es decir, en caso de que no se cumpla con los requisitos de idoneidad personal o del centro (art. 33 de la BBiG).

#### k. Otras relaciones contractuales

En caso de las personas contratadas para adquirir habilidades o experiencias profesionales, sin ser una formación profesional formal, se aplicarán ciertas disposiciones legales específicas. Estas incluyen los artículos 10 al 16, 17 (párrafos 1, 6 y 7), y 18 a 23 y 25 de la BBiG.

No obstante, hay algunas diferencias que no son aplicables, entre ellas la reducción del período de prueba, que no es estrictamente necesario redactar un contrato formal o que no se puede exigir una indemnización por daños y perjuicios.

#### l. Seguridad Social

Finalmente, cabe destacar que en Alemania los aprendices están obligatoriamente asegurados en el sistema de seguridad social desde el primer día de su formación.

Seguro de salud (*Krankenversicherung*): La cotización general es del 14,6% del salario bruto, dividida entre el empleador y el aprendiz (7,3% cada uno)<sup>78</sup>. Además, cada aseguradora (*Krankenkasse*) puede aplicar un suplemento variable de entre 0,9% y 2,5% en promedio, que suele ser pagado en su totalidad por el aprendiz<sup>79</sup>.

---

<sup>78</sup> Comisión Europea. “La Seguridad Social en Alemania”, *Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión*, 2012.

<sup>79</sup> Krankenkassen. “Zusatzbeitrag: Liste der Krankenkassen nach Beitragssatz”, 2025 (Disponible en <https://www.krankenkassen.de/gesetzliche-krankenkassen/krankenkasse-beitrag/zusatzbeitrag/> última consulta 8/03/2015).

También se debe tener acceso a un seguro de pensión (*Rentenversicherung*) como un seguro de desempleo (*Arbeitslosenversicherung*). Para el primero, la contribución es del 18,6%, compartida a partes iguales entre empresa y aprendiz (9,3% cada uno), mientras que en el segundo, también se reparte a partes iguales pero solo se paga un 2,6%, repartido en 1,3% por el empleador y 1,3% por el aprendiz. Asimismo, un seguro de accidentes (*Unfallversicherung*), que cubre el 100% de esta cotización. La cantidad varía según la actividad profesional y la aseguradora de accidentes (*Berufsgenossenschaft*) correspondiente <sup>80</sup>.

Finalmente, también se debe tener acceso a un seguro de dependencia (*Pflegeversicherung*). Se aplica un 3,4% sobre el salario, con un reparto de 1,7% para el empleador y 1,7% para el aprendiz. En Sajonia, el empleado paga una parte mayor (2,2%)<sup>81</sup>.

## 7. COMPARATIVA ENTRE LOS CONTRATOS FORMATIVOS ESPAÑOL Y ALEMÁN

Después de haber realizado un estudio exhaustivo sobre los contratos formativos en España y Alemania, se procederá a comparar los aspectos más relevantes de ambos. Se pondrá especial énfasis en la protección social y los derechos laborales. Además, se analizará cómo estas diferencias pueden facilitar el acceso inmediato al mercado laboral.

### 7.1. Las diferencias en el concepto y objeto de los contratos formativos españoles y alemán

#### a. Regulación

Los contratos formativos en España están regulados por los artículos 11.2 y 11.3 del ET. Esta regulación se complementa con la normativa general aplicable a todos los contratos laborales y se sustenta en una amplia jurisprudencia que garantiza el correcto funcionamiento y aplicación de las normas.

Ahora bien, se podría señalar que por lo genérico que es el sistema de contratación formativo español, existe una amplia libertad de las partes, lo cual da pie a que no se

---

<sup>80</sup> Deutsche Rentenversicherung, Sicherheit für Generationen. “Zahlen und Tabellen der gesetzlichen Rentenversicherung - Werte ohne Knappschaft - 1.7 -31.12.2024”, 2024.

<sup>81</sup> Krankenkassen. “Zusatzbeitrag...” *op. cit.*

cumplan ciertos requisitos legales, como la cualificación necesaria para ser tutor, o el establecimiento de las tareas que forman parte de la actividad laboral del aprendiz<sup>82</sup>. Esto crea un ambiente de inseguridad ya que por la falta de regulación no se garantiza la mejor formación al aprendiz. Cabe matizar que en abril de 2022, entró en vigor la Ley Orgánica 3/2022, de ordenación e integración de la Formación Profesional. Dicha ley matiza la necesidad de modernización con el fin de alinearse con la Unión Europea así como para responder a los cambios en el mercado laboral<sup>83</sup>. No obstante, en la presente Ley no se concretan los derechos laborales de los alumnos ni tampoco se establecen garantías de calidad sobre las empresas

Por otro lado, el contrato formativo alemán está regulado por una Ley específica dentro del marco jurídico laboral alemán. Esta Ley proporciona un marco claro y detallado para la contratación con fines formativos, lo que puede ofrecer mayores garantías de cumplimiento de las condiciones y derechos tanto para los aprendices como para los empleadores.

#### b. Objeto

Los contratos formativos alemán y español son modalidades que, a pesar de sus diferencias, comparten un mismo objetivo: brindar a los jóvenes la oportunidad de adquirir experiencia profesional especializada y facilitar su entrada en el mercado laboral.

Ahora bien, a diferencia de los otros dos, el contrato para la obtención de la práctica profesional tiene como causa principal la obtención de la práctica profesional correspondiente al nivel de estudios. Mientras tanto, el contrato de formación en alternancia y el contrato de formación profesional alemán se basan en la formación dual. Este sistema busca compatibilizar los procesos formativos con los prácticos, ya que permite que los contenidos del grado medio/superior o universitario no se transmitan de forma exclusivamente teórica, sino que también se enseñe de manera práctica. Por lo tanto, en este tipo de contratos formativos, entra en juego un actor nuevo en el modelo,

---

<sup>82</sup> Sola Berenguer, A. “Un estudio sobre la eficacia ...” *op.cit.*

<sup>83</sup> Mella Méndez, L. “Sobre la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional: valoración general de una ambiciosa reforma”, *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social: Las claves del 2022*, Cinca, 2022, pp. 163-168.

siendo la empresa. Esta debe ser la encargada de ayudar a adquirir una formación práctica, enseñando al aprendiz parte de los contenidos del currículo.

#### c. Forma

Respecto a la forma, el contrato formativo alemán establece de manera expresa que todo aquel que emplee a una persona para que reciba formación profesional deberá celebrar un contrato de formación profesional. Según la BBiG, los requisitos y condiciones son exhaustivos.

Por su lado, los contratos formativos españoles se rigen por el artículo 8 del ET que también exigen la cumplimentación de múltiples requisitos. Ahora bien, en comparación con el contrato alemán, el español no establece ninguna obligación por parte de los formadores de entregar el contrato a los alumnos y sus representantes legales inmediatamente después de su redacción, asegurando que puedan guardarlo e imprimirlo.

Asimismo, es de importancia destacar que el contrato alemán hace referencia a la remuneración asegurando el cumplimiento del mínimo legal establecido y también menciona la duración de las vacaciones así como la resolución del contrato. La inclusión de todos estos elementos en el contrato alemán aumenta la seguridad jurídica del aprendiz ya que las condiciones de su contratación están estipuladas de manera completa y detallada en un contrato, al que obligatoriamente tiene que tener acceso.

#### d. Duración

Los contratos formativos de ambos países difieren en la duración legal establecida. El contrato de formación profesional alemán, no deberá ser superior a tres ni inferior a dos años. Mientras tanto, el contrato formativo de obtención de práctica profesional no podrá ser inferior a seis meses ni superior a un año. Mientras que el límite temporal para el contrato de formación en alternancia es mínimo de tres meses y máximo de dos años.

En base a la duración se podría concluir que el contrato formativo alemán proporciona una mayor estabilidad y continuidad en la formación, permitiendo a los aprendices adquirir una formación más completa y profunda. Esta duración más prolongada facilita una mejor adaptación a las necesidades del mercado laboral y al desarrollo exhaustivo de habilidades técnicas y sociales. En comparación, los contratos formativos en España, con duraciones más cortas, pueden limitar la profundidad de la formación y la preparación de



los profesionales. No obstante, al mismo tiempo dan la posibilidad de no alargar el empleo de un contrato temporal, como es el de formación, más tiempo de lo necesario.

#### e. Extinción

En los tres contratos, la causa de extinción del contrato se da por cumplimiento del tiempo establecido. Ahora bien, en todos se puede dar también una extinción anticipada. En el caso alemán, tanto el aprendiz como el empleador tienen derecho a solicitar una indemnización por el daño causado siempre y cuando se ejerza el derecho en los tres meses siguientes a la finalización anticipada.

En el caso español, ambos contratos formativos dan pie a una indemnización en caso de que se dé un despido improcedente. Es más, en el caso del contrato en alternancia, en caso de incumplimiento del deber de comunicación por parte de la empresa, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

En este caso, la regulación parece bastante similar, ahora bien, un aspecto a destacar es que en el caso alemán el empleador también tiene derecho a percibir una indemnización en caso de extinción anticipada. Esta medida fomenta el cumplimiento y compromiso hacia el contrato por ambas partes, ya que la perspectiva de una compensación económica en caso de incumplimiento anticipado actúa como un incentivo para respetar los términos acordados. En contraste, la ausencia de este derecho en los contratos formativos españoles puede generar una menor motivación para cumplir con el contrato por parte del trabajador, ya que no existe una consecuencia económica directa por su terminación anticipada.

### **7.1. Derechos laborales y protección social y los de los contratos formativos españoles y alemán**

#### a. Periodo de prueba

El periodo de prueba varía dependiendo del contrato. En el caso del contrato formativo para la obtención de práctica profesional, se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder el plazo de un mes. En el caso del contrato formativo en

alternancia, no está permitido establecer periodos de prueba. Finalmente, en el caso alemán, el periodo de prueba deberá tener una duración mínima de un mes, pero no podrá ser superior a cuatro meses.

El periodo de prueba tiene ventajas y desventajas en ambos contextos. En el caso del contrato formativo alemán, el periodo de prueba, que varía entre uno y cuatro meses, permite a ambas partes evaluar si la relación laboral es adecuada antes de comprometerse a largo plazo. Esto puede proporcionar una mayor seguridad tanto para el aprendiz como para el empleador, ya que ambos pueden rescindir el contrato sin mayores complicaciones si no se cumplen sus expectativas.

Por otro lado, en los contratos formativos españoles, la ausencia de un periodo de prueba en el contrato de formación en alternancia y la limitación a un mes en el contrato de obtención de práctica profesional, pueden ofrecer una mayor estabilidad desde el inicio. Esto puede ser beneficioso para los aprendices, ya que al reducirse el plazo mediante el cual la empresa puede resolver el contrato sin justificación, se aumenta el plazo de garantías de continuidad. De este modo, el aprendiz puede concentrarse en su aprendizaje sin el miedo constante a ser desvinculado antes de que termine el plazo de su formación en la empresa.

#### b. Horas extraordinarias

En los contratos formativos españoles, las horas extraordinarias no están permitidas. Es más, en el contrato de formación en alternancia, ni se permite realizar trabajos nocturnos ni a turnos. A modo de recordatorio cabe destacar que de manera excepcional se permitirá que se realicen las actividades laborales en tales periodos cuando para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo, no puedan desarrollarse en otros periodos. Mientras tanto, en el contrato formativo alemán se establece que todas aquellas horas trabajadas que excedan el periodo de formación regular, deberán ser remuneradas o compensadas con tiempo libre.

En los contratos formativos españoles, la prohibición de horas extraordinarias y las restricciones en el trabajo nocturno y a turnos, protegen a los aprendices de jornadas laborales excesivas y horarios que puedan afectar su salud. Por otro lado, los contratos formativos alemanes garantizan una compensación justa por las horas trabajadas que exceden el periodo de formación regular. Esta regulación permite que los aprendices sean

justamente remunerados por el trabajo adicional que probablemente realicen, en lugar de prohibirlo sin compensación.

#### c. Transformación en indefinido

La transformación en indefinido está regulada en ambos marcos jurídicos. De manera que en caso de que un empleado continúe prestando servicios tras la terminación de la duración pactada o establecida legalmente, se entenderá que su contrato se ha transformado en indefinido.

Es más, en el caso español, las transformaciones, cualquiera sea la fecha de su celebración, a la finalización de la duración inicial del contrato formativo o tras su prórroga, darán derecho a una bonificación en la cotización de 128 euros/mes durante tres años. En el caso de mujeres, dicha bonificación será de 147 euros/mes (art. 24 del Real Decreto - Ley 1/2023).

#### d. Remuneración

En Alemania, los formadores deben ofrecer una remuneración adecuada que aumenta anualmente a medida que avanza la formación profesional. En España, la remuneración en los contratos de formación en alternancia no puede ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En el caso de los contratos de formación para la obtención de práctica profesional, la retribución será fijada por el convenio colectivo aplicable a la empresa, y en ausencia de una retribución específica, se aplicará la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En cualquier caso, la retribución no podrá ser inferior al SMI.

La remuneración en los contratos formativos alemanes sigue una estructura progresiva, aumentando anualmente, mientras que en España, la remuneración depende en mayor medida del convenio colectivo y del SMI. Aunque pueda parecer que el contrato formativo español es más ventajoso debido a una retribución inicial más elevada, este factor podría tener consecuencias negativas significativas. Desde la doctrina, se ha planteado que, dado que el tejido empresarial español está compuesto principalmente por PYMES, las cuales suelen operar con márgenes de beneficio ajustados, la obligación de abonar el salario mínimo a jóvenes sin experiencia previa, podría suponer una carga

económica inasumible. Esto, a su vez, podría desincentivar la contratación a través de estos contratos, reduciendo las oportunidades de inserción laboral para los jóvenes<sup>84</sup>.

#### e. Seguridad Social

En el contrato alemán, el aprendiz está asegurado desde el primer día, con contribuciones porcentuales sobre el salario bruto que se reparten equitativamente entre empleador y trabajador en seguros de salud (14,6%), pensión (18,6%), desempleo (2,6%) y cuidado (3,4%), mientras que el seguro de accidentes es íntegramente financiado por el empleador. En contraste, el contrato en alternancia español establece cuotas fijas mensuales para contingencias comunes (67,13 € cuando la base es inferior al mínimo), además de aportaciones específicas para contingencias profesionales, desempleo, FOGASA y formación profesional, que se ajustan con porcentajes adicionales si se supera la base mínima, y se complementan con diversas bonificaciones. Por su parte, el contrato para la obtención de práctica profesional también integra a los trabajadores en el sistema, destacando la cotización por desempleo del 7,05% (5,50% a cargo del empresario y 1,55% del trabajador). En resumen, mientras que el modelo alemán se fundamenta en porcentajes aplicados sobre el salario, los contratos españoles combinan cuotas fijas y variables según la base de cotización, incorporando incentivos específicos para promover la contratación formativa.

### **7.3. Elementos únicos del contrato formativo alemán y de los contratos formativos españoles**

#### a. Contrato formativo alemán

La BBiG hace referencia a ciertos elementos del contrato formativo que son únicos al sistema alemán. Entre ellos las obligaciones expresas y completas de parte del formador como también por parte del aprendiz.

Por un lado, los aprendices deben esforzarse por adquirir las habilidades profesionales necesarias, realizar cuidadosamente las tareas asignadas, seguir las instrucciones de sus formadores, respetar las normas del centro de formación y mantener la confidencialidad de los secretos operativos y comerciales. Por su parte, los formadores deben asegurar que

---

<sup>84</sup> Talens Visconti, E. E. “Las modalidades de contrato formativo...” *op. cit.*

los aprendices reciban una formación estructurada y planificada, y para ello, deben tener el conocimiento adecuado para formar o contratar a alguien que lo tenga, y proporcionar gratuitamente los materiales necesarios para la formación. Además, deben animar a los aprendices a asistir a la escuela de formación y pueden exigir que mantengan actualizados los registros de formación.

Se podría decir que estas obligaciones para ambas partes contratantes, generan más seguridad, eficacia y garantías por varias razones. Primero, al exigir que los aprendices realicen cuidadosamente las tareas asignadas y sigan las instrucciones de sus formadores, se asegura una formación más estructurada y disciplinada. Además, la obligación de mantener la confidencialidad de los secretos operativos y comerciales protege los intereses de la empresa. Por otro lado, los formadores deben tener el conocimiento adecuado para impartir la formación o contratar a alguien que lo tenga, lo que garantiza una educación de calidad. Finalmente, la provisión gratuita de materiales de formación y el incentivo para que los aprendices asistan a la escuela de formación aseguran que los aprendices tengan todos los recursos necesarios para su éxito. Estas obligaciones crean un entorno de formación más seguro y eficiente, beneficiando tanto a los aprendices como a los empleadores. Es más, la propia Ley establece ciertas exenciones por las cuales el empleador deberá permitir que el aprendiz tenga libre y no acuda al centro de trabajo.

Cabe destacar que también se establecen ciertas obligaciones respecto a la ubicación de los lugares donde se podrá o no realizar la formación académica y la formación profesional. Incluso se permite realizar dicha formación en el extranjero siempre y cuando no supere una cuarta parte de la duración de la formación. Ahora bien, la Ley también destaca requisitos que se relacionan con la idoneidad por ejemplo, en términos de sus instalaciones.

Asimismo, la BBiG establece un marco jurídico en el cual existe un organismo responsable de asegurar que tanto el centro como los formadores son los adecuados. Dicha autoridad podrá prohibir la contratación o formación de un centro en caso de que este no cumpla con los requisitos establecidos. Esto aumenta la seguridad de los aprendices para garantizar su formación completa y correcta.

Finalmente, la Ley hace mención expresa a la nulidad de aquellas cláusulas que sean desfavorables para el aprendiz. Por ejemplo, en caso de imposición de sanciones contractuales, o la limitación del aprendiz a realizar reclamaciones por daños y perjuicios.

#### b. Contratos formativos españoles

Por su lado, los contratos formativos españoles constan de una figura protectora ante abusos. Esta implica que existe una presunción y una sanción consistente en una novación de los contratos temporales celebrados en fraude de ley, para que se transformen en indefinidos. Esta figura da gran seguridad a los aprendices ya que en caso de intentar abusar de su posición de inferioridad, al no haber entrado de manera indefinida en el mercado laboral (sólo temporalmente), no gozan de la experiencia ni del conocimiento como para poder defenderse ante abusos.

Asimismo, en el Derecho Laboral español, se prevé que se produzca una interrupción del contrato, en caso de que se produzca una de las siguientes situaciones: “incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato”.

Cabe destacar que tanto en los contratos de aprendizaje como en el de obtención de práctica profesional se establecen límites acerca de cuándo se puede emplear dicho contrato. Por un lado, en el contrato de aprendizaje existe el límite de 30 años de edad como norma general. Dicho límite desaparece en ciertos supuestos tasados. Por otro lado, el contrato de obtención de práctica profesional sólo se puede formalizar siempre y cuando la persona trabajadora se encuentre dentro de los tres años siguientes a la terminación de sus correspondientes estudios.

#### **7.4. Las diferencias de efectividad de los contratos formativos españoles y alemán**

La efectividad de los contratos formativos se ve claramente reflejada en el paro juvenil, ya que son los jóvenes, los que durante o tras terminar sus estudios emplean los presentes contratos formativos para insertarse en el mercado laboral<sup>85</sup>. En Alemania los datos del

---

<sup>85</sup> Clement, W. “Is Dual System Responsible for Low Youth Unemployment in the Federal Republic of Germany”, *European Journal of Education*, v. 20, n. 2/3, 1985.

paro juvenil son muy bajos comparado con España. Según datos publicados por el INE, en 2023, España tenía una tasa de paro juvenil del 23,66% siendo esta la más alta de la Unión Europea<sup>86</sup>. En contraste, Alemania mantenía una tasa de desempleo juvenil alrededor del 6,4%<sup>87</sup>.

Una de las diferencias principales que marcan la efectividad del modelo en un país comparado con el otro, es que en Alemania, el empleo de contratos formativos no se percibe como una vía de acceso a trabajos precarios, sino como una vía de formación basada en las necesidades del mercado, para la posterior inserción en este<sup>88</sup>. Uno de los elementos principales para conseguir tal efectividad, es la cultura formativa. Para fomentar tal cultura, y por ende, aumentar la efectividad de los modelos formativos es crucial ostentar recursos y un marco jurídico que permita su implementación. Estos recursos son esenciales para la sensibilización, difusión e información, con el fin de cambiar la percepción de los agentes implicados.

Es por esta razón por la cual múltiples autores consideran que las diferencias culturales marcan una gran distinción entre la efectividad de los contratos ya que el modelo alemán opera de manera opuesta al que se está implementando en España. En Alemania, las empresas son el motor del sistema, ofreciendo plazas de aprendizaje. Los futuros aprendices deben presentar su currículum a las empresas antes de inscribirse en el centro educativo. Además, las empresas seleccionan a sus aprendices mediante un proceso de selección riguroso, similar o incluso más estricto que el de otros empleados. Este enfoque facilita la alineación entre la oferta y la demanda laboral, un problema persistente en España que aún no se ha resuelto ya que no existe suficiente demanda y por ende, tampoco oferta como para ofrecer este tipo de contrato formativo. Es decir, en Alemania, los centros de formación están altamente comprometidos con el sistema. Tanto los directores como los formadores se implican profundamente en la formación de los aprendices. De manera que se les permite rotar por todas las áreas de la empresa, incluso debiendo tomar posición cara al cliente. Dicha rotación les permite absorber la cultura empresarial y aprender tareas administrativas relacionadas con el sector<sup>89</sup>. La estrecha relación que se

---

<sup>86</sup> INE. “Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma”, 2023 (disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247#tabs-tabla> última consulta 26/01/2024).

<sup>87</sup> Trade Economics. “Alemania - Tasa de desempleo juvenil”, 2025 (disponible en <https://es.tradingeconomics.com/germany/youth-unemployment-rate> última consulta 26/01/2025).

<sup>88</sup> Sola Berenguer, A. “Un estudio sobre la eficacia ...” *op. cit.*

<sup>89</sup> Molina, I. “La formación dual...”, *op.cit* pp. 129-139.

crea entre el aprendiz y el formador permite que tras el periodo de formación la mayoría de los aprendices sean contratados por la misma empresa<sup>90</sup>. Es más, las empresas donan material y maquinaria a los centros, y esto genera que los aprendices se sientan parte de un sistema prestigioso. En España dicha cultura y participación por parte de las empresas y directores no es frecuente. Por lo tanto, la diferencia más significativa entre ambos países es cultural y de implicación<sup>91</sup>.

En 2020, el 19,7% de las empresas alemanas invirtieron y ofrecieron programas de formación profesional dual, la mayoría de ellas pequeñas y medianas empresas, que anualmente forman a más de 500,000 nuevos aprendices. Alrededor del 71% de las empresas participantes contrataron a aprendices después de finalizar su período de formación en el año académico 2017-2018. En 2020, se ofrecieron 578.200 plazas de aprendizaje empresarial. En el mismo año, había 1.33 millones de aprendices de 324 profesiones reconocidas, con una edad promedio de 20 años. La tasa de satisfacción de los aprendices-trabajadores es muy alta, alrededor del 72%, y el 93% de ellos consideran que su formación fue exitosa. Estos buenos resultados dan pie a una tasa baja de desempleo juvenil (15-29 años) que en 2022 fue del 4,9%<sup>92</sup>.

Otros estudios indican que no es viable trasladar la efectividad del modelo alemán a España, debido a las diferencias en la estructura empresarial de ambos países, especialmente en cuanto al tamaño de estas. Dichos estudios fundamentan su hipótesis en las diferencias estructurales y en los organismos que componen el modelo dual en España y Alemania. Ahora bien, los datos reflejan que en Alemania las PYMES también están incluidas en este sistema. Por ende, la existencia en Alemania de un marco normativo e institucional sólido y riguroso, junto con la participación activa de los interlocutores sociales y los mecanismos que aseguran la calidad del aprendizaje, son factores que, según un análisis de la Comisión Europea, contribuyen al éxito de los programas de formación<sup>93</sup>.

---

<sup>90</sup> Eckelt, M. et al. “Berufsbildungspolitik: Strukturen – Krise – Perspektiven”, *Berufsbildung, Arbeit und Innovation*, 2022.

<sup>91</sup> Molina, I., “La formación dual...”, *op. cit.* pp. 129-139.

<sup>92</sup> Vaquero García, A., Cruz González, M. M. y Suárez Porto, A. M. “Análisis económico de los contratos para la formación ...”, *op.cit.* pp. 131-143.

<sup>93</sup> Sola Berenguer, A. “Un estudio sobre la eficacia ...” *op. cit.*



## 8. CONCLUSIONES

Como se ha visto a lo largo de este trabajo, los contratos formativos son una gran oportunidad para que las empresas encuentren en esta modalidad una forma de acercar la formación a sus necesidades reales. Esto es así ya que las empresas que han adoptado programas de formación fortalecen sus relaciones con los aprendices. Esto facilita no solo la transferencia de conocimientos técnicos, sino también la transmisión de los valores y la cultura de la empresa, elementos fundamentales para la posterior incorporación del trabajador a la estructura empresarial. Es decir, estos contratos dan la posibilidad a las empresas de disponer de una cantera de profesionales formados internamente lo cual se considera un activo valioso.

Este sistema también promueve la motivación por parte de los participantes. Esto es así ya que la oportunidad de "aprender haciendo" es un gran incentivo, puesto que genera interés entre los jóvenes. Es más, la motivación puede llegar incluso a promover a los jóvenes a esforzarse más a nivel académico, y por ende, a mejorar sus notas, cuando los criterios de selección se basan en las calificaciones y cuando no hay suficientes plazas de formación profesional dual para todos los estudiantes que se presentan<sup>94</sup>.

Teniendo esto en cuenta, y tras haber realizado un estudio en profundidad acerca de las diferencias de los contratos formativos españoles y el alemán, y por ende, las ventajas y desventajas que muestra cada uno, y su efectividad para la inserción en el mercado laboral, cabe destacar las aportaciones que un contrato podría hacer en el otro.

Como ha sido mencionado en varias ocasiones, a nivel español existen muchos problemas destacables que deberían ser solucionados para aumentar la efectividad de los modelos. En primer lugar, los contratos formativos deben coordinarse en todas sus vertientes y niveles, involucrando a agentes como serían empresa privadas, administración pública, centros de formación, entre otros<sup>95</sup>. Ahora bien, a día de hoy esto no se ha hecho ya que el desarrollo reglamentario del ET ha sido muy escaso o incluso nulo. Según datos publicados por la Cámara de Comercio de España, el 82,1% de las empresas españolas todavía no conoce la nueva Ley de Formación Profesional. Es más,

---

<sup>94</sup> Molina, I. "La formación dual...", *op. cit.* pp. 129-139.

<sup>95</sup> Martínez Barroso, M. R. "El acceso de los aprendices al mercado de trabajo..." *op. cit.*

entre aquellas que sí que la conocen, un 75,1% encuentra barreras en la participación de dicha modalidad, ya que consideran que hay una falta de tutores internos así como un desajuste de los ciclos formativos y necesidades empresariales<sup>96</sup>. A nivel alemán, sin embargo, muchas cuestiones que deberían ser reguladas mediante desarrollo reglamentario se ven incluidas directamente en la BBiG, como sería por ejemplo la cantidad de aprendices que pueden estar contratados en una empresa proporcionalmente al número de trabajadores.

También se mantiene un argumento fuerte desde el área de la economía, basado en que sería conveniente realizar una reflexión acerca de en qué medida tener que reenumerar los contratos formativos con el SMI puede suponer una limitación en determinados sectores, ocupaciones, regiones y empresas, particularmente entre las PYME. Al fin y al cabo las empresas están acogiendo a jóvenes sin experiencia laboral, lo cual de por sí puede resultar muy costoso para ellas, pero además tener que asumir un SMI para los trabajadores aumenta todavía más las dificultades teniendo en cuenta que normalmente sus beneficios son ajustados<sup>97</sup>. En Alemania, como hemos visto, este asunto se aborda mediante el aumento progresivo del salario, sin llegar a alcanzar el SMI. De este modo, se motiva a los jóvenes a continuar su formación, ya que no solo reciben un salario que seguirá aumentando, sino que también se evita imponer una carga inasumible a las empresas. Es más, a nivel alemán se regula que durante los períodos de interrupción o exención de asistir a la empresa, el aprendiz sea retribuido.

Además, se podría contemplar la inclusión de una indemnización para el empleador en caso de que el aprendiz extinga el contrato de forma anticipada sin el debido preaviso. Esto fomentaría una contratación segura y efectiva, ya que ambas partes, conscientes de las consecuencias, tendrían un mayor compromiso de fidelidad hacia la formación.

Asimismo, para aumentar la protección de los jóvenes, sería interesante desarrollar cláusulas de nulidad de contrato, como se hace en el sistema alemán. De este modo, se garantizaría que el aprendiz esté al tanto de sus derechos, evitando que la empresa los vulnere debido a su falta de conocimiento y experiencia laboral. Finalmente, sería de gran interés desarrollar obligaciones tanto a nivel empresarial como por parte del aprendiz,

---

<sup>96</sup> Cámara de Comercio. “El 82% de las empresas españolas todavía no conoce la nueva Ley de Formación Profesional”, 27 de noviembre de 2024 (disponible en <https://www.camara.es/82-empresas-espanolas-todavia-no-conoce-nueva-ley-formacion-profesional> última consulta 22/02/2024).

<sup>97</sup> Talens Visconti, E. E. “Las modalidades de contrato formativo...” *op. cit.*

para garantizar el disfrute pleno de la formación. Especialmente, podría resultar de interés establecer mayores requisitos de conocimiento por parte de los tutores, para asegurar la correcta transmisión de formación práctica a los aprendices. A nivel alemán se consta de un organismo que tiene la posibilidad de conceder así como de retirar licencias para actuar como tutor/a de un aprendiz. Asimismo, la BBiG regula la impartición de este tipo de formación mediante la modalidad a distancia, un elemento que en el ET no se ve tipificado. Finalmente, sería de gran interés regular a nivel español los casos en los cuales el aprendiz está exento de asistir al centro de trabajo como ocurre en el caso alemán.

Ahora bien, aunque el modelo español conste de múltiples problemas y áreas de mejora, el modelo alemán no está exento de ellos. Entre ellos cabe destacar que aunque el sistema busque ser lo más inclusivo posible, las diferencias a nivel regional y sectorial pueden generar grandes desigualdades<sup>98</sup>. Es más, el proceso de selección de aprendices no siempre es transparente, ya que depende de los criterios establecidos por cada empresa. Además, no existe una regulación de la oferta formativa, ya que los puestos disponibles en la formación profesional dual dependen de la disponibilidad de las empresas. Parte de la regulación está fuera de la administración, ya que depende de la validación de las empresas y las Cámaras de Comercio e Industria. Es más, la oferta formativa no es estable y tiene cierta dependencia del ciclo económico ya que en períodos de recesión, las empresas la reducen considerablemente, mientras que la aumentan en tiempos de crecimiento económico. Finalmente, debido a su contenido formativo específico, la formación puede limitar la movilidad de los trabajadores y/o su incorporación a otros sectores productivos<sup>99</sup>.

En cuanto a los aspectos jurídicos del contrato formativo, resultaría interesante limitar la posibilidad de que la remuneración regulada por convenio colectivo esté por debajo de la remuneración mínima especificada. Parece contradictorio establecer una cantidad mínima a retribuir, pero posteriormente permitir que ésta sea inferior por convenio colectivo, ya que los derechos del aprendiz no se ven asegurados. Además, sería conveniente regular de manera específica las situaciones que pueden llevar a la interrupción del contrato. Esto permitiría establecer de forma clara y precisa las circunstancias que justifican dicha interrupción, proporcionando una mayor seguridad jurídica para los jóvenes. Además, el

---

<sup>98</sup> Eckelt, M. et al. “Berufsbildungspolitik...” *op. cit.*

<sup>99</sup> Vaquero García, A., Cruz González, M. M. y Suárez Porto, A. M. “Análisis económico de los contratos para la formación ...” *op. cit.* pp. 131-143.

contrato de formación podría fortalecerse mediante la introducción de mecanismos de protección contra abusos. Esto implicaría la novación de los contratos temporales celebrados en fraude de ley, transformándolos en indefinidos. Asimismo, sería interesante considerar la posibilidad de regular la implementación de una nueva ley o la ampliación de la legislación vigente para aquellos jóvenes que deseen suscribir un contrato formativo mientras cursan estudios universitarios. De este modo, la BBiG no solo se limitaría a los estudios de formación profesional, sino que abarcaría un ámbito más amplio, proporcionando mayores derechos y, por ende, una mayor seguridad jurídica.

Por último, creo que ambos sistemas podrían regular la implantación de evaluaciones periódicas, tanto para el aprendiz como para la empresa. En la BBiG se hace mención expresa a tales evaluaciones para adaptar y mejorar la formación, sin embargo, no se regula la manera de realización. De tal modo, se podrían identificar las áreas de mejora así como el cumplimiento de obligaciones y expectativas. Entre otras, se podrían regular mejoras a nivel fiscal, entre ellas, subvenciones, para incentivar a las empresas a invertir en la formación de jóvenes.

## 9. BIBLIOGRAFÍA

### 1. Legislación

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) (BdJ 8 de enero de 1963).

Disponible en: <https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/>

Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos (BOE 9 de abril de 1998).

El Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) (BdJ 1 de enero de 1900). Disponible en [BGB - nichtamtliches Inhaltsverzeichnis](#)

Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquella (BOE 19 de febrero de 2003).

Berufsbildungsgesetz (BdJ 23 de marzo de 2005). Disponible en: [https://www.gesetze-im-internet.de/bbig\\_2005/BJNR093110005.html](https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/BJNR093110005.html)

Real Decreto 1529/2012 por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual (BOE 9 de noviembre de 2012)

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 (BOE 24 de octubre de 2015).

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE 31 de octubre del 2015).

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE 10 de julio de 2021).

Real Decreto - Ley 32/2021 de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE 30 de diciembre de 2021).

Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas (BOE 1 de septiembre de 2023).

Orden PJC/178/2025, de 25 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2025 (BOE 27 de febrero 2025).

## **2. Jurisprudencia**

BAG, Urt. v. 13.03.2007 – 9 AZR 494/06 [Versión electrónica - base de datos OpenJur. Ref. ECLI 2011/97331]. Fecha de última consulta: 22 de febrero de 2025.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Social) núm. 173/2008 de 26 de febrero 2008 [Versión electrónica - base de datos Lefebvre - El Derecho. Ref. EDJ 2023/27444]. Fecha de última consulta: 9 de noviembre de 2024.

BAG, Urt. v. 9.6.2016 – 6 AZR 396/15 [Versión electrónica - base de datos Bundesarbeitsgericht. Ref. ECLI 2016/090616]. Fecha de última consulta: 22 de febrero de 2025.

BAG, Urt. v. 22.02.2018 – 6 AZR 50/17 [Versión electrónica - base de datos Bundesarbeitsgericht. Ref. ECLI 2018/220218]. Fecha de última consulta: 22 de febrero de 2025.

BAG, Urt. v. 20.03.2018 – 9 AZR 479/17 [Versión electrónica - base de datos Bundesarbeitsgericht. Ref. ECLI 2018/200318]. Fecha de última consulta: 22 de febrero de 2025.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia la Comunidad Valenciana (Social) núm. 140/2019 de 18 de enero 2019 [Versión electrónica - base de datos Lefebvre - El Derecho. Ref. EDJ 2019/512979]. Fecha de última consulta: 8 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (LPAL) (Social) núm. 728/2017 de 12 de junio 2017 [Versión electrónica - base de datos Lefebvre - El Derecho. Ref. EDJ 2017/206758]. Fecha de última consulta: 25 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Social) núm. 234/2023 de 17 de abril 2023 [Versión electrónica - base de datos Lefebvre - El Derecho. Ref. EDJ 2023/569918]. Fecha de última consulta: 9 de noviembre de 2024.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Social) núm. 559/2023 de 7 de junio 2023 [Versión electrónica - base de datos Lefebvre - El Derecho. Ref. EDJ 2023/629999]. Fecha de última consulta: 9 de noviembre de 2024.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Social) núm. 365/2023 de 19 de junio 2023 [Versión electrónica - base de datos Lefebvre - El Derecho. Ref. EDJ 2023/639183]. Fecha de última consulta: 9 de noviembre de 2024.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Social) núm. 2142/2023 de 12 de julio 2023 [Versión electrónica - base de datos Lefebvre - El Derecho. Ref. EDJ 2023/852040]. Fecha de última consulta: 9 de noviembre de 2024.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias (Social) núm. 1052/2023 de 24 de octubre de 2023 [Versión electrónica - base de datos Lefebvre - El Derecho. Ref. EDJ 2023/7444710]. Fecha de última consulta: 9 de noviembre de 2024.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Contencioso) núm. 775/2023 de 22 de noviembre de 2023 [Versión electrónica - base de datos Lefebvre - El Derecho. Ref. EDJ 2023/787343]. Fecha de última consulta: 9 de noviembre de 2024.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla - La Mancha (Social) núm. 442/2024 de 14 de marzo 2024 [Versión electrónica - base de datos Lefebvre - El Derecho. Ref. EDJ 2023/5379150]. Fecha de última consulta: 9 de noviembre de 2024.

BAG, Urt. v. 20/08/2024 - 9 AZR 256/2 [Versión electrónica - base de datos Bundesarbeitsgericht. Ref. ECLI 2024/200824]. Fecha de última consulta: 22 de febrero de 2025.

### 3. Obras doctrinales

Amo González, K. "Desempleo juvenil y contratos formativos", [*Trabajo de fin de grado, Universidad de Valladolid*], Repositorio Documental de la Universidad de Valladolid, 2023 (disponible en <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/66667>) última consulta 22/02/2024).

Aramendi Sánchez, P. et al. "Sección 2: Contrato formativo", *Memento Social*, Francis Lefebvre, 2024 (disponible en <https://online-elderecho-com.eu1.proxy.openathens.net/login.do?producto=UNIVERSAL&nref=2011/900044>) última consulta 8/03/2024).

Brauns, H., et al., "Does Education Matter? France and Germany in Comparative Perspective", *European Sociological Review*, v. 15, n 1, 1999.

Clement, W. "Is Dual System Responsible for Low Youth Unemployment in the Federal Republic of Germany", *European Journal of Education*, v. 20, n. 2/3, 1985.

Comisión Europea. "La Seguridad Social en Alemania", *Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión*, 2012.

Eckelt, M. et al. "Berufsbildungspolitik: Strukturen – Krise – Perspektiven", *Berufsbildung, Arbeit und Innovation*, 2022.

Ertl, H. "Jubiläum und Novellierung des Berufsbildungsgesetzes–Aufbruch oder vertane Chance", *Zeitschrift für Berufs-und Wirtschaftspädagogik*, vol. 116, 2020, pp. 165-174.

Frommberger, D. "Durchlässigkeit "in Bildung und Berufsbildung: Begriff, Begründungen, Modelle und Kritik", *Berufs-und Wirtschaftspädagogik*, vol. 2, 2009.



Fernández Avilés, J.A. "El nuevo contrato formativo en España: ¿una "res continent duo simul"?", *Cielo Laboral*, n.3, 2022, pp. 1-11.

García Cruzado, A. "Los nuevos retos del Mercado Laboral contemporáneo español. Una Perspectiva Crítica", [Trabajo de fin de Grado, Universidad Rey Juan Carlos], Repositorio Documental de la Universidad Rey Juan Carlos, 2024 (disponible en <https://hdl.handle.net/10115/31999>, última consulta 22/02/2024).

Gómez Salado, M.A. "Una Panorámica de la contratación laboral tras la última reforma contenida en el Real Decreto – Ley 32/2021 de 28 de diciembre", *Lan Harremanak*, vol. 48, 2022, pp.13-56.

Hardenacke, A. "Das Berufsbildungsgesetz - bildungspolitische Erfordernisse und gesellschaftspolitische Ansprüche", *Erziehungswissenschaft*, 1970, pp. 149 - 162.

Ibarra Mota, M. y Bribiesca Silva, F. A. "¿Educación Dual? Su análisis y desarrollo del Modelo Alemán para su implementación en el entorno laboral", *European Scientific Journal*, vol. 15, n. 4, 2019, pp. 143-157.

López Jiménez, J. M., "De la formación y el aprendizaje a la formación en alternancia, un análisis de la incidencia del Real Decreto 31/2021 en el Contrato Formativo", *Revista Jurídica Valenciana*, n. 39, 2022, pp. 31-54.

Martínez Barroso, M. R. "El acceso de los aprendices al mercado de trabajo: las nuevas y mejores oportunidades del contrato de formación en alternancia", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 275, 2024.

Mella Méndez, L. "Sobre la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional: valoración general de una ambiciosa reforma", *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social: Las claves del 2022*, Cinca, 2022, pp. 163-168.

Mercader Uguina, J. R. y Moreno Solana, A. "La última reforma de los contratos formativos: un nuevo intento para potenciar su utilización y mejorar la formación de los

jóvenes”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2022, pp. 63-88 (disponible en <https://doi.org/10.12795/TPDM.mon.2022.02>, última consulta 05/10/2024).

Molina, I. “La formación dual: un nuevo enfoque de la formación profesional”, *Revista Internacional de Organizaciones*, n. 17, 2026, pp. 129-139.

Monereo Perez, J., Rodriguez Escanciano, S. y Rodriguez Iniesta, G. “La reforma laboral de 2021 y el freno a la contratación temporal injustificada como objetivo prioritario”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, 2022, pp. 11 - 32.

Olmos Parés, I. "Un nuevo Modelo de Contrato Formativo", *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 17, 2022, pp. 51-77.

Ruiz Santamaría, J. L. “La nueva configuración de los contratos formativos en España: a examen la eficacia de la reforma y su comparativa con la regulación italiana”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 11, n. 4, 2023, pp. 213-258.

Sánchez Trigueros, C., González Díaz, F. A. y Fernández Collados, M. B. “El fomento de la formación como vehículo de inserción laboral de jóvenes. Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil”, *Comunicaciones (en CD-ROM): XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, 2014, pp. 793-808.

Schmidt Koeln, O. “Berufsausbildungsvorberitung”, *Berufsausbildungsgesetz: Kommentar*, Braun Muehlhausen Munk Stueck, 2004 disponible en [https://books.google.es/books?hl=es&lr=lang\\_de|lang\\_en&id=B4-M66PGmc8C&oi=fnd&pg=PA1&dq=Berufsbildungsgesetz+in+der+Kritik&ots=sDv3O4wOBn&sig=JGVLm8IydHHyq5Y\\_2LEW2JVdik#v=onepage&q=Berufsbildungsgesetz%20in%20der%20Kritik&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=lang_de|lang_en&id=B4-M66PGmc8C&oi=fnd&pg=PA1&dq=Berufsbildungsgesetz+in+der+Kritik&ots=sDv3O4wOBn&sig=JGVLm8IydHHyq5Y_2LEW2JVdik#v=onepage&q=Berufsbildungsgesetz%20in%20der%20Kritik&f=false), última consulta 8/03/2024), pp. 11-15.

Sola Berenguer, A. "Un estudio sobre la eficacia de los contratos formativos como medios de ocupación juvenil", *[Trabajo de fin de Grado, Universidad Miguel Hernández de Elche]*, Repositorio Documental de la Universidad Miguel Hernández de

Elche, 2021 (disponible en <https://dspace.umh.es/handle/11000/26791> última consulta 22/02/2024).

Talens Visconti, E. E. “Las modalidades de contrato formativo tras la aprobación del RDL 32/2021, de 28 de diciembre”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 257, 2022.

Todolí Signes, A. “La formación dual Alemana y el Contrato para la Formación y el Aprendizaje: ¿Diferente Legislación o diferentes controles de calidad?”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, n. 4, 2015, pp. 11-36.

Vaquero García, A., Cruz González, M. M. y Suárez Porto, A. M. “Análisis económico de los contratos para la formación en España: ¿qué podemos aprender de la experiencia comparada?”, *Revista Justicia y Trabajo*, 2023, pp. 131-143.

Vela Díaz, R. “La Nueva Regulación de los Contratos Formativos tras la Reforma Laboral: ¿Un impulso definitivo a esta fórmula contractual?”, *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, n. 27, 2022, pp. 111-119.

#### **4. Recursos de Internet**

Cámara de Comercio. “El 82% de las empresas españolas todavía no conoce la nueva Ley de Formación Profesional”, 27 de noviembre de 2024 (disponible en <https://www.camara.es/82-empresas-espanolas-todavia-no-conoce-nueva-ley-formacion-profesional> última consulta 22/02/2024).

CECAP. “El 40% de los contratos para la práctica profesional se convierten en indefinidos”, 13 de febrero de 2023 (disponible en <https://cecap.es/el-40-de-los-contratos-para-la-practica-profesional-se-convierten-en-indefinidos> última consulta 17/10/2024).

Deutschland.de. (3 de enero de 2024). “Los jóvenes en Alemania”. Recuperado el 22 de febrero de 2024 de <https://www.deutschland.de/es>

Deutsche Rentenversicherung, Sicherheit für Generationen. “Zahlen und Tabellen der gesetzlichen Rentenversicherung - Werte ohne Knappschaft - 1.7 - 31.12.2024”, 2024.

El Economista. “La tasa de paro juvenil de España es el doble que la media mundial”, 12 de agosto de 2024 (disponible en <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/>; última consulta 06/10/2024).

IHK Reihessen. “Rechte und Pflichten in der Ausbildung”, (s/f) (disponible en

<https://www.ihk.de/rheinhausen/aus-und-weiterbildung/ausbildung22/unternehmen/rechtsinfos-fuer-betriebe-und-azubis/rechte-und-pflichten-3114392> última consulta 18/02/2024).

INE. “Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma”, 2023 (disponible en [https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247#\\_tabs-tabla](https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247#_tabs-tabla) última consulta 26/01/2024).

Krankenkassen. “Zusatzbeitrag: Liste der Krankenkassen nach Beitragssatz”, 2025 (Disponible en <https://www.krankenkassen.de/gesetzliche-krankenkassen/krankenkasse-beitrag/zusatzbeitrag/> última consulta 8/03/2015)

Ministerio de Trabajo y Economía Social. “Informe: Jóvenes y Mercado de trabajo N° 30”, 2023 (disponible en <https://www.mites.gob.es/es/index.htm>; última consulta 07/10/2024).

TeleMadrid. “España es uno de los países de la UE donde a los recién graduados les cuesta más encontrar trabajo”, 3 de septiembre de 2024 (disponible en <https://www.telemadrid.es/programas/120-minutos/Espana-es-uno-de-los-paises-de-la-UE-donde-a-los-recien-graduados-les-cuesta-mas-encontrar-trabajo-2-2703349649--20240903014148.html> última consulta 26/10/2024).

Trade Economics. “Alemania - Tasa de desempleo juvenil”, 2025 (disponible en <https://es.tradingeconomics.com/germany/youth-unemployment-rate> última consulta 26/01/2025).