



El contrato de formación en alternancia:

Impulso a la especialización laboral y la inserción juvenil



Lorenzo Nistal.
CEO Grupo Aspasia



Javier Cejudo.
Director de Formación para Empresas.
Grupo Aspasia

Nos encontramos ante una alarmante falta de profesionales cualificados en nuestro entorno productivo, unido a que las cifras de paro juvenil en nuestro país aún son alarmantes, hace que sean necesarias medidas de formación que puedan paliar la grave situación en la que nos encontramos en nuestro país, con más de 10 millones de trabajadores sin cualificación.

En un mercado laboral cada vez más competitivo y en constante evolución, la formación y la **especialización** se han convertido en pilares fundamentales para el **desarrollo profesional**. Ante esta realidad, el contrato de formación en alternancia emerge como una **herramienta estratégica**, tanto para las empresas como para los jóvenes, que buscan ingresar al mundo laboral o especializarse en áreas específicas. En

este artículo, exploraremos esta modalidad contractual y las ventajas de este tipo de contrato, enfocándonos en su capacidad para cubrir puestos especializados demandados por las empresas, y para facilitar la profesionalización e inserción laboral de jóvenes con diversas trayectorias educativas.

El **origen** de esta modalidad de contrato se remonta a la antigüedad clásica con el modelo de maestro-aprendiz. Como indica F. VILA TIERNO (2008), inicialmente existían tres categorías profesionales: el maestro o patrono, el oficial o trabajador por cuenta ajena y el aprendiz. En esta época no existía la libertad de oficio, era necesaria la **agremiación** previa obligatoria para poder ejercer una profesión. En este contexto, el maestro o patrono tenía la obligación de iniciar y formar profesionalmente al aprendiz, era parecido a una relación

La jornada de los contratos de formación en alternancia será la suma del tiempo de trabajo efectivo en la empresa y del tiempo de formación teórica. Sin perjuicio de que dicha suma pueda resultar inferior a la duración máxima de la jornada ordinaria, estos contratos se entenderán asimilados a contratos a tiempo completo.

paterno-filial, hasta el punto que el aprendiz no percibía retribución alguna. El objetivo final era, una vez completo el aprendizaje, que el tutelado se convirtiera a su vez en un especialista con un salario como oficial.

La **formación dual actual** tiene sus raíces en países como **Alemania y Suiza**, donde ha sido un pilar fundamental de sus sistemas educativos y de empleo durante décadas. Este enfoque se caracteriza por combinar la enseñanza en el aula con la formación práctica en empresas. **Los estudiantes alternan entre períodos de estudio académico y períodos de trabajo** remunerado en el lugar de trabajo, donde tienen la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos en un entorno laboral real.

Este enfoque europeo queda así plasmado también en nuestro país a través del artículo 11.2 del estatuto de los trabajadores, el cual indica que el **objetivo del contrato de formación en alternancia** es “*compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo*”.

El **Real Decreto 1529/2012**, el **Real Decreto-ley 32/2021** y el **Real Decreto-ley 1/2023** son las normativas que recogen todas las características de esta modalidad de contratos, de las cuales se puede destacar lo siguiente:

- **Las personas trabajadoras destinatarias** de este tipo de contrato deben de carecer de cualificación previa y/o titulaciones que les hayan habilitado para el desempeño del puesto/ocupación/oficio por el que los van a contratar, y deberán tener una edad comprendida entre los 16 y los 30 años, en el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, o programas

públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación que formen parte del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo. Este límite de edad no es de aplicación en el supuesto de contratos de formación en alternancia en el marco de estudios universitarios, de formación profesional y certificados de profesionalidad de nivel 3.

- Respecto a la **duración** del contrato, será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años.
- La **jornada** de los contratos de formación en alternancia será la suma del tiempo de trabajo efectivo en la empresa y del tiempo de formación teórica. Sin perjuicio de que dicha suma pueda resultar inferior a la duración máxima de la jornada ordinaria, estos contratos se entenderán asimilados a contratos a tiempo completo. En todo caso, el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65 por ciento durante el primer año, o al 85 por ciento durante el segundo año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- La persona trabajadora titular del contrato de formación en alternancia contará con la **tutela** de una persona designada por el centro o entidad de formación, y de un tutor o tutora designado por la empresa, que deberá contar con la experiencia o formación adecuadas.

En términos generales, el contrato de formación en alternancia es una modalidad contractual que permite a las y los jóvenes adquirir experiencia laboral mientras completan su formación académica o técnica, y a las empresas les ofrece la oportunidad de formar y seleccionar a futuros profesionales según sus necesidades específicas.

Tal y como apunta G. María MONTES ADALID (2023) en la revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo, “*Los jóvenes que terminan sus estudios y preparan su entrada en el mercado laboral se enfrentan a una carencia de formación práctica y experiencia en los entornos de trabajo*”. Por ello, una de las principales ventajas del contrato es su **capacidad para cubrir puestos que demandan las empresas** y que, en muchos casos, no encuentran en el mercado laboral. Mediante este contrato, las empresas pueden formar a los jóvenes según sus propias necesidades y garantizar así el acceso a perfiles profesionales altamente cualificados.

Otra ventaja significativa, tal y como concluye Roldán, A. C. (2023), es que “*estos programas formativos, que combinan la educación tradicional teórica con la experiencia práctica en empresas, desempeñan un papel crucial en la preparación de los más jóvenes para un mundo de trabajo cambiante*”. En este sentido, este tipo de contratos **contribuyen a la profesionalización e inserción laboral de jóvenes** que no cuentan con formación previa o que necesitan una formación más especializada. Para muchos jóvenes, el acceso al mercado laboral puede resultar difícil debido a la falta de experiencia o a la desconexión entre la formación académica y las demandas reales del mundo laboral, y con este modelo se les brinda la oportunidad de adquirir experiencia práctica mientras completan su formación, lo que aumenta significativamente sus posibilidades de encontrar un empleo estable y bien remunerado.

Como conclusión, se puede decir que el contrato de formación en alternancia representa una oportunidad única tanto para las empresas como para los jóvenes que buscan ingresar al mercado laboral o especializarse en áreas específicas. Su **capacidad para cubrir puestos especializados demandados por las**



empresas y para facilitar la profesionalización e inserción laboral de jóvenes con diversas trayectorias educativas lo convierte en una herramienta invaluable en el actual panorama laboral.

De este modo con el contrato de formación y aprendizaje por un lado se da respuesta a la necesidad de cualificación del alumno o alumna y por otro la empresa tiene respuesta de personal cualificado a la medida de sus necesidades en un entorno totalmente flexible donde se pueden adaptar a la medida del puesto el programa formativo, las fechas y horarios de impartición y los tiempos en los que el aprendiz aprende o se forma.

Con su éxito demostrado en todo el mundo, la formación dual que propone el contrato de formación en alternancia se posiciona como un modelo educativo y de empleo innovador que tiene el potencial de transformar las perspectivas laborales de la próxima generación.

A medida que el mercado laboral continúe evolucionando, es fundamental seguir promoviendo este tipo de contratos y fomentando la colaboración entre empresas, instituciones educativas y organismos gubernamentales para asegurar su éxito a largo plazo.

En este sentido, el **compromiso del gobierno** por el contrato formativo y su dualidad entre aprendizaje y desempeño laboral es firme, tal y como queda reflejado en la **Ley Orgánica 3/2022**, que apuesta por un despliegue generalizado de esta modalidad de formación

en alternancia, «implicando la “dualización” del sistema de formación profesional» (Gamboa et al., 2022, p. 59).

Como institución educativa, **Grupo Aspasia**, en su continuo compromiso por favorecer el empleo joven y la adquisición y mantenimiento de talento por parte de las empresas, secunda la iniciativa del gobierno central y autonómico, tal y como refleja el hecho de que, desde 2014, haya ayudado a pymes, medianas y grandes compañías de distintos territorios y sectores muy diversos a implantar el modelo

de formación dual en la modalidad de contrato formativo como parte de sus políticas de contratación, cualificando a más de 1.000 aprendices, muchos de los cuales aún continúan con sus empleadores con relación laboral indefinida y en más de un 80% de los casos han promocionado dentro de sus empresas a puestos de responsabilidad.

Esperamos que nuestra pequeña aportación anime a promover y mantener el modelo maestro-aprendiz que tan buenos resultados viene demostrando desde la antigüedad clásica.

Referencias

- 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. Boletín Oficial del Estado, núm. 255, de 24/10/2015.
- Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. Boletín Oficial del Estado, núm. 270, de 9 de noviembre de 2012, páginas 78348 a 78365 (18 págs.)
- Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Boletín Oficial del Estado, de 31 de diciembre de 2021, núm. 313.
- 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. Boletín Oficial del Estado, núm. 9, de 11/01/2023.
- Vila Tierno, F.: “El contrato para la formación” en AA.VV. (MONEREO PEREZ, J.L., Dir.): las modalidades de contratación temporal: estudio técnico de su régimen jurídico: actualizado con la última reforma laboral, Granada (Comares), 2010.
- Roldán, A. C. (2023). El mantenimiento del empleo a través de la formación en la empresa: una respuesta al cambio tecnológico. Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum, (9), 117-135
- WORK-LINKED, A. T. De la formación y el aprendizaje a la formación en alternancia, un análisis de la incidencia del real decreto 32/2021 en el contrato formativo.
- Gamboa-Navarro, J.P., Moso-Díez, M., Albizu-Echevarria, M., Mondaca-Soto, A., Murcigo-Alonso, A., Navarro-Arancegui, M., Ugalde-Zabala, E. y Zouairi-Zarouali, A. (2022). Observatorio de la Formación Profesional en España: informe 2022: Una nueva Ley de FP para unos nuevos tiempos. CaixaBank Dualiza.