



Universitat
de les Illes Balears

TRABAJO FIN DE GRADO

ANÁLISIS CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Daniel Ferrer Escandell

Grado de Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Año Académico 2021-22

ANÁLISIS DEL CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Daniel Ferrer Escandell

Trabajo de Fin de Grado

Facultad de Derecho

Universidad de las Illes Balears

Año Académico 2021-22

Nombre Tutor/Tutora del Trabajo: Erik Monreal Brigsveard

"Se autoriza la Universidad a incluir este trabajo en el Repositorio Institucional para su consulta en acceso abierto y difusión en línea, con fines exclusivamente académicos y de investigación" ("CULTIVOS 3D EN EL ESTUDIO DEL METABOLISMO MITOCONDRIAL DEL CÁNCER DE MAMA")

Autor		Tutor	
Sí	No	Sí	No
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ÍNDICE

ABREVIATURAS.....	4
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
1. <i>Objetivos del Trabajo de Fin de Grado</i>	7
2. <i>Introducción y contextualización de la modalidad contractual formativa</i>	8
<u>2.1. Concepto de contratos formativos</u>	8
<u>2.2. Aproximación histórica de la modalidad contractual formativa</u>	9
3. <i>Objeto del contrato de formación en alternancia</i>	12
<u>3.1. Contenido de la formación profesional</u>	13
4. <i>Régimen Jurídico del contrato de formación en alternancia</i>	14
<u>4.1. Formalización del contrato</u>	14
<u>4.2. Requisitos exigibles para la realización del contrato</u>	15
<u>4.3. Características del contrato</u>	16
5. <i>Análisis de los contratos de formación en el tiempo</i>	19
6. <i>Conclusiones</i>	23
7. <i>Fuentes Bibliográficas</i>	25

ABREVIATURAS

ART	Artículo
BOE	Boletín Oficial del Estado
CC	Código Civil
CE	Constitución Española de 1978
CEFSNE	Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo
ET	Estatuto de los Trabajadores. Texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
ESO	Educación Secundaria Obligatoria
EPA	Encuesta de Población Activa
INE	Instituto Nacional de Estadística
LO	Ley Orgánica
OIT	Organización Internacional del Trabajo
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto Ley
SEPE	Sistema de Empleo Público Español
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
STS	Sentencia Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia Tribunal Superior de Justicia
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social
UE	Unión Europea

RESUMEN

Desde hace muchos años, los contratos formativos han sido considerados como una de las principales fuentes de creación de empleo mediante la formación, tanto práctica como teórica, de aquellos jóvenes que tuvieran el deseo de progresar profesionalmente dentro del mercado de trabajo.

Los cambios que ha sufrido España en las últimas décadas tanto en el marco social, jurídico como económico han supuesto la modificación constante de esta modalidad contractual al no disminuir los efectos que vienen aparejados a la misma: la alta tasa de temporalidad, el desempleo y en su defecto, los diferentes usos que se les da a estos contratos.

Hoy en día y con el fin de garantizar una estabilidad en el empleo y una transformación en el mercado de trabajo se impulsa una nueva reforma laboral con el Real-Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, modificando sustancialmente el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en su defecto la forma de ver de esta nueva modalidad de contratación. Se adhieren al nuevo contrato de formación en alternancia una serie de mejoras apostando, en cierto sentido, por mejorar las condiciones laborales de los trabajadores para convertir la situación del mercado de trabajo impulsando nuevamente el empleo.

Palabras clave del trabajo: formación, inserción, jóvenes, mercado de trabajo, condiciones laborales...

ABSTRACT

For many years, training contracts have been considered one of the main sources of job creation through training, both practical and theoretical, for young people who wish to progress professionally in the labour market.

The changes that Spain has undergone in recent decades in the social, legal and economic framework have led to the constant modification of this contractual modality as the effects that come with it have not diminished: the high rate of temporary employment, unemployment and, failing that, the different uses that are given to these contracts.

Today, in order to guarantee employment stability and a transformation in the labour market, a new labour reform is being promoted with Royal Decree Law 32/2021, of 28 December, which substantially modifies article 11 of the Workers' Statute and, in its absence, the way in which this new type of contract is viewed. A series of improvements are attached to the new training contract in alternation, in a certain sense, betting on improving the working conditions of workers to convert the situation of the labour market by boosting employment again.

Key words: training, integration, young people, labor market, labour conditions...

1. Objetivos del Trabajo de Fin de Grado

El presente Trabajo de Fin de Grado (TFG) tiene como principal finalidad analizar aquellas cuestiones de mayor relevancia contenidas en el contrato de formación en alternancia a través de sus sucesivas modificaciones. Desde la regulación del régimen formativo en la legislación en 1976 hasta ahora, los contratos formativos han ido transformándose continuamente para ofrecer mejores condiciones laborales con el fin de mejorar las bases del mercado laboral español. Se pone en especial relevancia aquellas novedades introducidas recientemente con el Real Decreto-Ley 32/2021¹ (en adelante RDL), a fin de llevar a cabo una correcta distribución del tiempo entre la actividad laboral retribuida con aquellos procesos formativos, en relación con aquella formación profesional, estudios universitarios o Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo (CEFSNE)² del trabajador.

A través de la modalidad contractual formativa se ha intentado reducir la tasa de desempleo de los más jóvenes facilitando su inserción en el mercado laboral mediante una formación tanto teórica como práctica. No obstante, surge la controversia sobre la verdadera finalidad por la que se utiliza este tipo de contratación, en la que se presupone la celebración de contratos de bajo coste en beneficio del empresario suponiendo para los estudiantes-trabajadores unas condiciones laborales perniciosas y jornadas abusivas. En consecuencia, es necesario destacar la importancia de los contratos formativos en España, así como su problemática, al estar ligados a la situación de desempleo, temporalidad y parcialidad por la que atraviesa el mercado laboral español.

Para poder desarrollar el tema objeto de estudio es imprescindible comprender las ventajas e inconvenientes que supone la legislación vigente del contrato para la formación en alternancia a partir de las reformas precedentes a ella. Cabe destacar el RDL 32/2021 por el que se transformará el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores³ sobre el contrato de formación en alternancia, juntamente con el análisis del contrato de formación y aprendizaje y los cambios que se han llevado a cabo en las últimas décadas afectando al mercado de trabajo.⁴

¹ Reforma Laboral publicada en el Boletín Oficial del Estado y entrada en vigor el 28 de diciembre de 2021. Real Decreto-Ley 32/2021

² Orden TMS/283/2019 por el que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas.

³ Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

⁴ Cronología sobre las sucesivas alteraciones de los contratos formativos a lo largo de los años. p.9. Aproximación histórica.

En base a este análisis se tratará de sacar las conclusiones oportunas sobre la repercusión que adquirirá el nuevo contrato de formación en alternancia en nuestra legislación laboral y a su vez, saber si se ha cumplido el papel del contrato para la formación y el aprendizaje⁵ hasta el momento.

2. Introducción y contextualización de la modalidad contractual formativa

2.1. Concepto de contratos formativos

Los contratos formativos esperan ser uno de los instrumentos más destacables de inserción laboral, caracterizados especialmente por dotar de experiencia laboral y formación continua al trabajador.

La crisis sanitaria de 2020 ha supuesto un duro golpe para la economía y sobre todo para el mercado laboral español, la demanda laboral se desplomó impidiendo que tanto el ciclo productivo como económico se desarrollara de manera fluida. Entre los mayores damnificados podemos destacar: los más jóvenes al ser uno de los colectivos más vulnerables tanto en el ámbito económico como en el laboral; las mujeres al desarrollarse en los sectores más afectados (sector servicios). A finales de 2021 se introduce con el RDL 32/2021 una serie de medidas con las que se empieza a priorizar la necesidad de combatir tanto la temporalidad como la inestabilidad del mercado laboral español con la principal búsqueda de su transformación.

La temporalidad se encuentra principalmente en los contratos de formación, por ese motivo, la transformación del mercado laboral radica en la modificación de la modalidad contractual formativa. Atendiendo al artículo 11 ET se distinguen dos tipos de contratos formativos en función de aquellas necesidades formativas de la persona trabajadora que los celebra y que permita el correcto desarrollo del trabajador en un determinado puesto de trabajo. El ‘contrato de prácticas’ pasará a denominarse ‘contrato formativo para adquirir la práctica profesional adecuada al nivel de estudios’; el ‘contrato para la formación y el aprendizaje’ juntamente con el ‘contrato de formación dual universitaria’⁶ pasará a conocerse bajo el nombre de ‘contrato

⁵ Derogado desde el 30 de marzo de 2022.

⁶ Contrato de formación dual universitaria regulada por la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 modifica el art. 11.3 con la creación de esta nueva modalidad contractual con el fin de mantener la relación entre formación y aprendizaje de aquellos universitarios que quieran cualificarse profesionalmente.

de formación en alternancia', manteniendo por objeto la completa compatibilidad entre trabajo y formación.

Se pueden encontrar diferentes definiciones sobre el contrato de formación en alternancia, como por ejemplo se determina en la OIT como:

Aquella modalidad contractual que tiene como objeto contribuir a la adquisición de las competencias profesionales de la ocupación mediante un proceso mixto, de empleo y formación, que permite al trabajador compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo.

2.2. Aproximación histórica de la modalidad contractual formativa

Para poder comprender la situación actual en la que se encuentra esta modalidad contractual es necesario retroceder hasta su origen, además de conocer el contexto por el que se dictan las principales reformas sociales y laborales que se han llevado a cabo en España durante las cuatro últimas décadas.

En concordancia con F. VILA TIERNO (2008), el nacimiento de esta modalidad contractual se remonta a la antigüedad clásica y su idea se refuerza en el periodo gremial y su sistema de aprendizaje donde surgen tres niveles jerárquicos formados por maestro, oficial y aprendiz. En esa época, los niños con una edad comprendida entre los 10 y los 12 años se veían obligados a adquirir el rol de aprendiz con autorización del padre.⁷ El maestro quedaba a cargo de la manutención del menor y, además, de proporcionar una formación profesional sobre un oficio con el fin de que, una vez finalizado el aprendizaje, pasara a cobrar un sueldo como oficial o convertirse en maestro. Ese aprendizaje de carácter obligado finaliza debido a la real cedula de 4 de marzo de 1798.

El primer texto que regula la figura jurídica de este tipo de contratos se llega a efectuar a través de la ley de 17 de julio de 1911, referente al contrato de aprendizaje. En su artículo 1 expone la primera definición del contrato de aprendizaje y dice que:

⁷ En muchas ocasiones, el padre llegaba a pagar al maestro con el fin de que el descendiente pudiera ser aprendiz para poder formarse en un oficio.

Es aquel donde el patrono se obliga a realizar una enseñanza por sí mismo o por otro, un oficio o industria, al mismo tiempo que se sirve del trabajo que está aprendiendo, estableciendo retribución o no, y por un tiempo determinado.

No es hasta la formalización de la Ley 16/1976 que el contrato reconocido de carácter formativo se anexa a la legislación modificando el concepto de aprendizaje, aunque, manteniendo el régimen de alternancia entre la actividad laboral y las clases formativas. Posteriormente, con la redacción de la Constitución Española de 1978 se presume la regulación por parte de la ley de un estatuto de los trabajadores con el fin de adaptar el ordenamiento laboral al estado social y democrático de derecho.⁸ Sin embargo, el contrato para la formación inicia el proceso de configuración con la entrada en vigor del ET de 1980.

Entrado el año 1991 España sufre una crisis que impulsó el desempleo, especialmente en los jóvenes. En consecuencia, surge la necesidad de potenciar la generación de empleo y acabar con el incremento del paro mediante nuevas políticas en el mercado laboral español con la Ley 10/1994. La principal novedad es que el régimen de aprendizaje reemplaza el concepto de formación sin la pérdida del carácter formativo centrándose en la inserción en el mercado laboral de aquellos jóvenes que tienen como obstáculo la falta de formación o experiencia laboral.

El intento de la jefatura del estado por acabar con el desempleo mediante las políticas aplicadas por la Ley 10/1994, impidieron que el funcionamiento del mercado laboral español resultase adecuado para basar sobre el un modelo de relaciones laborales estables debido a que la alta tasa de temporalidad y desempleo afectaba tanto a los empresarios como a los trabajadores. Por ello, el 28 de abril de 1997 con el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del empleo se pretende mejorar la regulación legal en materia de empleo, de esta forma se empieza a moldear el régimen de dualidad de esta modalidad contractual del anterior contrato de aprendizaje con el fin de fomentar la competitividad entre empresas, la estabilidad en el empleo y la disminución del desempleo. Con ello se señala la necesidad de modificar aquellas normas que se vieron cambiadas por el Acuerdo Interconfederal, en especial se modifica el artículo 11 ET por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre y por el RD 48/1988, de 27 de marzo, una vez más pierde la

⁸ Art.35 BOE-A-1978-31229 Constitución Española 1980

denominación de aprendizaje pasando a denominarse contrato formativo para la inserción de jóvenes.

El mercado de trabajo en España empieza a incrementar nuevamente y en 2006 mediante la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, se da forma a la finalidad original de este tipo de contrato: ‘la inserción laboral de los jóvenes a través de su completa formación para su futuro desarrollo profesional y posterior incremento del empleo’. Del mismo modo nace con el RD 395/2007, de 23 de marzo, la necesidad de regular el subsistema de formación profesional para el empleo a fin de poder fomentar una formación que habilite al trabajador a cualificarse profesionalmente, permitiendo un mejor acceso al trabajo.

La siguiente reforma con mayor relevancia es el Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, que más tarde pasaría a ser la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, que supone una modificación en la regulación de los contratos formativos, manteniendo la formación de los más jóvenes, con el especial añadido del reconocimiento de prestaciones de la acción protectora de la Seguridad Social. Debido a la mejora del marco normativo mediante las últimas reformas instauradas en 2007 y 2010 se ve un progreso favorable en la formación, pero, ninguna de las reformas ha llegado a conseguir un equilibrio entre la formación y el trabajo y que además genere el acceso de los jóvenes a un puesto de trabajo puesto que lo que se crean son mecanismos de contratación precaria, haciendo que dicho contrato sea más atractivo para el empresario, ofreciéndole una modalidad contractual de bajo coste.

A finales de 2011 el mercado laboral español no consigue eliminar ni reducir la volatilidad del empleo afectado por la crisis económica que sacudió Europa en 2008. Este hecho confirmó la situación de vulnerabilidad de los más jóvenes puesto que en la etapa anterior a la crisis, el sector más destacable entre los jóvenes y a su vez el más afectado era el de la construcción, lo que supuso un aumento en la tasa de paro disparándose hasta un 60%, provocando que muchos tuvieran que abandonar el país y buscar mejores oportunidades laborales en el extranjero. Así mismo se puede ver reflejado en la Encuesta de Población Activa (EPA) del cuarto trimestre de 2011 donde se aprecia un descenso de 53.400 personas de la población activa. La gran mayoría no estaba en posesión del título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o que aun teniéndolo no estaban en posesión de una cualificación profesional. La crisis de este segmento fue introduciéndose en otros sectores afectando tanto a los jóvenes sin cualificación

como a los más cualificados, estos últimos forzados a ocupar puestos de trabajo que no correspondían a su nivel formativo.

A pesar del buen funcionamiento del desarrollo de la formación profesional, desde la crisis económica del 2008 se ha puesto de relieve la incapacidad del modelo laboral español por ofrecer a los trabajadores una seguridad jurídica o la suficiente confianza para mantener empleos que se ajusten a los intereses y capacidades de estos. Con ello la Ley 3/2012 establece de forma inmediata una serie de modificaciones para afrontar esta situación, especialmente dirigidos al contrato para la formación y aprendizaje, con el fin de volver a impulsar el empleo juvenil. Estas modificaciones suponen la anulación de ciertas limitaciones que se aprecian en la copia del artículo 11.2 ET suponiendo la dificultad de contratación de los jóvenes.

3. Objeto del contrato de formación en alternancia

Con la introducción de una nueva reforma laboral RDL 32/2021, y la consiguiente transformación del marco normativo, el artículo 11.2 de E.T dictamina que el contrato para la formación en alternancia ‘tendrá por objeto 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.’ En función de lo dispuesto en el artículo se puede observar que el objeto principal se basa en el acceso a una cualificación profesional, compaginando la actividad laboral retribuida con aquellos procesos formativos, así como era regulado anteriormente en el contrato para la formación y el aprendizaje.⁹,

Se debe tomar en consideración que a pesar de las diversas alteraciones que ha sufrido la legislación provocando la completa transformación de esta modalidad contractual, la inserción laboral de los más jóvenes sigue siendo de mayor relevancia. Se mantiene la importancia de favorecer a los trabajadores de adquirir una formación teórica y práctica con las que poder desarrollar los conocimientos adquiridos en sus estudios, acordes con la actividad laboral que realizan para alcanzar la cualificación profesional que desean.

⁹ Art.2 Apartado 2 Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

3.1. Contenido de la formación profesional

La actividad laboral que realice el trabajador en una empresa deberá estar relacionada con una actividad formativa (art 11.2) ya sea mediante formación profesional, estudios universitarios o a través del CEFSNE con la que se justificará la contratación laboral, integrándose así en un programa de formación. El programa de formación mencionado será de carácter común, es decir, se llevará a cabo mediante acuerdos suscritos entre todos los agentes que participen en la concesión de un futuro profesional a la persona contratada. El acuerdo con un contrato formativo deberá materializarse atendiendo a las cláusulas principales sobre quien impartirá la correspondiente formación al trabajador, identificándose la persona que representa el centro de formación, la empresa del trabajador, el tutor del centro formativo y el tutor de la empresa además del propio contenido como el correspondiente calendario del programa de formación y las actividades a desarrollar tanto en el centro de formación como en la empresa. A su vez, actividad formativa surgirá con el desarrollo del programa de formación mediante los acuerdos pertinentes, que a su vez es inherente al contrato para la formación en alternancia.

Se debe efectuar un seguimiento del trabajador tanto en la realización de su actividad formativa, como en la actividad laboral que ejecute dentro de la empresa, con el fin de que el trabajador logre alcanzar una adecuada formación y óptimo desarrollo profesional. El seguimiento corresponderá en todo momento a la figura del tutor, habrá un tutor designado con el centro o entidad de formación para la actividad formativa y otro tutor que conozca en profundidad el puesto de trabajo que realizará el trabajador-estudiante en materia de formación para confirmar que está adquiriendo los conocimientos necesarios y que sigue progresando en base al plan establecido.

La formación que reciba el trabajador tendrá que ser impartido por un centro de formación acreditado por el Servicio Público de Empleo (SEPE) que tenga la correspondiente acreditación para impartir certificado de profesionalidad¹⁰, inscrito en el Registro de Centros y Entidades de Formación en la correspondiente especialidad.

En la regulación anterior, la empresa se encargaba de manera unipersonal del tipo de prestación de servicios adecuado al nivel de formación que cursaba el trabajador, con poca o ninguna

¹⁰ Herramienta de acreditación oficial de la cualificación profesional del CEFSNE en el ámbito de la administración laboral.

intervención de instituciones de naturaleza educativa. Actualmente, el empresario deberá compartir tanto la toma de decisiones como las responsabilidades con la correspondiente entidad educativa.

4. Régimen Jurídico del contrato de formación en alternancia

4.1. Formalización del contrato

Para la correcta formalización de un contrato de formación en alternancia es necesario que, conforme al Art. 16 del Real Decreto 1529/2012, la empresa en la que se lleva a cabo la actividad desempeñada compruebe que existe una actividad formativa que corresponda a un título de formación profesional o un certificado de profesionalidad para el puesto de trabajo que ejecuta el trabajador y que constituirá la actividad formativa inherente al contrato.

Aunque desde en un principio la autorización previa de la actividad formativa por parte del Servicio Público de Empleo Estatal no es requisito necesario, se deberá comunicar a la misma institución tanto la realización del contrato como sus posibles prórrogas en un plazo menor de 10 días desde que se efectuaron los actos correspondientes. Aunque anteriormente se requería de dicha autorización expresa, la entrada en vigor de la nueva Reforma Laboral permite ‘tramitar un contrato de formación con más rapidez’.

Asimismo, deberá formalizarse por escrito atendiendo al apartado 2 del artículo 8 del E.T. Así como la obligación de informar a los representantes de los trabajadores contemplado en el apartado 3 del artículo 8 del E.T: ‘El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de los contratos que deben celebrarse por escrito...’. Esta obligatoriedad de forma del contrato también se encuentra recogida en el punto 1 del RD 1529/2012 estableciendo que: ‘Los contratos para la formación y el aprendizaje y los anexos relativos a los acuerdos para la actividad [...] deberán formalizarse por escrito en los modelos oficiales que se establezcan por el Servicio Público de Empleo Estatal’.

Hasta el momento se establecía un periodo de prueba que podía ser pactado entre las partes según lo dispuesto con carácter general en el artículo 14 del ET. Una de las novedades más destacables se recoge en el apartado 1) del artículo 11 Real-Decreto Ley 32/2021 sobre la eliminación de cualquier periodo de prueba en esta modalidad contractual. Esta prohibición cobra sentido si tenemos en cuenta que las personas que empiezan a trabajar bajo la

supeditación de un contrato formativo no tienen ningún tipo de experiencia sobre la actividad que van a desarrollar.

4.2. Requisitos exigibles para la realización del contrato

Con carácter general, para poder celebrar un contrato de formación en alternancia para la obtención de práctica profesional el trabajador deberá carecer de cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos. No obstante, como excepción a la regla general se alude en el RDL 32/2021 la posibilidad de poder ser contratados bajo esta modalidad ‘aquellas personas que tengan vinculado a los estudios de formación profesional (FP) o universitaria otra titulación siempre que no haya celebrado un contrato formativo previo del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo’.

Desde la regulación del contrato para la formación y el aprendizaje en el Estatuto de los Trabajadores de 1980¹¹ hasta la consecución de sus sucesivas reformas, el tramo de edad ha ido aumentando con el fin de proporcionar a los jóvenes aquel instrumento de mediación entre la formación y la empresa. Actualmente, se suprimen los límites de edad como requisito reconociendo el derecho a celebrar un contrato de formación en alternancia a todas aquellas personas que quieran formarse y adquirir experiencia sobre una actividad laboral. Ahora bien, la propia norma contiene la excepción regulada en el apartado b) del artículo 11.2 ET, limitando la edad a aquellas personas que no hayan cumplido los 30 en los contratos que lleven aparejada una titulación en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo.

Del mismo modo, se prevén otras excepciones donde no será de aplicación el límite máximo de edad y se dará cuando el contrato se celebre con personas con un cierto grado de discapacidad o con aquellos colectivos que se encuentren en una situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007¹², de 13 de diciembre, para casos en los que vayan a ser contratados

¹¹ Se establece una franja de edad limitada entre los 16 y los 18 años.

¹² Se podrá celebrar con aquellas personas que estén incluidas en cualquiera de los siguientes colectivos en situación de exclusión [Art. 2 Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción]:

- a) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza.
- b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones anteriormente mencionadas por falta del periodo exigido de residencia o empadronamiento o haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- c) Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30 procedentes de protección al menor.

por empresas de inserción que estén calificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

Los contratos para la formación en alternancia celebrados con personas con discapacidad se ajustarán a lo establecido en el art. 11 ET, considerando como persona discapacitada a aquella que tenga reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Además, atendiendo a lo dispuesto en la disposición adicional vigésima del RDL 32/2021, aquellas empresas que hayan celebrado contratos de formación con trabajadores con discapacidad tendrán el derecho a 'bonificaciones 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'.

4.3. Características del contrato

Una vez adentrados en el análisis de las novedades introducidas en el régimen de las condiciones de trabajo de este contrato, trascienden los aspectos relacionados a la duración del contrato de formación en alternancia, que queda vinculada en todo momento al correspondiente plan o programa de formación puesto que la finalidad principal del contrato es obtener una titulación o similar. Del mismo modo, la duración irá ligada a los límites establecidos en la norma con el mínimo de tres meses y sin exceder los dos años, y podrá desarrollarse, según el apartado g) del art.11 E.T, en un solo contrato de manera no continuada a lo largo de diferentes periodos anuales coincidentes con los estudios. No obstante, se podrá establecer una duración distinta a través de los convenios colectivos correspondientes, mínima de 6 meses y distintas duraciones máximas, sin superar los 2 años. Hay que tener cuenta que, aunque la duración máxima sea de dos años se debe cumplir con la finalidad de que la duración del contrato debe coincidir con el tiempo de formación y por tanto este justificada y lo requiera. La disminución del tiempo de contratación supone, sin duda alguna, una mejora de las condiciones laborales y a su vez de formación y posterior inserción laboral.

-
- d) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en rehabilitación.
 - e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral.
 - f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica, de 12 de enero reguladora de la responsabilidad penal de los menores.
 - g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

Una de las reglas que se mantienen con el contrato de formación en alternancia es que las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, interrumpen el computo de la duración del contrato regulado en el apartado 4 b) del artículo 11 E.T.

El trabajador podrá realizar múltiples contratos con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo mencionado, siempre y cuando los contratos que se lleven a cabo respondan a distintas actividades formativas vinculadas al plan o programa formativo, con la excepción de que la suma de todos los contratos que se celebren no exceda el límite máximo legal establecido previsto en la norma. Esta novedad permitirá al trabajador adquirir conocimientos de diferentes actividades formativas cuando no le sea suficiente un único contrato para completar su formación. Del mismo modo, cuando al trabajador le sea necesario más tiempo para la obtención del título, certificado, acreditación o diploma, se podrá prorrogar el contrato en el supuesto de que se hubiese concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida, sin que exceda de la duración máxima permitida y siempre mediante acuerdo de las partes. En cuanto a las prórrogas de este tipo de contratos, ALBIOL MONTESINOS (1995) mantiene que:

Resulta absurdo permitir que fijada una duración inicial al contrato de aprendizaje durante el cual se haya podido adquirir ya la formación práctica y teórica necesarias, se pueda prorrogar este contrato hasta su límite máximo. Aunque una vez admitida legalmente la prórroga del contrato implicara la prolongación de la formación.

Por ende, el tiempo de trabajo efectivo deberá ser compatible con la realización de las actividades formativas, por ello, la distribución horaria de la jornada laboral durante los dos años que dure el contrato será modificada: el primer año se reduce a un 65% del trabajo efectivo; durante el segundo año el tiempo de trabajo efectivo en la empresa se mantendrá en 85%. Ahora bien, en ningún momento se podrá imponer la formación práctica del trabajo efectivo por encima de los conocimientos a los que accede el trabajador mediante la formación teórica en vista de que perdería la condición de contrato en alternancia.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad podrán organizarse bajo una distribución del tiempo flexible pudiéndose realizar tanto a tiempo completo como a tiempo parcial sin superar las 8 horas diarias. Sin embargo, el artículo 36.1 del E.T establece que no se podrá forzar a los trabajadores a realizar el trabajo en horario nocturno ni a realizar horas complementarias fuera

de la franja horaria de entre las 06:00h y las 22:00h, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 ET permitiendo la realización de horas extraordinarias cuando se deba prevenir o reparar cualquier inconveniente o daño de carácter extraordinario o urgente o, en el caso de los contratos de formación, cuando la naturaleza de la actividad que se realice no se pueda llevar a cabo en la franja horaria establecida.

Respecto a la regulación del salario se establecerá mediante lo acordado con el correspondiente Convenio Colectivo, atendiendo al Salario Mínimo Interprofesional¹³ lo cual será superior del 60% en el primer año y más del 75% en el segundo, siempre en proporción al trabajo efectivo y a las responsabilidades que mantenga el trabajador en la empresa.

A los contratos de formación en alternancia les será de aplicación aquellos beneficios sobre la cotización de la Seguridad Social que fueran establecidos en su momento para el contrato para la formación y el aprendizaje recogido en la Ley 3/2012.¹⁴ En consecuencia, la Ley 3/2012 constituye para los empresarios una serie de incentivos a la Seguridad Social por lo que los contratos en régimen de formación serán bonificados dependiendo del número de trabajadores que tengan a su cargo: si la empresa cuenta con menos de 250 trabajadores serán bonificados con el 100% de las cuotas a la Seguridad Social, mientras que si el número de trabajadores supera los 250 serán bonificados con el 75% de las cuotas. Hoy en día, con la nueva Ley 32/2021 se mantiene el 100% de la bonificación de la formación siempre y cuando el mismo contrato se realice con aquellos trabajadores que se encuentren en situación de desempleo e inscritos como demandantes de empleo.

Según el informe realizado por la Secretaría Confederal de Empleo y Cualificación profesional de CCOO ‘durante el periodo de 2007 a 2020 solo 7 de cada 100 contratos celebrados se convirtieron en indefinidos’. Es destacable el número de contratos convertidos durante los últimos años, en el año 2017 solo un 26,3% de los 48.317 contratos realizados para la formación y el aprendizaje fueron convertidos, mientras que en 2015 solo fue el 4% de 174.923. Esta nueva forma de contrato busca priorizar los contratos indefinidos ante la alta tasa de temporalidad, por consiguiente, se ofrecen una serie de incentivos al transformar los contratos en indefinidos una vez acaba la duración máxima permitida del contrato. Se les concederá a las

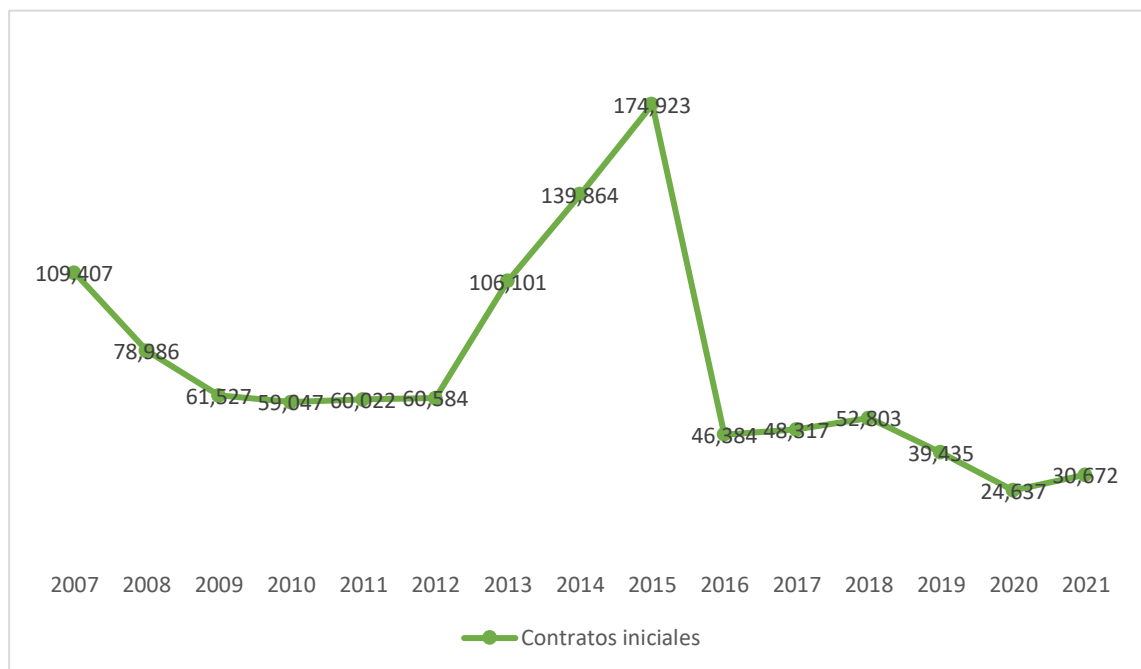
¹³ El Salario Mínimo Interprofesional queda fijado en base al artículo 1 del RD 152/2022, de 22 de febrero en 1000 euros mensuales, o bien, 33,33 euros al día.

¹⁴ Disposición adicional 43ª del Real-Decreto Ley 32/2021

empresas el derecho a la reducción de las cuotas de la Seguridad Social de 1500 euros en el caso de ser un contrato concertado con un hombre y 1800 euros en el caso de ser mujer.

En ese contexto cabe señalar que la tutorización de los trabajadores resultará bonificada de manera adicional hasta 80€ mensuales pudiendo variar según el volumen de personal que tenga la empresa. Si la empresa tiene trabajadores inscritos en Garantía juvenil¹⁵ obtendrán la posibilidad de aumentar las bonificaciones por formación, hasta un 50% el primer año y un 25% del segundo.

5. Análisis de los contratos de formación en el tiempo



Gráfica 1. Evolución del número de contratos para la formación y el aprendizaje

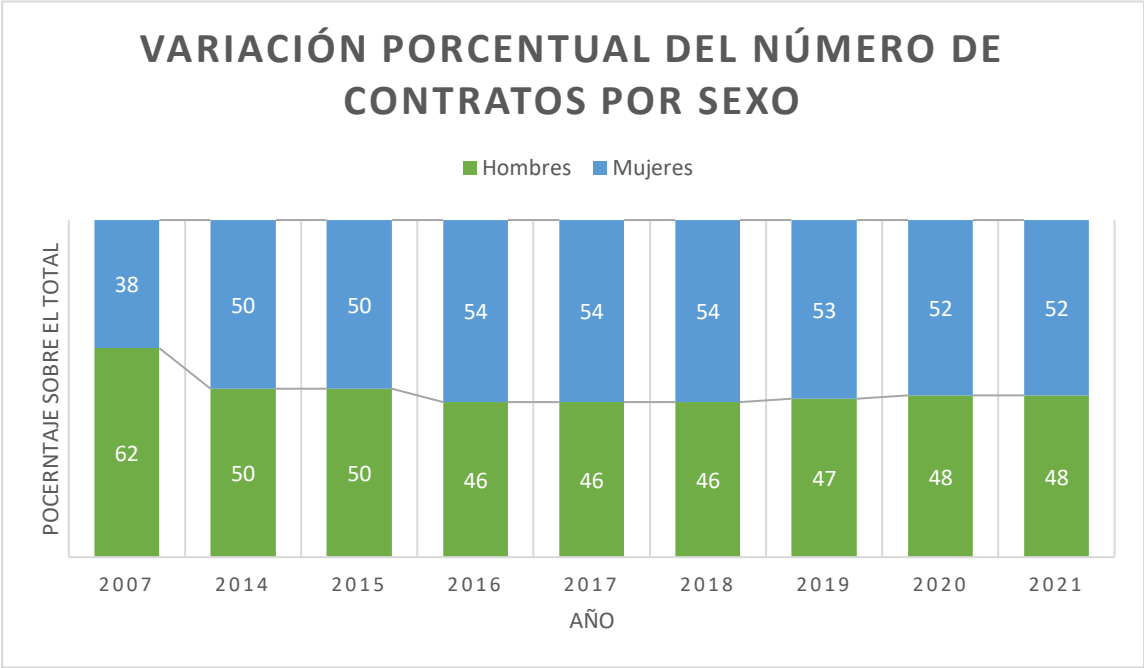
Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por el SEPE.

Vemos como la crisis económica de 2008 empieza a tener efectos negativos sobre el mercado laboral y en especial sobre el sector de construcción, donde se concertaban la mayoría de los contratos de formación. La cifra de contratos descendió drásticamente hasta 2013 donde se da un repunte pasando de 60.884 a 106.101, debido principalmente a las modificaciones constituidas con la entrada en vigor de la ley 3/2012 y la aprobación del RD 1529/2012 con el

¹⁵ Según el SEPE es aquella iniciativa europea dirigida especialmente a facilitar la inserción laboral de los jóvenes en el mercado laboral.

fin de fomentar este tipo de contratos estableciendo las bases de la formación profesional dual y así reactivar el empleo. Del 2013 a 2015 la contratación aumenta de manera significativa hasta alcanzar la cifra de 174.923 contratos.

En 2016 se produce la eliminación de las bonificaciones en este tipo de contratos pudiendo ser la causa por la que se desploma el número de contratos de formación hasta registrar 30.672 contratos en 2020. Con el fin de frenar tanto la caída del empleo como la alta tasa de temporalidad que se ven perjudicados, aún más si cabe, por la crisis sanitaria de 2020, el legislador se ha visto en la necesidad de fomentar nuevas políticas de empleo. Actualmente no hay datos oficiales sobre la cantidad de contratos de formación en alternancia pues no es hasta el 30 de marzo de 2022 cuando entraba en vigor el Real-Decreto Ley 32/2021. Sin embargo, se han registrado un total de 8547 contratos para la formación y el aprendizaje hasta su derogación.



Gráfica 2. Evolución del número de contratos para la formación y el aprendizaje según el sexo de los trabajadores.

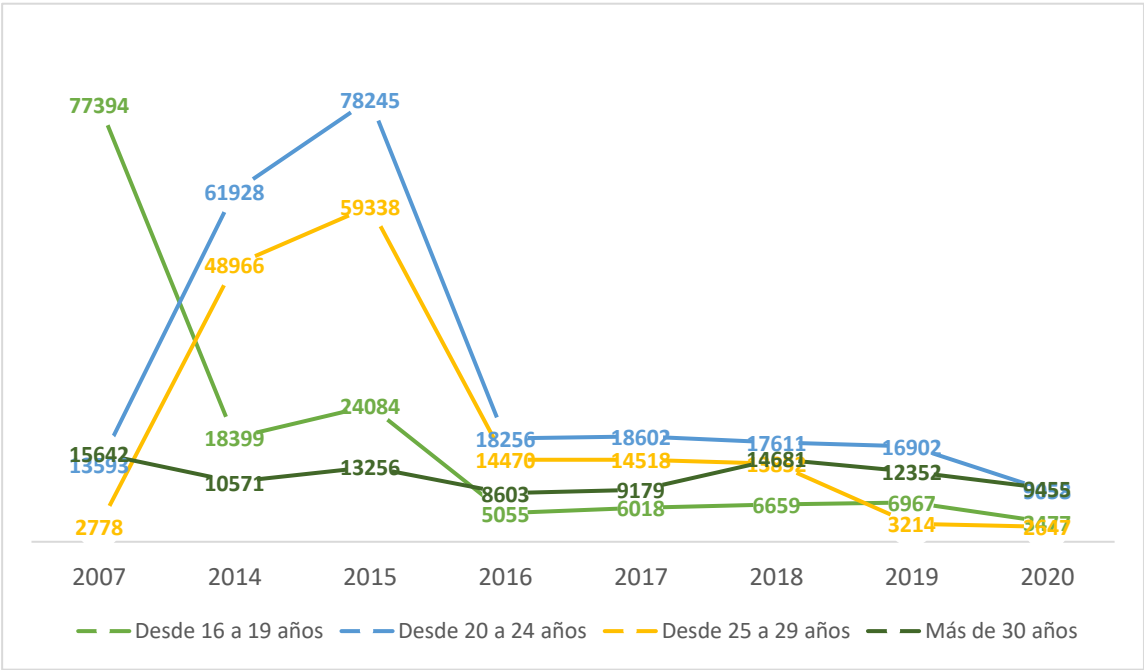
Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por el SEPE.

A priori, es destacable la disimilitud entre sexos en 2007, con la incorporación de la mujer en la actividad retribuida su situación empieza a ser más favorable en el mercado laboral español. Tanto las mujeres como los jóvenes han sido las principales víctimas del carácter temporal que han tomado durante años los contratos formativos. Con el paso del tiempo este tipo de

modalidad contractual en las mujeres ha aumentado considerablemente de formar parte en un 38% a un notable 52% sobre el total de contratos realizados para la formación. En este último año el número de mujeres contratadas ha llegado a una cantidad de 16.026 sobre 30.672.

A raíz del Real-Decreto Ley 16/2013 y las nuevas medidas en el marco normativo de la formación, se manifiestan una serie de modificaciones que implican la revocación de aquellos elementos que resultan discriminatorios en el mercado de trabajo tanto para las mujeres como para personas con un cierto grado de discapacidad o personas en situación de exclusión social como son los jóvenes. Por esta razón, en 2014 parece evidenciarse una proporción equitativa entre ambos sexos a diferencia de la que se observa en 2007.

Actualmente, las mujeres ocupan gran parte de las actividades económicas donde se realizan la mayoría de los contratos de formación, este mismo hecho puede explicar el aumento de la presencia de la mujer en los últimos años.



Gráfica 3. Evolución del número de contratos según el tramo de edad.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por el SEPE.

El gráfico 3 muestra la evolución de los contratos según el tramo de edad. Aunque el diseño original de esta modalidad iba dirigida a menores de 25 años, las condiciones laborales y la situación del mercado de trabajo han contribuido al descenso de la contratación entre los jóvenes de entre 16 y 19 años disminuyendo hasta un 60% entre 2007 a 2017. En cambio, la

presencia del tramo de edad entre los 20 a los 24 ha ido ascendiendo, perdiendo la intencionalidad del contrato de formación por facilitar la inserción de los más jóvenes.

Para poder analizar detenidamente esta modalidad contractual será necesario diferenciar cuatro periodos:

- Años 2007 a 2012: Durante esta etapa, se da un drástico descenso del número de contratos de formación entre los jóvenes de entre 16 y 19 años sin una titulación académica oficial. En el mismo tiempo coincide la crisis económica del 2008 en la que la mayoría de los contratos celebrados con jóvenes se realizaban en el sector de la construcción, el más afectado por la crisis.
- Años 2013 a 2015: Con la salida de la crisis, el número de contratos aumenta de forma considerable llegando a alcanzar los 174.923 contratos en 2015. La mayoría de los contratos se realizan en la hostelería y el comercio con trabajadores situados en una edad entre los 20 y los 24 años. Este incremento está ligado a las novedades introducidas con la reforma laboral de la Ley 3/2012 y la aprobación del RD 1529/2012, suponiendo una reestructuración de este tipo de contratos, suprimiendo algunos requisitos anteriores.
- Años 2016 a 2017: Con las gráficas se puede ver como el número de contratos desciende repentinamente en 2016 manteniendo el mismo perfil de empresas contratantes y el mismo perfil de los trabajadores. El descenso puede deberse a que a finales de 2015 llegaron una multitud de denuncias a la Inspección de Trabajo en relación con el carácter fraudulento que mantenían los contratos formativos.
- Años 2018 a 2021: En el cuarto trimestre de 2020 desciende la celebración de contratos para la formación y aprendizaje, a niveles inferiores a los alcanzados en los años anteriores en el contexto de la crisis sanitaria. Hay un rejuvenecimiento de los contratados bajo esta modalidad. En 2021 con la necesidad de acabar con la temporalidad ubicada en su mayoría en este tipo de contratación se introducen medidas introducidas por la Ley 32/2021. Con esto el número de contratos formativos aumenta entre los jóvenes.

6. Conclusiones

Aludiendo el texto por el que se consolida el Real Decreto-Ley 32/2021, hablar de reforma laboral en España es hacer memoria de un extenso proceso de cambios normativos que, aun intentándolo, no han conseguido mitigar los graves problemas que se han visto reflejados en nuestro mercado de trabajo: el desempleo y la temporalidad.

Desde su creación en 1976, la finalidad original de esta modalidad contractual era la de permitir que los más jóvenes, con o sin cualificación, pudieran acceder a programas de formación para su posterior inserción en el mercado de trabajo, fomentando así la formación. En función de la definición dada por el SEPE, los contratos de formación eran definidos como ‘aquel instrumento destinado a favorecer la inserción laboral y la formación de las personas jóvenes en un régimen de alternancia de la actividad laboral retribuida en una empresa y la actividad formativa’. Pero es a partir de la reforma de la Ley 3/2012 y el RD 1529/2012, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje, cuando la medida formativa quedará en un segundo plano para dar más protagonismo a la inserción laboral de los más jóvenes con el principal interés de reducir la tasa de temporalidad y desempleo.

Ante estos hechos y según las declaraciones publicadas de la Secretaria de Empleo y cualificación profesional de CCOO, L. Santillana (2021), se asegura que en los últimos tiempos ha vuelto a surgir la polémica sobre los contratos de formación, como si fueran el antídoto contra el desempleo juvenil. Aun así, si analizamos los datos de lo que hasta ahora era conocido como el contrato para la formación y el aprendizaje y el uso de este tipo de contratos por parte de las empresas y como se llevan a cabo dentro del mercado laboral, comprobamos que estos contratos solo sirven para precarizar las condiciones laborales de los más jóvenes a través de un contrato de bajo coste para el empresario. Sin embargo, podemos evidenciar que, con la ampliación de la franja de edad, los que acceden este tipo de contratos no son tan jóvenes, por lo que se celebran con personas previamente formadas primando la creación de puestos de trabajo.

Actualmente no se conoce en su totalidad los efectos que supondrá en el mercado de trabajo la transformación de este tipo de contrato, puesto que no es hasta el 30 de marzo de 2022 que entraba en vigor la nueva reforma laboral. Desde mi forma de ver, al comparar la modalidad

contractual formativa vigente con la derogada recientemente, se intuye la intención del legislador por dar a conocer este nuevo contrato de formación en alternancia como una nueva versión actualizada del anterior contrato. Nos encontramos en presencia de una idea de contrato totalmente redefinido, mejorado y diferenciado del mismo, al que se le han incorporado elementos nuevos que suponen para el trabajador-estudiante una mejora de sus condiciones laborales, como, por ejemplo, la flexibilidad de los periodos de trabajo, con el fin de reactivar nuevamente la oferta de empleo.

7. Fuentes Bibliográficas

- A. (2022, 30 marzo). *Contrato en alternancia, el contrato de formación de la nueva Reforma Laboral*. Audiolíis. <https://www.audiolis.com/blog/contrato-alternancia-contrato-formacion-nueva-reforma-laboral/>
- Albiol Montesinos, I. (1995) *Contratos formativos: prácticas y aprendizaje*. Tirant lo Blanch. Valencia.
- Audiolíis. (2022, 7 abril). *Ventajas del contrato de formación en alternancia ¿Conoce las 10 ventajas!* <https://www.audiolis.com/contratos-de-formacion/ventajas/>
- Aviles Prieto, B (2016, mayo). *Contratos formativos: el contrato para la formación y el aprendizaje (TFG)*. Universidad de Jaén. Derecho Público y Derecho Privado Especial. <https://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/7569/1/TFG%20-%20AVILES%20PRIETO%2c%20BENJAMIN.pdf>
- Ballester Pastor, M. (2010), *El contrato de formación y otras formas de contratación laboral en alternancia*. Tirant lo Blanch, Valencia.
- Bertrand, O.D.: “Aprendices, alternancia, sistema dual: ¿callejones sin salida o autopista al futuro”, *Certificaciones & Empleo*, núm. 19, 1998.
- Camps Ruiz L.M (1994), *La reforma del mercado de trabajo*. Tirant lo Blanch reformas.
- Cava Martínez, F. (2012) *Guía práctica de la reforma Laboral de 2010*, Madrid, Laborum. Pág. 161-162.
- CCOO. (2021, junio). *PRINCIPALES DATOS DE EVOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS*. <https://www.ccoo.es/937e072884b16d6483223bf2190ea5a0000001.pdf>
- Editores., NAVAS. (2022). *LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. Edición actualizada.: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto . . . de los Trabajadores. (Spanish Edition)*. Independently published.
- Femxa, G. (2019, 23 mayo). *Los contratos de formación. Estado actual y esperanzas futuras*. Femxa. <https://www.grupofemxa.es/los-contratos-para-la-formacion-y-futuro/>
- FO&CO Consultores. (2022, 24 febrero). *Claves de la Reforma Laboral en los contratos de formación. Nuevo contrato en Alternancia*. [Jornada virtual]. CEA Empresas, Jaén, España. <https://masempresas.cea.es/claves-de-la-reforma-laboral-en-contratos-de-formacion/>
- Iberley. El valor de la confianza. (2022, 2 mayo). *Modalidades de contratos formativos*. Iberley, Información legal. <https://www.iberley.es/temas/modalidades-contratos-formativos-12641>
- INE - Instituto Nacional de Estadística. (2022, 3 febrero). *INE. Instituto Nacional de Estadística*. INE. <https://WWW.INE.ES/>
- Labrador, A. M. L. (2021, 17 octubre). *Diferencias entre el contrato de formación y el de prácticas*. Grupo2000. Recuperado 27 de octubre de 2021, de <https://www.grupo2000.es/diferencias-entre-el-contrato-de-formacion-y-el-de-practicas/>

- Mercader Uguina, J. R., & Moreno Solana, A. (2022): 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*, (Monográfico); 63-88. <https://doi.org/10.12795/TPDM.mon.2022.02>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. Marzo 2021, Jóvenes y mercado de trabajo https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2021/Marzo_2021.pdf.
- Plaza, A. P. (2020, 14 octubre). *Los contratos formativos fracasan en España: solo uno de cada diez termina en indefinido*. Eldiario.es. Recuperado 27 de octubre de 2021, de https://www.eldiario.es/economia/contratos-formativos-fracasan-espana-diez-termina-indefinido_1_6292415.html
- Rabanal Carbajo, Pedro (2002), *Los contratos de trabajo formativos*. Dykinson, S.L.
- Ramírez Expósito, A. (2018, diciembre). *EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE* (TFG). Universidad de Cádiz
- 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, 255, de 24 de octubre de 2015. Recuperado 27 de octubre de 2021, de <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>
- Secretaría Confederal de Formación para el Empleo y Formación Sindical. (2015, JULIO) El fraude de los contratos para la formación y el aprendizaje. CCOO.
- Servicio Público de Empleo Estatal. (2018, 8 febrero). *Contrato de formación y aprendizaje*. SEPE. Recuperado 27 de octubre de 2021, de <https://www.sepe.es/HomeSepe/fr/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.html?folder=/2018/Febrero/&detail=contrato-formacion-aprendizaje>
- Servicio Público de Empleo Estatal. Estadísticas de contratos. SEPE.
- Subsecretaria de la Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. (2015) Guía de actuación sobre los contratos para la formación y el aprendizaje desde el punto de vista laboral y de la seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. https://www.asesoriaperena.com/wp-content/uploads/2016/06/GuiaActuacion_ITSS_CtoFormacion.pdf
- 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.

Anexo legislativo

Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29313 a 29424.

España. Rey (1788-1808: Carlos IV). Cédula, 1798-04-20

Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Mejora de la reforma del mercado laboral. Boletín Oficial del Estado, de 7 de julio de 2012, núm. 162.

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la reforma del Mercado de Trabajo. Boletín Oficial del Estado, de 18 de septiembre de 2010, núm. 227.

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento de empleo. Boletín Oficial del Estado, de 30 de diciembre de 2006, núm. 312.

Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de empresas de inserción. Boletín Oficial del Estado, de 14 de diciembre de 2007, núm. 299.

Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida. Boletín Oficial del Estado, de 30 de diciembre de 1997, núm. 312.

Ley 8/1980, de 10 de marzo. Estatuto de los Trabajadores

Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de especialidades formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Boletín Oficial del Estado, de 17 de junio de 2010, núm. 147, pp. 51662 a 51699.

Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. Boletín Oficial del Estado, de 21 de diciembre de 2013.

Real Decreto Ley 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, de 23 de marzo de 2022.

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.

Resolución de 13 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del contenido del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva. Boletín Oficial del Estado, de 6 de junio de 1997, núm. 135, pp. 17494 a 17497.