



El contrato para la formación dual universitaria: una primera aproximación a la espera de su imprescindible desarrollo reglamentario*

THE DUAL UNIVERSITY TRAINING CONTRACT: AN INITIAL APPROACH WHILE AWAITING ITS ESSENTIAL REGULATORY DEVELOPMENT

Josep Moreno Gené**

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Lleida

josep.moreno@udl.cat 0000-0001-7908-0231

Recibido: 26.05.2021 | Aceptado: 04.06.2021

RESUMEN

La puesta en práctica del modelo de formación dual universitaria plantea importantes incógnitas en relación con la manera de organizar la parte de la formación universitaria que se desarrolla en las entidades colaboradoras, puesto que se suscitan enormes dudas a la hora de seleccionar la concreta modalidad contractual a través de la cual deben contratarse a estos estudiantes por parte de las mismas, así como sobre el íntegro régimen jurídico aplicable a dicha contratación, especialmente, en materia retributiva. En este contexto, se ha introducido una nueva modalidad de contrato formativo, denominada contrato para la formación dual universitaria, con la que se pretende establecer un mecanismo de contratación idóneo para este modelo de formación universitaria. En este estudio se pretende analizar, precisamente, aquellos elementos del régimen jurídico del contrato para la formación dual universitaria que vienen regulados de un modo expreso por la ley, pero también, efectuar una previsión de por dónde puede ir el previsto desarrollo reglamentario de algunos de los elementos fundamentales del régimen jurídico de esta modalidad contractual.

PALABRAS CLAVE

Formación dual
universitaria
Contratos formativos
Formación
universitaria
Aprendices
Becas

* Este trabajo se ha elaborado en el marco del proyecto de investigación RTI2018-097947-B-I00, concedido por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, que lleva por título "Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo: una visión multidisciplinar".

** El autor es miembro del grupo de investigación consolidado reconocido por la Generalitat de Cataluña "Social and Business Research Laboratory" (SBRLab). Ref. 2017 SGR 1572.

ABSTRACT

The implementation of the dual university training model raises important unknown quantities concerning how to organize the part of the university training undertaken in the collaborating entities, since serious doubts arise on selecting the specific contractual arrangement through which they should hire these students, and in relation to the comprehensive legal regime applicable to this recruitment, especially as regards remuneration. In this context, a new type of training contract has been introduced, called the dual university training contract, intended to establish an ideal recruitment mechanism for this model of university training. This study aims to analyze precisely those elements of the legal regime of the dual university training contract regulated expressly by the law, and also to anticipate the possible direction of the expected regulatory development of some of the fundamental elements of the contractual arrangement's legal regime.

KEYWORDS

Dual university training
Training contracts
University education
Apprentices
Grants

SUMARIO

- I. LA FORMACIÓN DUAL UNIVERSITARIA: UN PASO DECISIVO HACIA LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA EN RÉGIMEN DE ALTERNANCIA
 - II. LA NATURALEZA LABORAL DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN DUAL UNIVERSITARIA *VERSUS* EL CARÁCTER EXTRALABORAL DE LAS PRÁCTICAS ACADÉMICAS EXTERNAS: ¿UNA APUESTA EXCLUSIVA POR LA CONTRATACIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES QUE CURSAN UNA FORMACIÓN DUAL UNIVERSITARIA?
 - III. EL OBJETO DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN DUAL UNIVERSITARIA: LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL EN RÉGIMEN DE ALTERNANCIA. LA OPCIÓN POR UNA FORMACIÓN UNIVERSITARIA MÁS AJUSTADA A LA REALIDAD EMPRESARIAL
 - IV. REQUISITOS SUBJETIVOS PARA LA FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN DUAL UNIVERSITARIA
 - A. Requisitos del trabajador: estudiantes que cursen formación dual universitaria
 - B. Requisitos del empresario: entidades colaboradoras que suscriban un convenio de cooperación educativa
 - V. RETRIBUCIÓN DEL TRABAJADOR CONTRATADO PARA LA FORMACIÓN DUAL UNIVERSITARIA: ¿UN SALARIO A LA BAJA?
 - VI. PROTECCIÓN SOCIAL DEL TRABAJADOR CONTRATADO PARA LA FORMACIÓN DUAL UNIVERSITARIA.
 - VII. ASPECTOS DEL RÉGIMEN JURÍDICO DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN DUAL UNIVERSITARIA PENDIENTES DEL IMPRESCINDIBLE DESARROLLO REGLAMENTARIO
 - VIII. TRAS EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN DUAL UNIVERSITARIA, ¿QUÉ VIENE AHORA?
 - IX. VALORACIÓN FINAL
- Bibliografía

I. LA FORMACIÓN DUAL UNIVERSITARIA: UN PASO DECISIVO HACIA LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA EN RÉGIMEN DE ALTERNANCIA

Desde hace ya muchos años las universidades han incorporado de forma generalizada la posibilidad de que sus estudiantes realicen estancias de prácticas en el medio profesional, ya formen parte o no del correspondiente plan de estudios. Al mismo tiempo numerosas empresas, administraciones y otras entidades han integrado estas

estancias prácticas como parte de su política social y de recursos humanos, en especial, como mecanismos de formación y selección de sus futuros trabajadores, lo que ha comportado que en muchas empresas, administraciones u otras entidades convivan trabajadores por cuenta ajena con estudiantes universitarios que realizan sus prácticas formativas recibiendo en ocasiones por las mismas una contraprestación económica en concepto de beca, bolsa, ayuda de estudios, indemnización, estipendio, etcétera.

La participación de los estudiantes universitarios en estas prácticas supone un importante valor añadido en su formación, proporcionándoles múltiples y valiosas oportunidades. Así, entre otros efectos beneficiosos, permiten aplicar en el contexto real los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos en las aulas; permiten obtener conocimientos relacionados con el ámbito profesional propio de la respectiva titulación; permiten conocer de primera mano los condicionantes con los que se desarrolla el trabajo correspondiente a su titulación en cualquier organización; permiten adaptar sus actitudes y comportamientos al medio profesional, etcétera¹.

Pero es que además, la realización de estas prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios constituye una de las principales pasarelas entre los estudios y el primer empleo, rompiéndose de este modo el círculo vicioso que impide al recién titulado acceder a su primer empleo por carecer de experiencia laboral y al mismo tiempo le impide obtener experiencia porque no puede acceder a su primer empleo². En consecuencia, en no pocas ocasiones, la realización de estas prácticas académicas externas acaba desembocando en la contratación laboral de quienes las realizan³, facilitándose de este modo la transición de la educación al trabajo⁴.

Como puede observarse, esta vía mediante la que se pretende favorecer la cualificación profesional y posterior inserción laboral de los estudiantes universitarios no

1. AA.VV.: *El sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006, p. 37, indican que “estas prácticas deben estar pensadas para enriquecer un proceso formativo al añadirle una dimensión práctica aplicada a los saberes aprendidos”. En los mismos términos, García-Perrote Escartín, J. I. y Mercader Uguina, J. R.: “Las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios: un camino de incertidumbres que exige de nuevos rumbos”, en *Anuario Laboral 2015: doctrina científica, casos prácticos y doctrina administrativa*, Lex Nova-Thomson Reuters, Cizur Menor, 2015, p. 435, indican que “las prácticas en empresas, tanto curriculares como extracurriculares, tienen una importancia clave como complemento formativo de los estudiantes”.

2. Sobre este círculo vicioso vid. Sempere Navarro, A. V. (dir.): *Políticas sociolaborales*, Tecnos, Madrid, 2005, p. 226.

3. En esta misma dirección, Fernández Orrico, F. J.: “La Seguridad Social de quienes participan en programas de formación, y otras tres figuras cercanas”, *Revista de Información Laboral*, núm. 9, 2012, indica que “estas prácticas externas constituyen un medio excelente para que los estudiantes puedan obtener su primer empleo, al realizar unas prácticas que permiten a la empresa observar sus habilidades y destrezas que podrían animar a su contratación laboral”. También, De Val Tena, Á. L.: “Trabajo en prácticas y prácticas no laborales”, *Documentación Laboral*, núm. 104, 2015, pp. 86 y 87, pone de manifiesto que estas prácticas no laborales pueden ser “una herramienta más al servicio de las políticas activas de empleo”.

4. Vid. Todolí Signes, A.: “La compleja e insatisfactoria regulación de las prácticas y las becas de trabajo”, *Trabajo y Derecho*, núm. 6, 2015, p. 62. Vid. también, Sánchez Pérez, J.: “Cuatro razones para declarar la inconstitucionalidad e ilegalidad de la regulación reglamentaria de las prácticas no laborales (RD 1543/2011)”, *Revista General del Derecho y de la Seguridad Social*, núm. 38, 2014, p. 299 y Núñez-Cortés Contreras, P.: “Las prácticas no laborales en Estados Unidos: (I)legalidad de las prácticas no retribuidas en el sector privado”, *Temas Laborales*, núm. 128, 2015, p. 52 y ss.

se apoya en la contratación laboral de los mismos, sino en la realización de prácticas académicas que no tienen carácter o naturaleza laboral⁵.

En este contexto, la formación dual universitaria supone un paso hacia adelante en este proceso de interrelación entre el mundo académico y empresarial durante el itinerario formativo de los estudiantes universitarios, en tanto que posibilita a los jóvenes la obtención de un título universitario, a través de un proceso de aprendizaje que se desarrolla de manera compartida en el centro de formación –la universidad– y en la entidad colaboradora –empresas, administraciones y otras instituciones–, lo cual, sin lugar a dudas, permite al estudiante descubrir el funcionamiento real de la organización empresarial, al tiempo que adquiere destrezas y habilidades necesarias para ejercer la profesión y responder a las necesidades específicas demandadas por las empresas, administraciones y otras instituciones.

Como fácilmente puede apreciarse, la principal novedad que introduce esta innovadora modalidad de enseñanzas universitarias consiste en la mayor implicación de las organizaciones empresariales, administraciones y otras instituciones en la propia organización, impartición y, posterior evaluación de la formación obtenida por los estudiantes en el marco de sus estudios universitarios⁶. En otros términos, la organización empresarial ya no es únicamente el lugar en que se consolidan los conocimientos teóricos impartidos en la universidad, sino que también proporciona aquellas situaciones experimentales que favorecen la adquisición de diversas competencias. Ello permite que el estudiante/trabajador integre los conocimientos aprendidos en el contexto académico y en el contexto profesional⁷. En definitiva, nos encontramos ante un “aprendiz” que estudia.

Esta tipología de enseñanzas universitarias ya goza de una cierta tradición en diferentes países de nuestro entorno, especialmente, en Francia y Alemania, pero aún se configura como una cierta novedad en España, pese a que ya son muy numerosas las universidades que han implementado esta oferta formativa. A tal efecto, universidades como la del País Vasco, Sevilla, Lleida, entre otras muchas, ya imparten diferentes titulaciones en esta modalidad de formación dual, especialmente, en aquellas titulaciones que pueden tener un componente más práctico.

A tal efecto, esta configuración de la formación dual universitaria comporta que la misma se esté percibiendo especialmente idónea para aquellas titulaciones con un perfil más profesionalizador, como es el caso de las ingenierías, la educación, el derecho, la administración y dirección de empresas y la comunicación audiovisual. Lo más habitual es que la formación dual se conciba como un itinerario formativo dentro de

5. Sobre estas distintas opciones vid. Álvarez Gimeno R.: “La inserción de los jóvenes profesionales cualificados en el mercado de trabajo”, en *Estrategia Europea, Estado Autonómico y Política de Empleo*, XVIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008, pp. 755-774.

6. Vid. sobre esta modalidad de estudios universitarios, Beraza Garmendia, J. M.: “Diseño de un itinerario de formación dual: Universidad-Empresa en GADE”, *Journal of Management and Business Education*, Vol. 1, núm. 1, 2018, pp. 53-68.

7. Asociación Catalana de Universidades Públicas: Informe “Promoción y desarrollo de la formación dual en el sistema universitario catalán”, Barcelona. ACUP. 2015, recuperado de <http://www.acup.cat/sites/default/files/promocion-y-desarrollo-de-la-formacion-dual-en-el-sistema-universitario-catalan.pdf> (última consulta: 3 de mayo de 2021).

los títulos de grado y máster, pero en ciertos casos el itinerario de formación dual se configura como la única propuesta educativa, de modo que determinadas titulaciones universitarias únicamente se pueden cursar en la modalidad dual.

En un informe elaborado por la Asociación Catalana de Universidades Públicas en el año 2015 ya se indicaban los principios básicos que deben guiar la formación dual en general y la universitaria en particular⁸:

- Reconocer un tiempo único de formación para dos tipos de secuencias que deben estar coordinadas y ser complementarias e interactivas: una en el entorno académico y otra en el entorno profesional. Ello supone que la entidad colaboradora se corresponsabiliza, juntamente con la universidad, de la formación y la evaluación de las actividades realizadas por los aprendices en la organización empresarial.
- Un pilotaje general del proceso de la formación dual, estructurado y organizado, que asocie los elementos que se yuxtaponen entre la universidad y la organización empresarial para que la formación se desarrolle en un sistema coherente.
- Acompañamiento a través de un sistema de tutorías reconocidas que no se limite a la transmisión de conocimientos. Cada estudiante/trabajador debe tener un tutor en la organización empresarial y un tutor académico, cuyo objetivo es el de acompañarlo durante todo su proceso de formación para que adquiera una autonomía progresiva y desarrolle capacidades de reflexión y competencias tanto profesionales como académicas.
- Contrato de trabajo para el estudiante/trabajador desde el inicio de la formación, que le otorga el estatuto de trabajador. La relación contractual que se establece entre la organización empresarial y el estudiante/trabajador permite a este último desarrollar durante el periodo de formación una situación profesional responsable en una comunidad de trabajo.
- Reconocimiento formal que sanciona el conjunto de sus competencias profesionales, y no sólo sus capacidades técnicas, con el reconocimiento explícito en el diploma oficial de la titulación.

La puesta en práctica del modelo de formación dual universitaria, sin embargo, ha planteado problemas, en algunos casos insalvables, en relación con la manera de organizar la parte de la formación universitaria que debe desarrollarse en las entidades colaboradoras, puesto que se planteaban enormes dudas a la hora de seleccionar la concreta modalidad contractual a través de la cual debían contratarse a estos estudiantes por parte de las mismas, así como sobre el íntegro régimen jurídico aplicable a dicha contratación, especialmente, en materia retributiva⁹. A título de ejemplo de la

8. Asociación Catalana de Universidades Públicas: Informe “Promoción y desarrollo de la formación dual en el sistema universitario catalán”, ob. cit., pp. 7 y 8.

9. Vid. Calvo Gallego, J.: “Notas sobre el contrato para la formación universitaria dual”, Blog Trabajo, Persona, Derecho y Mercado, recuperado de <http://grupo.us.es/iwpr/2021/02/01/notas-sobre-el-contrato-para-la-formacion-universitaria-dual/> (última consulta: 10 de mayo de 2021).

enorme casuística existente en este punto, en la Guía para estudiantes de itinerario formación dual: universidad-empresa de la Universidad del País Vasco, de fecha de 22 de febrero de 2019, tras indicarse que se procedería a contratar al estudiante por parte de la entidad colaboradora, se indicaba que “el contrato para realizar esta formación DUAL consistirá en un contrato de obra a tiempo parcial” y “en aquellos casos en los que se pudiera hacer un contrato en prácticas debido a la titulación previa del/la alumno/a trabajador/a, se optará por esta modalidad contractual”. Asimismo, por lo que respecta a la retribución a percibir se establecía que sería la “retribución o cuantía correspondiente al salario mínimo interprofesional o a la categoría mínima de auxiliar administrativo según convenio regulador del sector, y en proporción al tiempo efectivo de la estancia”.

Esta situación de confusión se había intentado solventar, en no pocas ocasiones, obviando el recurso a la contratación laboral de los estudiantes universitarios y acudiendo al recurso a las prácticas no laborales o becas¹⁰, si bien, dicha opción, también planteaba importantes dudas legales y, en consecuencia, generaba una gran sensación de inseguridad jurídica para las entidades colaboradoras participantes en estos programas formativos universitarios, especialmente, en el marco de las campañas puestas en marcha por la inspección de trabajo en los últimos años para el control del uso inadecuado de las becas y prácticas no laborales.

Estos inconvenientes han llegado a comportar que la formación dual universitaria haya sido considerada en ocasiones una opción poco atractiva para muchas empresas y otras entidades colaboradoras, lo que ha dificultado la puesta en marcha de estos programas universitarios, al no disponerse de plazas suficientes para poder incorporar a todos los estudiantes universitarios interesados en dichos programas, como consecuencia de la incertidumbre que la contratación de los mismos planteaba a las entidades colaboradoras, especialmente a las empresas¹¹. Por todo ello, se hacía del todo imprescindible dotar de una mayor y mejor cobertura legal a la contratación laboral de los estudiantes prevista en la formación dual universitaria.

En este contexto, atendiendo a las reiteradas demandas de los responsables universitarios y con la finalidad de intentar resolver estos obstáculos para la implantación de la formación dual universitaria, la Disposición Adicional decimosexta de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 (en adelante, Ley 11/2020), ha introducido una nueva modalidad de contrato formativo, denominada contrato para la formación dual universitaria, mediante la adición de

10. En esta dirección, Beraza Garmendia, J. M.: “Diseño de un itinerario de formación dual: Universidad-Empresa en GADE”, ob. cit., p. 66, indicaba al respecto que “si bien en teoría la formación dual en régimen de alternancia puede realizarse bajo dos tipos de relación entre el alumnado y las empresas: un contrato de trabajo o un régimen de compensación al alumnado mediante ayudas en el marco de un convenio de prácticas o similar, en la práctica puede resultar difícil aplicar el primer tipo de relación debido (...) a la carencia en el momento actual en España a nivel universitario de un marco regulador”.

11. En este sentido, Beraza Garmendia, J. M.: “Diseño de un itinerario de formación dual: Universidad-Empresa en GADE”, ob. cit., p. 66, constata como uno de los elementos críticos que pueden dificultar e incluso impedir la implantación de la formación dual universitaria, el “disponer de una oferta anual suficiente de empresas dispuestas a participar en el itinerario dual”.

nuevo apartado, el tercero, al artículo 11 ET, en el que, como es bien conocido, ya se regulan los otros contratos formativos –contrato para la formación y el aprendizaje y contrato en prácticas–. Con la aprobación de esta nueva modalidad contractual se pretende, en definitiva, establecer un mecanismo de contratación adecuado e idóneo para este novedoso modelo de formación dual universitaria.

A diferencia de lo que tradicionalmente sucede con otras medidas adoptadas en relación con la contratación juvenil, que se prevén con una vigencia temporal, la modificación del artículo 11.3 ET y, en consecuencia, la aprobación del nuevo contrato para la formación dual universitaria se establece con vigencia indefinida, no sujeta a unas fechas concretas ni a disponibilidades presupuestarias. La opción no podía ser otra si se tiene en cuenta que no se trata de una medida coyuntural, dirigida a resolver una situación coyuntural, sino que la finalidad de esta modalidad contractual es estructural, por cuanto se enmarca en una tipología específica de estudios universitarios que, sin lugar a dudas, va a ir creciendo en los próximos años.

Pese a lo loable de estos esfuerzos, la introducción del contrato para la formación dual universitaria llevada a cabo por la Ley 11/2020 no resuelve por el momento la situación expuesta, no en vano, pese a tratarse de una modalidad contractual que, al menos en el plano formal, se encuentra plenamente vigente, desde un plano material, nos encontramos ante una regulación legal tan escasa y genérica y con tan sustanciales remisiones al futuro desarrollo reglamentario¹², que hace muy difícil pensar que las entidades colaboradoras y, muy especialmente las empresas, se atrevan a recurrir ya a esta modalidad contractual como vía de vinculación de los estudiantes que cursan una formación dual universitaria. Esta situación pone especialmente en evidencia la más que llamativa tardanza que se está produciendo en relación con el desarrollo reglamentario de esta modalidad contractual, con las nuevas situaciones de inseguridad jurídica que de la misma se derivan. No cabe duda que la participación de diferentes Ministerios en el proceso de elaboración de este desarrollo reglamentario, a saber, el de Trabajo y Economía social –con competencias en la laboral– y el de Universidades –con competencias en lo educativo–, así como el indudable papel que en la elaboración de esta norma deben jugar los agentes sociales, así como también, las universidades y organizaciones estudiantiles y juveniles, puede retrasar la aprobación definitiva de esta norma¹³. Esperemos que anteriores experiencias de descoordinación entre los diferentes ministerios implicados, como los que se constataron en su momento, en la aprobación de la normativa reguladora de las prácticas académicas externas, no se reproduzcan en esta ocasión.

En este contexto, en este estudio se pretende realizar un análisis de aquellos elementos del régimen jurídico del contrato para la formación dual universitaria que sí vienen regulados de un modo expreso por la ley, pero también, efectuar una previsión

12. Además de la referencia expresa a este desarrollo reglamentario que se contiene en el nuevo artículo 11.3 ET, la Ley 11/2020 contiene una referencia genérica, al prever, bajo el título de “Desarrollo reglamentario” que “se faculta al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la ejecución y desarrollo de la presente ley”.

13. *Vid.* Calvo Gallego, J.: “Notas sobre el contrato para la formación universitaria dual”, *ob. cit.*

de por dónde puede ir el desarrollo reglamentario de algunos de los elementos fundamentales del régimen jurídico de esta modalidad contractual.

II. LA NATURALEZA LABORAL DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN DUAL UNIVERSITARIA VERSUS EL CARÁCTER EXTRALABORAL DE LAS PRÁCTICAS ACADÉMICAS EXTERNAS: ¿UNA APUESTA EXCLUSIVA POR LA CONTRATACIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES QUE CURSAN UNA FORMACIÓN DUAL UNIVERSITARIA?

El artículo 2.3 del Real Decreto 592/2014, de 11 de junio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios (en adelante, Real Decreto 592/2014) establece el carácter no laboral de las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, al indicar que dado el carácter formativo de las mismas, de su realización no se derivarán, en ningún caso, obligaciones propias de una relación laboral, ni su contenido podrá dar lugar a la sustitución de la prestación laboral propia de puestos de trabajo¹⁴. Como puede observarse, la norma se limita a establecer el carácter no laboral de las prácticas académicas externas, pero sin definir de forma positiva los rasgos que deben concurrir para que se considere que estas prácticas no constituyen una prestación de servicios laboral.

Pese a dicha declaración de no laboralidad de las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, cabe recordar que el Real Decreto 592/2014, en tanto que Real Decreto, se trata de una norma reglamentaria, de manera que no puede calificar por sí mismo, porque no tiene rango para ello, la naturaleza jurídica –laboral o extralaboral– del trabajo desarrollado por la persona que realiza las prácticas académicas externas, de manera que su actividad será o no laboral dependiendo de si la misma satisface o no los requisitos de la voluntariedad, ajenidad, dependencia y remuneración exigidos por la legislación laboral y, en particular, por el artículo 1.1 ET. En otros términos, pretender que el Real Decreto 592/2014 fije criterios de definición de las prácticas académicas externas frente al contrato de trabajo distintos a los contenidos en la legislación laboral no sería admisible¹⁵.

En definitiva, “que la realización de las prácticas externas responda, en verdad, a una finalidad formativa, esto es, que contribuyan a la formación integral de los estudiantes complementando su aprendizaje teórico y práctico, favoreciendo el desarrollo de las competencias técnicas, metodológicas, personales y participativas, entre otros

14. Fernández Orrico, F. J.: “La Seguridad Social de quienes participan en programas de formación, y otras tres figuras cercanas”, ob. cit., indicaba al respecto, si bien, en relación con el anulado Real Decreto 1707/2011 que “con buen criterio se prohíbe que un estudiante ocupe el lugar de otro trabajador en su mismo puesto de trabajo, porque ese puesto requerirá como es lógico del mantenimiento de las condiciones (pericia, experiencia, responsabilidad...) del trabajador sustituido. De modo que, si se produjera esa circunstancia, habría que presumir la contratación laboral del estudiante”.

15. Vid. Moreno Gené, J.: *Las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. Aspectos jurídico-laborales y de seguridad social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, p. 39 y ss.

finés, es el punto clave para poder confirmar la exclusión de las prácticas académicas del marco jurídico de la relación de trabajo. *A sensu contrario*, dichas prácticas encubrirán una relación laboral (...) cuando su objeto no sea reforzar la formación de los estudiantes universitarios para preparar su incorporación futura a un empleo, sino obtener, por parte de la empresa o entidad en la que se desarrollan, mano de obra a bajo coste al margen de la legislación laboral, y ello con independencia de que el estudiante también en estos casos pueda adquirir experiencia profesional¹⁶.

Frente a ello, con la aprobación del contrato para la formación dual universitaria, no cabe duda de que la relación que se establece entre el estudiante universitario y la entidad colaboradora, ya se trate de una empresa, una administración pública u otra institución, es de carácter laboral, lo cual supone la aplicación a los referidos estudiantes-trabajadores del íntegro estatuto laboral y de seguridad social aplicable al resto de trabajadores que prestan sus servicios en las referidas entidades, salvo, claro está, las especificidades previstas en relación con esta nueva modalidad contractual.

Está por ver, sin embargo, si la previsión del contrato para la formación dual universitaria va a suponer *de facto* que en esta modalidad de enseñanzas universitarias –formación dual– únicamente se vaya a admitir la contratación laboral de los estudiantes universitarios que la cursen o si, por el contrario, tal y como sucede en la actualidad, se sigue admitiendo que la prestación de servicios que estos estudiantes desarrollen en la entidad colaboradora en el marco de la formación dual universitaria se canalice a través de prácticas no laborales, por las que el estudiante recibe algún tipo de ayuda para el estudio o compensación por los gastos efectuados (becas).

A tal efecto, si extrapolamos al ámbito universitario lo que sucede en el ámbito de la formación profesional dual, se aprecia que el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual (en adelante, Real Decreto 1529/2012), no se limita a implantar la formación profesional dual exclusivamente a través de la formalización del contrato para la formación y el aprendizaje, sino que, como indica la Exposición de Motivos de la norma, pretende “establecer las bases para la implantación progresiva de la formación profesional dual en España”, más allá de esta modalidad contractual, mediante su potenciación en el ámbito del sistema educativo. En consecuencia, el art. 2.3 del Real Decreto 1529/2012 mantiene que junto a la actividad formativa inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje, “tendrán consideración de formación profesional dual los proyectos desarrollados en el ámbito del sistema educativo” regulados en esta norma¹⁷. Pues bien, mediante esta regulación de la formación profesional dual del sistema educativo, también se

16. Vid. De Val Tena, Á. L.: “Trabajo en prácticas y prácticas no laborales”, ob. cit. p. 89. Vid. también, Rodríguez Cardo, I. A.: “La inclusión en el Sistema de Seguridad Social de los becarios que desarrollan prácticas en empresas: los RRDD 1493/2011 y 1543/2011”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 99, 2012, pp. 50 y 51.

17. Apilluelo Martín, M.: *El contrato para la formación y el aprendizaje. La cualificación profesional como factor clave*, Bomarzo, Albacete, 2014, p. 21, pone de manifiesto que con esta regulación “se trata de ordenar los estudios de formación profesional en el centro de estudios abriendo una ventana a la empresa, pues se regulan las prácticas formativas en la empresa que se formalizan en los correspondientes convenios”.

pretende facilitar prácticas no laborales dentro de las empresas en el ámbito de los programas educativos de formación profesional, de modo que el alumno reciba en el centro educativo una formación teórico/práctica que se complemente en la empresa con los conocimientos que obtenga con una experiencia de trabajo¹⁸.

Como fácilmente puede observarse, esta formación profesional dual del sistema educativo se distingue de la formación profesional dual inherente al contrato para la formación y el aprendizaje en la inexistencia de relación laboral alguna y específicamente por la no formalización en estos supuestos de un contrato para la formación y el aprendizaje (art. 27)¹⁹. Por tanto, como acertadamente puso de manifiesto el Consejo de Estado, las dos iniciativas que se contienen en el Real Decreto 1529/2012, a saber, la regulación de la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje y la regulación de la formación profesional dual del sistema educativo “son claramente de naturaleza distinta, siendo la diferencia fundamental el carácter de la relación entre la persona “en formación” y la empresa. En el primer caso (dentro del contrato para la formación y el aprendizaje), existe una relación laboral entre el trabajador y la empresa; en el segundo caso, se trata de prácticas formativas en el ámbito de los programas de formación profesional del sistema educativo”²⁰.

Esta dualidad de regímenes jurídicos a la hora de abordar la relación entre el alumno/trabajador y la empresa ha suscitado abundantes críticas, especialmente desde las organizaciones sindicales y juveniles, que mantienen que la anticipación de la inserción del alumno en el mundo laboral durante el período de formación debe llevarse a cabo en todo caso a través de un contrato laboral y no mediante prácticas no laborales²¹. No cabe duda que estas críticas se reproducirán en el supuesto de admitirse la vinculación de los estudiantes universitarios que cursan la formación dual universitaria mediante el recurso a prácticas no laborales. En este punto, cabe llamar

18. Vid. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M.: “Contrato de aprendizaje y formación dual. El Real Decreto 1529/2012”, *Relaciones Laborales*, núm. 1, 2013, p. 16.

19. En la misma dirección, Apilluelo Martín, M.: *El contrato para la formación y el aprendizaje. La cualificación profesional como factor clave*, ob. cit., p. 21, pone de manifiesto que “cuando las actividades prácticas formativas se desarrollan al amparo exclusivamente de programas de educación y formación profesional, a través del correspondiente proyecto con el centro de trabajo, aquéllas no dan origen a relación laboral, y la persona en formación queda sujeta tan sólo a las normas generales del sistema educativo y a las normas particulares de los estudios de formación profesional dual. Sin embargo, cuando las actividades formativas propias del sistema de formación profesional dual se desarrollan en el marco de un contrato para la formación y el aprendizaje generan relación laboral y la persona en formación queda sujeta a la legislación laboral”. Vid. también, Moreno Gené, J.: *El contrato para la formación y el aprendizaje y otras figuras afines. El impulso de la cualificación profesional en régimen de alternancia*, Atelier, Barcelona, 2015, pp. 145-168.

20. Vid. Dictamen del Consejo de Estado de 18 de octubre de 2012, sobre el proyecto de Real Decreto por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. El mismo Consejo de Estado añade al respecto que aunque se alude tanto “a la actividad formativa inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje” como a “los proyectos desarrollados en el ámbito del sistema educativo”, sin embargo, aun dentro del concepto genérico de formación profesional dual no es lo mismo ni tiene el mismo régimen jurídico el programa de formación que el trabajador recibe en el seno de una relación laboral (al suscribir un contrato para la formación y el aprendizaje) que la formación práctica que un alumno, en el seno de un programa educativo de formación, viene recibiendo”.

21. En esta dirección, Muñoz, A. B.: “Buenas prácticas relativas a la formación dual en la negociación colectiva”, *Revista de Información Laboral*, núm. 4, 2014, afirma que “parece claro pues que la vía contractual ofrece mayores garantías de protección al estudiante pero será decisión de la empresa optar por el contrato formativo o no”.

la atención sobre el hecho de que si, a pesar de la creación del contrato para la formación dual universitaria se sigue admitiendo por vía legal o alegal la existencia de prácticas no laborales, sin protección jurídico-laboral, lo más probable es que estas últimas sigan siendo la opción mayoritaria de vinculación de los estudiantes, relegando al contrato para la formación dual universitaria a un segundo plano, tal vez, incluso anecdótico y marginal.

En todo caso, en el supuesto de que se siga admitiendo en la formación dual universitaria el recurso a prácticas no laborales como medio de vinculación de los estudiantes que la cursan con las empresas, administraciones u otras instituciones que colaboran en la misma, nuevamente deberemos acudir al artículo 1 ET y a la interpretación que del mismo han realizado la doctrina y la jurisprudencia para poder deslindar de un modo nítido y certero si verdaderamente nos encontramos ante una prestación de servicios no laboral o si, por el contrario, la misma debe ser calificada como laboral y, por tanto, debería canalizarse mediante el nuevo contrato para la formación dual universitaria²².

En este contexto, basta recordar que la distinción entre las prácticas no laborales y el contrato de trabajo se fundamenta esencialmente en la distinta finalidad que se persigue con cada una de estas figuras²³. En esta dirección, el objetivo del contrato de trabajo es la obtención de un valor productivo inmediato, mientras que las prácticas no laborales, por el contrario, o bien no buscan esa finalidad productiva en absoluto, o bien sólo la buscan relativamente, de manera aplazada o diferida al futuro, siendo el elemento predominante el aumento de la formación y la experiencia profesional de quien desarrolla las citadas prácticas, lo cual inexorablemente debe contribuir a mejorar su empleabilidad. En definitiva, como se ha indicado de un modo muy expresivo,

22. Vid. Calvo Gallego, J.: "Notas sobre el contrato para la formación universitaria dual", ob. cit.

23. Sobre los criterios de distinción entre beca y contrato de trabajo vid. Ahumada Villalba, B.: "La beca de formación práctica con prestación de servicios", *Relaciones Laborales*, núm. 1, 1999; Álvarez Cuesta, H.: "Las nuevas becas (prácticas) no laborales para los jóvenes: ¿obstáculo o trampolín?", en Fernández Fernández, R. (dir.) y Álvarez Cuesta, H. (coord.) *Empleo juvenil: un reto para Europa*, Thomson Reuters-Aranzadi, Cizur Menor, 2016, pp. 270-279; Borrajo Dacruz, E.: "Becario y contrato de trabajo", *Actualidad Laboral*, núm. 2, 2004; Duque González, M.: *Becas y becarios*, Lex Nova-ThomsonReuters, Valladolid, 2012, pp. 47-66; Fabregat Monfort, G.: "Algunas cuestiones en torno a las becas con prestación de servicios", *Aranzadi Social (Estudios doctrinales)*, núm. 5, 2001; García Valverde, M.: "Naturaleza de la relación que une al "supuesto becario" con la universidad", *Aranzadi Social (Estudios doctrinales)*, núm. 3, 2005; González Ortega, S.: "Las becas: ¿Formación, Inserción, Prácticas Profesionales, Trabajo Asalariado?", en Cruz Villalón, J. (coord.): *Estudios en Homenaje al Profesor José Cabrera Bazán*, Tecnos, Madrid, 1999; Goñi Sein, J. L.: "Las becas y el encubrimiento de contratos laborales", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 14, 1983; Goñi Sein, J. L.: "La inserción profesional de los jóvenes en la empresa a través de las becas", *Relaciones Laborales*, núm. 3, 1986; Hierro Hierro, J.: "Comentario a la S.T.S.J. Comunidad Valenciana. Sala de lo Social de 3 de febrero de 2000", *Anuario de la Facultad de Derecho*, vol. 19-20, 2001-2002; López Gandía, J.: "Jurisprudencia sobre becas y prácticas ante el Estatuto de los Trabajadores", *Revista de Derecho Privado*, 1981; Martín Valverde, A.: "Beca de estudios técnico-prácticos con opción de reingreso en una entidad bancaria", *Revista de Política Social*, núm. 99, 1973; Rodríguez Cardo, I. A.: "Criterios de deslinde entre beca y relación laboral: a propósito de la última doctrina judicial", *Actualidad Laboral*, núm. 19, 2006; Rodríguez-Sañudo, F.: "Contrato de trabajo: período de prácticas como becario en una empresa (comentario jurisprudencial)", *Revista de Política Social*, núm. 96, 1972; Selma Penalva, A.: "Los becarios aparentes. Comentario a la STSJ del País Vasco, de 18 de marzo de 2003 (AS 2003, 2567)", *Aranzadi Social (Estudios doctrinales)*, núm. 3, 2003; Villalba Salvador, B.: "Aspectos jurídicos de los programas o becas para la realización de prácticas profesionales", *Actualidad Laboral*, núm. 11, 1998.

mientras que a través del contrato de trabajo la persona “da”, en las prácticas no laborales el estudiante “recibe”²⁴.

Por tanto, las prácticas no laborales tienen como dato calificativo más relevante que quien las desarrolle adquiera una formación y mayor experiencia profesional mediante la realización de una actividad cuyo coste económico lo soporta la entidad que las financia, lo que comporta la inexigencia a quien realiza las prácticas de una prestación que revirtiendo directamente en utilidad o beneficio de la entidad en la que las mismas se desarrollan, predomine sobre su formación, sin perjuicio de que las actividades desarrolladas por el mismo pueden fructificar en la realización de diversas tareas, que en todo caso no se realizan como auténtica contraprestación, sino como parte del proceso de formación y adquisición de experiencia profesional (STS de 13 de junio de 1988 y STS de 22 de noviembre de 2005)²⁵. Por el contrario, cuando la prestación de servicios se desarrolla en línea de contraprestación o de adquisición de la utilidad patrimonial que se deriva de la misma, consista en una actividad similar a la del resto de los trabajadores de la empresa o cuando suponga la sustitución o cobertura de un puesto de trabajo, la misma deberá ser calificada como laboral. En definitiva, la distinción entre las prácticas no laborales y la relación laboral se apoya en la determinación de cuál es el interés o beneficio principal que se satisface con las mismas, si el de quienes realizan las prácticas o el de la entidad que los acoge, de modo que la finalidad perseguida se configura como el principal e inseguro elemento diferenciador²⁶.

Pese a los criterios que se acaban de exponer, no cabe duda que si se admite en la formación dual universitaria la doble opción de acudir al contrato laboral para la formación dual universitaria y a las prácticas no laborales a la hora de vincular a los

24. Vid. Fernández Márquez, O.: “Nuevas normas sobre los becarios y el personal residente sanitario: otra ocasión para la reflexión sobre el “trabajo formativo”, *Temas Laborales*, núm. 74, 2004, p. 38. Ello no impide, sin embargo, que la relación laboral pueda ser también un marco adecuado para la obtención de formación. Vid. sobre esta cuestión Fernández Márquez, O.: “La relación laboral como ámbito del trabajo formativo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 124, 2004.

25. Vid. STS de 7 de julio de 1998 (núm. rec. 2573/1997), así como la jurisprudencia citada en la misma. En la citada resolución se establece que para que pueda hablarse de beca es necesario que su finalidad, real y efectiva, no simulada, sea la del “perfeccionamiento profesional” del becario, finalidad que debe estar, si no de forma exclusiva, sí con cierta entidad y prevalencia. Vid. también, STS de 13 de junio de 1988, de 22 de noviembre de 2005 (núm. rec. 4752/2004), de 4 de abril de 2006 (núm. rec. 856/2005), de 29 de marzo de 2007 (núm. rec. 5517/2005) y de 29 de mayo de 2008 (núm. rec. 4247/2006).

26. Martín Valverde, A.: “Fronteras y ‘zonas grises’ del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual (1980-2001)”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 38, 2003, se refiere al “criterio de prevalencia” y De Soto Borja, J. M.: “Becas formativas: ¿Formación complementaria para el becario o relación laboral encubierta?”, STSJ de Castilla-La Mancha, de 19 de octubre de 1999 (AS 3724/1999)”, *Temas Laborales*, núm. 54, 2002, p. 230, a la “teoría del interés predominante”. Para un análisis de los diferentes criterios que nos permiten determinar si la utilidad o beneficio principal de la actividad ejercida por quien desarrolla las prácticas académicas externas repercute en este, a través de la obtención de la formación y experiencia profesional o, por el contrario, la obtiene la entidad en la que dichas prácticas tienen lugar, dándose cumplimiento así al presupuesto sustantivo de la ajenidad, vid. Moreno Gené, J.: “La nueva regulación de las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios: la potenciación de la finalidad formativa y de mejora de la empleabilidad”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 349, 2012, pp. 19 y 20. Vid. también, Rodríguez-Piñero Royo, M. C. y Pérez Guerrero, M. L.: “La regulación de las prácticas universitarias como forma de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo”, comunicación presentada a las XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, celebradas en Granada, en noviembre de 2013.

estudiantes que la cursan con las empresas, administraciones u otras instituciones que colaboran en la misma, ello será origen de una elevada litigiosidad, que deberá ser resuelta por los tribunales laborales²⁷.

En este punto, cabe poner de manifiesto que el contrato para la formación dual universitaria constituye una manifestación más de un fenómeno mucho más amplio que se está produciendo en los últimos años, consistente en la progresiva confusión en el ámbito de la población juvenil entre el plano de la formación y el correspondiente al trabajo productivo²⁸, por lo que las conclusiones obtenidas en relación con esta nueva modalidad contractual pueden resultar extensibles a otras formas de estancias prácticas en el entorno profesional, ya sean laborales o no laborales²⁹.

III. EL OBJETO DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN DUAL UNIVERSITARIA: LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL EN RÉGIMEN DE ALTERNANCIA. LA OPCIÓN POR UNA FORMACIÓN UNIVERSITARIA MÁS AJUSTADA A LA REALIDAD EMPRESARIAL

En contrato para la formación dual universitaria comparte en lo sustancial su objeto con el contrato para la formación y el aprendizaje. A tal efecto, el artículo 11.2 ET al regular dicha modalidad contractual establece que mediante este último contrato se propone “la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema

27. Sobre las dificultades que plantea la distinción entre prácticas no laborales/becas y relación laboral, vid., entre otros, Ortega Lozano, P. G. y Guindo Morales, S.: “La delgada línea divisoria entre una relación laboral asalariada y la remuneración o contraprestación económica del becario como zona gris del Derecho del Trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 218, 2019 y Poquet Catalá, R.: “Zona gris entre la relación de becario y la relación laboral común y protección social actual”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 192, 2016.

28. Vid. Cruz Villalón, J.: “Empleo y crisis económica”, en González-Posada Martínez, E. y Molero Marañón, M. L. (dirs.): *Derecho del Trabajo, Constitución y crisis económica. Estudios en homenaje al profesor Fernando Valdés Dal-Ré*, Universidad de Valladolid; Lex Nova-Thomson Reuters, Valladolid, 2014, p. 602. El autor señala al respecto que en la actualidad “rara vez se produce una transición nítida de la actividad formativa a la actividad profesional, pues cada vez se encuentran más extendidas fases intermedias, a caballo entre la estricta formación y el trabajo productivo. Ello da lugar a figura ambiguas, en las que con diversa intensidad se da al mismo tiempo una actividad de preparación para la incorporación al mercado de trabajo y de trabajo efectivo, de formal ausencia de la finalidad productiva y la ejecución de un auténtico esfuerzo laboral. La relación de situaciones resulta de lo más variada y provoca en bastantes ocasiones las típicas zonas grises en la aplicación más o menos plena, más o menos exceptuada de la legislación laboral”.

29. Un análisis de estos diferentes supuestos en Moreno Gené, J.: “Las estancias prácticas no laborales en el entorno profesional de los jóvenes y su protección social”, en Moreno Gené, J. y Romero Burillo, A. M. (coords.): *Empleo juvenil. Entre el desempleo y la precariedad*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 237-247. Vid. también, Comisiones Obreras: *Aprendices, becarios y trabajo precario. Una guía sobre prácticas en la empresa para representantes sindicales*, Madrid, 2015; Esteve Segarra, A.: “Claves para un estatuto de los becarios y la mejora de los periodos de prácticas académicas externas a partir del análisis de los ‘stages’ franceses”, *Trabajo y Derecho*, núm. 33, 2017; Hernández de Luz, J. L. “Becarios y prácticas no laborales en empresas”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 128, 2017, pp. 209-227 y Sánchez-Rodas Navarro, C.: “Formas no laborales de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo”, ponencia presentada en las XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Granada, 2013.

educativo”³⁰. Por su parte, el nuevo artículo 11.3 ET establece que “[e]l contrato para la formación dual universitaria (...) tendrá por objeto la cualificación profesional de los estudiantes universitarios a través de un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco de su formación universitaria, para favorecer una mayor relación entre este y la formación y el aprendizaje del trabajador”.

En consecuencia, el nuevo contrato para la formación dual universitaria tiene como objetivo básico, ya veremos si lo consigue, la cualificación profesional de los estudiantes universitarios, fijando para ello una determinada metodología, que no es otra que la del aprendizaje en alternancia, es decir, aquella que combina la “actividad laboral retribuida en una empresa” con la “actividad formativa recibida en el marco de su formación universitaria”. De este modo, mediante esta mayor relación entre la formación universitaria recibida en la universidad y la actividad laboral desarrollada en la empresa, se presume una mejor formación y aprendizaje del estudiante-trabajador.

A partir de esta premisa, es decir, la “cualificación profesional de los estudiantes universitarios” parece presumirse, además, que se va a desencadenar un efecto colateral, a saber, una mejor inserción laboral del titulado universitario reciente que tras el contrato para la formación dual universitaria se va a encontrar profesionalmente más cualificado. En otros términos, nos encontramos ante un contrato que declara como objetivo central dotar al estudiante universitario de una cualificación profesional de calidad, contemplándose como instrumentos para conseguirla la combinación de actividad laboral retribuida en una empresa y de actividad formativa en la universidad y, como efecto colateral previsto, la mejor inserción laboral del joven universitario ahora profesionalmente cualificado.

No cabe duda que la cualificación profesional de los estudiantes universitarios en régimen de alternancia por la que opta de forma expresa y decidida el contrato para la formación dual universitaria permite que quien se está formando lo haga en un contexto real de desempeño de una determinada profesión, lo cual debe repercutir necesariamente en una mejor formación y, por extensión, en unas mayores posibilidades de inserción profesional, no en vano, la organización empresarial ha podido formar a estos estudiantes universitarios de acuerdo con sus necesidades específicas y, por extensión, por las requeridas por el mercado³¹. En consecuencia, no sólo se

30. En la misma dirección, Mercader Uguina, J.R.: “Medidas desesperadas de lucha contra el desempleo: el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto y los ajustes al mismo por el Real Decreto-ley 14/2011, de 16 de septiembre”, *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2012, pp. 67-68, indica que “es la obtención de esa cualificación profesional, entendida como el “conjunto de competencias profesionales con significación en el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral (...) el centro de gravedad de la nueva modalidad contractual”. Vid. ampliamente en Moreno Gené, J.: *El contrato para la formación y el aprendizaje y otras figuras afines. El impulso de la cualificación profesional en régimen de alternancia*, ob. cit., p. 22 y ss.

31. En esta dirección, en relación con el contrato para la formación y el aprendizaje, vid. Mercader Uguina, J. R.: “Medidas desesperadas de lucha contra el desempleo: el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto y los ajustes al mismo por el Real Decreto-ley 14/2011, de 16 de septiembre”, ob. cit., p. 67. Sobre la contratación laboral en régimen de alternancia vid. Ballester Pastor, M. A.: *El contrato de formación y otras formas de contratación en alternancia*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000 y Sánchez Torres, E.: “El contrato para la formación: ¿contrato formativo en alternancia o contrato de inserción?”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 110, 2002.

pretende obtener una cualificación profesional de calidad, que la experiencia práctica demuestra que no siempre conduce necesariamente a la obtención de un empleo, sino la mayor y mejor adecuación posible entre esta cualificación y/o competencia profesional de calidad y las necesidades reales del mercado de mano de obra profesionalmente cualificada.

Siendo el principal objetivo perseguido por el nuevo contrato para la formación dual universitaria garantizar que el trabajador contratado mediante esta modalidad contractual obtenga una cualificación profesional de calidad que le permita insertarse en el mercado laboral, cabría esperar que la norma hubiera diseñado con especial atención la actividad formativa y la actividad laboral a través de la cual pretende llevarse a cabo esta cualificación profesional universitaria. Veamos, por tanto, cómo se organizan en el contrato para la formación dual universitaria cada uno de estos aspectos.

A pesar de que la actividad formativa constituye la principal peculiaridad del contrato para la formación dual universitaria y el elemento que debe garantizar el cumplimiento de la finalidad formativa de esta modalidad contractual, la regulación de esta materia recogida en el artículo 11.3 ET no parece satisfacer todas las expectativas y plantea importantes dudas sobre si la misma va a permitir garantizar la cualificación profesional de calidad del trabajador contratado. En este punto, llama la atención, por ejemplo, que aspectos tan esenciales de la actividad formativa del contrato para la formación dual universitaria como son el sistema de impartición y las características de la formación, el reconocimiento o la financiación de la misma, se hayan dejado al posterior desarrollo reglamentario de esta materia, sin que, además, se prevea una fecha concreta en la que el mismo deba estar aprobado.

A tal efecto, entre las materias respecto de las que se prevé un desarrollo reglamentario, el artículo 11.3 establece que “reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros universitarios y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo”. Asimismo, se prevé que serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa³².

No cabe duda que, si comparamos el alcance de las materias que se remiten a un posterior desarrollo reglamentario con regulaciones legales de otras modalidades contractuales, especialmente, del contrato para la formación y el aprendizaje, bastante más extensas, podemos concluir que en el contrato para la formación dual universitaria se ha producido una cierta “deslegalización” del régimen jurídico de las actividades formativas a favor del desarrollo por vía reglamentaria de las mismas.

A pesar de la remisión al desarrollo reglamentario que se contiene en el artículo 11.3 ET, son diversas las referencias que dicho precepto contiene en relación con la actividad formativa prevista en el contrato para la formación dual universitaria que

32. *Vid.* sobre la necesidad de este desarrollo reglamentario, Calvo Gallego, J.: “Notas sobre el contrato para la formación universitaria dual”, *ob. cit.*

resultan imprescindibles a la hora de perfilar los contornos y el alcance de la misma, no en vano, el futuro desarrollo reglamentario deberá respetar en todo caso los márgenes ya previstos en el citado precepto.

En primer lugar, como ya se ha indicado con anterioridad, la cualificación del trabajador debe llevarse a cabo en un régimen de alternancia, de modo que debe concurrir una actividad formativa recibida en el marco de su formación universitaria con una actividad laboral retribuida en una empresa. Desaparece de este modo la vieja distinción entre teoría (estudio) y la práctica (trabajo) no exenta de artificio, a favor de esta figura que alterna actividad laboral retribuida con actividad formativa que ha de prestarse en el marco del sistema universitario. Por todo ello, la alternancia e interrelación entre actividad formativa y actividad laboral resulta la metodología más idónea para garantizar en estos supuestos una cualificación profesional de calidad orientada a la mejor inserción laboral de quien la obtiene. En este punto, el aspecto más novedoso consistiría en que la organización empresarial debe tener un papel más activo en la formación del estudiante, ahora contratado mediante esta modalidad contractual, si bien, el precepto no contiene previsión alguna sobre cómo se va a organizar esta participación de la empresa en la formación, salvo indicar que la formación y trabajo serán en régimen de alternancia. Corresponderá, por tanto, al futuro reglamento especificar “las características de la formación de los trabajadores (...) en las empresas”.

En segundo lugar, se prevé que el trabajador reciba la formación en el marco de su formación universitaria. No se prevé, por el contrario, de forma expresa que también pueda recibir dicha formación académica en la propia organización empresarial, a diferencia de lo que sí sucede con el contrato para la formación y el aprendizaje. No cabe duda que si se acaba reservando la formación académica del estudiante al sistema universitario se obtiene una cierta garantía de la calidad de la formación a recibir por los estudiantes. Ello no impide, sin embargo, que la organización empresarial colabore decididamente en esta formación del estudiante universitario, puesto que en el diseño de la misma deben colaborar entidades colaboradoras y centros universitarios.

Esta opción libera al empresario de la carga organizativa y económica que supone la organización de la formación académica correspondiente al contrato. No olvidemos en este punto que el atractivo que para los empresarios puede tener esta modalidad contractual, dados los menores costes laborales que la misma puede suponer, puede verse inmediatamente enturbiado por las dificultades que tendría gestionar la obligación de formación académica por parte de las entidades colaboradoras, así como los costes económicos que implicaría el cumplimiento de dicha obligación, lo cual, acabaría redundando en una escasa utilización de esta tipología de contratos.

En el caso de que finalmente se previera que la organización empresarial puede asumir directamente un parte de la formación académica de los estudiantes, deberían establecerse las garantías oportunas para asegurar la calidad de la misma, en cuanto a instalaciones, profesorado, etcétera.

Finalmente, en relación con la financiación de la actividad formativa, el artículo 11.3 ET se remite una vez más al desarrollo reglamentario de dicha norma. Sin embargo, si

observamos lo previsto al respecto en relación con el contrato para la formación y el aprendizaje³³, podemos prever que dicha financiación debería tener por objeto mitigar el coste de la formación inherente al contrato para la formación dual universitaria, tanto respecto a la financiación de los costes de la entidad colaboradora como de la financiación de los costes de las instituciones universitarias que pongan en marcha esta tipología de estudios universitarios. Por lo que respecta a las medidas adoptadas para mitigar el coste de la formación para las entidades colaboradoras, no cabe duda que el mecanismo adoptado será que las mismas puedan financiarse el coste de la formación inherente al contrato mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social y subvenciones. Asimismo, con toda probabilidad, la vía para financiar los costes de formación inherentes a esta modalidad contractual para las instituciones universitarias será el recurso a las subvenciones.

Menos previsiones contiene todavía el artículo 11.3 ET sobre el contenido de la actividad laboral que deberá desarrollarse en el marco del contrato para la formación dual universitaria, salvo que la misma será retribuida y que tendrá lugar en la empresa. En todo caso, no cabe duda que, para la consecución del objetivo perseguido por esta modalidad contractual, que no es otro que alcanzar una cualificación profesional a través de un régimen de alternancia, resulta del todo imprescindible que exista una relación directa entre los estudios universitarios que se cursan y el contenido de la prestación laboral que se va a desarrollar en el marco del contrato para la formación dual universitaria. Ello no podría ser de otro modo, puesto que si el objetivo de la formación dual universitaria consiste en aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en la formación académica del estudiante, contribuyendo a la formación integral de los estudiantes, al permitirles complementar su aprendizaje teórico y práctico, resulta del todo imprescindible que exista una relación directa entre los conocimientos adquiridos durante los estudios universitarios y las tareas a realizar durante la ejecución del contrato.

Es precisamente esta combinación de actividad formativa recibida en el marco de la formación universitaria y la actividad laboral retribuida en la empresa la que define y caracteriza a la formación en régimen de alternancia y permite contrastar la formación de carácter más teórico recibida en el desarrollo de las actividades formativas con la formación más práctica obtenida en el desarrollo de las actividades laborales, obteniéndose de este modo una óptima cualificación profesional del trabajador. En definitiva, la prestación desarrollada por el trabajador debe estar directamente relacionada con la formación dispensada al mismo inherente al contrato para la formación dual universitaria formalizado, de modo que la falta de adecuación entre la actividad laboral y la actividad formativa comportará necesariamente la frustración del objetivo último de la cualificación profesional del trabajador y, por extensión, del propio contrato.

33. Vid. Moreno Gené, J.: *El contrato para la formación y el aprendizaje y otras figuras afines. El impulso de la cualificación profesional en régimen de alternancia*, ob. cit., pp. 95 y ss.

Frente a las vagas previsiones que se desprenden del artículo 11.3 ET respecto a los contornos de la actividad formativa y laboral propias del contrato para la formación dual universitaria, no cabe duda que, para que la finalidad de dotar de una cualificación y/o competencia profesional de calidad a los estudiantes universitarios que se forman a través de esta modalidad contractual no se quede en una mera previsión o deseo del legislador, resulta del todo imprescindible que el desarrollo reglamentario de esta modalidad contractual incorpore todos los mecanismos necesarios para garantizar este objetivo, tanto en lo que respecta a la actividad formativa como a la laboral. A tal efecto, aspectos como la previsión de un acuerdo para la actividad formativa que deberá adjuntarse al contrato para la formación dual universitaria, la delimitación de las modalidades de impartición y desarrollo de la actividad formativa, la previsión y regulación de un sistema de tutorías, la adecuada certificación de la cualificación alcanzada y la delimitación del contenido de actividad laboral a desarrollar, son algunos de los principales aspectos que necesariamente deberán ser abordados por el desarrollo reglamentario de esta modalidad contractual.

IV. REQUISITOS SUBJETIVOS PARA LA FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN DUAL UNIVERSITARIA

Los requisitos exigidos para la formalización del contrato para la formación dual universitaria pueden extraerse de la propia delimitación del objeto de esta modalidad contractual que lleva a cabo el artículo. 11.3 ET según la cual “[e]l contrato para la formación dual universitaria, que se formalizará en el marco de los convenios de cooperación educativa suscritos por las universidades con las entidades colaboradoras, tendrá por objeto la cualificación profesional de los estudiantes universitarios a través de un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco de su formación universitaria, para favorecer una mayor relación entre este y la formación y el aprendizaje del trabajador”.

De la lectura de este precepto, pueden deducirse los requisitos que deberán satisfacer las partes contratantes, es decir, el estudiante universitario/trabajador y la entidad colaboradora/empresario.

A. Requisitos del trabajador: estudiantes que cursen formación dual universitaria

Por lo que respecta a los requisitos que debe satisfacer el trabajador contratado mediante el contrato para la formación dual universitaria, la regulación legal únicamente establece que debe tratarse de un estudiante de un centro de enseñanza universitaria, sin que se establezca ninguna limitación adicional al respecto, de modo que puede tratarse de un centro universitario público o privado, de enseñanza presencial o de enseñanza a distancia, nacional o extranjero, etcétera.

No cabe duda que esta delimitación de los sujetos que pueden ser contratados a través del contrato para la formación dual universitaria acerca a esta modalidad contractual al contrato para la formación y el aprendizaje, no en vano, la regulación de este último contrato, tras establecer que “[s]e podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas”, indica de forma expresa que “[s]e podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo”. Con esta previsión se contempla de un modo expreso que pueden acogerse a esta modalidad contractual las personas que estén cursando estudios de formación profesional dentro del sistema educativo. De este modo, más que introducirse una auténtica novedad, probablemente lo que se ha pretendido es reforzar la apuesta por una auténtica formación profesional dual³⁴.

Pues bien, en el contrato para la formación dual universitaria se podrán acoger a esta modalidad contractual los estudiantes que cursen sus estudios universitarios en la modalidad de formación dual. En consecuencia, cualquier estudiante que curse estudios universitarios no podrá formalizar esta modalidad contractual, sino que únicamente podrán acudir a la misma aquellos que cursen sus estudios en la modalidad de formación dual universitaria. Aquellos estudiantes universitarios que cursen estudios universitarios al margen de la formación dual universitaria, pero que realicen prácticas académicas externas curriculares o extracurriculares, se seguirán rigiendo por lo dispuesto en la normativa específica de esta modalidad de prácticas –Real Decreto 592/2014–.

A diferencia de lo que sucede con el contrato para la formación y el aprendizaje³⁵, en el contrato para la formación dual universitaria no se establece ningún límite de edad para la formalización del contrato. A tal efecto, parece razonable que, con independencia de la edad del estudiante, si el mismo se encuentra cursando estudios universitarios en la modalidad de formación dual, pueda acceder al contrato para la formación dual universitaria, puesto que cualquier otra solución podría comportar que determinados colectivos quedaran excluidos de estos estudios universitarios únicamente en función de su edad. Por lo demás, la exclusión a esa modalidad contractual por motivos de edad, podría conducir a que estos colectivos se redirigieran hacia las prácticas no laborales, lo cual, resulta cuanto menos de dudosa legalidad, por cuanto que estudiantes universitarios que realizarían una misma prestación de servicios tendrían vínculos jurídicos diferenciados, laborales unos y no laborales los otros, únicamente por razón de la edad, o bien, podría suponer que estos estudiantes

34. Núñez-Cortés Contreras, P.: “Modalidades de contratación y empleo joven (novedades del Real Decreto-Ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia)”, *Actualidad Laboral*, núm. 10, 2014, p. 1064, considera que “parece una adición puramente aclarativa, ya admitido, de modo implícito, con anterioridad, al tratarse de un colectivo que no posee una cualificación reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, que es el requisito para poder concertar tal tipo de contrato”.

35. Vid. Moreno Gené, J.: *El contrato para la formación y el aprendizaje y otras figuras afines. El impulso de la cualificación profesional en régimen de alternancia*, ob. cit., pp. 25 y ss.

de mayor edad debieran ser contratados a través de otras modalidades contractuales laborales, con toda seguridad, mucho menos atractivas para los empresarios y, probablemente, también de difícil encaje legal.

En consecuencia, se produce una relación de especialización entre ambas modalidades contractuales formativas, de modo que el contrato para la formación y el aprendizaje sería la modalidad contractual diseñada para la contratación de aquellos estudiantes que cursan, entre otros posibles, estudios de formación profesional³⁶, mientras que el contrato para la formación dual universitaria sería el contrato previsto para la contratación de los estudiantes universitarios que cursan esta modalidad dual de enseñanzas universitarias.

Con la introducción del contrato para la formación dual universitaria se superan las críticas vertidas por algún sector doctrinal sobre el hecho de que quedaran excluidos del objeto del contrato para la formación y el aprendizaje los estudios de habilitación profesional por excelencia y, por tanto, la obtención de un título universitario. A tal efecto, se consideraba que “pese al importante papel que representa la formación universitaria en el perfeccionamiento y capacitación profesional de los jóvenes, curiosamente, este tipo de formación no se toma en consideración como objeto formativo susceptible de dar lugar a un contrato para la formación”³⁷.

A lo que se añadía que “desde el momento en que los centros universitarios pueden estar capacitados para impartir estudios propios de ciclos de formación profesional ¿por qué limitar a este tipo de especialización profesional la posibilidad de originar un contrato de esta índole? Y es que no se puede negar que en muchos supuestos, resultaría plenamente factible que un sujeto compatibilizara el desarrollo de sus estudios universitarios con la realización de una actividad laboral directamente relacionada, además, con el título universitario que pretende obtener”³⁸.

Finalmente, sin embargo, la posibilidad de que los estudiantes universitarios puedan cursar sus estudios en régimen de alternancia no ha venido de la mano de una modificación/ampliación del ámbito subjetivo del contrato para la formación y el

36. A tal efecto, en línea con lo previsto por el artículo 11.2 ET, el artículo 16.1 del Real Decreto 1529/2012 atribuye como objetivo de la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje “la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia con la actividad laboral retribuida en una empresa” y esta cualificación profesional deberá ser “la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior (...)”.

37. Vid. Selma Penalva, A.: “¿Cómo ha quedado el contrato para la formación tras las últimas reformas?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 365-366, 2014, pp. 226 y 227. A tal efecto, la autora consideraba que “pese al importante papel que representa la formación universitaria en el perfeccionamiento y capacitación profesional de los jóvenes, curiosamente, este tipo de formación no se toma en consideración como objeto formativo susceptible de dar lugar a un contrato para la formación”. En parecidos términos, Todolí Signes, A.: “La formación dual en Holanda. ¿Hacia un contrato para la formación y el aprendizaje en las Universidades?”, *Trabajo y Derecho*, núm. 36, 2017, p. 59, indicaba que “no veo razones para que el contrato para la formación y el aprendizaje se limiten a la formación profesional de primer y segundo ciclo. En mi opinión, deberían empezar a desarrollarse universidades profesionales que permitieran la formación en alternancia durante los cuatro años de grado. Consiguiendo con ello a profesionales universitarios mucho más preparados”.

38. Selma Penalva, A.: “¿Cómo ha quedado el contrato para la formación tras las últimas reformas?”, ob. cit., p. 228. La autora se cuestionaba, al respecto, si “no hubiera sido más lógico reservar el contrato para la formación para cualquiera de las situaciones en las que “no pueda concertarse un contrato en prácticas” sin someter este supuesto a más restricciones”.

aprendizaje, que permitiera incluir a este colectivo de estudiantes, sino mediante la creación de una nueva modalidad contractual formativa dirigida específicamente a este colectivo³⁹.

De conformidad con lo que se acaba de exponer, nada impide que aquellos estudiantes de formación profesional del sistema educativo, que han sido contratados mediante el contrato para la formación y el aprendizaje durante esta etapa de su formación académica, puedan acceder posteriormente al contrato para la formación dual universitaria, si pasan a cursar estudios universitarios en la modalidad de formación dual.

El contrato para la formación dual universitaria se aleja en este punto de la otra modalidad de contrato formativo prevista en el artículo 11 ET, es decir, el contrato en prácticas, que prevé que el mismo “podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional (...)”.

Nuevamente, nos encontramos, *a priori*, ante una relación de especialización en cuanto a los destinatarios del contrato para la formación dual universitaria y el contrato en prácticas, de modo que el primero estaría reservado para la contratación de los estudiantes universitarios que se encuentran cursando esta modalidad de formación universitaria, mientras que el contrato en prácticas sería la modalidad a utilizar para la contratación de aquellos titulados recientes que ya han finalizado sus estudios universitarios, hayan sido o no cursados en modalidad dual. En otros términos, si ya se ha obtenido la titulación universitaria o se ha superado la totalidad de carga lectiva global del plan de estudios que da derecho a la obtención del referido título, al disponerse ya de esta cualificación profesional, debe formalizarse un contrato en prácticas y no un contrato para la formación dual universitaria, que tiene por objeto, precisamente, la obtención de esta cualificación profesional universitaria.

Ello no impide, sin embargo, que aquellos titulados universitarios que decidan continuar o retomar sus estudios universitarios, ya sea cursando un máster, que dé continuidad a su formación de grado, u otra titulación universitaria distinta a la cursada hasta el momento, puedan ser contratados nuevamente a través de un contrato para la formación dual universitaria, siempre claro está que dichos estudios universitarios se impartan también en modalidad de formación dual. De adoptarse una solución distinta, la titulación universitaria ya obtenida se convertiría en un elemento impeditivo para acceder al trabajo.

Esta posibilidad es análoga a la ya prevista en relación con el contrato para la formación y el aprendizaje, que admite la posibilidad de que el trabajador que ya ha

39. En esta dirección, Todolí Signes, A.: “La formación dual en Holanda. ¿Hacia un contrato para la formación y el aprendizaje en las Universidades?”, ob. cit., p. 60, ya abogaba por la necesidad de establecer un contrato de trabajo específico para la formación profesional en las universidades, que únicamente debería poder concertarse en el marco de una educación institucionalizada en las universidades.

agotado la duración del contrato y, por tanto, ha obtenido la cualificación profesional aparejada al mismo, pueda suscribir un nuevo contrato para la formación y el aprendizaje para otra actividad u ocupación y, por tanto, para poder acceder a una cualificación profesional distinta. A tal efecto, el artículo 11.2.c) ET establece que expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad contractual por la misma o distinta empresa “salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional”, habilitándose de este modo lo que se ha denominado como “contratos formativos de múltiples aprendizajes”⁴⁰.

De forma paralela, no debería ponerse obstáculos a la formalización de un nuevo contrato para la formación dual universitaria cuando el mismo tenga por objeto la obtención de otras cualificaciones profesionales universitarias distintas. En este último supuesto, ni tan siquiera debería impedirse que el nuevo contrato para la formación dual universitaria que tuviera por objeto la obtención de otra cualificación profesional universitaria se formalizara en la misma empresa en la que ya se había formalizado el contrato anterior, siempre, claro está, que la prestación de servicios objeto del nuevo contrato no fuera la misma y estuviera relacionada con la nueva formación universitaria recibida ahora por el trabajador.

Una cuestión no resuelta por el artículo 11.3 ET, y que convendría que fuera abordada por el futuro reglamento, es la admisibilidad o no de que el estudiante universitario que vaya a ser contratado mediante el contrato para la formación dual universitaria ya se encuentre prestando servicios laborales para la empresa contratante con anterioridad a dicha contratación, de modo que se sustituya un contrato laboral por otro, o bien, se mantengan de forma simultánea ambas contrataciones laborales, de modo que durante una parte de la jornada laboral, se desarrolla la actividad laboral como un trabajador en formación, y durante el resto de la jornada, como un trabajador ordinario o común. A tal efecto, dada la finalidad formativa del contrato para la formación dual universitaria no parece conveniente que el trabajador ocupe un puesto de trabajo que ya había ocupado o que ya venía prestando con anterioridad a su contratación a través de esta modalidad contractual.

Por lo demás, parece que lo más conveniente sería que en el seno de una misma empresa, institución o entidad pública un mismo individuo no ostentara la doble condición de trabajador en formación y de trabajador común u ordinario, puesto que ello podría redundar en perjuicio del cumplimiento de los objetivos que se persiguen con el contrato para la formación dual universitaria y, en última instancia, cuestionar el cumplimiento de la finalidad formativa de esta modalidad contractual. En caso de admitirse esta posibilidad, debe velarse de un modo especial por el adecuado cumplimiento de los objetivos perseguidos por el contrato para la formación dual universitaria y, especialmente, por la formación de calidad de los trabajadores contratados a través de esta modalidad contractual.

40. Vid. Molina Navarrete, C.: “De las “reformas laborales” a un nuevo, e irreconocible, “estatuto del trabajo subordinado”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 348, 2012, p. 48.

B. Requisitos del empresario: entidades colaboradoras que suscriban un convenio de cooperación educativa

Por lo que respecta a los requisitos que debe satisfacer el empresario, el artículo 11.3 ET únicamente requiere que se trate de una entidad colaboradora que haya suscrito un convenio de cooperación educativa con la universidad en la que el estudiante/trabajador cursa sus estudios universitarios en régimen de formación dual universitaria. En consecuencia, el contrato para la formación dual universitaria se formaliza exclusivamente entre el estudiante universitario y la entidad colaboradora, sin que la universidad adquiera la condición de empleadora.

Obsérvese a este respecto que la norma emplea a lo largo del citado artículo 11.3 ET de forma indistinta los términos de “entidades colaboradoras” y de “empresa”, como si fueran sinónimos, cuando en realidad, el primer término tiene *a priori* un alcance mucho más amplio que el segundo. Ante la falta de delimitación legal de lo que debe entenderse por entidades colaboradoras podemos acudir analógicamente a lo dispuesto por los artículos 2.2 y 7.1 del Real Decreto 592/2014 que, al referirse a las entidades colaboradoras en las que se pueden desarrollar las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, indica que dichas prácticas “podrán realizarse en la propia universidad o en entidades colaboradoras, tales como, empresas, instituciones y entidades públicas y privadas en el ámbito nacional e internacional”.

En consecuencia, de acuerdo con la propia naturaleza de la formación dual universitaria, consideramos que debe darse una interpretación lo más amplia posible a los posibles empleadores de modo que las entidades colaboradoras que podrán formalizar el contrato para la formación dual universitaria serían las empresas, instituciones y entidades públicas y privadas en el ámbito nacional e internacional. A tal efecto, lo esencial debe ser que dichas entidades colaboradoras, con independencia de su forma jurídica, sean capaces de ofrecer a estudiantes universitarios la formación en alternancia propia del contrato para la formación dual universitaria.

Más dudas suscita, por el contrario, la posibilidad de que las propias universidades en las que el estudiante cursa sus estudios universitarios en la modalidad de formación dual universitaria puedan ser consideradas entidades colaboradoras y, en consecuencia, proceder a la formalización del contrato para la formación dual universitaria. No olvidemos que las universidades acreditan una larga tradición de incorporar a sus servicios a estudiantes mediante becas de colaboración, prácticas no laborales, etcétera⁴¹. A tal efecto, el tenor literal del artículo 11.3 ET parece excluir dicha posibilidad, en tanto que establece que dicho contrato se formalizará “en el marco de los convenios de cooperación educativa suscritos por las universidades con las entidades colaboradoras”, lo que parece exigir la participación de una entidad externa a la propia universidad.

41. Sobre esta realidad y la problemática que la misma suscita vid. Molina Hermosilla, O.: “Becas de formación convocadas por las universidades: ¿una contribución efectiva a la formación práctica de sus estudiantes? Análisis y propuestas para una adecuada regulación”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 51, 2018, pp. 66-83.

No debe olvidarse al respecto que, aunque las prácticas académicas externas pueden realizarse en la propia universidad en la que se cursan los estudios universitarios, el tenor literal del artículo 2.2 del Real Decreto 592/2014 no permite considerarlas como entidades colaboradoras, no en vano, en dicho precepto se indica que las prácticas podrán realizarse alternativamente “en la propia universidad o en entidades colaboradoras”. En consecuencia, la universidad en la que el estudiante cursa sus estudios no es considerada como entidad colaboradora y, por tanto, no se prevé que suscriba como tal el convenio de cooperación educativa, lo cual, por otra parte, no tendría sentido, puesto que en estos supuestos la universidad ocuparía las dos partes del convenio. No cabe duda que esta deberá ser una de las cuestiones que aclare el futuro desarrollo reglamentario de esta modalidad contractual.

Más allá de la delimitación de lo que debe entenderse por entidades colaboradoras, lo que realmente habilita a las mismas para formalizar el contrato para la formación dual universitaria y, por tanto, para ocupar la posición de empresario laboral, es que las mismas hayan suscrito un convenio de cooperación educativa con la universidad en la que el estudiante que va a ser contratado mediante esta modalidad contractual cursa sus estudios universitarios en modalidad de formación dual. En consecuencia, ninguna empresa u otra entidad pública o privada podrá formalizar un contrato para la formación dual universitaria si no ha suscrito previamente un convenio de cooperación educativa con la respectiva universidad. Esta exigencia es muy importante, puesto que garantiza una cierta supervisión por parte de la universidad de los contratos para la formación dual universitaria y, en última instancia, la adecuación de estos contratos a la normativa. Por ello, se debe ser muy exigente con las universidades para que ejerzan con rigor y responsabilidad esta supervisión y control e, incluso, deberían preverse mecanismos de exigencia de responsabilidades a las mismas cuando no cumplan adecuadamente con esta función.

Fijada esa exigencia, sin embargo, el artículo 11.3 ET no contiene ningún desarrollo sobre los términos de este convenio de cooperación educativa, por lo que nuevamente habrá que estar a lo que disponga el correspondiente desarrollo reglamentario sobre esta trascendental cuestión. En todo caso, este convenio deberá establecer el marco regulador de las diferentes relaciones que como consecuencia de la formalización del contrato para la formación dual universitaria surgen entre los distintos sujetos que participan, a saber, el estudiante/trabajador, la entidad colaboradora y la universidad en la que se cursan los estudios universitarios en régimen de formación dual. A tal efecto, la formalización y el contenido de este convenio debe jugar un papel fundamental en el desarrollo del contrato para la formación dual universitaria y, en particular, debe configurarse como el principal garante de que esta modalidad contractual cumpla con su función formativa y de mejora de la empleabilidad de los estudiantes universitarios contratados mediante esta modalidad contractual y no se convierta en una vía de obtención de mano de obra precaria.

Como ya se ha anticipado, corresponderá al desarrollo reglamentario del artículo 11.3 ET establecer el contenido mínimo del convenio de cooperación educativa suscrito entre las universidades y las entidades colaboradoras, dentro del cual, sin lugar a

dudas, deberá corresponder un papel trascendental al proyecto formativo, que debe configurarse como el instrumento básico para garantizar que el contrato para la formación dual universitaria tenga como finalidad principal contribuir a la formación de los estudiantes universitarios contratados. A tal efecto, la formación dispensada a través del contrato para la formación dual universitaria debe responder a un plan de formación previamente preestablecido que contenga tanto los objetivos formativos que se pretenden satisfacer mediante esta contratación, como las diversas actividades formativas y laborales que como consecuencia de dichos objetivos se deberán realizar.

Una vez formalizado el correspondiente convenio de cooperación educativa entre la universidad y la entidad colaboradora, esta última podrá formalizar contratos para la formación dual universitaria sin ninguna limitación cuantitativa, puesto que el artículo 11.3 ET no contiene ninguna previsión relativa a la limitación del número de contratos de esta tipología que se pueden realizar por una misma entidad colaboradora.

A tal efecto, el número máximo de contratos para la formación dual universitaria debería estar en íntima y estrecha relación con el tamaño de la plantilla, vinculándose de este modo el número máximo de contratos a realizar con las posibilidades formativas reales de la empresa. En este punto, al depender el éxito de la finalidad formativa de esta modalidad contractual de que a los trabajadores contratados se les preste una adecuada atención individualizada, fundamentalmente por lo que respecta a la formación de carácter más práctico, resultaría plenamente justificado que la ley o, en su caso, el desarrollo reglamentario de la misma, estableciera un límite máximo del número de contratos para la formación dual universitaria en atención a la plantilla de la empresa⁴².

Por este motivo, llama especialmente la atención que la regulación legal del contrato para la formación dual universitaria no haya incorporado ninguna previsión en relación al número máximo de contratos para la formación dual universitaria que pueden formalizarse, de lo que cabe deducir *a priori* que las empresas podrán realizar tantos contratos de esta índole como estimen oportuno, poniéndose en cuestión de este modo la finalidad formativa de esta modalidad contractual que con la previsión de un límite máximo de contratos a formalizar en atención al tamaño de la plantilla quedaría más asegurada.

En este contexto, aún cabría plantearse si la limitación del número máximo de contratos de esta tipología que pueden formalizarse por una misma empresa podría venir fijado por la negociación colectiva. La ausencia de previsión legal al respecto, sin embargo, parece excluir la posibilidad de que estos límites puedan venir fijados por vía de la negociación colectiva, no en vano, ello podría suponer una limitación al derecho a la formación y al trabajo de los estudiantes que pretenden cursar la formación dual universitaria. A tal efecto, este ha sido el criterio adoptado por el Tribunal Supremo en relación con el contrato para la formación y el aprendizaje⁴³.

42. En relación con el contrato para la formación y el aprendizaje *vid.* Cabeza Pereiro, J.: "Sobre los contratos formativos a la vista de la reforma de 2010", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 24, 2011, p. 15.

43. *Vid.* Moreno Gené, J.: "La nulidad de las cláusulas convencionales limitativas del número de contratos para la formación y el aprendizaje. A propósito de la STS de 20 de noviembre de 2018", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 52, 2019, pp. 435-456.

V. RETRIBUCIÓN DEL TRABAJADOR CONTRATADO PARA LA FORMACIÓN DUAL UNIVERSITARIA: ¿UN SALARIO A LA BAJA?

Tras indicarse que la materia retributiva también deberá ser objeto de desarrollo reglamentario, el artículo 11.3 ET establece que la retribución del trabajador contratado “se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional”. Esta previsión se asemeja, aunque con algún matiz, a la recogida en el artículo 11.2.g) ET en relación con la retribución del trabajador contratado en formación y aprendizaje, respecto a la que se prevé que “se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo”.

A partir de este enunciado se desprende que la regulación de la retribución correspondiente al trabajador vinculado mediante el contrato para la formación profesional dual universitaria prevé una remisión de esta materia a la negociación colectiva, si bien, la condiciona a que la misma se fije en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En otros términos, el convenio colectivo a la hora de fijar la retribución correspondiente a este colectivo deberá tomar en consideración que una parte de la jornada de trabajo se dedica a actividades formativas y otra parte a actividad laboral retribuida en una empresa, no siendo retribuido, por tanto, el tiempo dedicado a las primeras.

Si se extienden analógicamente al contrato para la formación dual universitaria las opciones adoptadas por la negociación colectiva a la hora de fijar la retribución correspondiente a los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje, pueden identificarse diferentes posibilidades. A tal efecto, se identifican cláusulas convencionales que siguen la fórmula de salario mínimo interprofesional, operando de forma más o menos generosa en función de si se descuentan o no las horas dedicadas a formación; cláusulas convencionales que extienden a los trabajadores en formación el salario que percibe un trabajador ya formado de su grupo profesional, si bien con algunas modulaciones; cláusulas convencionales que aplican el salario que corresponde al último grupo profesional; etcétera⁴⁴.

Tal vez, la mejor opción sería que la referencia salarial del convenio al colectivo de trabajadores para la formación dual universitaria se efectuara en función del sistema de clasificación profesional aplicable en la empresa, de modo que el salario del trabajador se estableciera tomando dicha referencia en proporción al tiempo de trabajo efectivo⁴⁵.

44. Un estudio exhaustivo de estas y otras opciones por las que se inclina la negociación colectiva en Muñoz, A. B.: “Buenas prácticas relativas a la formación dual en la negociación colectiva”, ob. cit.

45. A tal efecto, en relación con el contrato para la formación y el aprendizaje, Mercader Uguina, J. R.: “Medidas desesperadas de lucha contra el desempleo: el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto y los ajustes al mismo por el Real Decreto-ley 14/2011, de 16 de septiembre”, ob. cit., p. 75, considera que lo que no resulta posible es excluir a los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje del convenio colectivo, fijando de manera unilateral y uniforme el salario de estos trabajadores de acuerdo con el salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La regulación de la retribución del trabajador contratado para la formación dual universitaria incorpora, sin embargo, un importante límite a la autonomía colectiva en la medida que se establece que la retribución fijada por la misma, en ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.

Este enunciado se aleja del previsto en el artículo 11.2.g) ET para el contrato para la formación y el aprendizaje que si bien, también establece que en ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional, añade la expresión “en proporción al tiempo de trabajo efectivo”. El hecho de que el artículo 11.3 ET no contemple de forma expresa esta salvedad respecto al contrato para la formación dual universitaria plantea la cuestión de si el trabajador tendrá derecho en todo caso a percibir el salario mínimo interprofesional con independencia del tiempo de trabajo efectivo.

En este punto, cabe recordar que la regulación del anterior contrato en formación introducida en su momento por el Real Decreto-ley 10/2010 y mantenida posteriormente por la Ley 35/2010, rompiendo con la tradición anterior, pasó a fijar una retribución mínima para el trabajador en formación distinta para el primer y el segundo año de vigencia del contrato. A tal efecto, siendo la retribución del trabajador contratado para la formación durante el primer año la fijada en convenio colectivo, la misma no podía ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo, mientras que, durante el segundo año, la retribución fijada en convenio colectivo no podría ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica⁴⁶.

Ello suponía que el tiempo dedicado a la formación únicamente fuera relevante a efectos de determinar la retribución efectiva durante el primer año. La justificación de este nuevo régimen retributivo radicaba, con toda probabilidad, en la consideración de que una vez superado el primer año del contrato de formación, el componente formativo cede protagonismo ante el mayor rendimiento productivo del trabajador y ello debe verse correspondido y materializado de algún modo en la retribución⁴⁷.

La actual regulación del contrato para la formación y el aprendizaje, como ya se ha anticipado, volvió a establecer una retribución mínima común para todos los trabajadores contratados mediante esta modalidad contractual, con independencia de que se encuentren en la primera, segunda o tercera anualidad del contrato, estableciéndose al respecto que esta retribución en todos estos casos no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Ya no se garantiza, por tanto, que durante el segundo y tercer año de contratación el trabajador perciba una cantidad mínima igual al salario mínimo interprofesional, de modo que es

46. Vid. Moreno Gené, J.: *El contrato para la formación y el aprendizaje y otras figuras afines. El impulso de la cualificación profesional en régimen de alternancia*, ob. cit., p. 128 y ss.

47. Vid. Fernández Márquez, O. y Martínez Moreno, C.: “Medidas para fortalecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas”, en Monereo Pérez, J. L.; Fernández Avilés, J. A. y Triguero Martínez, L. Á. (dirs. y coords.): *La reforma laboral 2010-2011 y su instrumentación normativa*, Comares, Granada, 2011, p. 350 y Vila Tierno, F.: “El contrato para la formación”, en Monereo Pérez, J. L. (dir.) y Serrano Falcón, C. (coord.): *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Comares, Granada, 2010, p. 129.

posible y ciertamente probable que el mismo acabe recibiendo durante la segunda y tercera anualidad de vigencia del contrato una retribución inferior al salario mínimo interprofesional, siempre que esta reducción del salario mínimo interprofesional sea proporcional al tiempo dedicado a las actividades formativas.

No cabe duda que la interpretación de que el salario a percibir por el trabajador contratado para la formación dual universitaria no pudiera ser inferior al salario mínimo interprofesional, con independencia del tiempo de trabajo efectivo, supondría una importante garantía salarial para dichos trabajadores, pero, sin lugar a dudas, haría esta modalidad contractual menos atractiva para los empresarios. Nuevamente, habrá que esperar al desarrollo reglamentario de esta modalidad contractual para conocer el auténtico alcance de esta previsión.

VI. PROTECCIÓN SOCIAL DEL TRABAJADOR CONTRATADO PARA LA FORMACIÓN DUAL UNIVERSITARIA

El artículo 11.3 ET, con idéntico redactado que el contenido en el artículo 11.2.h) ET respecto al contrato para la formación y el aprendizaje, establece que “la acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación dual universitaria comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial”.

La acción protectora de la Seguridad Social prevista para esta modalidad contractual es idéntica, por tanto, a la dispensada para el contrato para la formación y el aprendizaje, que rompiendo con una larga tradición en esta materia ha visto ampliada la protección dispensada por el sistema de Seguridad Social a los trabajadores contratados en formación incluyendo también la hasta ese momento excluida protección por desempleo, lo que ha venido a suponer la práctica equiparación de este colectivo al resto de trabajadores en materia de acción protectora de la Seguridad Social⁴⁸.

Sin lugar a dudas, el acceso a la protección por desempleo de los trabajadores contratados mediante el contrato para la formación y el aprendizaje y ahora también mediante el contrato para la formación dual universitaria contribuye a dignificar estas modalidades contractuales y, por extensión, a hacerlas más atractivas para los trabajadores⁴⁹.

Por lo demás, el tratamiento dispensado a los trabajadores vinculados mediante un contrato para la formación dual universitaria en ningún caso debería ser otro

48. Vid. Moreno Gené, J.: *El contrato para la formación y el aprendizaje y otras figuras afines. El impulso de la cualificación profesional en régimen de alternancia*, ob. cit., pp. 136 y ss.

49. Vid. Fernández Márquez, O. y Martínez Moreno, C.: “Medidas para fortalecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas”, ob. cit., p. 351. Vid. también, Lahera Forteza, J.: “La reforma de la contratación laboral”, en Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (dir.): *La reforma del mercado de trabajo*, La Ley, Madrid, 2011, p. 119; Gárate Castro, J.: “La modificación del régimen jurídico de la contratación laboral por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo”, *Actualidad Laboral*, núm. 1, 2011; y Cabeza Pereiro, J.: “Sobre los contratos formativos a la vista de la reforma de 2010”, ob. cit., p. 18.

distinto, no en vano, no se observa ninguna razón objetiva que justifique un sistema de protección menor para este colectivo, salvo que se admita que la opción del legislador por dispensar a este colectivo una protección social menor encontraría su justificación en la configuración de esta modalidad contractual como una medida activa de empleo que se apoya en la reducción a favor del empresario de los costes laborales del trabajador⁵⁰.

La acción protectora prevista para el contrato para la formación dual universitaria se distancia de este modo claramente de la prevista para los estudiantes universitarios que desarrollan prácticas académicas externas por las que perciben algún tipo de contraprestación económica⁵¹, cuya acción protectora se desprende del artículo 3 del Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social (en adelante, Real Decreto 1493/2011), según el cual, “la acción protectora, por lo que respecta al colectivo a que se refiere este real decreto, será la correspondiente al Régimen General de la Seguridad Social, con la única exclusión de la protección por desempleo”. Esta limitación de la acción protectora que corresponde a los estudiantes universitarios que desarrollan las prácticas académicas externas por las que perciben algún tipo de contraprestación económica es posible en la medida en que a pesar que el artículo 155.2 TRLGSS prevé con carácter general el alcance de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social, se admite que en relación con las inclusiones en dicho régimen por asimilación a los trabajadores por cuenta ajena, sea la propia norma en la que se disponga tal asimilación la que determine el alcance de la protección otorgada. Pues bien, en uso de esta facultad, se ha limitado la protección social de los estudiantes universitarios que desarrollan las prácticas académicas externas por las que perciben algún tipo de contraprestación económica, excluyéndolos de la protección por desempleo. *A sensu contrario*, la acción protectora de los estudiantes universitarios que desarrollan las prácticas académicas externas por las que perciben algún tipo de contraprestación económica sí comprende el resto de prestaciones dispensadas por el Sistema de Seguridad Social⁵².

50. En esta dirección, Vila Tierno, F.: “El contrato para la formación”, ob. cit., p. 363, indicaba en relación con la privación en los contratos para la formación de la protección por desempleo que “nos encontrábamos ante una reducción del régimen de protección del trabajador, que parece que únicamente encontraba justificación como medida activa de empleo, que opta por la reducción de los costes. Pero, aunque el art. 41 CE permita una configuración flexible de la prestación por desempleo, lo que no parece es acorde con el principio de igualdad del art. 14 CE, por no existir justificación objetiva y razonable suficiente para dejar a este colectivo precario, y no a otro, en una clara situación de desigualdad. Es por ello de agradecer la reforma operada en el sentido citado”.

51. Vid. Guindo Morales, S. y Ortega Lozano, P.: “El régimen jurídico de seguridad social de las prácticas remuneradas y de las prácticas no remuneradas: la nueva obligación de cotizar en ambos regímenes como sujetos asimilados a trabajadores por cuenta ajena”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 52, 2019, pp. 357- 393.

52. Vid. Moreno Gené, J.: *Las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. Aspectos jurídico-laborales y de seguridad social*, ob. cit., p. 152 y ss.

No cabe duda que la falta de protección frente a la situación de desempleo de los estudiantes universitarios que desarrollan prácticas académicas externas por las que perciben algún tipo de contraprestación económica constituye la principal peculiaridad por lo que respecta a la acción protectora dispensada a este colectivo, diferenciándolos de los trabajadores por cuenta ajena integrados en el Régimen General de la Seguridad Social, incluidos ahora los trabajadores contratados mediante el contrato para la formación dual universitaria, que, como acaba de exponerse, sí se encuentran protegidos frente a esta contingencia. El fundamento de esta exclusión parte de la consideración de que las prestaciones de desempleo son sustitutivas de rentas salariales y en que no hay situación legal de desempleo aplicable a los estudiantes universitarios que desarrollan las prácticas académicas externas. Es decir, si los estudiantes universitarios que desarrollan las prácticas académicas externas no reciben propiamente un salario, mal puede corresponderles una prestación sustitutiva de dicho salario y si la finalización de las prácticas no constituye la extinción de una relación laboral mal puede configurar una situación legal de desempleo.

Por lo demás, nada se prevé en relación con el régimen jurídico de cada una de estas prestaciones que corresponden a los trabajadores contratados mediante el contrato para la formación profesional dual universitaria, es decir, requisitos, contenido, cuantía y dinámica de la prestación, régimen de compatibilidades e incompatibilidades, etcétera, de modo que deberán aplicarse las normas generales previstas en la Ley General de la Seguridad Social y normativa de desarrollo.

A pesar de las previsiones introducidas en relación con la protección social del trabajador contratado para la formación dual universitaria, no creemos que pueda afirmarse con rotundidad que el tratamiento dispensado en materia de protección social a este colectivo de trabajadores en formación vaya a equipararse plenamente al del resto de trabajadores ordinarios, puesto que probablemente aún vayan a existir importantes especialidades en materia de cotización que inevitablemente repercutirán en la cuantía más reducida de las prestaciones a las que los trabajadores contratados mediante esta modalidad contractual van a tener derecho⁵³. Recuérdese en este punto las tradicionales reglas de cotización de los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje, que probablemente se van a extender al contrato para la formación dual universitaria, y que se reflejan posteriormente en la muy baja base reguladora que corresponde a este colectivo a la hora de calcular las prestaciones correspondientes.

Pese a estas críticas, no cabe duda que debe valorarse positivamente el tratamiento dispensado al contrato para la formación dual universitaria por cuanto la toma en consideración de las cotizaciones para el acceso a futuras prestaciones permitirá acreditar, en su caso, los periodos de carencias exigidos en cada caso por la norma.

53. Ojeda Avilés, A. y Gorelli Hernández J.: *Los contratos de trabajo temporales*, Iustel, Madrid, 2006, p. 370, consideran en relación con el contrato para la formación y el aprendizaje que este modo de cálculo de las prestaciones sitúa a estos trabajadores en una situación de infraprotección, puesto que supone una notoria disminución de las cuantías de las prestaciones que les corresponden.

Esta toma en consideración de las cotizaciones para el acceso a futuras prestaciones se muestra especialmente relevante en relación con la pensión de jubilación, no en vano, el innegable endurecimiento del acceso a la pensión de jubilación que está teniendo lugar en los últimos años y que con toda seguridad se intensificará en el futuro, ha supuesto que determinados colectivos, en función de sus características o condiciones personales o en razón al tipo de actividad desarrollada en determinados períodos de su vida profesional, puedan tener a partir de ahora mayores dificultades para completar los períodos de cotización exigidos para acceder a la misma⁵⁴. Entre estos colectivos se encuentran sin ninguna duda todas aquellas personas, habitualmente jóvenes, que participan en programas de formación, entre los cuales se encuentran ahora también los estudiantes universitarios contratados para la formación dual universitaria.

En esta dirección, resulta evidente que “es un hecho contrastado que el período de actividad laboral de una parte relevante de la población ha disminuido en los últimos años de forma progresiva (...) porque los años de formación y de estudio de los jóvenes se han prolongado. Por esta razón, su acceso al mercado de trabajo se ha retrasado en relación con la edad a la que era habitual su incorporación en pasadas generaciones”⁵⁵. No cabe duda, que la contratación laboral de los estudiantes que cursen la formación dual universitaria debe contribuir a mitigar estos efectos tan negativos, puesto que permitirá acreditar como tiempo cotizado el tiempo que los mismos han sido contratados mediante esta modalidad contractual.

VII. ASPECTOS DEL RÉGIMEN JURÍDICO DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN DUAL UNIVERSITARIA PENDIENTES DEL IMPRESCINDIBLE DESARROLLO REGLAMENTARIO

Más allá del elemento esencial de la retribución que corresponde al contrato para la formación dual universitaria, cuya fijación, como ya se ha indicado, se deja en manos del futuro desarrollo reglamentario, así como de la negociación colectiva, muchos otros aspectos del régimen jurídico de esta modalidad contractual no quedan definidos por el artículo 11.3 ET y, por tanto, cabe suponer que serán fijados en su momento por el consabido desarrollo normativo de dicho precepto. Nos referimos a elementos tan significativos del régimen jurídico de cualquier modalidad contractual como son la forma del contrato, el periodo de prueba, su duración y régimen de prórrogas, la jornada de trabajo, el régimen extintivo, etcétera.

54. Vid. sobre la importancia de esta cuestión, *vid.* De la Puebla Pinilla, A.: “La lenta inclusión de los becarios en el sistema de la Seguridad Social y otras novedades de la Ley 27/2011 (El convenio especial, la enmienda telefónica y la prestación de servicios domésticos a través de empresas”, en García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina, J. R. (dirs.): *La reforma de la Seguridad Social 2011*, Lex Nova, Valladolid, 2011, p. 327.

55. *Vid.* De la Puebla Pinilla, A.: “La lenta inclusión de los becarios en el sistema de la Seguridad Social y otras novedades de la Ley 27/2011 (El convenio especial, la enmienda telefónica y la prestación de servicios domésticos a través de empresas”, *ob. cit.*, p. 328.

En este punto, en tanto que llegue el desarrollo reglamentario de esta modalidad contractual, podría tenerse la tentación de aplicar al contrato para la formación dual universitaria de forma automática las previsiones fijadas para los otros contratos formativos regulados en el artículo 11 ET, especialmente, las previstas para el contrato para la formación y aprendizaje, con el que, sin lugar a dudas, el contrato para la formación dual universitaria guarda mayores similitudes. En todo caso, considero que hay que ser especialmente cauteloso al respecto, no en vano, a pesar de las similitudes entre ambas modalidades contractuales, también son importantes las divergencias que las separan, empezando por el hecho de que en el contrato para la formación dual universitaria parece prevalecer con mayor intensidad la función formativa, mientras que en el contrato para la formación y el aprendizaje cobra gran importancia junto a esta función formativa una función de fomento del empleo. Por ello, no se pueden aplicar de forma generalizada al contrato para la formación dual universitaria las previsiones dirigidas al contrato para la formación y el aprendizaje, sino que deberá analizarse, materia por materia, la posible aplicación analógica de dichas previsiones.

Por lo demás, no parece que pueda aplicarse al contrato para la formación dual universitaria la regulación prevista para las prácticas académicas externas, no en vano, pese a compartir con éstas un indudable componente formativo, dichas prácticas universitarias, como ya se ha anticipado, no reciben la consideración de relaciones laborales y, en consecuencia, no resulta de aplicación a las mismas la íntegra tutela laboral y de seguridad social prevista para los trabajadores que, sin lugar a dudas, sí debe extenderse al contrato para la formación dual universitaria.

Más allá de este incierto panorama, sin embargo, aún es posible anticipar por donde puede ir el futuro desarrollo reglamentario de algunos de los aspectos más básicos del régimen jurídico-laboral del contrato para la formación dual universitaria.

Por lo que respecta a la forma del contrato para la formación dual universitaria, siguiendo la estela de los otros contratos formativos previstos en el artículo 11 ET, lo más probable es que el mismo deba formalizarse por escrito y en modelo oficial. Por lo demás, es muy probable que deban adjuntarse al contrato los anexos relativos a los acuerdos de actividad formativa que se establezcan, con la finalidad de garantizar el adecuado cumplimiento de la finalidad formativa definidora de esta modalidad contractual. Por lo demás, el empresario tendrá la obligación de comunicar la formalización y, en su caso, extinción, de los contratos para la formación dual universitaria y sus anexos al Servicio Público de Empleo correspondiente en el plazo de diez días desde la fecha de formalización o finalización de los mismos (art. 8.3 ET), así como cumplir con las obligaciones genéricas de información a los representantes de los trabajadores previstas en el artículo 8.4 ET. Esta última previsión debe conseguir que los representantes de los trabajadores puedan controlar la adecuación de los contratos para la formación dual universitaria que se vayan a formalizar a la legalidad vigente. De conformidad con las estrictas obligaciones formales indicadas, lo más probable es que se prevea que se presuman celebrados por tiempo indefinido y a jornada completa los contratos para la formación dual universitaria que no cumplan

con las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal.

Por lo que respecta al periodo de prueba, son dos las posibles opciones disponibles para el futuro desarrollo reglamentario, a saber: la opción del contrato en prácticas, consistente en fijar una regulación expresa de esta materia, dirigida a reducir la duración del periodo de prueba, o la adoptada por el contrato para la formación y el aprendizaje, que efectúa una remisión completa de la materia a la regulación general del período de prueba prevista en el artículo 14 ET, sin introducir ninguna adaptación de la misma, especialmente por lo que respecta a la duración, en atención a la especial naturaleza del contrato. La naturaleza formativa del contrato para la formación dual universitaria aconsejaría un tratamiento específico de esta materia.

Por lo que respecta a la duración del contrato para la formación dual universitaria, resulta especialmente llamativo que la regulación legal no contenga ninguna previsión expresa al respecto, ni tan siquiera para remitir la regulación de esta materia al futuro desarrollo reglamentario. Pese a ello, resulta evidente que la naturaleza formativa del contrato para la formación dual universitaria obliga a que dicha modalidad contractual tenga un carácter temporal, no en vano, la cualificación profesional del trabajador contratado debe alcanzarse en un período de tiempo determinado. A tal efecto, una duración excesivamente dilatada del contrato para la formación dual universitaria supondría abandonar la finalidad formativa del contrato a favor de otras finalidades distintas. A su vez, una duración demasiado breve del referido contrato podría dificultar que se satisficiera la finalidad formativa del mismo. En este contexto, lo lógico sería que dicha modalidad contractual pudiera extenderse a lo largo del transcurso de los estudios universitarios⁵⁶.

Por todo ello, parece que debería fijarse una duración máxima y mínima del contrato para la formación dual universitaria, que debería conectarse, en todo caso, con lo previsto en los planes de estudio mediante los que se implanta la formación dual universitaria. En todo caso, tal vez resultaría más eficaz que esta modalidad contractual se configurara como un contrato de trabajo sometido a la condición de obtener la competencia o cualificación objeto del contrato y, en su caso, la obtención de la titulación correspondiente.

De acuerdo con esta configuración de la duración del contrato para la formación dual universitaria, es de prever que el desarrollo reglamentario establezca que en caso de que el contrato se concierte por una duración inferior a la máxima establecida, el mismo debería poder prorrogarse hasta la duración máxima prevista para el contrato, siempre, claro está, que se prorrogue también la actividad formativa asociada a esta modalidad contractual.

Por lo que respecta a la jornada de trabajo, aunque el contrato para la formación dual universitaria no pueda definirse como un contrato a tiempo parcial, la prestación laboral siempre se efectuará en un tiempo inferior a un contrato ordinario formalizado

56. En esta dirección, Todolí Signes, A.: "La formación dual en Holanda. ¿Hacia un contrato para la formación y el aprendizaje en las Universidades?", *ob. cit.*, p. 60, proponía que la duración de este contrato debería tener una duración temporal, con un inicio y una finalización que debería coincidir con los estudios de grado a los que se aspira.

a tiempo completo, conforme a la distribución de la jornada de trabajo entre formación y trabajo efectivo propia de esta modalidad contractual. Esta necesaria alternancia entre actividad laboral retribuida y la actividad formativa consustancial al contrato para la formación dual universitaria hace conveniente que se fijen unas pautas para la distribución del período de tiempo que se dedica a cada una de estas actividades. En este punto, la regulación de esta materia en el contrato para la formación dual universitaria debería encontrar el equilibrio adecuado entre el tiempo de trabajo efectivo y el tiempo dedicado a las actividades formativas del trabajador. A tal efecto, debe garantizarse que el trabajo efectivo sea compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas. En consecuencia, la duración del tiempo de trabajo efectivo deberá respetar en todo caso el tiempo necesario para satisfacer las necesidades formativas reales del objeto del contrato para la formación dual universitaria, de modo que el trabajo efectivo del trabajador no puede ser de una intensidad tal que prevalezca sobre sus actividades formativas, postergándolas a un segundo plano.

A partir de estas premisas, la formación dual universitaria debería poder organizarse, alternando una parte de la jornada en la universidad y otra parte de la jornada en la entidad colaboradora, o bien, alternando periodos intensivos en la universidad y en la entidad colaboradora –unos días de la semana en la universidad y otros días en la empresa o varias semanas o meses en la universidad y otras semanas o meses en la empresa–. En todo caso, lo preferible sería que se alternara durante la vigencia del contrato la formación en la universidad y en la entidad colaboradora, sin que sea conveniente concentrar toda la formación académica en la universidad al inicio o al final de la duración del contrato⁵⁷.

Finalmente, por lo que respecta a la extinción del contrato para la formación dual universitaria, tratándose de un contrato de naturaleza temporal, no cabe duda que una de las vías más habituales de extinción de esta modalidad contractual será por su cumplimiento, en particular, por la expiración del tiempo convenido. En este punto, parece que deberán aplicarse a este supuesto las reglas generales en virtud de las cuales, en estos supuestos la extinción del contrato requiere denuncia previa de alguna de las partes, la cual deberá ser notificada a la otra parte con una antelación mínima de quince días a su terminación, siempre que el contrato tenga una duración superior a un año. En el caso que la empresa incumpla el plazo señalado de preaviso, deberá indemnizar al trabajador con una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Cabe prever, también, que de conformidad con el artículo 49.1.c) ET, al tratarse el contrato para la formación dual universitaria de una modalidad de contrato formativo, la extinción del mismo no va a comportar derecho a recibir indemnización alguna, salvo que por negociación colectiva se disponga otra cosa⁵⁸.

57. Todolí Signes, A.: “La formación dual en Holanda. ¿Hacia un contrato para la formación y el aprendizaje en las Universidades?”, ob. cit., p. 60.

58. *Vid.* en relación con el contrato para la formación y el aprendizaje Muñoz, A. B.: “Buenas prácticas relativas a la formación dual en la negociación colectiva”, ob. cit., recuerda que “algunos convenios estipulan una suerte de indemnización impropia para este colectivo”.

Puede ocurrir, sin embargo, que una vez cumplido el tiempo convenido la persona contratada para la formación dual universitaria continúe prestando sus servicios en la empresa. En este punto, podrá acudirse al artículo 49.1.c) ET, que prevé que “los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos (...) para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios”. Es decir, en estos supuestos y al margen de la voluntad de las partes, tiene lugar una prórroga automática del contrato hasta el plazo máximo legal o convencionalmente previsto.

También puede suceder que cumplido el plazo máximo legal o convencionalmente previsto para el contrato para la formación dual universitaria el trabajador contratado continúe prestando sus servicios. Nuevamente podrá acudirse al artículo 49.1.c) ET para resolver estos supuestos, que a tal efecto prevé que “expirada dicha duración máxima (...) si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación”. En estos supuestos, por tanto, se prevé el efecto de la transformación del contrato en indefinido, admitiéndose, sin embargo, que se pueda acreditar la naturaleza temporal de la prestación.

La aplicación de estas reglas generales de los contratos temporales al contrato para la formación dual universitaria, sin embargo, no deja de plantear importantes problemas de encaje, no en vano, si el objeto de esta modalidad contractual es la obtención de una cualificación profesional, no puede entenderse que el contrato suscrito inicialmente pueda verse prorrogado automáticamente o tácitamente convertido en indefinido sin tomar en consideración en absoluto la cualificación profesional asociada al mismo. En otros términos, cabe plantearse si se podría prorrogar el contrato o transformarse en indefinido si ya se ha obtenido la cualificación profesional objeto del contrato⁵⁹.

Pese a ello, aún es probable que el desarrollo reglamentario del contrato para la formación dual universitaria contemple otros supuestos habituales de conversión de los contratos temporales en indefinidos. En primer lugar, cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita; en segundo lugar, cuando las personas

59. En parecidos términos, en relación con el contrato para la formación y el aprendizaje Apilluelo Martín, M.: *El contrato para la formación y el aprendizaje. La cualificación profesional como factor clave*, ob. cit., p. 149, indica que “[s]i el legislador establece que el objeto del contrato es la obtención de una cualificación profesional y por tanto la plena correspondencia causal temporal de este contrato, ello implica que la duración inicial del contrato debe guardar relación directa con la duración de la formación necesaria para la obtención de aquella cualificación. No se puede entender esta consecuencia jurídica tras la falta de denuncia del contrato para la formación. En última instancia sería una prórroga obligada que debería tener el mismo objeto y causa que las prórrogas voluntarias. A este respecto, el propio contrato inicial debería contener indicación precisa acerca del objeto de la posible prórroga o prórrogas que, en cualquier caso, deberían estar relacionadas únicamente con posibles fracasos de cumplimiento del objeto inicial, es decir, serían prórrogas sujetas exclusivamente al desarrollo y cumplimiento del objeto formativo. Y, es que, el sistema de prórrogas voluntarias o por ministerio de la ley por falta de denuncia puede permitir que la formación necesaria para la obtención de la competencia o cualificación profesional sea de cumplimiento imposible por haber ya concluido”.

contratadas no hayan sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubieran podido fijar para el periodo de prueba; y, finalmente, cuando estos contratos se celebren en fraude de ley.

Por lo que respecta a este último supuesto, no cabe duda que el principal supuesto de fraude de ley en la formalización del contrato para la formación dual universitaria deberá vincularse al incumplimiento de la finalidad formativa de esta modalidad contractual. A tal efecto, como acertadamente se ha puesto de manifiesto en relación a los otros contratos formativos, cuando la empresa no los emplea adecuadamente, pretendiendo valerse de los mismos con el exclusivo y desviado propósito de dar cobertura a una serie de relaciones laborales que no responden al diseño institucional de estas modalidades de contratación, aprovechándose de las ventajas y facilidades que la ley vincula a las mismas, se aparta del objetivo para los que fueron instituidos, de modo que se trata de contratos que materialmente no son formativos, sino que deben considerarse efectuados en fraude de ley⁶⁰.

Por el contrario, no resulta aplicable al contrato para la formación dual universitaria la regla de adquisición de la condición de trabajador fijo por encadenamiento de contratos temporales prevista en el artículo 15.5 ET. A tal efecto, dicho precepto establece de forma expresa que “lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos (...)”, entre los que ahora cabe incluir al contrato para la formación dual universitaria.

Más allá de las previsiones que se acaban de efectuar sobre el posible contenido del desarrollo reglamentario del contrato para la formación dual universitaria, no puede olvidarse que también corresponderá desarrollar un papel fundamental en la delimitación del régimen jurídico de esta modalidad contractual a la negociación colectiva, no en vano, aunque el artículo 11.3 ET únicamente prevea la intervención expresa de los convenios colectivos en materia retributiva, la experiencia existente en relación a las otras modalidades de contratos formativos y, en especial, al contrato para la formación y el aprendizaje, hacen prever que la negociación colectiva jugará un papel determinante en relación con otros aspectos básicos del régimen jurídico de esta modalidad contractual, como son, por ejemplo, la fijación de los puestos de trabajo idóneos para ser cubiertos mediante el contrato para la formación dual universitaria, la jornada de trabajo, el régimen de permisos y licencias, la extinción del contrato, etcétera⁶¹.

Asimismo, como ya se ha anticipado, también resultan de aplicación a esta modalidad contractual las previsiones contenidas en el artículo 11.4 ET y, en consecuencia, la remisión que en dicho precepto se efectúa a la negociación colectiva en lo concerniente a la fijación de criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. En este punto, tanto a nivel educativo como a nivel laboral, deben tomarse todas las medidas necesarias para poner coto a la brecha actualmente existente entre titulaciones

60. Vid. Albiol Montesinos, I: *Contratos formativos: prácticas y aprendizaje*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995, p. 9.

61. Vid. Calvo Gallego, J.: “Notas sobre el contrato para la formación universitaria dual”, ob. cit.

universitarias feminizadas (ciencias de la educación, medicina, trabajo social, etcétera) y titulaciones universitarias más masculinizadas (matemáticas, ingenierías, etcétera), que posteriormente se traslada al mercado laboral, dando lugar también a una segmentación ocupacional entre mujeres y hombres.

VIII. TRAS EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN DUAL UNIVERSITARIA, ¿QUÉ VIENE AHORA?

No cabe duda que, junto con la finalidad declarada del contrato para la formación dual universitaria de garantizar una cualificación profesional de calidad de los estudiantes que cursan la formación dual universitaria, se encuentra la voluntad de facilitar y mejorar la empleabilidad y, por tanto, la inserción laboral de estos estudiantes a la finalización de sus estudios universitarios, mediante el recurso a las modalidades de contratación comunes u ordinarias. En otros términos, el contrato para la formación dual universitaria se configura como un instrumento idóneo que debe permitir a los estudiantes universitarios obtener la práctica profesional adecuada a sus estudios, mejorando sus competencias y habilidades profesionales y, en última instancia, su empleabilidad, lo que les debe permitir incorporarse posteriormente al mercado ordinario de trabajo.

A tal efecto, la configuración del contrato para la formación dual universitaria permite sortear las críticas que a veces suscitan las prácticas académicas externas, según las cuales se cuestiona que las mismas, tal como se configuran en la actualidad, puedan constituir un instrumento plenamente eficaz para conseguir la inserción laboral de quien las realiza. A tal efecto, se considera que es muy difícil que se consiga este objetivo “cuando la propia legislación impide al estudiante tomar parte en el proceso productivo”. En concreto, se indica que “la falta de remuneración de estas prácticas impide, al menos en el ordenamiento jurídico español, que el estudiante realice funciones productivas”, asimismo, si se quiere que las prácticas se centren en el valor formativo y que los estudiantes no reemplacen a trabajadores ordinarios, ello constituye un obstáculo a lo que indican diferentes estudios empíricos, según los cuales “la mayor formación que reciben los trabajadores ocurre de manera informal durante el trabajo (...)”. Así pues, se considera que al fijarse el punto de atención en un supuesto valor formativo de las prácticas académicas externas se impide que los estudiantes mejoren su productividad a través de la realización de las funciones ordinarias de su profesión⁶².

En la formación dual universitaria, al acudir a la contratación laboral de los estudiantes universitarios que la cursan, se evitan estos inconvenientes, de modo que los mismos podrán tener una experiencia laboral plena, más o menos equivalente a la de los trabajadores ordinarios que prestan sus servicios en la empresa. En este sentido, es cierto que una de las principales vías de inserción laboral del estudiante universitario podría apoyarse en la contratación del mismo por parte de la empresa en la que ha

62. *Vid.* Todolí Signes, A.: “La compleja e insatisfactoria regulación de las prácticas y las becas de trabajo”, *ob. cit.*, p. 73.

sido contratado para la formación dual universitaria, no en vano, ello permite a la empresa conocer de primera mano las aptitudes y actitudes del estudiante, de modo que en el caso de ser estas plenamente satisfactorias pueden suponer que a la finalización del contrato decida proceder a su contratación laboral ordinaria. A tal efecto, no son pocas las empresas que podrían acudir a esta vía como mecanismo de selección de su futuro personal.

En todo caso, el artículo 11.3 ET no contempla ningún mecanismo dirigido de un modo expreso a facilitar la inserción laboral de los trabajadores vinculados mediante un contrato para la formación dual universitaria, ni en la propia empresa que lo ha contratado ni en otras distintas. Por el contrario, parece que se considere que el mero recurso a la formación dual y, en consecuencia, al contrato para la formación dual universitaria, vayan a ser por sí solos elementos suficientes para mejorar la empleabilidad del estudiante y, por extensión, idóneos para contribuir decisivamente a su posterior inserción laboral. No parece, sin embargo, que en la actual coyuntura económica esto sea suficiente, siendo necesario que esta mejora de la empleabilidad del estudiante contratado para la formación dual universitaria se vea complementada por el mayor número de medidas de inserción laboral posibles. En caso contrario, las empresas y otras entidades colaboradoras podrían estar más interesadas en no incorporar en sus plantillas a los estudiantes contratados para la formación dual universitaria e ir rotando a los estudiantes contratados mediante esta modalidad contractual.

Habrá que ver si el desarrollo reglamentario de esta modalidad contractual recoge alguna medida en esta dirección. A tal efecto, podrían introducirse al respecto incentivos para la contratación de estos trabajadores e, incluso, compromisos de contratación de los mismos. En esta dirección, cabe traer a colación lo previsto ahora en el artículo 11.4 ET, en virtud del cual “en la negociación colectiva (...) podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido”. En consecuencia, tratándose el contrato para la formación dual universitaria de un contrato formativo, le son aplicables las previsiones que a tal efecto se introduzcan en la negociación colectiva.

Para el supuesto en que, tras la finalización del contrato para la formación dual universitaria, el estudiante se incorporase a la plantilla de la entidad colaboradora que lo ha contratado, el desarrollo reglamentario del artículo 11.3 ET debería prever que el tiempo en que ha estado contratado para la formación dual universitaria, debería computarse a los efectos de antigüedad, así como eximir del periodo de prueba. A tal efecto, el contrato en prácticas y el contrato para la formación y el aprendizaje comparten una misma previsión, en virtud de la cual, si al término de estos contratos el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa”. Tratándose el contrato para la formación dual universitaria de un tercer tipo de contrato formativo del artículo 11 ET, todo hace pensar que la misma previsión debería extenderse a esta modalidad contractual. Por lo demás, cabe recordar que el artículo 14.1 ET prevé que “será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad

en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación". El tratamiento de esta cuestión, por tanto, sería muy distinto al dispensado a las prácticas no laborales que con carácter general no computan a los efectos de antigüedad, ni eximen del establecimiento de un período de prueba en caso de contratación laboral posterior por la misma empresa en la que se han desarrollado las referidas prácticas⁶³.

No cabe duda que tras la finalización de los estudios universitarios y, en consecuencia, la obtención de la correspondiente titulación académica, la modalidad contractual idónea para la contratación del titulado reciente sería el contrato en prácticas previsto en el artículo 11.1 ET, no en vano, el mismo tiene por finalidad "permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados". Ahora bien, precisamente esta circunstancia, puede suponer que el contrato en prácticas que se formalice sea redundante con el contrato para la formación dual universitaria previamente formalizado, no en vano, mediante el recurso a esta modalidad contractual ya se habría podido obtener esta práctica profesional propia del contrato en prácticas.

La finalización de los estudios universitarios y la obtención de la correspondiente titulación no impiden, sin embargo, que el titulado reciente pueda realizar prácticas no laborales, por el contrario, desde ya hace algunos años están proliferando, tanto en el sector privado como en las diferentes administraciones públicas, ofertas para la realización de prácticas no laborales dirigidas a titulados universitarios recientes que se canalizan habitualmente mediante la concesión de becas y con las que, al tiempo que las empresas y administraciones satisfacen determinadas necesidades productivas, se consigue mejorar la formación y, por extensión, la empleabilidad de estos titulados universitarios recientes⁶⁴. Una manifestación de este fenómeno la encontramos en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas (en adelante Real Decreto 1543/2011)⁶⁵.

En estos supuestos se daría la asombrosa paradoja de que mientras que el estudiante se encontraba cursando sus estudios universitarios habría sido contratado laboralmente mediante el contrato para la formación dual universitaria, por el contrario, a la finalización de dichos estudios y, por tanto, tras la obtención de la correspondiente titulación universitaria, el mismo se encontraría realizando prácticas no laborales.

Por ello, ahora más que nunca, se debe ser especialmente cuidadoso a la hora de velar para que las actividades realizadas en el marco de programas de prácticas no laborales en empresas respondan de un modo inequívoco a una finalidad formativa frente al carácter más productivo propio de toda relación laboral, si bien, somos conocedores de la dificultad que en no pocas ocasiones ello conlleva. A tal efecto, si bien es cierto que, por ejemplo, el Real Decreto 1543/2011 lleva a cabo un importante y

63. Vid. Asquerino Lamparero, M. J.: "El periodo de prueba tras la beca: su compatibilidad", *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 191, 2016, pp. 179-195.

64. Sobre estas prácticas, vid. Moreno Gené, J.: "Las estancias prácticas no laborales en el entorno profesional de los jóvenes y su protección social", ob. cit., pp. 237-247.

65. Vid. Moreno Gené, J.: "La regulación de las prácticas no laborales en empresas en el Real Decreto 1543/2011: ¿un sucedáneo de contrato en prácticas?", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, núm. 347, 2012.

meritorio esfuerzo para garantizar el carácter esencialmente formativo y, en consecuencia, no laboral de estas prácticas, en el día a día esta finalidad formativa podrían irse diluyendo paulatinamente en beneficio del objetivo superior de la inserción laboral, difuminándose de este modo las ya endebles fronteras que diferencian a las prácticas no laborales de la contratación laboral en prácticas⁶⁶, como ya han podido dictaminar en alguna ocasión los tribunales laborales⁶⁷.

En definitiva, existiendo ya una modalidad contractual, como es la contratación en prácticas, específicamente dirigida a las personas que se encuentren en posesión de título universitario, ésta debería ser la vía ordinaria, sino única, de inserción en el mercado laboral de este colectivo, sin que las altas cotas de desempleo y las dificultades de empleabilidad del mismo puedan justificar una mayor precarización y pérdida de derechos laborales y de Seguridad Social⁶⁸. En contrapartida, deberían resolverse los motivos de la ineficacia del contrato en prácticas como institución básica para proporcionar experiencia profesional y de inserción profesional de manera preponderante para los titulados universitarios⁶⁹.

IX. VALORACIÓN FINAL

Llama especialmente la atención el hecho de que mientras existe un gran número de titulados universitarios que no encuentran un trabajo, son muchas las empresas que no cubren sus ofertas de empleo al no existir candidatos adecuados para las mismas. Esta circunstancia pone claramente de manifiesto que no siempre la formación universitaria se adapta a las necesidades reales del mundo empresarial. En este contexto, puede jugar un papel decisivo la formación dual, que, si bien tradicionalmente ha estado más ligada a la formación profesional⁷⁰, en la actualidad está siendo adaptada

66. Sobre estos riesgos, AA.VV.: *El sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo*, ob. cit., p. 16, mantienen que una mala interpretación del potencial de inserción del sistema de becas y ayudas puede estar contribuyendo al empeoramiento y a la precarización de las condiciones de trabajo de los jóvenes españoles. En esta dirección, Martínez Girón, J.: "Prácticas no laborales: análisis crítico del RD 1543/2011, de 31 de octubre", *Actualidad Laboral*, núm. 6, 2012, p. 679, mantiene que "no parece imprudente pronosticar que nuestros tribunales laborales mirarán con franca simpatía la eventual demanda de uno de estos jóvenes subempleados, que se animase a pleitear (por despido, sobre declaración de fijeza, por diferencias salariales, etc.)".

67. Vid. Moreno Gené, J.: "El recurso fraudulento a las prácticas no laborales en empresas previstas en el Real Decreto 1543/2011 y sus efectos. A propósito de la STSJ de Asturias de 20 de septiembre de 2016", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 46, 2017.

68. Álvarez Gimeno, R.: "La inserción de los jóvenes profesionales cualificados en el mercado de trabajo", ob. cit., p. 765, considera en esta misma dirección que "la solución sería la de vetar con carácter general la concesión de becas a personas que ya estén en posesión del título profesional correspondiente, tanto si las tareas a realizar se relacionan con su formación, pues esa es la razón de ser de los contratos en prácticas que pueden suscribir en virtud del mencionado título; como si no lo hacen, puesto que ya no hay unos estudios en curso cuya financiación justifique tal ayuda". Vid. también AA.VV.: *El sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo*, ob. cit., p. 149.

69. López Gandía, J.: *Contrato de trabajo y figuras afines*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, p. 13, ya llamaba hace mucho tiempo la atención sobre la ineficacia del contrato en prácticas para conseguir estos objetivos.

70. Vid. un estudio sobre la importancia cuantitativa y cualitativa de esta modalidad de formación profesional en Igartua Miró, M. T.: "La formación dual en el sistema educativo: balance y propuesta de mejora", *Temas Laborales*, núm. 13, 2017, pp. 91-125; García Viña, J.: "La formación profesional dual en España como mecanismo de creación de empleo para los jóvenes", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 443, 2020, pp. 23-63; y Moreno Gené, J.: "El impulso a la formación dual en el contrato para la formación y el aprendizaje y en la formación profesional del sis-

en muchos países de nuestro entorno a la formación universitaria. A tal efecto, países como Suiza, Alemania, Austria, Dinamarca y Noruega ya apuestan de un modo decisivo por la formación dual universitaria⁷¹.

Pese a no existir a nivel español ninguna normativa general que regule este tipo de formación en un entorno universitario, cada vez son más los centros universitarios que imparten títulos de grado o máster a través de formación dual, contando en ocasiones incluso con el impulso de las Administraciones Públicas, especialmente, las autonómicas⁷². En estos casos, son los reglamentos internos aprobados por las diferentes universidades los encargados de establecer las bases de implantación de este tipo de planes de formación. Con carácter general, en estos supuestos, los estudiantes deben realizar un porcentaje de sus estudios universitarios en la empresa, siendo por lo general mayor este porcentaje en los estudios de máster que de grado.

No cabe duda que esta nueva modalidad de formación universitaria tomará impulso si prospera la modificación de la Ordenación de las Enseñanzas Oficiales en el Sistema Universitario Español que se está elaborando por el Ministerio de Universidades. A tal efecto, tal como se indica en la Exposición de Motivos del borrador de real decreto que se está redactando sobre esta materia, se pretende introducir “la posibilidad de adoptar formas específicas de articulación del plan de estudios en las enseñanzas oficiales y, por lo tanto, de singularizar su proyecto académico, entre las cuales se encuentran la Mención Dual en los títulos de Graduado o Graduada y el Máster Universitario (...)”. Con ello, se pretende “robustecer las capacidades de empleabilidad que confiere la formación recibida en diferentes títulos”.

En desarrollo de esta previsión, el artículo 18.1 de referido borrador, bajo el epígrafe de “Mención dual en los títulos de Graduado o Graduada y Máster Universitario”, prevé que “los títulos oficiales de Graduado o Graduada y Máster Universitario podrán incluir respectivamente la mención de Graduado o Graduada Dual y Máster Dual, siempre que en la titulación cursada concurren determinadas circunstancias: el plan de estudios debe contemplar unos porcentajes significativos de prácticas externas obligatorias, que se fijarán según los créditos de la titulación⁷³; dichas prácticas académicas externas obligatorias se cursarán en una empresa o entidad, y consistirán en la ejecución de un contrato laboral con el o la estudiante, por una duración igual, al menos, que la de las prácticas académicas externas obligatorias necesarias para

tema educativo. A propósito del Real Decreto 1529/2012”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 358, 2013.

71. *Vid.* Asociación de empresas Multinacionales por Marca España: La formación dual en España, Madrid, 2018, recuperado de https://multinacionalesmarcaespana.org/wp-content/uploads/2018/03/informe_formaciondual.pdf (última consulta: 5 de mayo de 2021).

72. Cabe destacar al respecto la Estrategia Vaca de Relación Universidad-Empresa 2022, presentada el 6 de junio de 2017, en la que se contempla la definición de un marco para la formación dual universitaria mediante la creación de sellos acreditativos para grados y másteres universitarios. En el marco de esta estrategia, la Agencia de Calidad del Sistema Universitario Vasco ha diseñado un protocolo para la obtención del reconocimiento de formación dual para títulos universitarios oficiales de Grado y Máster.

73. El borrador de Real Decreto fija los siguientes porcentajes: entre el 25 y el 50 por ciento de los créditos, en títulos de Grado de 240 créditos; entre el 20 y el 40 por ciento de los créditos, en títulos de Grado de 180 créditos y al menos el 40 por ciento de los créditos o como mínimo 30 créditos, en títulos de Máster Universitario. Asimismo, se prevé que dentro de tales porcentajes deberá incluirse el trabajo fin de Grado/Máster.

obtener la mención dual; y el contrato tendrá por objeto la realización de cometidos que estén directamente relacionados con los estudios de Grado o Máster que esté realizando el o la estudiante, asegurando en todo momento la posibilidad de compaginar la actividad laboral con la académica.

Asimismo, en el citado borrador de Real Decreto por el que se establece la Ordenación de las Enseñanzas Oficiales en el Sistema Universitario Español se prevé de forma expresa la suscripción de un convenio marco de colaboración entre la Universidad y la empresa o entidad en la que preste servicio el o la estudiante. Asimismo, se prevé que en dicho convenio se indicarán las obligaciones de la Universidad y las obligaciones de la empresa o entidad, así como el procedimiento de selección del estudiantado. Finalmente, también se prevé que el estudiante tenga un tutor designado por la Universidad y una persona responsable con formación adecuada designada por la empresa o entidad.

Con este nuevo marco normativo universitario es de esperar que el modelo de formación dual universitaria y, por extensión, el contrato para la formación dual universitaria, se normalice como un mecanismo más de formación universitaria, plenamente aceptado y valorado por el conjunto de la sociedad y los interlocutores sociales, y no se configure esencialmente como una medida desesperada para luchar contra las altas tasas de desempleo de los titulados universitarios en un contexto de grave crisis económica, mediante el diseño, una vez más, de un contrato caracterizado por unas altas e injustificadas cotas de precariedad laboral. En este punto, previsiones como la contenida en el borrador de Real Decreto por el que se establece la Ordenación de las Enseñanzas Oficiales en el Sistema Universitario Español, según la cual, la modificación de los planes de estudio necesarios para implementar la Mención Dual en los títulos de Graduado o Graduada o Máster Universitario en ningún caso “podrá suponer un incremento del número de plazas inicialmente verificadas por la administración competente”, no permiten ser muy optimistas.

Precisamente, son el contexto de crisis económica y de altas tasas de desempleo juvenil las que pueden plantear mayores dificultades para el cumplimiento del objetivo último del contrato para la formación dual universitaria, es decir, la cualificación profesional de calidad de los estudiantes universitarios, puesto que es de prever que ante la necesidad acuciante de reducir las tasas de desempleo juvenil, en el diseño de esta modalidad contractual y su posterior desarrollo práctico, se acabe buscando, sobre cualquier otra cosa, incentivar la inserción laboral de estos jóvenes en el mercado de trabajo, primando la necesidad de su empleo sobre la calidad, e incluso, la efectividad, de su formación y sobre todo de la mejora de su patrimonio profesional⁷⁴. Este peligro no constituye una auténtica novedad del contrato para la formación dual universitaria, puesto que el debate sobre la naturaleza jurídica –mayoritariamente

74. Molina Navarrete, C.: “La ‘nueva’ reforma laboral: rebajas, aplazamientos y prórrogas”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, núm. 343, 2011, p. 170, también se muestra especialmente escéptico en este punto en relación con el contrato para la formación y el aprendizaje.

formativa, laboral o instrumento de inserción- siempre ha acompañado a todos los contratos formativos⁷⁵.

Por todo lo expuesto, en el análisis del régimen jurídico del contrato para la formación dual universitaria, ya sea el previsto inicialmente en el artículo 11.3 ET, pero fundamentalmente, el que vaya recogerse en el futuro desarrollo reglamentario de esta norma, deberá observarse con especial atención cuáles son los intereses que se priman, si el objetivo declarado de dotar a los estudiantes universitarios de una cualificación profesional de calidad que en buena lógica les permita incorporarse al mercado de trabajo, o bien, insertar lo antes posible a estos estudiantes universitarios en el mercado laboral con independencia de la mayor o menor calidad de la formación recibida y, por tanto, de su cualificación profesional.

Únicamente la primera opción constituye una auténtica apuesta de futuro para estos estudiantes universitarios, no en vano, una cualificación profesional de calidad les permitirá afrontar con mayores garantías los difíciles retos del futuro, al mejorar de un modo significativo su empleabilidad; la segunda opción, por el contrario, no deja de ser “pan para hoy y hambre para mañana”, puesto que sin la cualificación profesional adecuada estos estudiantes universitarios tarde o temprano pasarán engrosar las listas del desempleo⁷⁶. En otros términos, únicamente si se consigue un auténtico equilibrio entre el interés formativo y el interés ocupacional de los estudiantes universitarios a los que se dirige el contrato para la formación dual universitaria, se podrá responder adecuadamente a las finalidades para las que ha sido diseñada esta modalidad contractual.

Bibliografía

- AA.VV.: *El sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006.
- Ahumada Villalba, B.: “La beca de formación práctica con prestación de servicios”, *Relaciones Laborales*, núm. 1, 1999.
- Albiol Montesinos, I: *Contratos formativos: prácticas y aprendizaje*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995.
- Álvarez Cuesta, H.: “Las nuevas becas (prácticas) no laborales para los jóvenes: ¿obstáculo o trampolín?”, en Fernández Fernández, R. (dir.) y Álvarez Cuesta, H. (coord.): *Empleo juvenil: un reto para Europa*, Thomson Reuters-Aranzadi, Cizur Menor, 2016.
- Álvarez Gimeno, R.: “La inserción de los jóvenes profesionales cualificados en el mercado de trabajo”, en *Estrategia Europea, Estado Autonómico y Política de Empleo, XVIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008.
- Apilluelo Martín, M.: *El contrato para la formación y el aprendizaje. La cualificación profesional como factor clave*, Bomarzo, Albacete, 2014.

75. Un amplio análisis de esta cuestión en Vila Tierno, F.: *El contrato para la formación en el trabajo*, Aranzadi, Navarra, 2008.

76. En esta misma dirección, Vila Tierno, F.: “El contrato para la formación”, ob. cit., p. 107, indica que no es útil fomentar sin más la ocupación, sino que, en aras del empleo estable, se debe potenciar la inserción laboral desde una base más sólida como es la cualificación profesional del trabajador a través de los instrumentos de empleo-formación.

- Asociación Catalana de Universidades Públicas: Informe "Promoción y desarrollo de la formación dual en el sistema universitario catalán", Barcelona, ACUP, 2015, recuperado de <http://www.acup.cat/sites/default/files/promocion-y-desarrollo-de-la-formacion-dual-en-el-sistema-universitario-catalan.pdf>.
- Asociación de empresas Multinacionales por Marca España: La formación dual en España, Madrid, 2018, recuperado de https://multinacionalesmarcaespana.org/wp-content/uploads/2018/03/informe_formaciondual.pdf.
- Asquerino Lamparero, M. J.: "El periodo de prueba tras la beca: su compatibilidad", *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 191, 2016.
- Ballester Pastor, M. A.: *El contrato de formación y otras formas de contratación en alternancia*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.
- Beraza Garmendia, J. M.: "Diseño de un itinerario de formación dual: Universidad-Empresa en GADE", *Journal of Management and Business Education*, vol. 1, núm. 1, 2018.
- Borrajó Dacruz, E.: "Becario y contrato de trabajo", *Actualidad Laboral*, núm. 2, 2004.
- Cabeza Pereiro, J.: "Sobre los contratos formativos a la vista de la reforma de 2010", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 24, 2011.
- Calvo Gallego, J.: "Notas sobre el contrato para la formación universitaria dual", Blog Trabajo, Persona, Derecho y Mercado, recuperado de <http://grupo.us.es/iwpr/2021/02/01/notas-sobre-el-contrato-para-la-formacion-universitaria-dual/>.
- Castro Conte, M. y Núñez-Cortés Contreras, P.: "La formación dual en España inspirada en el modelo alemán: análisis del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre", *Actualidad Laboral*, núm. 1, 2014.
- Comisiones Obreras: *Aprendices, becarios y trabajo precario. Una guía sobre prácticas en la empresa para representantes sindicales*, Madrid, 2015.
- Cruz Villalón, J.: "Empleo y crisis económica", en González-Posada Martínez, E. y Molero Marañón, M. L. (dirs.): *Derecho del Trabajo, Constitución y crisis económica. Estudios en homenaje al profesor Fernando Valdés Dal-Ré*, Universidad de Valladolid; Lex Nova-Thomson Reuters, Valladolid, 2014.
- De la Puebla Pinilla, A.: "La lenta inclusión de los becarios en el sistema de la Seguridad Social y otras novedades de la Ley 27/2011 (El convenio especial, la enmienda telefónica y la prestación de servicios domésticos a través de empresas)", en García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina, J. R. (dirs.): *La reforma de la Seguridad Social 2011*, Lex Nova, Valladolid, 2011.
- De Soto Borja, J. M.: "Becas formativas: ¿Formación complementaria para el becario o relación laboral encubierta?", STSJ de Castilla-La Mancha, de 19 de octubre de 1999 (AS 3724/1999)", *Temas Laborales*, núm. 54, 2002.
- De Val Tena, Á. L.: "Trabajo en prácticas y prácticas no laborales", *Documentación Laboral*, núm. 104, 2015.
- Duque González, M.: *Becas y becarios*, Lex Nova Thomson-Reuters, Valladolid, 2012.
- Esteve Segarra, A.: "Claves para un estatuto de los becarios y la mejora de los periodos de prácticas académicas externas a partir del análisis de los 'stages' franceses", *Trabajo y Derecho*, núm. 33, 2017.
- Fabregat Monfort, G.: "Algunas cuestiones en torno a las becas con prestación de servicios", *Aranzadi Social (Estudios doctrinales)*, núm. 5, 2001.
- Fernández Márquez, O.: "Nuevas normas sobre los becarios y el personal residente sanitario: otra ocasión para la reflexión sobre el "trabajo formativo", *Temas Laborales*, núm. 74, 2004.
- Fernández Márquez, O.: "La relación laboral como ámbito del trabajo formativo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 124, 2004.
- Fernández Márquez, O. y Martínez Moreno, C.: "Medidas para fortalecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas", en Monereo Pérez, J. L; Fernández Avilés, J. A. y Triguero Martínez, L. Á. (dirs. y coords.): *La reforma laboral 2010-2011 y su instrumentación normativa*, Comares, Granada, 2011.

- Fernández Orrico, F. J.: "La Seguridad Social de quienes participan en programas de formación, y otras tres figuras cercanas", *Revista de Información Laboral*, núm. 9, 2012.
- Gárate Castro, J.: "La modificación del régimen jurídico de la contratación laboral por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo", *Actualidad Laboral*, núm. 1, 2011.
- García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina, J. R.: "Las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios: un camino de incertidumbres que exige de nuevos rumbos", en *Anuario Laboral 2015: doctrina científica, casos prácticos y doctrina administrativa*, Lex Nova Thomson Reuters, Cizur Menor, 2015.
- García Valverde, M.: "Naturaleza de la relación que une al "supuesto becario" con la universidad", *Aranzadi Social (Estudios doctrinales)*, núm. 3, 2005.
- García Viña, J.: "La formación profesional dual en España como mecanismo de creación de empleo para los jóvenes", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 443, 2020.
- González Ortega, S.: "Las becas: ¿Formación, Inserción, Prácticas Profesionales, Trabajo Asalariado?", en Cruz Villalón, J. (coord.): *Estudios en Homenaje al Profesor José Cabrera Bazán*, Tecnos, Madrid, 1999.
- Goñi Sein, J. L.: "Las becas y el encubrimiento de contratos laborales", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 14, 1983.
- Goñi Sein, J. L.: "La inserción profesional de los jóvenes en la empresa a través de las becas", *Relaciones Laborales*, núm. 14, 1983.
- Guindo Morales, S. y Ortega Lozano, P.: "El régimen jurídico de seguridad social de las prácticas remuneradas y de las prácticas no remuneradas: la nueva obligación de cotizar en ambos regímenes como sujetos asimilados a trabajadores por cuenta ajena", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 52, 2019.
- Hernández de la Luz, J. L. "Becarios y prácticas no laborales en empresas", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 128, 2017.
- Hierro Hierro, J.: "Comentario a la S.T.S.J. Comunidad Valenciana. Sala de lo Social de 3 de febrero de 2000", *Anuario de la Facultad de Derecho*, vol. 19-20, 2001-2002.
- Igartua Miró, M. T.: "La formación dual en el sistema educativo: balance y propuesta de mejora", *Temas Laborales*, núm. 13, 2017.
- Lahera Forteza, J.: "La reforma de la contratación laboral", en Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M. (dir.): *La reforma del mercado de trabajo*, La Ley, Madrid, 2011.
- López Gandía, J.: "Jurisprudencia sobre becas y prácticas ante el Estatuto de los Trabajadores", *Revista de Derecho Privado*, 1981.
- López Gandía, J.: *Contrato de trabajo y figuras afines*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.
- Martín Valverde, A.: "Beca de estudios técnico-prácticos con opción de reingreso en una entidad bancaria", *Revista de Política Social*, núm. 99, 1973.
- Martín Valverde, A.: "Fronteras y 'zonas grises' del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual (1980-2001)", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 38, 2003.
- Martínez Girón, J.: "Prácticas no laborales: análisis crítico del RD 1543/2011, de 31 de octubre", *Actualidad Laboral*, núm. 6, 2012.
- Mercader Uguina, J. R.: "Medidas desesperadas de lucha contra el desempleo: el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto y los ajustes al mismo por el Real Decreto-ley 14/2011, de 16 de septiembre", *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2012.
- Molina Hermosilla, O.: "Becas de formación convocadas por las universidades: ¿una contribución efectiva a la formación práctica de sus estudiantes? Análisis y propuestas para una adecuada regulación", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 51, 2018.
- Molina Navarrete, C.: "La 'nueva' reforma laboral: rebajas, aplazamientos y prórrogas", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 343, 2011.

- Molina Navarrete, C.: "De las 'reformas laborales' a un nuevo, e irreconocible, 'estatuto del trabajo subordinado'", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 348, 2012.
- Moreno Gené, J.: "La nueva regulación de las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios: la potenciación de la finalidad formativa y de mejora de la empleabilidad", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 349, 2012.
- Moreno Gené, J.: "La regulación de las prácticas no laborales en empresas en el Real Decreto 1543/2011: ¿un sucedáneo de contrato en prácticas?", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 347, 2012.
- Moreno Gené, J.: "El impulso a la formación dual en el contrato para la formación y el aprendizaje y en la formación profesional del sistema educativo. A propósito del Real Decreto 1529/2012", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 358, 2013.
- Moreno Gené, J.: *El contrato para la formación y el aprendizaje y otras figuras afines. El impulso de la cualificación profesional en régimen de alternancia*, Atelier, Barcelona, 2015.
- Moreno Gené, J.: "Las estancias prácticas no laborales en el entorno profesional de los jóvenes y su protección social", en Moreno Gené, J. y Romero Burillo, A. M. (coords.): *Empleo juvenil. Entre el desempleo y la precariedad*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.
- Moreno Gené, J.: *Las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. Aspectos jurídico-laborales y de seguridad social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.
- Moreno Gené, J.: "El recurso fraudulento a las prácticas no laborales en empresas previstas en el Real Decreto 1543/2011 y sus efectos. A propósito de la STSJ de Asturias de 20 de septiembre de 2016", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 46, 2017.
- Moreno Gené, J.: "La nulidad de las cláusulas convencionales limitativas del número de contratos para la formación y el aprendizaje. A propósito de la STS de 20 de noviembre de 2018", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 52, 2019.
- Muñoz, A. B.: "Buenas prácticas relativas a la formación dual en la negociación colectiva", *Revista de Información Laboral*, núm. 4, 2014.
- Núñez-Cortés Contreras, P.: "Modalidades de contratación y empleo joven (novedades del Real Decreto-Ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia)", *Actualidad Laboral*, núm. 10, 2014.
- Núñez-Cortés Contreras, P.: "Las prácticas no laborales en Estados Unidos: (I)legalidad de las prácticas no retribuidas en el sector privado", *Temas Laborales*, núm. 128, 2015.
- Ojeda Avilés, A. y Gorelli Hernández, J.: *Los contratos de trabajo temporales*, Iustel, Madrid, 2006.
- Ortega Lozano, P. G. y Guindo Morales, S.: "La delgada línea divisoria entre una relación laboral asalariada y la remuneración o contraprestación económica del becario como zona gris del Derecho del Trabajo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 218, 2019.
- Poquet Catalá, R.: "Zona gris entre la relación de becario y la relación laboral común y protección social actual", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 192, 2016.
- Rodríguez Cardo, I. A.: "Criterios de deslinde entre beca y relación laboral: a propósito de la última doctrina judicial", *Actualidad Laboral*, núm. 19, 2006.
- Rodríguez Cardo, I. A.: "La inclusión en el Sistema de Seguridad Social de los becarios que desarrollan prácticas en empresas: los RRDD 1493/2011 y 1543/2011", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 99, 2012.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M.: "Contrato de aprendizaje y formación dual. El Real Decreto 1529/2012", *Relaciones Laborales*, núm. 1, 2013.
- Rodríguez-Piñero Royo, M. C. y Pérez Guerrero, M. L.: "La regulación de las prácticas universitarias como forma de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo", comunicación presentada a las XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, celebradas en Granada, en noviembre de 2013.
- Rodríguez-Sañudo, F.: "Contrato de trabajo: período de prácticas como becario en una empresa (comentario jurisprudencial)", *Revista de Política Social*, núm. 96, 1972.

- Sánchez Pérez, J.: "Cuatro razones para declarar la inconstitucionalidad e ilegalidad de la regulación reglamentaria de las prácticas no laborales (RD 1543/2011)", *Revista General del Derecho y de la Seguridad Social*, núm. 38, 2014.
- Sánchez-Rodas Navarro, C.: "Formas no laborales de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo", ponencia presentada en las XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Granada, 2013.
- Sánchez Torres, E.: "El contrato para la formación: ¿contrato formativo en alternancia o contrato de inserción?", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 110, 2002.
- Selma Penalva, A.: "Los becarios aparentes. Comentario a la STSJ del País Vasco, de 18 de marzo de 2003 (AS 2003, 2567)", *Aranzadi Social (Estudios doctrinales)*, núm. 3, 2003.
- Selma Penalva, A.: "¿Cómo ha quedado el contrato para la formación tras las últimas reformas?", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núms. 365-366, 2014.
- Sempere Navarro, A.V. (Dir.): *Políticas sociolaborales*, Tecnos, Madrid, 2005.
- Todoí Signes, A.: "La compleja e insatisfactoria regulación de las prácticas y las becas de trabajo", *Trabajo y Derecho*, núm. 6, 2015.
- Todoí Signes, A.: "La formación dual en Holanda. ¿Hacia un contrato para la formación y el aprendizaje en las Universidades?", *Trabajo y Derecho*, núm. 36, 2017.
- Vila Tierno, F.: *El contrato para la formación en el trabajo*, Aranzadi, Navarra, 2008.
- Vila Tierno, F.: "El contrato para la formación", en Monereo Pérez, J. L. (dir.) y Serrano Falcón, C. (coord.): *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Comares, Granada, 2010.
- Villalba Salvador, B.: "Aspectos jurídicos de los programas o becas para la realización de prácticas profesionales", *Actualidad Laboral*, núm. 11, 1998.