

# TRABAJO, PERSONA, DERECHO Y MERCADO

Nuevos retos del mercado laboral: Pobreza en el trabajo, economía colaborativa y envejecimiento



Estás aquí > Home > Contratación Temporal > [Notas sobre el contrato para la formación universitaria dual](#)

## Notas Sobre El Contrato Para La Formación Universitaria Dual

Contratación Temporal

Desempleo Juvenil

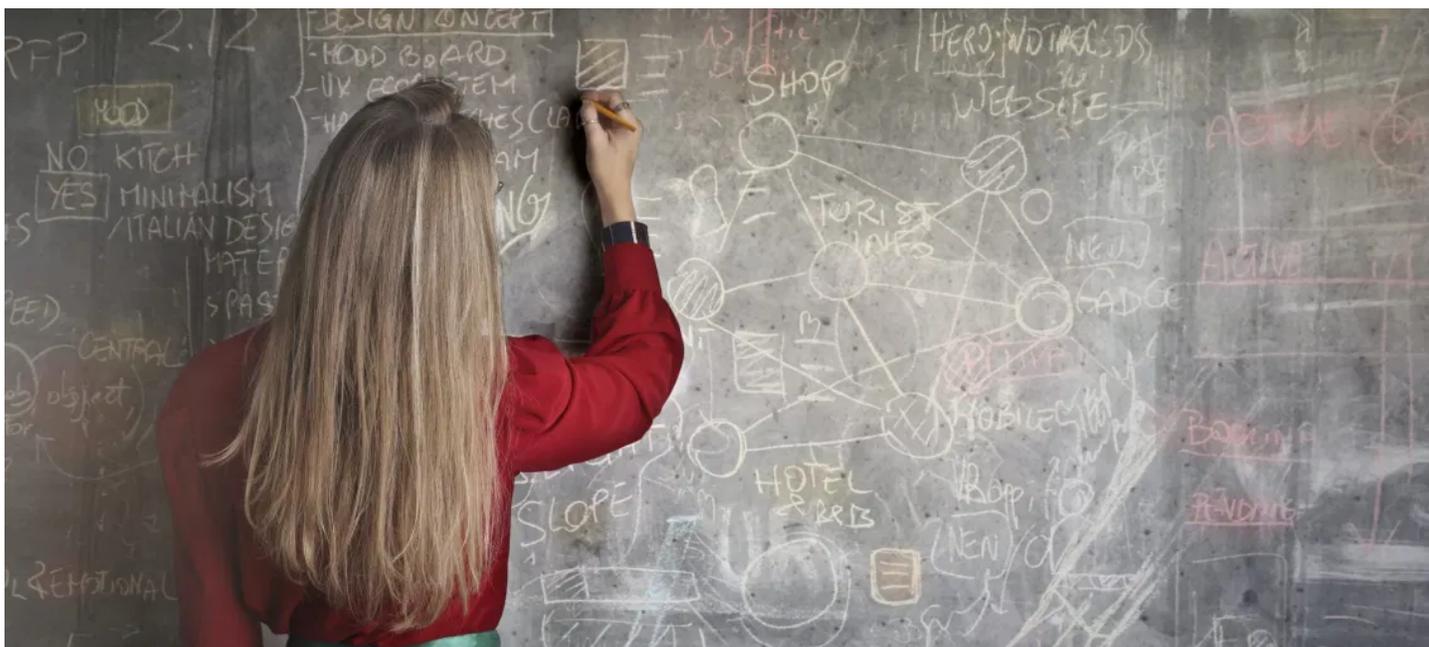
Formación y Empleo

Francisco Javier Calvo Gallego

Miguel C. Rodríguez-Piñero Royo

Novedades legislativas

por *Fco. Javier Calvo Gallego* - 1 febrero, 2021  



Existe un amplio consenso en señalar cómo la formación dual o en alternancia implica la participación de las empresas y de nuestras organizaciones productivas no solo en la puesta en práctica por el alumno de los conocimientos adquiridos en las aulas universitarias –como ocurre básicamente con las actuales prácticas universitarias–, sino que, dando un paso más allá, conlleva la implicación de nuestras empresas en la organización, impartición y evaluación de la adquisición de competencias y habilidades que forman parte de la propia estructura de los correspondientes estudios universitarios.

Son varias ya las universidades españolas que están ofreciendo esta oferta formativa (Universidad del País Vasco, Universidad de Lleida, Universidad Internacional de Andalucía, Universidad de Cádiz, Universidad de Sevilla...). Y todas coincidían en lo complicado que resultaba organizar la parte laboral de la formación, ya

que ésta suponía contratar laboralmente al estudiante para realizar una prestación que a la empresa le interesaba relativamente. Cuestiones como el tipo de contrato o la retribución resultaban mal resueltas aplicando la normativa laboral general, haciendo de ésta una opción muy poco interesante para las empresas, lo que a su vez dificultaba la puesta en marcha de los programas formativos por falta de plazas para los estudiantes. La alternativa, que los estudiantes prestaran servicios al amparo de becas, también tenía sus inconvenientes.

Esta necesidad, denunciada por los responsables universitarios, de mecanismos de contratación adecuados a los nuevos modelos de formación en alternancia se ha traducido finalmente en la aprobación de una nueva modalidad contractual en la Disposición Final 36.1 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

Se trata del contrato para la formación dual universitaria. Esta nueva modalidad contractual queda definida en estos términos: *“el 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”*.

Se trata de una modalidad contractual que, a pesar de las enormes carencias de su escasa regulación legal, y de las enormes incertidumbres que, como veremos, producen las amplias remisiones a su futuro desarrollo reglamentario, está plenamente en vigor y, por tanto, podría ser, al menos en teoría, utilizada. Además se prevé como norma de duración indefinida, no condicionada a circunstancias económicas o con una fecha prevista de decaimiento en su vigencia.

No obstante, no creemos que esta novedad afecte a la posibilidad de articular prácticas duales mediante relaciones no laborales, aunque estas estén dotadas de algún tipo de ayuda para el estudio o de compensación por los gastos generados. La distinción entre unas y otras formas (formación no laboral y formación en el marco de un contrato de trabajo) se deduce del art. 1 ET que no ha sido modificado. De ahí que esta modalidad ni impida este tipo de convenios de cooperación educativa, ni deba ser utilizada cuando el fin perseguido por estos concretos itinerarios formativos en alternancia sea la simple formación mediante la puesta en práctica y la adquisición de conocimientos y competencias en el puesto y lugar de trabajo, siempre, claro está, que la entidad no se lucre o se beneficie onerosamente de la actividad del alumno.

En cambio, cuando la realización de las tareas acordadas se realice en línea de contraprestación o de adquisición de la utilidad patrimonial que pudiera derivarse de la misma; cuando, por tanto la formación se desarrolle mediante una actividad similar a la del resto de trabajadores o asalariados de la empresas o cuando fnalmente se sustituya o cubra un puesto de trabajo, la actividad formativa será también laboral siendo por tanto este el ámbito natural de esta nueva modalidad contractual.

En cualquier caso, la aprobación no supone necesariamente su puesta en práctica efectiva. Son pocos los aspectos que aparecen en la norma, y muchos los que tienen que desarrollarse. Algunos se remiten al desarrollo reglamentario:

- el sistema de impartición
- las características de la formación de los trabajadores en los centros universitarios y en las empresas,
- el reconocimiento de esta formación, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo,
- la financiación de la actividad formativa
- la retribución del trabajador contratado

En la Disposición final cuadragésima séptima, titulada “Desarrollo reglamentario”, se dice lo siguiente: “*se faculta al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la ejecución y desarrollo de la presente ley*”. La habilitación al gobierno para llevar a cabo este desarrollo reglamentario es, como se ve, clara. Se tiene constancia de las presiones de los responsables universitarios hacia el Gobierno para que proceda cuanto antes a este desarrollo, por lo que cabe esperar que éste se produzca de manera rápida.

La finalidad de esta modalidad contractual (“*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*”) debe guiar todo el desarrollo reglamentario que queda pendiente.

En cualquier caso, el relevante papel que en todo este proceso deben jugar las Universidades españolas, su profundo conocimiento de los problemas y de las necesidades que esta modalidad conlleva, unida al impacto que esta norma reglamentaria podría generar sobre títulos y relaciones ya existentes hacen absolutamente necesario que en la preparación y articulación de la mencionada norma reglamentaria los distintos Ministerios implicados otorguen un papel relevante y continuo a la CRUE como organismo de representación institucional y plural de las universidades españolas cuyo objetivo es contribuir a la

potenciación y mejora de la educación superior, a través de la cooperación interuniversitaria y del diálogo entre las universidades y los agentes sociales.

El necesario desarrollo reglamentario puede verse complicado por la particularidad de esta figura, que participa tanto de lo laboral como de lo educativo. A lo que parece ha sido una iniciativa del Ministerio de Universidades su introducción en la Ley de Presupuestos, pero la competencia para su desarrollo corresponde al de Trabajo y Economía Social. Ambos del mismo gobierno, e incluso del mismo partido dentro de la coalición gubernamental; lo cual no quiere necesariamente decir que estén alineados en este asunto. La difícil gestión política de un reglamento de formación universitaria dual puede retrasar su aplicación, tan necesaria en estos momentos.

También hay materias fundamentales que deben ser reguladas por para la negociación colectiva, particularmente la retribución de estos estudiantes-trabajadores. Aunque, si pensamos en la experiencia de los convenios con los contratos formativos tradicionales (en prácticas y para la formación y el aprendizaje), podemos identificar otras materias que serán tratadas por los sujetos negociadores: identificación de puestos susceptibles de ser cubiertos por esta vía; jornada de trabajo; adaptación de los derechos recogidos en el convenio, etc.

La ley si indica algunos aspectos cruciales de su régimen jurídico:

- el contrato debe formalizarse en el “marco” de “convenios de cooperación
- el salario 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;
- la acción protectora de la Seguridad Social comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo, además de la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

Junto a estos mandatos legales expresos, es posible deducir otros aspectos regulatorios de la legislación laboral general y de la propia configuración de esta modalidad como un tercer tipo de contrato formativo (art. 11.3 ET), diferente al de prácticas y al de formación y aprendizaje -aunque la inspiración de este último en ciertas reglas de esta nueva modalidad resulte evidente-. Así, y de forma resumida consideramos que:

- no le son aplicables directamente, sino por mera analogía y cuando ello sea necesario y posible, las normas respectivas del contrato de formación y aprendizaje y del contrato en prácticas.
- de acuerdo con la actual redacción del art. 6 Ley 14/1994 de Empresas de Trabajo Temporal, no parece posible articular el mismo mediante un contrato de puesta a disposición.
- de acuerdo con el art. 15.5 ET se les excluye del cómputo de encadenamiento de contratos.
- según el art. 11.4 ET la negociación colectiva deberá adoptar medidas para asegurar la presencia equilibrada de hombres y mujeres o a los compromisos de conversión en contrato de duración indefinida.

- no habrá indemnización por finalización del contrato ex art. 49.1.c ET, salvo regla en contrario en el convenio colectivos
- se le podrán aplicar, de forma mucho más cautelosa -en cuanto sean compatibles con su régimen legal y no se refieran expresa y exclusivamente a los otros contratos formativos-, las reglas establecidas en el Capítulo III del Real Decreto Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.
- le serán aplicables las reglas que a nivel de la Unión Europea ha establecido la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999 relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada;
- como consecuencia de lo dispuesto en el art. 8.2 ET parece ser necesaria una forma escrita
- rige la obligación de denuncia en aquellos contratos de duración superior al año ex art. 49.1.c in fine ET y 21 RD 488/1998
- aplica también su conversión en indefinido cuando sea utilizado en fraude de ley, al carecer entonces de justificación el término resolutorio que, como veremos, seguramente debe conectarse con la finalización de las actividades formativas -superación de la materia u obtención del título-.

La introducción de esta figura genera, como se observa, numerosas incertezas. Seguramente la mayor necesidad que se puede tener respecto de esta figura es la conveniencia de su introducción y la necesidad de un desarrollo reglamentario inmediato y de calidad. Nuestro mercado de trabajo no está para desperdiciar oportunidades de empleabilidad para nuestros trabajadores jóvenes.