

---

## CAPÍTULO TERCERO

---

### OTRAS FORMAS DE DIÁLOGO SOCIAL SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL

Son diversos los aspectos de la formación profesional que pueden tratarse en relación con la prestación laboral; no obstante, al ser objeto de este trabajo la formación profesional y sus relaciones con el diálogo social, hemos ceñido el estudio en la formación profesional continua, que responde a este propósito. Aun así, debemos mencionar otras acciones en materia de formación en las cuales los agentes sociales pueden participar de una u otra forma, como son los programas en materia de formación y empleo (bien de forma separada o combinada), a los cuales nos referiremos seguidamente, desde una óptica comunitaria y por supuesto, desde la perspectiva nacional española. Dejamos a un lado, la formación que puede ser impartida mediante becas o prácticas en empresas sin ligazón a un contrato de trabajo y por tanto, no alcanza la consideración de relación laboral, pero que en muchos casos se confunde, sobre todo por su utilización fraudulenta.

#### 1. PROGRAMAS EN MATERIA DE FORMACIÓN

##### 1.1. EN EUROPA: EL PROGRAMA LEONARDO

Este programa se puso en funcionamiento en 1995 (junto con los Programas Sócrates, en materia de educación y el Programa La Juventud con Europa), con el fin de responder a los nuevos retos aparecidos a raíz del Tratado de Maastricht a favor de la cooperación europea en ámbitos como la educación, la formación y la juventud. El Programa Leonardo se centra en fomentar el desarrollo de políticas y de acciones innovadoras en los Estados miembros en temas como la formación profesional inicial y continua, incluyendo la cooperación entre las universidades y las empresas, todo ello bajo el lema de la formación como un proceso permanente a lo largo de toda la vida. Los beneficiarios del programa son: aprendices o jóvenes en formación profesional; jóvenes trabajadores; estudiantes y jóvenes titulados; formadores, tutores o responsables de la formación en las empresas; pro-

---

fesores o formadores en lenguas; personas facultadas para iniciar a nivel local, regional o nacional y miembros de un sindicato o de una unión empresarial. Observamos que los destinatarios pueden ser trabajadores jóvenes o también los agentes sociales.

La primera fase del Programa finalizó con éxito y por tanto, se ha abierto una segunda etapa que se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2006<sup>279</sup>, con una dotación económica de 1,15 millones de euros, y con una línea de trabajo básica: mejorar la calidad, la innovación y la dimensión europea de los sistemas y prácticas de formación profesional a través de la cooperación internacional.

## 1.2. EN ESPAÑA Y EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

En España, tanto a nivel de la Administración central como regional, destacamos, según el reparto de competencias, el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional<sup>280</sup>, como modalidad de formación ocupacional por excelencia. Este programa va destinado a la población desempleada, especialmente jóvenes, que requieran formación previa a la inserción laboral. Coordina la formación teórica y práctica dentro de las aulas, así como la práctica en empresas. Dado que se configura como una relación docente no laboral, se percibe una beca o ayuda y por tanto, no tiene naturaleza de salario; además, al final del curso reciben un certificado de profesionalidad oficial<sup>281</sup>.

También las Comunidades Autónomas, dentro del marco de las políticas de empleo, arbitran distintas medidas de fomento y promoción de la formación destinados a los colectivos más necesitados de ella<sup>282</sup>.

---

<sup>279</sup> El programa Leonardo Da Vinci se estableció mediante la Decisión del Consejo, de 6 de diciembre de 1994 (Decisión 94/819/CE/ DOCE, 29 de diciembre de 1994), por la que se establece un programa de acción para la aplicación de una política de formación profesional de la Comunidad Europea y se aplicaría desde el 1 de enero de 1995 hasta el 31 de diciembre de 1999.

<sup>280</sup> Aprobado por el RD 631/ 1993, de 3 de mayo y complementado y desarrollado por numerosa normativa como: RD 797/1995, de 19 de mayo, por el que se establecen las directrices sobre los certificados de profesionalidad y los correspondientes contenidos mínimos de Formación Profesional Ocupacional.

<sup>281</sup> El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales viene elaborando un Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad, en coordinación con el Catálogo de Títulos Profesionales del Ministerio de Educación y Cultura a efectos de establecer el sistema de correspondencias y convalidaciones entre las enseñanzas de formación profesional reglada y los conocimientos adquiridos en la formación profesional ocupacional y en la experiencia laboral. Los certificados de profesionalidad pertenecen a cuatro sectores de actividad, dentro de los cuales se incluyen las familias profesionales, y a su vez dentro de estas, se establece el elenco de especialidades o denominaciones. Hasta la fecha existen 130 especialidades que tienen su correspondiente Certificado de Profesionalidad, y que se agrupan en 25 familias, dentro de los cuatro sectores de actividad (agrario, construcción, industria y servicios). Por ejemplo: la especialidad de mecánico de vehículos ligeros cuyo certificado se aprobó por el RD 541/1997, pertenece a la familia de la automoción, dentro del sector industria.

<sup>282</sup> Por ejemplo, la Comunidad autónoma de Castilla-La Mancha tiene transferida la gestión de la formación profesional ocupacional desde 1998. Así, regula en la Orden de 16 de diciembre de 1999

---

## 2. PROGRAMAS EN LOS QUE SE PRODUCE EL BINOMIO FORMACIÓN-EMPLEO

Dentro de la filosofía indisoluble que para nosotros tiene la formación con el empleo, debemos detenernos en esta clase de programas. Estos revisten especial interés, ya que combinan períodos de formación con períodos de contratación. Se dirigen a procurar la inserción profesional de colectivos desfavorecidos que por diversas razones -escasa formación, una minusvalía física o psíquica y otras circunstancias-, les relegan a los últimos puestos en la carrera por el empleo. Siguiendo la visión global y general que hemos elegido en la configuración de este trabajo, citamos, sin ánimo de ser exhaustivos, algunas de estas iniciativas en los distintos niveles territoriales y competenciales.

### 2.1. EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA: DISTINTAS INICIATIVAS Y PACTOS

En este marco supranacional, ha destacado desde hace años, la Iniciativa Comunitaria “Empleo y Desarrollo de los Recursos Humanos”, financiada en parte por el Fondo Social Europeo, que extendió sus efectos hasta diciembre de 1999. Su objetivo era mejorar el acceso al mercado de trabajo y las posibilidades de empleo de las personas más vulnerables de la sociedad y grupos desfavorecidos, cada uno de cuyos grupos se recogían en uno de los cuatro Capítulos que estructuraba la Iniciativa<sup>283</sup>. Esta diseñaba las pautas a las que deben ajustarse los programas de formación-empleo de los distintos Estados miembros que concurrían a sus convocatorias para la obtención de la subvención. Programas que normalmente se desarrollaban por las Corporaciones Locales que ya

---

(DOCM 23-12-1999) distintas ayudas para la formación ocupacional, dentro del conjunto de medidas diseñado en el Acuerdo Regional por el Empleo en Castilla-La Mancha, dirigida a parados de larga duración, desempleados con responsabilidades familiares, minusválidos, mujeres y desempleados con una determinada edad. Anteriormente, al traspaso de competencias también se dotaban ayudas económicas destinadas a la formación ocupacional y continua, que se desarrollase por aquellas entidades que tuviesen firmado un convenio de colaboración con la Administración regional (como es el caso de FECMES, Cámara de Comercio, FEDA, FOREM, UGT-CLM) dentro del paquete de medidas de un Programa Operativo de recursos humanos, cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

<sup>283</sup> Los Capítulos y correspondientes colectivos de la Iniciativa son:

- *Empleo-Now*, destinado al fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y formación profesional.
- *Empleo-Horizon*, encargado de mejorar las posibilidades de empleo de personas minusválidas.
- *Empleo-Youthstart*, que favorece la integración en el mercado de trabajo de jóvenes menores de veinte años, que no poseen cualificación suficiente para acceder a un puesto de trabajo.
- *Empleo-Integra*, para la promoción de medidas para mejorar el acceso al mercado de trabajo y las posibilidades de empleo de los grupos vulnerables excluidos de él o en peligro de estarlo, por su situación social, raza, etc. Aquí se incluyen especialmente, a los inmigrantes y refugiados, familias monoparentales, población reclusa o exreclusos, toxicómanos en rehabilitación y alcohólicos, minorías étnicas y personas sin techo.

---

guardan una larga experiencia en esta materia. Al finalizar esta Inicitiva, le toma el relevo la Iniciativa EQUAL<sup>284</sup>, que se desarrolla actualmente (período 2000-2006), y que tiene como objetivo principal la cooperación transnacional contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase de relación con el mercado de trabajo. En el marco de esta iniciativa se financian en forma de subvenciones del Fondo Social Europeo, aquellas actividades que cumplan los objetivos citados dentro de los temas que fundamentan los cuatro pilares de la estrategia europea de empleo, que como ya mencionamos se encuentra la adaptabilidad a los cambios. En ellos se exige la participación de los interlocutores sociales como socios de las asociaciones estratégicas que desarrollarán las actividades financiadas en este proyecto.

También en el ámbito comunitario merece especial mención la acción denominada “Pactos Territoriales por el Empleo”. Son el resultado de un debate, que desemboca en un acuerdo entre los interlocutores locales, publicado en un documento estratégico y acompañado de compromisos operativos o financieros adoptados por cada uno de ellos. Su objetivo principal es lograr una amplia colaboración regional o local que permita, en general una mayor integración y coordinación de las medidas a favor del empleo. En estos Pactos son parte interesada los interlocutores sociales, junto a las autoridades y Administraciones Públicas, entre otros, por lo que consideramos a estas acciones como otro exponente del diálogo o concertación social de nivel inferior.

## 2.2. EN EL ÁMBITO NACIONAL Y DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Dentro de las políticas activas nacionales de fomento del empleo, aunque si bien es cierto que la gestión ha sido transferida a numerosas Comunidades autónomas<sup>285</sup>, destacan los programas de Escuela Taller y Casas de Oficios y los recientes Talleres de Empleo. Los dos primeros son programas públicos de “empleo-formación”, que tienen como finalidad cualificar a desempleados menores de veinticinco años mediante la alternancia del trabajo y la práctica profesional. Las actuaciones se concentran en ocupaciones tales como la recuperación o promoción del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural; o bien en la rehabilitación de entornos urbanos o del medio ambiente. Ambas modalidades se dividen en dos etapas, cuya duración oscila entre seis meses y dos años, según el programa. El primer ciclo es el formativo de iniciación, donde se imparte la formación profesional ocupacional de acuerdo con un plan aprobado por el INEM, y en la cual los alumnos perciben una beca. En la segunda fase, estos son contratados normalmente por la entidad promotora, mediante un contrato para la formación, y es aquí donde se produce la alternancia entre la formación y el trabajo.

---

<sup>284</sup> Comunicación de la Comisión (2000C 127/02), de 14 de abril de 2000 (DOCE 127/02, de 5 de mayo).

<sup>285</sup> Como es el caso de Cataluña, Galicia, Valencia, Canarias, Navarra y Madrid.

---

Estos proyectos, que guardan una larga tradición<sup>286</sup> en las políticas de empleo españolas, son merecedores de una valoración muy positiva por diversos motivos. De un lado, consiguen incrementar la motivación del desempleado, ya que el alumno-trabajador percibe un salario o una beca, según la fase en la que se encuentre, y una formación práctica y teórica. De otro lado, las estadísticas elaboradas hasta la fecha arrojan un elevado índice de inserción de los colectivos que finalizan en estos programas<sup>287</sup>. Esto ha motivado la mención por la Comisión Europea de esta acción por el empleo como ejemplo de “buena práctica”, es decir, se le eleva al estatus de modelo a imitar por otros países del entorno<sup>288</sup>.

Debido al éxito de estos programas, se aprueba en 1999<sup>289</sup> una acción similar pero destinada a otros colectivos, en los cuales la edad no es un condicionante. Nos referimos a los Talleres de Empleo dirigidos a desempleados mayores de veinticinco años o más, que tengan especiales dificultades para insertarse en el mercado de trabajo (parados de larga duración, mayores de cuarenta y cinco años, mujeres y discapacitados), y aquellos que se determine como colectivos preferentes en los Planes Nacionales de Acción para el Empleo de cada año. La duración oscila entre un mínimo de seis meses y un máximo de un año, durante la cual las personas seleccionadas son contratadas para realizar obras y servicios de utilidad pública o interés social, relacionados con los nuevos yacimientos de empleo y que dé lugar a su inserción en un trabajo por cuenta ajena, a la creación de una empresa o a Economía Social.

Finalmente, en el ámbito de las Comunidades Autónomas también se desarrollan programas similares que alternan estas dos variables, dentro de sus Acuerdos o Pactos para el empleo, frutos del diálogo y la concertación social a nivel regional. Así por ejemplo, la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, en desarrollo del Acuerdo Regional de Empleo, articula diversas medidas de esta naturaleza, que reciben financiación autonómica para su ejecución, como los módulos de formación y empleo en las Entidades Locales, módulos de formación y empleo en empresas, agrupaciones de empresas y entidades sin ánimo de lucro o los módulos de integración laboral en entidades sin ánimo de lucro<sup>290</sup>.

---

<sup>286</sup> Esta experiencia comenzó en 1985 y actualmente se encuentra regulada por la Orden de 3 de agosto de 1994.

<sup>287</sup> En 1997, la inserción ascendió al 66,71%, siendo más numeroso el porcentaje de hombre que de mujeres que encontraron empleo a través de estos programas.

<sup>288</sup> Comisión Europea, *Pactos territoriales para el empleo-ejemplos de buenas prácticas*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1997, pág. 37.

<sup>289</sup> Aprobados por RD 282/1999, de 22 de febrero.

<sup>290</sup> Regulados en las Ordenes de la Consejería de Industria y Trabajo de Castilla-La Manchas de 10, 14 y 15 de diciembre de 1999, respectivamente (DOCM 23-12-1999).

---

### 3. REFERENCIA A LOS CONTRATOS FORMATIVOS

El artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores<sup>291</sup> regula el contrato en prácticas y el contrato para la formación. Ambos tienen un doble objetivo: por un lado, persiguen el fomento de empleo de los más jóvenes, disfrutando así, el empresario, de las ventajas de un contrato de carácter temporal; y por otro lado, suponen la adquisición de una formación en el propio trabajo. Ese uso alternativo de estos contratos ha propiciado la inestabilidad legal de las dos figuras desde la entrada en vigor del ET en 1980<sup>292</sup>.

El **contrato en prácticas** tiene por objeto facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados, por los trabajadores con título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, dentro de los cuatro años siguientes desde la obtención del título. Su duración puede oscilar entre un mínimo de seis meses y un máximo de dos años.

El **contrato para la formación** (antiguamente denominado contrato de aprendizaje) se dirige a aquellos jóvenes que carecen de cualificación profesional. Su objeto es la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria, para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo, que requiera un determinado nivel de cualificación. Su duración puede estar comprendida entre un mínimo de seis y un máximo de tres años, salvo que el trabajador sea una persona minusválida, que entonces, se permite su celebración por un período máximo de cuatro años<sup>293</sup>. Exige un requisito de edad, ya que está pensado para estos colectivos más jóvenes cuyo principal obstáculo en el acceso al empleo es la falta de experiencia profesional unido a la falta de formación. Por tanto el trabajador contratado debe tener una edad comprendida entre los dieciséis y los veintiún años, aunque se permiten unas excepciones regladas<sup>294</sup>.

---

<sup>291</sup> El RD 488/1998, de 27 de marzo (BOE 9-4-98), desarrolla este precepto sobre los contratos formativos, y la Orden de 14 de julio de 1998 (BOE del 28), regula los aspectos formativos del contrato para la formación.

<sup>292</sup> FERNÁNDEZ LÓPEZ, M<sup>a</sup> F., "Los contratos formativos en la concertación social de 1997: la reforma de la reforma", en AA. VV., *Estabilidad en el empleo, diálogo social y negociación colectiva. ...op. cit.*, pág. 35

<sup>293</sup> Artículo 11.2 c) ET: La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años, pero mediante convenio colectivo se pueden establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.

<sup>294</sup> Este requisito tiene dos excepciones: una, las contrataciones efectuadas con minusválidos donde no se aplica el límite de edad, y otra, las contrataciones celebradas en el marco de la Escuela Taller y Casas de oficios, en las cuales el tope de edad se eleva hasta los veinticuatro años. Tras la reforma laboral efectuada por la ley 12/2001, de 9 de julio (BOE 10-7-2001), que matiza la redacción que había establecido el RDL. 5/2001, de 2 marzo, al que deroga, también se elimina el requisito de la edad cuando se trate de determinados colectivos (artículo 11.2. a) ET) Estos grupos son: minusválidos, que ya existía, trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el

---

El contrato para la formación es fundamentalmente un contrato barato para el empresario, en lo que al salario y protección social se refiere, y además con las ventajas para este de su duración determinada. Respecto al salario, este suele ser el salario mínimo interprofesional proporcional al tiempo efectivo de trabajo, salvo que el convenio colectivo establezca otro distinto. En cuanto a la protección social, este contrato tiene una escasa protección y no cubre la prestación por desempleo, aunque se ha mejorado con las últimas reformas<sup>295</sup>. De su doble finalidad insertiva en el mercado laboral de jóvenes y su finalidad formativa, esta última no ha sido cumplida satisfactoriamente<sup>296</sup>.

Lo más importante de este contrato, es que el legislador obliga a que el contrato se celebre a tiempo completo, de cuya jornada un mínimo del 15% debe destinarse a formación teórica<sup>297</sup>. El valor de la formación afecta a la propia esencia del contrato, de forma que el incumplimiento de las obligaciones sobre ella, lo transforman en un contrato de carácter ordinario o común, es decir, por tiempo indefinido (artículo 11.2. k) ET). Por tanto, la formación se configura como un deber específico del contrato para la formación, como obligación de prestación de enseñanza del empleador y como correlativa obligación de aprender del (en principio aprendiz) trabajador como deber indisolublemente unido al deber de trabajar.<sup>298</sup> La regulación del contrato obliga a que la formación general básica sea el primer objetivo de la formación teórica, que debe proporcionarse cuando los trabajadores contratados no hayan finalizado los educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria. En este supuesto se produce una desconexión entre formación teórica y práctica de carácter transitorio<sup>299</sup>, es decir, completado el ci-

---

desempeño del puesto de trabajo; aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral; y quienes se encuentren en situación de exclusión social. Estas nuevas salvedades han suscitado grandes críticas por las situaciones injustas y absurdas que podrían producirse. Por ejemplo piénsese en el inmigrante que con este tipo de contrato recibe un salario bajo o el desempleado perceptor del subsidio mayor de 52 años, lo que hace cuestionar si se trata de un verdadero contrato para la inserción laboral de determinados colectivos.

<sup>295</sup> Artículo 11.2 i) ET: La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial. Anteriormente, tenían menor protección. Esta mejora fue fruto del diálogo social que desembocó en la reforma de 1997.

<sup>296</sup> AA.VV. (Coordinador A. SUPIOT), *Trabajo y Empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*. Ed. Tirant lo blanch, Valencia, 1999, pág. 69.

<sup>297</sup> El tiempo dedicado a la formación teórica, aspecto básico de la prestación, fue muy criticado en la regulación anterior del denominado contrato de aprendizaje, según MERINO SENOVILLA, H., "Contratos formativos y a tiempo parcial", en *Gaceta Sindical*, nº 158, especial monográfico, 1997, pág. 26.

<sup>298</sup> PRADO DE REYES, F.J., *El contrato de aprendizaje*, Universidad de Granada, 1979, págs. 203 y ss.

<sup>299</sup> PRADO LAGUNA, J.L., "Los aspectos formativos en el nuevo contrato para la formación", *RDS* nº 3, pág.94.

---

clo educativo y aún vigente el contrato se continuará con la formación teórica adecuada al oficio o puesto de trabajo desempeñado<sup>300</sup>.

Justamente, confluyen en los contratos formativos dos factores que son relevantes para nuestro estudio. Uno, la convergencia en el contrato para la formación de una mixtura de las tres formaciones estudiadas: formación ocupacional, reglada y continua. Resulta difícil averiguar dónde comienza una, y dónde finaliza la otra, si bien es cierto que se catalogaría más bien dentro de la formación continua por insertarse en una relación laboral instituida formalmente con el contrato de trabajo. El segundo elemento se trata del impulso de la negociación colectiva como instrumento de regulación de algunos aspectos de estas figuras contractuales. Precisamente fruto del diálogo social, la reforma del 97<sup>301</sup> mejora estos contratos, especialmente el contrato para la formación (denominado contrato basura), ajustando su régimen a su finalidad formativa<sup>302</sup> y se da una mayor competencia a la autonomía colectiva en la materia<sup>303</sup>. Además, se faculta a la negociación colectiva para establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido<sup>304</sup> (artículo 11.3 ET).

Finalmente, continuando con la doble vertiente de método adoptado, apuntamos que la formación unida al puesto de trabajo también tiene una proyección

---

<sup>300</sup> En este sentido, ALBIOL MONTESINOS, I., *Contratos formativos: prácticas y aprendizaje*. Tirant lo blanch, Valencia, 1994, pág. 74, y CARDENAL GARRO, M., *Contratos de trabajo formativos*, Aranzadi, Pamplona, 1997, pág. 65.

<sup>301</sup> Ley 63/1997, de 26 de diciembre (BOE del 30).

<sup>302</sup> FERNÁNDEZ LÓPEZ, M<sup>a</sup> F., "Los contratos formativos en la concertación social de 1997: la reforma de la reforma", en AA. VV., *Estabilidad en el empleo, diálogo social y negociación colectiva. ...op. cit.*, págs. 45 y ss. La autora considera que el sentido general de la reforma puede sintetizarse en la acentuación del significado de la formación en dos sentidos: el primero, mediante la relación formación-duración del contrato; el segundo, mediante la interpretación restrictiva del término "formación". A esto añade la profesora FERNÁNDEZ LÓPEZ las garantías que la reforma aumenta respecto a la regulación anterior frente a la excesiva precarización de estas figuras contractuales como son la precisión del objeto del contrato, la limitación cuantitativa y la elevación del techo de protección salarial y social.

<sup>303</sup> Por ejemplo, en el contrato de prácticas (artículo 11.1 ET) mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, niveles o categorías objeto de este contrato (artículo 11.1 a) ET). También la duración mínima y máxima puede modificarse por negociación colectiva dentro de los límites legales, así como la regulación del período de prueba y la retribución de los trabajadores sujetos a esta modalidad contractual. En el contrato para la formación la negociación colectiva podrá regular aspectos como (artículo 11.2 ET): número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato, la duración mínima y máxima dentro de los límites legales del tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, así como su régimen de alternancia o concentración del mismo, respecto del tiempo de trabajo efectivo y la retribución del trabajador.

<sup>304</sup> También fruto de este diálogo social dentro de las distintas políticas de fomento del empleo destaca desde 1997, tras el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, el cambio cultural experimentado por los poderes públicos de cara a fomentar la contratación estable o indefinida, frente al fomento de la contratación temporal, como se hizo en años anteriores.

---

comunitaria. La Comisión Europea, a través del Europass Training (Europase de Formación) fomenta los períodos de formación laboral, incluyendo la etapa como aprendiz, en otro Estado Miembro, lo cual se acredita mediante un documento que recibe ese nombre<sup>305</sup>.

---

<sup>305</sup> NI CHEALLAIGH, M., "Tendencias europeas en la gestión de la formación", en AA.VV.,... *op. cit.*, pág.42.

