

NUEVO REGIMEN JURIDICO DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO EN PRACTICAS Y DE APRENDIZAJE

por

Faustino Cavas Martínez

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
de la Universidad de León*

Sumario:

- I. Introducción y plan de estudio.
- II. Contrato de trabajo en prácticas.
 1. Normativa reguladora.
 2. Concepto y finalidad.
 3. Sujetos. Requisitos de capacidad contractual.
 - 3.1. Titulación.
 - 3.2. Período hábil de contratación.
 - 3.3. Consecuencias del eventual incumplimiento de los anteriores requisitos.
 4. Forma.
 5. Ingreso en el trabajo.

6. Duración y prórrogas.
7. Contenido obligacional.
 - 7.1. Período de prueba.
 - 7.2. Prestación laboral.
 - 7.3. Retribución.
 - 7.4. Jornada.
 - 7.5. Deber de certificación.

III. Contrato de aprendizaje.

1. Normativa reguladora.
2. Concepto y finalidad.
3. Sujetos. Requisitos de capacidad contractual.
 - 3.1. Edad del trabajador.
 - 3.2. Titulación del trabajador.
 - 3.3. Limitaciones a la libertad empresarial de contratación.
 - 3.4. Consecuencias del eventual incumplimiento de los requisitos anteriores.
4. Forma.
5. Duración y prórrogas.
6. Período de prueba.
7. Obligaciones fundamentales del contrato de aprendizaje.
 - 7.1. Prestación laboral.
 - 7.2. Prestación y recepción de enseñanza.
 - 7.3. Retribución.
 - 7.4. Jornada.
 - 7.5. Deber de certificación.
8. Protección social del aprendiz.

IV. Disposiciones comunes a los contratos de trabajo en prácticas y de aprendizaje.

1. Obligación de dar de alta al trabajador en Seguridad Social.
2. Incidencia de las vicisitudes suspensivas en la duración del contrato.
3. Extinción.

I. INTRODUCCION Y PLAN DE ESTUDIO

Con la finalidad de promover la creación de empleo, la reforma del mercado de trabajo auspiciada por el actual Gobierno socialista va a suponer una remodelación profunda del entero edificio jurídico laboral, afectando a las principales instituciones de nuestro sistema de relaciones laborales, individuales y colectivas, con implicación de aspectos tanto sustantivos como procesales.

La primera fase de la reforma, integrada por el bloque de medidas que conforman los mecanismos de acceso al mercado de trabajo o «flexibilidad de entrada» -colocación y modalidades de contratación-, ya se ha implantado en los escenarios productivos con la promulgación del Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación (1). Tras reconocer que "los objetivos que se persiguen con la reforma son globales y exigen una profunda modificación del Estatuto de los Trabajadores", la justificación que ofrece el Gobierno para la adopción de esta singular disposición legislativa, destinada a "optimizar las posibilidades de colocación existentes, favoreciendo la inserción laboral de los jóvenes sin formación específica o sin experiencia laboral o posibilitar el trabajo de un mayor número de personas", se vincula a la "urgente necesidad de dar respuesta a quienes se encuentran en situación de desempleo" y de "no dejar abierto un marco de expectativas y un cuadro transitorio de contrataciones que pudiera repercutir desfavorablemente en el empleo" (2).

El Real Decreto-Ley 18/1993 ha supuesto, en primer lugar, un giro copernicano en la ordenación del sistema de colocación y de la cesión de trabajadores, al suprimir la anterior obligación empresarial de contratar, salvo excepciones tasadas, a través de las oficinas públicas del INEM, permitiendo la existencia de agencias privadas de colocación sin fines lucrativos y la actividad de las empresas de trabajo temporal, el régimen jurídico de cuyo funcionamiento, con las debidas garantías y controles, se remite a una ley futura, actualmente en trámite parlamentario.

En segundo lugar, por lo que respecta al marco normativo de las modalidades contractuales atípicas, el Real Decreto-Ley 18/1993 modifica intensamente el régimen jurídico de los contratos formativos. De un lado, se sustituye el contrato para la formación en el trabajo por un nuevo «contrato de aprendizaje», figura que rescita la venerable terminología -no así la regulación- estampada en el Título III del Libro II de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, y cuya flamante configuración legal amplía considerablemente el colectivo a que se dirigía el ya

(1) Publicado en el BOE de 7 de diciembre de 1993, su fecha de entrada en vigor es la del día siguiente; convalidado por Acuerdo del Congreso de los Diputados publicado por Resolución de 28 de diciembre de 1993 (BOE del 31 diciembre).

(2) Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 18/1993, apartado 1.

caduco contrato para la formación, merced a la elevación hasta los veinticinco años del tope de edad que franquea el acceso a esta modalidad de empleo; de otro lado, se reforman importantes aspectos de la regulación legal del contrato de trabajo en prácticas, remodelación que en este caso responde no tanto al objetivo de promocionar su uso como mecanismo amortiguador, con carácter coyuntural, del abultado desempleo juvenil (aproximadamente un tercio de la población desocupada), cuanto a la preocupación dominante de rescatarlo para el cumplimiento de su genuina función formativa y de capacitación profesional, conjurando los excesos a que en el pasado se vio expuesta su utilización.

En tercer lugar, el Real Decreto-Ley 18/1993 proporciona nueva regulación a los contratos a tiempo parcial, de signo abiertamente flexibilizador -comenzando por su delimitación conceptual, notoriamente ampliada respecto de su precedente- a fin de convertir este tipo de trabajo en "factor que favorezca el incremento de las tasas de ocupación" (3), y a cuyo régimen jurídico se reconduce, con algunas especialidades, la contratación de trabajadores fijos y periódicos discontinuos.

En cuarto lugar, por lo que se refiere al contenido del Real Decreto-Ley 18/1993 específicamente referido al «fomento del empleo», se prevé el establecimiento de unos futuros "programas que fomenten la contratación por pequeñas empresas de trabajadores perceptores de prestaciones por desempleo", a concretar por la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año (4), si bien para 1994 la determinación de tales programas y de sus destinatarios se efectuará reglamentariamente (5), y se anuncia la promoción de conciertos con las

(3) Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 18/1993, apartado 2, c).

(4) Artículo 5.º.1 Real Decreto-Ley 18/1993, que en su párrafo 2.º declara expresamente excluidas de tales programas «las contrataciones llevadas a cabo por el cónyuge o familiares por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos». La privación a las contrataciones realizadas con familiares del empresario o altos cargos de la empresa del disfrute de los incentivos legalmente previstos para el fomento del empleo es tan discutible como tradicional en nuestro Derecho: *vid.* previsión homóloga en el artículo 3.º b) de la Ley 22/1992, de 30 de julio, de Medidas Urgentes sobre Fomento del Empleo y Protección por Desempleo (BOE del 4 de agosto); más antigua, la excepción contenida en el artículo 16.2 del ya derogado Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre (BOE del 9 de noviembre).

La selección de los trabajadores perceptores de prestaciones por desempleo como destinatarios exclusivos de estos nuevos programas ha de valorarse en el contexto de las últimas reformas legislativas -Leyes 22/1992, de 30 de julio, de Medidas Urgentes de Fomento del Empleo y Protección por Desempleo, y 22/1993, de 29 de diciembre (BOE del 31), de Medidas Fiscales, de Reforma del Régimen Jurídico de la Función Pública y de la Protección por Desempleo-, destinadas a racionalizar el creciente gasto público que desde hace algunos años viene soportando la protección de tal contingencia.

(5) Disposición transitoria 1.ª del Real Decreto-Ley 18/1993.

Administraciones Públicas y entidades sin ánimo de lucro para que los perceptores de prestaciones por desempleo presten servicios de utilidad social que redunden en beneficio de la comunidad (6).

En quinto lugar, el Real Decreto-Ley 18/1993 permite la prórroga, por una sola vez y por plazo máximo de dieciocho meses, de los contratos temporales de fomento del empleo celebrados al amparo del Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre (7), cuya duración

(6) Artículo 5.º 2 del Real Decreto-Ley 18/1993, conforme al cual dichos servicios «tendrán la consideración de trabajos de colaboración social, a efectos de lo establecido en la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo, y su prestación no implicará la existencia de relación laboral entre el desempleado y la entidad con la que se concierten, manteniendo el trabajador el derecho a percibir la prestación o el subsidio por desempleo que le corresponda». Tras la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, la tipificación como infracción grave de los trabajadores en materia de empleo, prestaciones por desempleo y formación profesional ocupacional, consistente en «negarse a participar en los trabajos de colaboración social o en programas de empleo, salvo causa justificada» se extrae del artículo 30.2.2 para contenerse en el artículo 30.2.1 de la Ley 8/1988, de 7 de abril (BOE del 15), sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, sancionable, como ya venía ocurriendo desde la fecha de entrada en vigor de esta última ley, con pérdida de la prestación o subsidio correspondiente (art. 46.1.2 de la Ley 8/1988); *vid.* también el artículo 11.b) de la Ley 31/1984, de Protección por Desempleo (BOE del 4 de agosto), redactado conforme a la Ley 22/1992.

Sobre la naturaleza «extralaboral» de los trabajos de colaboración social existe unanimidad en la jurisprudencia, cuya doctrina tuve oportunidad de glosar en una ocasión anterior: cfr. G. BARREIRO GONZALEZ, F. CAVAS MARTINEZ y J.J. FERNANDEZ DOMINGUEZ, *Contratos laborales temporales*, Madrid, «La Ley», 1993, pág. 317 y ss.

A falta de desarrollo reglamentario específico, entiendo que los trabajos de colaboración social que se realicen al amparo de lo dispuesto en el artículo 5.º 2 del Real Decreto-Ley 18/1993 se regirán por lo establecido en el Capítulo V (arts. 38 y 39) del Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, por el que se regulan diversas medidas de fomento del empleo (modificado por R.D. 1989/1986, de 28 de junio). Repárese, no obstante, que el artículo 5.º 2 del Real Decreto-Ley 18/1993 permite a entidades sin ánimo de lucro -se entiende que de naturaleza privada- concertar con el INEM la utilización de trabajadores perceptores de prestaciones por desempleo para la realización de trabajos de utilidad social en beneficio de la comunidad, posibilidad que el Real Decreto 1445/1982 reserva en exclusiva a las Administraciones Públicas. Además, la nueva normativa dispone que los trabajadores obligados a realizar este tipo de servicios conservarán la prestación o subsidio por desempleo que vinieran percibiendo, pero nada dice en cuanto a que la Administración o entidad que se sirva de estos trabajadores deba completar, mientras realicen dichos trabajos, la prestación o subsidio hasta el importe total de la base reguladora de la prestación por desempleo con la garantía del 100 por 100 del SMI vigente en cada momento, en los términos señalados por el artículo 38. 4 del Real Decreto 1445/1982, cuya aplicación en este punto a las acciones diseñadas en el artículo 5.º 2 del Real Decreto-Ley 18/1993 resulta, cuando menos, discutible.

En todo caso, no han de confundirse estas actuaciones destinadas a fomentar la ocupación de trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo, desprovistas, como se dijo, de toda significación jurídico-laboral, con los trabajos temporales realizados al amparo de programas de colaboración suscritos entre el INEM, las Corporaciones Locales u otras Administraciones Públicas, para la *contratación* de trabajadores desempleados -no se precisa que sean perceptores- en obras y servicios de interés general y social, con arreglo a las bases establecidas en sendas Ordenes Ministeriales de 21 de febrero de 1985 (BB.OO.E de 26 y 27 de diciembre, respectivamente).

(7) BOE del 9 de noviembre.

máxima de tres años expire entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1994 (8). La medida no alcanza, por tanto, a los contratos de este tipo que ya hubieran agotado su duración máxima el pasado año, los cuales pudieron ampliar su duración en un año más, siempre que las prórrogas, en su caso, no fueran inferiores a seis meses, en mérito a lo dispuesto por el artículo 17 del Real Decreto-Ley 3/1993, de 26 de febrero, de Medidas Urgentes sobre materias presupuestarias, tributarias, financieras y de empleo (9).

Adicionalmente, el Real Decreto-Ley 18/1993 ordena aplicar las condiciones e incentivos establecidos en la Ley 22/1992, de 30 de julio, de Medidas Urgentes de Fomento del Empleo y Protección por Desempleo (10), para la transformación en indefinidos de los antiguos contratos en prácticas y para la formación, a la conversión en contrataciones indefinidas de los nuevos contratos de aprendizaje y en prácticas (11).

El Real Decreto-Ley 18/1993 ha supuesto la derogación expresa, que no la nueva redacción, de los artículos 40, apartado 2; 42, apartado 1, y 44, apartado 2, de la Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo (en adelante, LBE) (12); de los artículos 26, apartados 3 y 4, y 27, apartados 1 y 2, de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social (en adelante, LISOS); así como de los artículos 11 -contratos para la formación y en prácticas-; 12 -contrato a tiempo parcial y de relevo-; 15, apartado 6 -contrato fijo y periódico de carácter discontinuo-; 16, apartados 1, 2 y 3 -ingreso en el trabajo, agencias privadas de colocación y registro del contrato-; y 43 -cesión de trabajadores- de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (13) (en adelante, ET) (14).

(8) Disposición adicional 2.ª del Real Decreto-Ley 18/1993.

Según reza la Exposición de Motivos del mencionado Real Decreto-Ley, de no permitirse esta prórroga excepcional de dieciocho meses durante 1994 «se estima que la decisión empresarial podría no ser proclive al mantenimiento del empleo».

(9) BOE del 2 de marzo.

(10) BOE del 5 de agosto.

(11) Disposición adicional 1.ª.

(12) BOE del 17.

(13) BOE del 14.

(14) Disposición derogatoria única del Real Decreto-Ley 18/1993.

Desde el punto de vista formal, la técnica utilizada por el Gobierno en el Real Decreto-Ley 18/1993 merece ser criticada sin paliativos, por tan innecesaria como enormemente perturbadora. Aunque lo más correcto a efectos sistemáticos habría sido proporcionar nueva redacción a los preceptos legales afectados por la reforma, sin perjuicio de su ulterior desarrollo reglamentario, el Real Decreto-Ley 18/1993 ha preferido, en cambio, derogar, vaciándolos de contenido, varios artículos del ET, de la LBE y de la LISOS, los cuales han de reputarse implícitamente sustituidos por los preceptos correspondientes de aquél, estableciendo de una regulación diversa en la misma materia. De este modo, el tratamiento integral de aspectos básicos en la dinámica de la relación individual del trabajo, cuales son las modalidades de contratación, se ha detraído del cuerpo legal que

No obstante, establece la disposición transitoria 2.^a del Real Decreto-Ley 18/1993 que «los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Real Decreto-Ley (8 de diciembre de 1993) continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron». A su vez, la disposición transitoria 3.^a del mismo Real Decreto-Ley 18/1993 proclama que «en tanto se proceda al desarrollo reglamentario de este Real Decreto-Ley continuarán siendo de aplicación, en todo lo que no se oponga a lo establecido en el mismo, el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre (15), por el que se regula el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial; el Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre, por el que se regula los contratos en prácticas y para la formación, y el Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre (16), por el que se regulan diversos contratos de trabajo de duración determinada y el contrato de trabajadores fijos discontinuos».

El régimen jurídico de las figuras contractuales reguladas en el Real Decreto-Ley 18/1993 ha sido completado mediante Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre (17), por el que se desarrollan los contratos en prácticas y de aprendizaje y los contratos a tiempo parcial. Su entrada en vigor -a partir del 1.º de enero de 1994- ha terminado con la vigencia transitoria de los reglamentos que, por previsión expresa del Real Decreto-Ley 18/1993, vieron prorrogados sus efectos, en todo lo que no se opusiera a dicha disposición legal, sobre las contrataciones celebradas a partir del 8 de diciembre de 1993. Así, su disposición derogatoria única declara expresamente derogados el Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre, por el que se regulan los contratos de trabajo en prácticas y para la formación (18); los artículos 1 a 6 y 10 del Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, por el que se regula el contrato a tiempo

hasta la fecha, y con plena legitimidad, venía regulándolo unitariamente (el Título I del ET), generándose a raíz de ello una confusa diáspora normativa por cuanto la regulación del cuadro de modalidades contractuales se encuentra ahora repartido entre el ET (donde todavía se contempla el régimen jurídico de los contratos temporales estructurales y, provisionalmente, del contrato de fomento del empleo, arts. 15 y 17.3) y el Real Decreto-Ley 8/1993 (regulador de los contratos formativos de aprendizaje y en prácticas y del contrato a tiempo parcial). Además, como el Proyecto de Ley de reforma del ET, al menos en la versión remitida al Congreso de los Diputados, se limita a reformular el contenido de los concretos preceptos afectados, sin reajustar su numeración teniendo en cuenta las derogaciones operadas por el Real Decreto-Ley 18/1993, el resultado va a ser, si no se subsana el *lapsus* en fase tramitación parlamentaria, un Estatuto sorpresivamente amputado en varios de sus capítulos y secciones, en el que formalmente se mantendrán preceptos desprovistos de contenido material.

(15) BOE del 9 de noviembre.

(16) BOE del 23 de noviembre.

(17) BOE del 31 de diciembre; en vigor a partir del 1 de enero de 1994.

(18) Los artículos 5, 11.1 y 17 de este Real Decreto ya habían sido previamente derogados por el Real Decreto-Ley 1/1992, de 3 de abril (BOE del 7), posterior Ley 22/1992, de 30 de julio, de Medidas Urgentes sobre Fomento del Empleo y Protección por Desempleo. Sus artículos 6 a 10, relativos al contrato de trabajo para la formación, ya fueron derogados, con toda probabilidad, por el propio Real Decreto-Ley 18/1993, en la medida que la regulación en él establecida para el nuevo contrato de aprendizaje resultaba incompatible con lo dispuesto en dichos artículos.

parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial (19); asimismo, los artículos 11 a 14 del Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre, por el que se regulan diversos contratos de duración determinada y el contrato de trabajadores fijos discontinuos (20). No obstante, la disposición transitoria única del Real Decreto 2317/1993 declara que «los contratos en prácticas y para la formación, a tiempo parcial, así como los celebrados para la realización de trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo, vigentes en el momento de la entrada en vigor de la presente disposición, seguirán rigiéndose por las normas con arreglo a las cuales se concertaron».

Pese a todo, las novedades introducidas por este par de disposiciones no completan la reforma del sistema de colocación y contratación laboral, que en este sentido ha de conceputarse como una reforma, hoy por hoy, inacabada, por tres órdenes de razones:

- 1.^a Porque el Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, está siendo tramitado como Proyecto de Ley por el procedimiento de urgencia, sujeto, pues, a la posibilidad de presentación de enmiendas, que acaso modifiquen su texto en diversos extremos (21).
- 2.^a Porque también se hallan en curso parlamentario sendos Proyectos de Ley sobre regulación de las empresas de trabajo temporal (22), cumpliendo lo previsto en el artículo 2.º 1 del Real Decreto-Ley 18/1993, y sobre modificación de determinados artículos del ET y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral (23), reforma que va a afectar a un amplio repertorio de temas, entre ellos la duración del contrato de trabajo, cuya nueva regulación, animada por la idea-directriz de recuperación del principio de causalidad, va a comportar previsiblemente la remodelación de los actuales contratos temporales estructurales y la supresión *ad futurum* del contrato de duración determinada como medida de fomento del empleo.

(19) Se mantiene, pues, parece que con visos de permanencia, la vinculatoriedad de los artículos 7 a 9 y 11 a 14 del Real Decreto 1991/1984, relativos al contrato de relevo y a la jubilación parcial, que de este modo constituyen el desarrollo reglamentario del artículo 4.º 4 del Real Decreto-Ley 18/1993 que actualmente contiene el régimen legal de este singular combinado de contrataciones a tiempo parcial, bien que reproduciendo literalmente los términos del derogado artículo 12.5 ET.

(20) Como en el caso anterior, sólo se derogan los preceptos de dicho Reglamento referidos a la modalidad contractual reformada en el Real Decreto-Ley 18/1993, esto es, la contratación de trabajadores fijos y periódicos de carácter discontinuo.

(21) *Vid. Boletín Oficial de las Cortes Generales*, Congreso de los Diputados, V Legislatura, 4 de enero de 1994, Serie A, núm. 41-1.

(22) *Vid. Boletín Oficial de las Cortes Generales*, Congreso de los Diputados, V Legislatura, 4 de enero de 1994, Serie A, núm. 43-1.

(23) *Vid. Boletín Oficial de las Cortes Generales*, Congreso de los Diputados, V Legislatura, 4 de enero de 1994, Serie A, núm. 42-1.

El presente trabajo limita su objeto de estudio al análisis de las novedades introducidas por el Real Decreto-Ley 18/1993 y su reglamento de desarrollo en la regulación de los contratos formativos, en prácticas y de aprendizaje, procurando reflejar el contraste entre el nuevo marco legal y el régimen jurídico precedente. En todo caso, por las circunstancias de provisionalidad *supra* apuntadas, las observaciones que aquí se formulen han de tomarse con las debidas reservas, ponderando que se trata de medidas impostadas en un proceso de reforma global de las reglas jurídicas ordenadoras del mercado de trabajo, todavía en fase de tramitación parlamentaria.

II. CONTRATO DE TRABAJO EN PRACTICAS

1. Normativa reguladora.

La nueva regulación del contrato de trabajo en prácticas se contiene en el artículo 3.1 del Real Decreto-Ley 18/1993 (24) y en los artículos 1 a 6 y 15 a 17 del Real Decreto 2317/1993. Los contratos en prácticas celebrados bajo el imperio del artículo 11 del ET y del Real Decreto 1992/1984, antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 18/1993 y del Real Decreto 2317/1993, continuarán rigiéndose por las normas con arreglo a las cuales se concertaron.

2. Concepto y finalidad.

El Real Decreto-Ley 18/1993 no define propiamente el contrato de trabajo en prácticas, limitándose a describir en su artículo 3.1 que el mismo «podrá concertarse entre quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios».

En cuanto a la finalidad pretendida con este tipo de contrato, el Real Decreto-Ley 18/1993 le asigna la de «facilitar la inserción laboral de los jóvenes, cuya falta de (...) experiencia laboral constituye siempre el más serio obstáculo para su acceso al empleo, acentuado

(24) La regulación dispensada al contrato de trabajo en prácticas en el Real Decreto-Ley 18/1993 reproduce con bastante fidelidad el contenido de un *non nato* Proyecto de Ley de reforma del artículo 11 del ET -el cual, por cierto, ninguna previsión dedicaba al tema retributivo-, que el Gobierno remitió el 1.º de marzo del 1993 al Consejo Económico y Social en petición de su dictamen, y que decayó al disolverse las Cortes el 23 de abril del pasado año con motivo de la última convocatoria de elecciones generales.

cuando las altas tasas de paro permiten al empresario una amplia elección entre mano de obra más rentable» (25). A primera vista, parece que el diseño del legislador ha sido anteponer el objetivo de fomento de la ocupación juvenil, aún temporal y precaria, sobre la potencialidad genuinamente formativa y experimental del contrato de trabajo en prácticas (26). No obstante, el propio Real Decreto-Ley 18/1993 se ocupa de matizar, ya en su texto articulado, que "el puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados" [art. 3.1, a)]. Además, las restricciones operadas en materia de duración del contrato, contratación sucesiva en prácticas y titulación requerida para su celebración, delatan la intención oficial de rescatar esta figura para el cumplimiento de la función formativa y de capacitación profesional que en rigor le corresponde, y que tan adulterada quedó tras la reforma estatutaria de 1984.

La adquisición de pericia profesional es elemento constitutivo del contrato en prácticas, por lo que su inexistencia simulada bajo la suscripción puramente nominal de un contrato de esta clase se sanciona con los efectos propios del fraude de ley: Nulidad como contrato de trabajo en prácticas y consideración como relación laboral ordinaria, por tiempo indefinido (art. 15.7 del ET).

Desaparece en la letra de la nueva normativa la anterior finalidad para el trabajador de "aplicar y perfeccionar sus conocimientos" (27), manteniéndose sólo la de "permitir la obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados", aunque bien pudiera interpretarse que en ésta va implícita la primera.

(25) Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 18/1993, apartado 2, b), donde asimismo puede leerse: «Figuras contractuales como el contrato de prácticas o de aprendizaje, que combinan adecuadamente trabajo efectivo y formación y valoran en sus justos términos las contraprestaciones que reciben las partes, están llamadas a dar respuesta con carácter inmediato al desempleo de los jóvenes, que representan más de la tercera parte de la población parada y a convertirse en un instrumento permanente de integración juvenil y de formación de los recursos humanos sin cuya adecuada cualificación nunca serán competitivas nuestras empresas».

(26) El caducado Proyecto de Ley sobre modificación del artículo 11 del ET resolvía el difícil equilibrio entre finalidad formativa y fórmula generadora de empleo juvenil decantándose por la primera, configurando el contrato en prácticas como un instrumento de inserción que facilitaría «el tránsito del sistema educativo al laboral para quienes, habiendo adquirido en aquél la formación profesional que acredita su titulación, carezcan de la experiencia laboral que les permita el pleno rendimiento en su trabajo» (Exposición de Motivos).

(27) El artículo 1.º del Real Decreto 1992/1984 caracterizaba este contrato como «el concertado entre quien esté en posesión de una titulación universitaria o equivalente, el título de Bachiller, el título de Formación Profesional u otras titulaciones académicas o laborales que habiliten legalmente para la práctica profesional y un empresario para la prestación de un trabajo retribuido que le permita a su vez al trabajador aplicar y perfeccionar sus conocimientos y le facilite una práctica profesional adecuada a su nivel de estudios».

3. Sujetos. Requisitos de capacidad contractual.

La concertación, como trabajador (28), de un contrato de trabajo en prácticas exige, además de las reglas generales de capacidad prescritas en el artículo 7 del ET, que aquél esté en posesión de una determinada titulación, así como la acreditación de otros extremos, a cuyo estudio se dedican las siguientes páginas.

3.1. Titulación.

En cuanto a la titulación que habilita para contratar, la nueva regulación viene a corregir la ambigüedad y desmesurada dilatación del concepto de título profesional del artículo 11.1 del ET -reformado por Ley 32/1984, de 2 de agosto- y el artículo 1.º del Real Decreto 1992/1984 -«otras titulaciones» u «otras titulaciones académicas o laborales que habiliten legalmente para la práctica profesional»-. En efecto, si entonces cualquier titulación académica o laboral franqueaba el acceso a este contrato [virtualmente todas, salvo las autorizaciones administrativas o gubernativas para el ejercicio de determinadas profesiones, y esto último con dudas por la ausencia de unanimidad en los diversos órdenes judiciales (29)], hasta el extremo de degenerar en un uso desvirtuado, abusivo y a menudo fraudulento de esta modalidad contractual, a partir de ahora, en cambio, la contratación en prácticas se limita a unas precisas y cualificadas titulaciones académicas previas (30).

(28) No se contiene en el Real Decreto-Ley 18/1993 ni el Real Decreto 2317/1993 una previsión paralela a la del artículo 16 del derogado Real Decreto 1992/1984, el cual, no para poder contratar en prácticas como empresario, sino para ser acreedor a los beneficios e incentivos vinculados a esta modalidad, exigía que el empleador estuviera al corriente de pago de sus obligaciones a la Seguridad Social, salvo que tuviera concertado aplazamiento, así como que el contrato no se celebrara con el cónyuge, ascendiente, o descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ocupen puestos de alta dirección en la empresa.

Repárese que la exclusión de las contrataciones formativas suscritas con familiares se extiende a los beneficios previstos en la Ley 22/1992, de 30 de julio, para el supuesto de su transformación en contratos indefinidos.

(29) Cfr., entre otras, las SSTs/SOC, de 26 de marzo de 1990 (Ar. 2343), 13 y 14 de mayo, 10 de julio, 1 y 26 de octubre de 1992 (Ar. 3549, 3557, 5603, 7594 y 7843); de 29 y 30 de enero y 22 de julio de 1993 (Ar. 380, 387 y 5753), declarando la inidoneidad del título de vigilante jurado para fundamentar la celebración de un contrato de trabajo en prácticas. La jurisprudencia procedente de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo contrasta con la de signo contrario mantenida por la Sala de lo Contencioso-Administrativo, en su Sentencia de 12 de marzo de 1991 (Ar. 2289).

(30) Las mismas que imponía el frustrado Proyecto de Ley sobre modificación del artículo 11 del ET, «a fin de garantizar que el contenido y amplitud de los conocimientos teóricos adquiridos en el sistema educativo justifican la necesidad de un extenso período de prácticas como estadio previo a la inserción profesional del trabajador» (Exposición de Motivos).

En concreto, para acogerse a la vigente modalidad de contrato de trabajo en prácticas el trabajador ha de ostentar y hacer valer alguna de las titulaciones siguientes:

- 1.º Titulación universitaria (art. 3.1 del R.D.-L. 18/1993), que como precisa el artículo 2.1 del Real Decreto 2317/1993, tanto puede tratarse de una licenciatura (31) o de una diplomatura (32).
- 2.º Titulación de Formación Profesional de grado medio o superior (art. 3.1 del R.D.-L. 18/1993), esto es, según el artículo 2.1 del Real Decreto 2317/1993, Técnico o Técnico Superior de la correspondiente profesión (33).
- 3.º Otras titulaciones oficialmente reconocidas como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional (arts. 3.1 del R.D.-L. 18/1993 y 2.1 del R.D. 2317/1993) (34).

Si la finalidad originaria de este contrato es facilitar una preparación práctica necesaria tras una formación de contenido fundamentalmente teórico, actuando la experiencia sobre los estudios cursados, el contrato de prácticas sólo podrá justificarse en base a aquellos títulos que

(31) A la que se equiparan los títulos de Ingeniero y Arquitecto.

(32) A la que se equiparan los títulos de Ingeniero Técnico y Arquitecto Técnico.

(33) *Vid.* el Título Primero, Capítulo IV, artículos 30 a 35, «De la formación profesional», de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre (BOE del 4 de octubre), sobre Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE).

(34) La LOGSE (arts. 38 a 49) declara equivalentes al título de Licenciado o Diplomado universitario, según los casos, los títulos obtenidos por alumnos que hayan superado los estudios correspondientes a enseñanzas artísticas (música, danza, arte dramático, artes plásticas y diseño).

A otro nivel, el artículo 18.2 del Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo (BOE del 4), por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, prevé la posibilidad de convalidación de los certificados de profesionalidad expedidos por el INEM como títulos de Formación Profesional, disponiendo a este respecto que: «El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social elaborará un Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad, en coordinación con el Catálogo de Títulos Profesionales del Ministerio de Educación y Ciencia, 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».

Por tanto, y sin prejuzgar el uso que el Ministerio de Trabajo pueda hacer de la facultad que le confiere el artículo 18 del Real Decreto 631/1993, es lo cierto que, al amparo de la nueva regulación sobre contrato en prácticas, un título laboral expedido por el INEM o uno de sus centros colaboradores ya no habilitará automáticamente para la celebración de un contrato de este tipo, tal y como venían admitiendo, bajo el imperio del Real Decreto 1992/1984, la jurisprudencia [entre otras, SSTS/SOC (u.d.) de 15 de febrero de 1992, Ar. 6788, y 18 de febrero de 1993, Ar. 1208] y las normas reguladoras de los sucesivos planes de formación e inserción profesional hasta 1993 (OO.MM. de 31 de julio de 1985, 22 de enero de 1988 y 4 de abril de 1989; R.D. 1618/1990, de 14 de diciembre). Para concertar un contrato en prácticas al amparo de un certificado o diploma de profesionalidad expedido por la Administración Laboral competente, será requisito inexcusable a partir de ahora que dicho título haya sido previamente convalidado u homologado, al menos, como título de Formación Profesional de grado medio.

realmente exijan la realización de unos estudios que habiliten para una profesión socialmente vinculada a los conocimientos adquiridos en un determinado proceso formativo (35). En consecuencia, carece de sentido que pueda celebrarse un contrato en prácticas, tanto al amparo de titulaciones desprovistas de todo contenido profesional (p. ej., el Bachiller), como de simples autorizaciones o habilitaciones administrativas ("licencias", "carnés") que no exigen la superación de unos estudios académicos mínimamente relevantes (permiso de conducir, vigilante jurado, monitor de vela, manipulador de alimentos...).

Ahora bien, si es razonable que títulos carentes del imprescindible bagaje teórico/profesional no legitimen la celebración de un contrato en prácticas, puede cuestionarse, en cambio, la oportunidad de configurar este contrato como instrumento al exclusivo servicio de titulaciones medias o superiores, cerrando el acceso a esta vía de cualificación e inserción profesional a personas en posesión de título que reúne la doble dimensión académico/profesional, pero en grado valorado ahora insuficiente por el legislador para suscribir un contrato en prácticas (p.ej., certificados de profesionalidad expedidos por el INEM no homologados como títulos de Formación Profesional). La transformación del contrato en prácticas en un contrato formativo de nivel superior, con la reducción consiguiente del colectivo de potenciales contratantes, va a tener con toda probabilidad un «efecto de vasos comunicantes» con el nuevo contrato de aprendizaje, hacia el que se reconducirán las primeras prestaciones laborales de aquellos jóvenes titulados que se han visto apartados del radio de la esfera de influencia del contrato en prácticas.

Por otra parte, dado que con esta figura se persigue establecer un cauce jurídico a una serie de relaciones laborales para la capacitación profesional del titulado que sólo se consigue mediante el trabajo efectivo, habría sido coherente con esta finalidad prohibir la celebración de un contrato en prácticas con trabajadores que ya han obtenido, por cualquier medio (contratación laboral, becas profesionales, aprendizaje familiar...), una experimentación adecuada a los estudios realizados.

En fin, como se trata de un contrato que persigue poner en práctica y perfeccionar unos estudios ya finalizados, está dirigido sólo a titulados, excluidos los estudiantes (36).

(35) Cfr. A.V. SEMPERE NAVARRO y R. GARCIA LOPEZ: *Jurisprudencia Social. Unificación de doctrina 1991-1992*, Pamplona, Aranzadi, 1993, pág. 145.

(36) La disposición adicional 1.ª del Real Decreto 2317/1993 declara expresamente excluidas de su ámbito de aplicación las prácticas profesionales realizadas por estudiantes como parte integrante de sus estudios académicos o de los cursos de formación profesional ocupacional. Además, prescribe que los contratos sobre prácticas y enseñanzas sanitarias especializadas se regirán por lo dispuesto en la Ley 24/1982, de 16 de junio.

3.2. *Período hábil de contratación.*

Coincidiendo con la regulación precedente, este contrato sólo podrá concertarse dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los estudios conducentes a la obtención de las titulaciones señaladas (art. 3.1 R.D.-L. 18/1993; art. 3.1 R.D. 2317/1993), o desde la fecha de convalidación en España de los estudios realizados en el extranjero, cuando tal convalidación sea exigible (art. 3.2 R.D. 2317/1993); dicho cómputo se interrumpirá durante el cumplimiento del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria del mismo (art. 3.2 R.D. 2317/1993) (37).

Según establece el artículo 3.3 del Real Decreto 2317/1993, el trabajador deberá acreditar el cumplimiento de los anteriores requisitos entregando al empresario fotocopia compulsada del correspondiente título o, en su defecto, certificado de terminación de los estudios que dan derecho a la obtención del mismo (38).

3.3. *Consecuencias del eventual incumplimiento de los anteriores requisitos.*

La contratación en prácticas de un trabajador sin título suficiente o fuera del plazo legalmente habilitado para contratar, provocará la consideración del contrato celebrado como un contrato de trabajo común de duración indefinida (39). Establece en este sentido el artículo 17. 2 del Real Decreto 2317/1993 que «adquirirán la condición de trabajadores fijos los contratados en prácticas», entre otros supuestos, «cuando dichos trabajadores no reúnan los requisitos legalmente exigibles para su celebración», añadiendo que tal conversión tendrá lugar «siempre que hubiera transcurrido un plazo igual o superior al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba» (40). La legalidad de este último condicionamiento es harto discutible (41), pues ni el Real Decreto-Ley 18/1993 ni el ET contemplan previsión alguna en tal sentido (42).

(37) En similar sentido, el artículo 2, núms. 1 y 2, del derogado Real Decreto 1992/1984.

(38) En similar sentido, el artículo 2.3 del derogado Real Decreto 1992/1984.

(39) No se trata tanto de la existencia de un fraude de ley (art. 15.7 del ET), cuanto de una cláusula de temporalidad ineficaz, resultando nula una parte del contrato, que permanecerá válido en lo restante y, por el juego de los artículos 9 y 15. 1 del ET, completado con el precepto que establece la presunción de haberse concertado por tiempo indefinido. En este sentido, por todas, la STS/SOC (u.d.), de 30 de enero de 1993 (Ar. 387) y 18 de febrero de 1993 (Ar. 1208).

(40) Dicho plazo es, como máximo, de un mes para los titulados de grado medio, y dos meses para los titulados superiores [art. 3.1.d), del R.D.-L. 18/1993].

(41) Así lo entiende L.M. CAMPS RUIZ: *La reforma del mercado de trabajo. El nuevo régimen jurídico de la colocación y de los contratos de aprendizaje, de trabajo en prácticas, a tiempo parcial y de relevo*. Valencia, tirant lo blanch, 1994, pág. 42.

(42) Antes al contrario, en defecto de previsión legal se aplica la norma contenida en el artículo 15.5 del ET, que sólo demora hasta la superación del período de prueba establecido para la actividad de que se trate (hay que entender, el efectivamente concertado o plazo de duración equivalente) la conversión en fijos de los trabajadores que no hubieran sido dados de alta en Seguridad Social, sin extender la regla a otros supuestos: *vid.* artículo 8.2, presumiendo la condición de indefinido, salvo prueba en contrario (presunción *iuris tantum*), al contrato que no se hubiere celebrado por escrito debiendo adoptar esta forma, y artículo 15.7 del ET, anudando la misma consecuencia a la contratación temporal realizada en fraude de ley, pero esta vez sin posibilidad de prueba en contrario (presunción *iuris et de iure*).

Además, el empresario infractor será objeto de las sanciones administrativas correspondientes (43).

4. Forma.

El contrato de trabajo en prácticas deberá formalizarse por escrito, según la regla del artículo 8.2 del ET, que reitera el artículo 6 del Real Decreto 2317/1993, el cual, en coordinación con el artículo 15.1 del mismo Real Decreto, precisa que el contrato deberá hacer constar «expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos a desempeñar durante las prácticas» (44). A tal efecto se cumplimentará, por triplicado ejemplar, el modelo oficial que se incorpora como Anexo del propio Real Decreto 2317/1993, el cual podrá ser adaptado por las Administraciones Públicas «a las peculiaridades de las mismas, respetándose, en todo caso, sus cláusulas» (45).

Desaparece la exigencia contenida en la regulación anterior de que el contrato fuera suscrito por cuadruplicado ejemplar, y que uno de los ejemplares debidamente diligenciado se adjuntase a la solicitud de alta a la Seguridad Social (46).

Conforme al propio artículo 8.2 del ET, «de no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo». Por su parte, el artículo 17.2 del Real Decreto 2317/1993 ha establecido, asimismo con legalidad más que dudosa, que «adquirirán la condición de trabajadores fijos los contratados en prácticas... cuando... no se hubiesen observado las disposiciones sobre exigencia de celebración por escrito, siempre que hubiera transcurrido un plazo igual o superior al que legalmente hubieran podido fijar para el período de prueba». Del contraste de ambas disposiciones se infiere, a mi juicio, que ni está excluida la posibilidad de que el empresario destruya la transformación del contrato en prácticas en indefinido mediante la prueba de

(43) El artículo 7.5 de la LISOS tipifica como infracción grave: «La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades o supuestos distintos de los previstos legal o reglamentariamente o superando los límites temporales fijados».

(44) El antiguo contrato de trabajo en prácticas también debía formalizarse por escrito, en el modelo oficial que incorporaba el Real Decreto 1992/1984, cuyo artículo 12.2 y 3 prescribía que se hiciera constar «la duración del contrato, la jornada laboral y la retribución convenida», así como «la titulación del trabajador, el objeto de las prácticas y el período de prueba, en su caso».

(45) Disposición adicional 2.^a del Real Decreto 2317/1993; en el mismo sentido, la disposición adicional 2.^a del Real Decreto 1992/1984.

(46) Cfr. el derogado artículo 12.1 del Real Decreto 1992/1984.

la naturaleza temporal del mismo (47) -que en este caso consistirá en la demostración de que el contrato se ha formalizado cumpliendo escrupulosamente su normativa reguladora- (presunción *iuris tantum*, no *iuris et de iure*), ni se puede condicionar el juego de aquella conversión al agotamiento del plazo teórico del período de prueba (48).

Como todo contrato que deba celebrarse por escrito, el empresario viene obligado a su registro en la Oficina de Empleo, según se desprende del artículo 1 del Real Decreto-Ley 18/1993 (49), y reitera el artículo 15.2 del Real Decreto 2317/1993 (50). Además, al exigirse la forma escrita se activa la obligación empresarial de entregar a los representantes legales de los trabajadores una copia básica de los contratos que se celebren, con arreglo a lo establecido en la Ley 2/1991, de 7 de enero (51), sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación laboral.

5. Ingreso en el trabajo.

Como se dijo, el Real Decreto-Ley 18/1993 ha suprimido la obligación empresarial de contratar a través del INEM, derogando expresamente los artículos 16.1 del ET y 42.1 de la LBE. En lógica correspondencia, el Real Decreto 2317/1993 no incluye ya una previsión paralela a la del artículo 12.1 del Real Decreto 1992/1984, que obligaba a las empresas que pretendieran celebrar contratos en prácticas a solicitar a los trabajadores, mediante oferta genérica o nominativa, de la correspondiente Oficina de Empleo.

6. Duración y prórrogas.

El contrato de trabajo en prácticas es, por su propia naturaleza, por la finalidad formativa que persigue, un contrato temporal; la finalidad de adquisición de una práctica profesional o de inserción laboral a través de la experimentación exige una duración razonable, tanto mínima como máxima.

(47) El derogado artículo 15 del Real Decreto 1992/1984 establecía, más correctamente, que «adquirirán la condición de trabajadores fijos los contratados en prácticas...cuando...no se hubiesen observado las disposiciones sobre exigencia de celebración por escrito del contrato, salvo que de la propia naturaleza de la actividad o servicios prestados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos».

(48) Cfr. L.M. CAMPS RUIZ: *La reforma del mercado de trabajo...*, cit., pág. 43.

(49) Con anterioridad, la exigencia general de registro del contrato en la Oficina de Empleo venía impuesta en los derogados artículos 16.3 del ET y 42.1 de la LBE.

(50) Específicamente, el artículo 12.2 del Real Decreto 1992/1984 imponía que el contrato en prácticas se registrara en la Oficina de Empleo, donde quedaría depositado un ejemplar.

(51) BOE del 8 de enero.

A este respecto, las recomendaciones de la Comisión de expertos independientes designada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en su *Análisis de la contratación temporal en España* (52), consideraron que si el fin realmente perseguido con este contrato es la capacitación profesional de los titulados, resultaba difícil entender que tal objetivo pudiera lograrse en tan sólo tres meses ni que para ello fueran necesarios tres años (53). Sólo razones de fomento del empleo de estos titulados, y del empleo juvenil en general, llevaron a la Ley 32/1984, de 2 de agosto, a una asimilación de la duración de esta modalidad contractual y del contrato para la formación, con la del contrato temporal como medida de fomento del empleo.

Con la nueva regulación, la duración de estos contratos se ha modificado sustancialmente. Los contratos en prácticas han perdido un año en su duración máxima, que no podrá exceder de dos años, y ganado tres meses en su duración mínima, que no podrá ser inferior a seis meses; dentro de estos límites los convenios colectivos de sector podrán determinar la duración del contrato «atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar» [art. 3.1,b) del R.D.-L. 18/1993; art. 3.2 del R.D. 2317/1993]. La remisión al ámbito de la autonomía colectiva (54) no permite, en este supuesto, rebajar la duración mínima ni elevar la duración máxima, a diferencia de lo que se prevé para el contrato de aprendizaje (55). Por otro lado, el tenor legal permite a la negociación colectiva de rama, ya elevar simplemente la duración mínima o reducir la máxima -con lo que serán los singulares contratantes los que fijen la duración concreta del contrato-, ora establecer directamente la duración específica de los contratos de trabajo en prácticas en el respectivo sector (56). La invocación a la negociación colectiva sectorial para que module en cada caso la duración de los contratos en prácticas responde al deliberado propósito de sustraer el ejercicio de tan importante facultad a los empresarios individuales y a los representantes de los trabajadores, unitarios y/o sindicales, reservándolo a las asociaciones de empresarios y sindicatos legitimados para negociar en ámbitos supraempresariales, conforme a lo dispuesto en el artículo 87 del ET, con lo que se obtiene una regulación uniforme en todo el sector profesional afectado.

(52) J.SEGURA, F. DURAN, L. TOHARIA y S. BENTOLILA: *Análisis de la contratación temporal en España*, Madrid, MTSS, 1991.

(53) Duraciones mínima y máxima, respectivamente, previstas en los derogados artículo 11.1, c) del ET -redactado por Ley 32/1984- y artículo 3.1 del Real Decreto 1992/1984.

(54) La regulación convencional de los nuevos contratos formativos y a tiempo parcial ha experimentado con la promulgación del Real Decreto-Ley 18/1993 un avance importante, rompiendo con la tradición de regulación estatal virtualmente monopolista de estos contratos, como también de las restantes modalidades contractuales y formas de empleo, que contaba con el apoyo directo de la autonomía individual para su aplicación. De este modo, al amparo de la nueva normativa, aspectos cruciales como la duración y prórroga de los contratos en prácticas y de aprendizaje, la duración y distribución del período formativo en los últimos, del período de prueba en los primeros y la remuneración en ambas modalidades, así como la forma y orden de llamamiento de los trabajadores a tiempo parcial que presten servicios fijos discontinuos, pueden ser regulados por la negociación colectiva.

(55) *Vid.* artículo 3.2, c) del Real Decreto-Ley 18/1993, y artículo 8 del Real Decreto 2317/1993.

(56) L.M. CAMPS RUIZ: *La reforma del mercado de trabajo...*, *cit.*, págs. 44 y 45.

En cuanto a las prórrogas, el artículo 3.2 del Real Decreto 2317/1993 establece que no podrán exceder de dos, no podrán ser inferiores a seis meses cada una de ellas ni exceder la duración total del contrato de dos años. Los contratantes han de tener sumo cuidado con la mecánica de estas prórrogas, porque podría darse el caso de impedirse el agotamiento del plazo máximo de duración del contrato, si ya se han pactado dos prórrogas semestrales a un contrato concertado por su duración mínima, o si el tiempo restante para una eventual segunda prórroga no llega a los seis meses.

De cualquier modo, el propio artículo 3.2 del Real Decreto 2317/1993 establece que este régimen de prórrogas es supletorio del que pueda acordarse en la negociación colectiva -de sector, se entiende-, que puede fijar una regulación distinta en cuanto a número y duración de aquéllas, con el único límite de que la duración inicial del contrato, sumada a la de la prórroga o prórrogas sucesivas, no supere el plazo máximo de los dos años. Al igual que en la normativa anterior, las prórrogas han de formalizarse mediante acuerdo expreso, no procediendo la prórroga automática hasta el límite temporal máximo, legal o convencionalmente establecido, caso que el contrato se celebre por tiempo inferior a su duración máxima y llegado el término, aquél no se denuncie y el trabajador continúe prestando servicios en la empresa (57); naturalmente, salvo que el convenio colectivo haya previsto esta solución (58). La prórroga o prórrogas se registrarán, como el contrato inicial, en la Oficina de Empleo (art. 15.2 del R.D. 2317/1993), de lo que se infiere su necesaria formalización por escrito.

De conformidad con lo previsto en el artículo 3.1, c) del Real Decreto-Ley 18/1993, «ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación». La salvedad radica en que si el contrato antecedente no ha agotado la duración máxima permitida de dos años, tiempo que el legislador estima suficiente para cumplir su finalidad, puede celebrarse un nuevo contrato de este tipo, con base en la misma titulación, dentro del período hábil de cuatro años, en la misma o distinta empresa (59), hasta el referido límite legal (o el de duración inferior, creo, que pueda haber fijado la autonomía colectiva). Con el fin de evitar fraudes o incurrir en responsabilidades por suscripción de un contrato en prácticas con trabajador que hubiese agotado esta posibilidad merced a una contratación previa, el artículo 17.2 del Real Decreto 2317/1993 faculta al empresario para recabar por escrito certificación del INEM en la que conste el

(57) Como ocurre con los contratos temporales de fomento del empleo y para lanzamiento de nueva actividad (art. 15.3 del ET).

(58) El artículo 14.1 del Real Decreto 1992/1984 contemplaba la posibilidad de que las partes acordaran expresamente prórrogas en el caso de que el contrato se hubiera concertado inicialmente por una duración mínima a la máxima establecida, por períodos no inferiores al mínimo de duración, siempre que la duración inicial, más la prórroga o prórrogas sucesivas, no superasen el máximo de tres años.

(59) Caso de suscribirse el nuevo contrato con el mismo empresario se entiende que estamos ante contrataciones discontinuas, no sucesivas, pues en este último supuesto actuaría el sistema de prórrogas.

tiempo que el trabajador ha estado contratado en prácticas con anterioridad a la contratación que se pretende realizar, la cual será expedida en el plazo de diez días -no se especifica si hábiles o naturales-, transcurridos los cuales el empresario queda exonerado de la responsabilidad que pudiera derivarse de dichos incumplimientos.

Desde luego, la adquisición de una nueva titulación o la posesión de varias permitirá al trabajador celebrar varios y diversos contratos, con los límites legales señalados.

Teniendo en cuenta que uno de los principales defectos del marco contractual surgido de la reforma estatutaria de 1984 es la posibilidad de utilización sucesiva de distintas modalidades de contratación temporal, que permiten mantener al trabajador en situación de provisionalidad en la misma empresa, y casi en el mismo puesto de trabajo, durante un período muy superior al máximo permitido para el contrato temporal como medida de fomento del empleo (tres años), habría sido conveniente prohibir, de manera explícita, toda forma de encadenamiento entre contratos de trabajo en prácticas y entre éstos y cualesquiera otras modalidades de contratación no indefinida que no respondan al principio de causalidad.

7. Contenido obligacional.

7.1. Período de prueba.

El artículo 11.1, b) del ET y el artículo 3.2 del Real Decreto 1992/1984, hoy derogados, contemplaban que podía estipularse en este contrato un período de prueba, con sujeción a lo dispuesto en el artículo 14 del ET. La doctrina criticó duramente la admisión de un período de prueba en estos contratos, sobre todo si eran de corta duración, dado que los trabajadores en prácticas deben poseer una titulación previa, y que la finalidad experimental del contrato y su duración permitirían con creces cumplir los fines del período de prueba (60).

El reformado contrato en prácticas ha merecido una regulación especial en materia de prueba, sustraída del régimen común contenido en el artículo 14 del ET. En efecto, según establece el artículo 3.1,d) del Real Decreto-Ley 18/1993, «salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior». Ha de valorarse positivamente la mitigación de la situación de provisionalidad inherente a la prueba que se consigue con el señalamiento de estos nuevos plazos, sensiblemente más reducidos que los generales habilitados por el artículo 14 ET para la misma categoría de

(60) Cfr. J. LOPEZ GANDIA: «Trabajo en prácticas y para la formación», en *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, t. III, Madrid, Edersa, 1985, pág. 159.

trabajadores. En todo caso, el Real Decreto-Ley 18/1993 es, en esta materia, plenamente dispositivo para la autonomía colectiva -de cualquier ámbito, hay que entender en esta oportunidad-, que podrá elevar o reducir la duración máxima del período de prueba, o fijarle una duración precisa. No parece, en fin, que la eventual ampliación convencional de tales plazos deba respetar los topes del artículo 14 del ET, como tampoco tiene que acatar los del artículo 3.1, d) del Real Decreto-Ley 18/1993. Sea como fuere, conserva plena vigencia la línea jurisprudencial que, admitiendo en principio la suscripción de un período de prueba en los contratos de duración determinada, consideran abusivo aquel período probatorio cuya duración se haga coincidir con toda o la mayor parte de la duración del propio contrato temporal (61).

7.2. Prestación laboral.

El artículo 3.1,a) del Real Decreto-Ley 18/1993, como antes hiciera el artículo 11.1, a) del ET, objetiva la causa del contrato en prácticas y precisa que «el puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados». Ha de existir, pues, para la validez del contrato, una correlación entre la profesionalidad o capacitación subjetiva del trabajador, la categoría profesional asignada por la empresa, y entre ésta y las funciones concretas encomendadas a aquél. De romperse dicha secuencia, se producirá una desviación contractual, que cabe calificar de auténtico fraude, al existir indicios de que el contrato se usa, más con el fin de reclutar mano de obra barata que con el de proporcionar una experiencia profesional adecuada a los conocimientos del trabajador (62).

7.3. Retribución.

Los trabajadores en prácticas tienen derecho a una retribución, pero ésta es inferior a la normal de los trabajadores de su misma categoría. Concretamente, el artículo 3.1, e) del Real Decreto-Ley 18/1993 dispone que «la retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo» (63). La retribución se incrementa, por tanto, a medida que el trabajador progresa en experiencia y rendimiento profesional.

(61) Por todas, Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 29 de noviembre de 1988 (Ar. 7431).

(62) Cfr. J. LOPEZ GANDIA: «Trabajo en prácticas y para la formación», *cit.*, pág. 160.

(63) El derogado artículo 11.1 c) del ET -cuyo tenor reproducía el también derogado art. 4 del Real Decreto 1992/1984- señalaba que la retribución sería la pactada en el contrato individual «de acuerdo con lo que se establezca en los Convenios Colectivos, sin que, en su defecto, pueda ser inferior a la base mínima de cotización de la categoría profesional correspondiente, en proporción a la duración de la jornada de trabajo pactada».

La formulación literal del precepto puede originar alguna duda interpretativa, cuando establece que la retribución será fijada en convenio colectivo, «sin que, *en su defecto*, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100...». De una primera lectura pudiera inferirse que el legislador ha querido otorgar una habilitación incondicionada a la autonomía colectiva, para que cuantifique libremente el precio de los servicios del trabajador en prácticas, de manera que los referidos topes legales, con el límite mínimo del SMI, sólo tendrían operatividad para la autonomía individual, subsidiaria de lo no previsto en el convenio. Aunque la letra del precepto no es, en verdad, excesivamente clara -confusión que fácilmente se podría haber evitado empleando la locución adverbial «en ningún caso»-, no es ésta la interpretación que en pura lógica debe prosperar, debiendo entenderse que al límite resultante de cuantificar el 60 o el 75 por 100 del salario de convenio deberán ajustarse las partes al fijar la retribución, y a este imperativo o mínimo de Derecho necesario queda sometida también la autonomía colectiva (64), que podrá elevar aquellas cuantías, pero no reducirlas (65).

La retribución mínima se establece, pues, porcentualmente en relación al salario fijado en el convenio para trabajadores que desempeñen el mismo o equivalente puesto de trabajo, de un lado, y la vigencia del contrato, de otro, cifrándose en el 60 ó 75 por 100 de aquél, durante el primer o segundo año de vigencia, respectivamente. El artículo 4 del Real Decreto 2317/1993 añade dos advertencias: Que «las citadas cuantías no sean inferiores al salario mínimo interprofesional» (66) y que «en el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial el salario se reducirá en proporción al tiempo efectivamente trabajado».

Esta desigualdad de trato en materia salarial sólo puede reputarse no discriminatoria si se piensa que el trabajo del practicante no es homologable al de un trabajador experimentado, menos rentable para la empresa en definitiva, a causa de su menor pericia, y que la finalidad del contrato es proporcionar adiestramiento práctico, más que obtener un lucro inmediato. Otra cosa será discutir, en el supuesto concreto, si el salario cumple las irrenunciables condiciones de justicia y suficiencia, en la medida que compense adecuadamente la prestación laboral del trabajador y provea a la satisfacción digna de sus necesidades personales y familiares.

(64) Similar duda interpretativa suscitó la formulación legal del artículo 11.1 c) del ET, en su redacción dada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, al establecer que la retribución se fijaría por convenio colectivo «sin que, en su defecto, pueda ser inferior a la base mínima de cotización de la categoría profesional...». La doctrina resolvió esta duda infiriendo la misma conclusión que en el texto principal se ha defendido: indisponibilidad del meritado tope legal para el contrato de trabajo y la negociación colectiva. Cfr. J. PRADOS DE REYES: «El nuevo régimen jurídico de los contratos de trabajo en prácticas y para la formación», en *Temas Laborales*, núm. 2, 1985, págs. 40-41.

(65) En hipótesis, si no existiera convenio colectivo en el que buscar la referencia salarial del trabajador no contratado en prácticas, pero que desarrolle un trabajo de la misma categoría o especialidad profesional, deberían computarse dichos porcentajes en base al salario mínimo interprofesional.

(66) Esta previsión empeora la retribución mínima que garantizaban a los trabajadores en prácticas el artículo 11.1 c) del ET y el artículo 4 del Real Decreto 1992/1984, cifrable en la base mínima de cotización de la categoría profesional correspondiente.

De otro lado, lo más razonable será entender que los mencionados porcentajes legales resultan vinculantes, no sólo con relación al primer y segundo año de vigencia de un mismo contrato, sino respecto del tiempo total que el trabajador puede estar contratado en prácticas, sucesiva o discontinuamente, con el mismo o distinto empleador.

Concluyendo, en mérito a una correcta aplicación del orden de fuentes laborales previsto en el artículo 3 del ET, el salario del trabajador en prácticas será el pactado en el contrato, el cual habrá de respetar, en su caso, las cuantías mínimas establecidas en el convenio aplicable, y, tanto la autonomía individual como colectiva, mejorar los topes legales del artículo 3.1, e) del Real Decreto-Ley 18/1993, en proporción al tiempo efectivo de servicios.

7.4. Jornada.

Como se acaba de ver, el artículo 4 del Real Decreto 2317/1993 contempla la hipótesis de que el contrato en prácticas se haya concertado a tiempo parcial, a efectos de minorar proporcionalmente la retribución del trabajador. Posibilidad que se confirma en el modelo oficial de contrato escrito incorporado como anexo del propio Real Decreto 2317/1993, que incluye una cláusula específica a cumplimentar en el supuesto de que el contrato se celebre a tiempo parcial (67).

De cualquier modo, esta previsión reglamentaria posee dudosa cobertura legal, pues si bien el Real Decreto-Ley 18/1993 no establece ninguna previsión acerca de la jornada de trabajo de la que se deduzca la prohibición de celebrar contratos de trabajo en prácticas a tiempo parcial (68), hay que tener en cuenta que esta modalidad, según dispone el artículo 4.2 del Real Decreto-Ley 18/1993, «podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos previstos en el artículo 15 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores», entre los que no se encuentra, ciertamente, el contrato en prácticas (69).

(67) El derogado artículo 12.3 del Real Decreto 1992/1984 establecía que en el contrato debía constar, entre otros extremos, la «jornada laboral»; en el modelo oficial de contrato escrito figuraba la mención relativa a si el contrato se celebraba o no a tiempo completo.

(68) A diferencia del derogado artículo 11.1 c) *in fine* del ET, cuando establecía que la retribución se percibiría «en proporción a la duración de la jornada de trabajo pactada».

(69) Cfr., en este sentido, L.M. CAMPS RUIZ: *La reforma del mercado de trabajo...*, cit., pág. 48.

7.5. Deber de certificación.

Conforme al artículo 5.º del Real Decreto 2317/1993, a la terminación del contrato en prácticas el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos. El contenido de esta certificación es, en general, homologable al del certificado de trabajo previsto en el artículo 3.3 del derogado Real Decreto 1992/1984, con la importante diferencia de que su expedición es ahora automática, no se configura como un derecho ejercitable a petición del interesado.

III. CONTRATO DE APRENDIZAJE

1. Normativa reguladora.

El régimen jurídico del contrato de aprendizaje se contiene en el artículo 3.2 del Real Decreto-Ley 18/1993 y en los artículos 7 a 17 del Real Decreto 2317/1993. No obstante, seguirán rigiéndose por el artículo 11.2 del ET y por el Real Decreto 1992/1984 los contratos de trabajo para la formación celebrados al amparo de tales normas, que ya estuvieran vigentes a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 18/1993 (disp. trans. 2.ª) y del Real Decreto 2317/1993 (disp. trans. única).

La regulación del nuevo contrato de aprendizaje, en los términos que inmediatamente serán examinados, ha servido para polarizar en torno a esta modalidad contractual la estrategia frontal de los sindicatos contra las medidas laborales adoptadas por el Gobierno.

2. Concepto y finalidad.

El artículo 3.2 del Real Decreto-Ley 18/1993 contiene una definición de lo que deba entenderse por contrato de aprendizaje, señalando que el mismo «tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo cualificado» (70). Hay que tener en cuenta, por tanto, que la enseñanza

(70) Esta noción es, en general, homologable a la que prescribía el ya derogado artículo 11.2 del ET respecto del contrato para la formación, conforme a la cual las personas mayores de dieciséis años y menores de veinte podían ser contratadas «para la adquisición de conocimientos, teóricos y prácticos, que les permitan desempeñar un puesto de trabajo».

objeto de este contrato no es sólo la que pudiera obtenerse del ejercicio práctico de un oficio, como ocurría en el antiguo aprendizaje profesional, sino también el complejo de conocimientos teóricos adecuados al mismo y necesarios para un mejor rendimiento laboral.

Con bastante más detalle, el artículo 9.1 del Real Decreto 2137/1993 describe el objeto y contenido de esta nueva figura afirmando que «tendrá por objeto la adquisición de los conocimientos prácticos necesarios para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo cualificado, definidos como tales en el sistema de clasificación aplicable en la empresa»; al empresario se impone un deber básico de capacitación profesional del aprendiz, articulado mediante las obligaciones de «proporcionar el trabajo efectivo adecuado al aprendizaje objeto del contrato y conceder los permisos necesarios para asistir a la formación teórica», debiendo asimismo tutelar el proceso de aprendizaje, directamente si desarrolla su actividad profesional en la empresa, o a través de persona interpuesta por él designada que reúna «la cualificación profesional requerida» en otro caso; por su parte, prescribe el artículo 9.2 del Real Decreto 2317/1993, «el aprendiz se compromete a prestar el trabajo efectivo y a recibir la formación» (71).

Junto a la esencial dimensión formativa del contrato de aprendizaje, el Real Decreto-Ley 18/1993 resalta su coyuntural finalidad promotora de empleo entre las capas más jóvenes de la población activa, al señalar que con el mismo se persigue «facilitar la inserción laboral de los jóvenes, cuya falta de formación específica (72) (...) constituye el más serio obstáculo para su acceso al empleo»; al igual que el remodelado contrato de trabajo en prácticas, la relación laboral de aprendizaje está llamada «a dar respuesta con carácter inmediato al desempleo de los jóvenes», configurándose como un «instrumento permanente de integración juvenil y de formación de los recursos humanos sin cuya adecuada cualificación nunca serán competitivas nuestras empresas» (73).

De las formulaciones normativas precedentes se extrae que la causa de esta modalidad contractual es una causa cambiaria compleja, como era la del contrato para la formación, donde lo que se pretende es intercambiar trabajo por formación y salario -aspecto este que condensa una de las disparidades capitales con el contrato de aprendizaje franquista, en el que aquella podía no existir, e incluso correr a cargo del aprendiz-. La diferencia fundamental con

(71) Artículo 6 del Real Decreto 1992/1984: «El contrato de trabajo para la formación es aquel por el que el trabajador se obliga, simultáneamente, a prestar un trabajo y a recibir formación, y el empresario a retribuir el trabajo y, al mismo tiempo, a proporcionar a aquél una formación que le permita desempeñar un puesto de trabajo».

(72) Conforme establece el artículo 30.5 de la LOGSE, la formación profesional «específica», en sus dos grados medio y superior, «facilitará la incorporación de los jóvenes a la vida activa, contribuirá a la formación permanente de los ciudadanos y atenderá a las demandas de cualificación del sistema productivo».

(73) Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 18/1993, apartado 2, b).

el contrato en prácticas radica en la innecesiedad de título habilitador, pues su objeto específico es, además del fomento del empleo juvenil, la obtención de formación profesional mientras se prestan servicios.

Desde luego, la vía para conseguir que esta modalidad contractual funcione como un mecanismo eficaz de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo pasa, en la inteligencia del legislador, por configurar el contrato de aprendizaje como una figura atractiva en términos de rentabilidad para los empresarios. Tal se ha procurado, en efecto, con la previsión legal para los aprendices de una remuneración sustancialmente mermada con relación a la que percibe un trabajador común, acompañada de un régimen de cotizaciones sociales sumamente benévolo, medida esta a la que se vincula como efecto perverso una estimable regresión en materia de prestaciones sociales. Alabada su implantación desde sectores oficiales y empresariales por su presunta idoneidad en orden a la minoración del desempleo juvenil, la situación de precariedad y marginalidad social en la que quedan los nuevos aprendices han concitado el rechazo sin paliativos de los sindicatos, que no han dudado en estigmatizar la figura con el sobrenombre de «contratos basura».

Por otro lado, el Real Decreto-Ley 18/1993 no prevé -directamente ni por remisión a norma reglamentaria o convencional- ninguna limitación en cuanto a las especialidades o niveles ocupacionales que puedan ser objeto de aprendizaje.

3. Sujetos. Requisitos de capacidad contractual.

3.1. Edad del trabajador.

El contrato de aprendizaje «se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años» [art. 3.2, a) del R.D.-L. 18/1993; art. 7.2 del R.D. 2317/1993].

Apartándose de lo establecido en el Real Decreto 1992/1984, cuyo artículo 7.2 exigía el consentimiento o autorización de los padres o representantes legales del trabajador «cuando se precise legalmente» -es decir, por remisión a las reglas del art. 7 ET-, para formalizar el contrato de formación laboral -consentimiento o autorización que debían constar de modo expreso de acuerdo con lo dispuesto en el núm. 4 del art. 12 del R.D. 1992/1984-, la nueva regulación legal y reglamentaria del contrato de aprendizaje no prevé reglas de complemento de la capacidad contractual del aprendiz. Ello no impide, desde luego, la aplicación directa a esta modalidad contractual de las previsiones legales generales en dicha materia: Por encima de los dieciséis años -edad mínima coincidente con la que establece el art. 6.1 del ET- y hasta los dieciocho años, el menor podrá contratar por sí mismo, con capacidad plena, si está eman-

cipado por cumplir los requisitos previstos en los apartados a) y b) del artículo 7 del ET; en caso contrario, será necesaria la intervención de la persona a cuyo cuidado se encuentre el menor en el acto de la contratación. Con todo, el modelo oficial de contrato de aprendizaje que incorpora el Real Decreto 2317/1993 sí prevé entre sus cláusulas la identificación, en su caso, de quien asista legalmente al menor en la contratación, por referencia al padre, madre, tutor o persona o institución que lo tenga a su cargo.

Básicamente, la novedad consiste en una ampliación del colectivo de personas a que se destina esta fórmula contractual respecto de los potenciales suscribientes del anterior contrato para la formación, mediante la elevación hasta los veinticinco años del límite de edad por debajo del cual se permite la firma del contrato (74). Como en aquél, el requisito de capacidad viene exclusivamente referido al momento de la contratación, de modo que el cumplimiento de los veinticinco años para nada afecta al normal desarrollo de la duración inicialmente prevista por las partes.

Siendo incontestable el dato de que el desempleo juvenil no se detiene en la frontera de los veinte años (75), el señalamiento de un umbral de edad considerablemente más alto que el que venía rigiendo en el contrato para la formación ha de valorarse en el contexto de una política oficial de fomento de la ocupación juvenil, que, como alternativa al paro, persigue estimular la inserción en el mercado de trabajo de un número cada vez mayor de jóvenes desempleados sin cualificación ni experiencia profesional, siquiera mediante el recurso a una modalidad contractual tan precaria cual la que se diseña con el contrato de aprendizaje. Estamos, por lo demás, ante una medida complementaria de los programas de Escuelas-Taller y Casas de Oficios (76), y del sistema de incentivos a la contratación indefinida de jóvenes menores de veinticinco años que lleven parados al menos un año, a los que se asimilan los jóvenes de edad comprendida entre los 25 y 29 años que no hayan realizado actividad laboral anterior durante un tiempo mínimo de tres meses, regulado en la Ley 22/1992, de 30 de julio, de Medidas Urgentes sobre Fomento del Empleo y Protección por Desempleo.

(74) Conforme a la normativa anterior, el trabajador, en el momento de la firma del contrato, había de ser mayor de 16 años y menor de 20 años, salvo, igualmente, si fuera minusválido, supuesto en el que tampoco había límite máximo de edad (arts. 11.2 del ET; art. 7.1 del R.D. 1992/1984).

(75) Los jóvenes con edad comprendida entre los 16 y los 25 años representan, aproximadamente, un tercio de los trabajadores parados de nuestro país.

(76) El Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, ha dispuesto (disp. adic. 2.ª) que, desde la fecha de su entrada en vigor -el 5 de mayo de 1993-, «las Escuelas-Taller y Casas de Oficios, reguladas por Orden de 29 de marzo de 1988 (BOE del 30), que se creen a partir de la entrada en vigor del presente Real Decreto, tendrán por finalidad cualificar a jóvenes menores de veinticinco años demandantes de primer empleo».

Con independencia del juicio que la medida merezca por sus efectos paliativos del desempleo juvenil, lo cierto es que parece un exceso innecesario elevar la edad máxima hasta los veinticinco años, lo que implica mantener aprendices hasta los veintiocho, cuando dejarla en veinte o veintiún años habría sido igualmente efectivo y más razonable.

Con todo ello, se mantiene la excepción ya clásica en este tipo de contratos: "no se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido". La determinación de quiénes han de considerarse minusválidos a efectos de la dispensa del límite de edad previsto en el artículo 3.2, a) Real Decreto-Ley 18/1993 ha de entenderse remitida a lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 32/1982, de 7 abril, sobre Integración Social de los Minusválidos.

3.2. Titulación del trabajador.

El Real Decreto-Ley 18/1993 no impone un requisito de titulación mínima para suscribir este tipo de contrato, lo que es coherente con el objetivo formativo que al aprendizaje se asigna. Muy al contrario, lo que exige la nueva normativa es, precisamente, que los jóvenes contratables "no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas". Dado que la razón de ser de este contrato es facilitar una formación profesional específica, teórico-práctica, a quien de ella carece para el desempeño de un puesto de trabajo cualificado, habría sido incongruente permitir la contratación en aprendizaje de quien ostentando ya un título que le habilita para ejecutar las tareas propias del puesto a cubrir, no precisa tanto ser formado como adquirir experiencia profesional mediante la aplicación de los conocimientos adquiridos durante la etapa de instrucción académica.

Ahora bien, una interpretación gramatical del artículo 3.2, a) Real Decreto-Ley 18/1993 puede conducir a soluciones más drásticas que la expuesta, ya que el precepto puede querer decir que, bajo ninguna circunstancia, un titulado universitario o de formación profesional, de grado superior o medio, o titulación equivalente, podrá concertar un contrato de aprendizaje, ni siquiera para formarse en un oficio completamente desconectado de sus estudios.

Aparte de que esta interpretación sería probablemente inconstitucional por contravenir el derecho a la libre elección de profesión u oficio que a todos los españoles reconoce el artículo 35 de la Constitución, el Real Decreto 2317/1993, con todas las dudas de legalidad que quieran formularse, ha aclarado que el contrato de aprendizaje se podrá celebrar "con quienes no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas *en el oficio objeto de aprendizaje*" (77).

(77) El aprendiz ya no es, o no es sólo, el fracasado escolar que argüían los expertos del CES, sino el trabajador joven carente de título universitario o de Formación Profesional de grado medio o superior. En efecto, como el caducado Proyecto de Ley sobre modificación del artículo 11 del ET reservaba el contrato para la formación al trabajador, mayor de dieciséis años y menor de veinte, que estuviera en posesión del certificado de escolaridad o del título de Graduado Escolar o Graduado en Educación Secundaria, la Propuesta de Dictamen del CES

El colectivo de potenciales contratables como aprendices se integra por las siguientes personas, todas ellas de edad comprendida entre los dieciséis y veinticinco años (salvo minusválidos):

- a) Jóvenes sin ningún tipo de titulación académica o profesional.
- b) Jóvenes con titulación académica o profesional insuficiente para la formalización de un contrato en prácticas.
- c) Jóvenes poseedores de título profesional que les habilita para la celebración de un contrato en prácticas, siempre que dicha titulación no se corresponda con el específico nivel ocupacional, profesión u oficio objeto de aprendizaje.

Aunque habría sido congruente con el que parece ser espíritu de la reforma -formar y facilitar una primera colocación a quienes por falta de formación y experiencia todavía no han logrado acceder al mercado de trabajo-, el Real Decreto-Ley 18/1993 no ha reservado esta modalidad de contratación para primeros demandantes de empleo, ni prohíbe expresamente -sin perjuicio de que la jurisprudencia puede declarar abusiva su práctica- la ocupación como aprendices de trabajadores ya formados en el correspondiente oficio y con una trayectoria profesional más o menos dilatada en virtud de contrataciones anteriores de naturaleza diversa al aprendizaje. Lo único que impide el artículo 3.2, d) del Real Decreto-Ley 18/1993 es que, agotada la duración máxima del contrato, nadie pueda ser recontratado como aprendiz en la misma o en distinta empresa; pero no excluye que un trabajador de 16 a 25 años, con experiencia laboral en la profesión o especialidad para la que se le contrata, pueda ser contratado *ex novo* como aprendiz. De no corregirse oportunamente esta regulación podría desencadenarse otro resultado perverso, cual sería la posibilidad de que las empresas, una vez finalizados los contratos temporales que tengan suscritos (p. ej., fomento del empleo, o incluso de formación en el trabajo), los reemplacen por contratos de aprendizaje celebrados con los mismos trabajadores (efecto sustitución), con el exclusivo y fraudulento propósito de abaratar costes sociales y laborales.

Lo anterior se evitaría aprovechando la tramitación parlamentaria del Real Decreto-Ley 18/1993 como Proyecto de Ley para introducir un sistema de garantías que exigiera a los empresarios decididos a contratar aprendices solicitar una certificación de la Seguridad Social en la que conste que el joven de que se trata no ha estado nunca dado de alta como trabajador por cuenta ajena en el mismo oficio o profesión que vaya a ser objeto de aprendizaje. Además,

sobre la reforma del mercado de trabajo reivindicaba la definición y regulación de un nuevo contrato de aprendizaje como «instrumento aquellos jóvenes que no poseían una formación mínima por razón de abandono o fracaso escolar» (su texto puede consultarse en *Relaciones Laborales*, núm. 1, 1994).

habría de especificarse que no podrán ser contratados como aprendices los trabajadores que ya hayan estado vinculados a la empresa previamente con un contrato de duración indefinida o temporal en el mismo puesto. El incumplimiento de estas prescripciones convertiría en fraudulento el contrato de aprendizaje, transmutado en un contrato ordinario de carácter indefinido, sin posibilidad de prueba en contrario (art. 15.7 ET; art. 17.2 R.D. 2317/1993).

3.3. Limitaciones a la libertad empresarial de contratación.

En la línea que acaba de apuntarse, para disminuir el riesgo de que el contrato de aprendizaje se desvirtúe mediante su utilización por los empresarios, no para satisfacer las finalidades de formación y fomento del empleo, sino para abaratar costes de mano de obra mediante la sustitución de trabajadores comunes, fijos o temporales, por aprendices, la nueva normativa ha estimado prudente fijar cupos máximos de trabajadores que podrán ser ocupados bajo esta modalidad. En todo caso, se trata de un contrato utilizable por todas las empresas, con independencia del tamaño de su plantilla, que sólo será determinante a fin de precisar el número máximo de aprendices que una empresa puede contratar. Concretamente, el artículo 7.3 del Real Decreto 2317/1993, cumpliendo lo ordenado por el Real Decreto-Ley 18/1993 [art. 3.2, b)], dispone que el número de aprendices por centro de trabajo que las empresas podrán contratar no será superior al fijado en la siguiente escala:

- Hasta 5 trabajadores: Un aprendiz.
- De 6 a 10 trabajadores: Dos aprendices.
- De 11 a 25 trabajadores: Tres aprendices.
- De 26 a 40 trabajadores: Cuatro aprendices.
- De 41 a 50 trabajadores: Cinco aprendices.
- De 51 a 100 trabajadores: Ocho aprendices.
- De 101 a 250 trabajadores: Diez aprendices o el 8 por 100 de la plantilla.
- De 251 a 500 trabajadores: Veinte aprendices o el 6 por 100 de la plantilla.
- Más de 500 trabajadores: Treinta aprendices o el 4 por 100 de la plantilla.

No queda claro, sin embargo, cómo interaccionan en los últimos tramos de esta escala gradual los límites expresados en cifras absolutas y en cifras porcentuales, pues, según el número de trabajadores ocupados en el centro, la aplicación de uno u otro criterio arrojará en

los sucesivos peldaños de la escala un número distinto de aprendices contratables (78); entonces, surge la duda de si, en cada caso, el empresario podrá contratar hasta la cifra que resulte más alta de las dos, o, diversamente, hasta la que resulte menor de ambas (79).

Para determinar el número de trabajadores por centro de trabajo, y consiguiente de aprendices, se tendrán en cuenta todos los trabajadores con independencia del tipo de contrato, indefinido o temporal, con exclusión, lógicamente, de los ya vinculados a la empresa por un contrato de aprendizaje (art. 7.3, *in fine*, del R.D. 2317/1993).

Los anteriores límites cuantitativos a la contratación de aprendices no se aplican a los contratos de esta naturaleza formalizados en el marco de los programas de escuelas-taller y casas de oficio (80), programas de garantía social organizados por las Administraciones educativas, así como a las contrataciones realizadas por empresas que dispongan de escuelas de aprendizaje (81).

La superación de estos límites, que se sanciona con la nulidad de la cláusula de temporalidad pactada (art. 9.1 del ET), determina que el contrato de aprendizaje se entienda celebrado en fraude de ley y, por tanto, transformado automáticamente en una relación laboral ordinaria por tiempo indefinido (art. 15.7 del ET; art. 17.2 del R.D. 2317/1993); aparte las sanciones administrativas que procedan (82).

(78) Por ejemplo, para el tramo comprendido entre 101 y 250 trabajadores, si el centro tuviera ocupados entre 125 y 137 trabajadores, se podrían contratar un máximo de 10 aprendices, obteniéndose el mismo resultado por cualquiera de los dos sistemas (el 8% de 125 es 10 y el de 137 es 10,96); pero si el centro tiene entre 101 y 112 trabajadores, la regla porcentual arroja un máximo de 8 aprendices (el 8% de 112 es 8,96), y un máximo de 9 aprendices en centros de trabajo con entre 113 y 124 trabajadores (el 8% de 124 es 9,92); pero a partir de 138 trabajadores ocupados, si aplicamos el criterio porcentual, resultan 11 aprendices (el 8% de 138 es 11,04).

Por lo demás, en los centros de trabajo de más de 500 trabajadores el tope de los 30 aprendices es infranqueable, mientras que el criterio alternativo del 4 por 100 de la plantilla permite una progresión ascendente del número de aprendices contratables por encima de aquellos 30 en centros con 775 o más trabajadores (el 4% de 775 es 31).

(79) La temprana doctrina que se ha formado en torno a este tema se decanta por la primera alternativa, conforme a la cual se aplicaría, a opción del empresario, el criterio del que resulte un mayor número de aprendices. En esta línea se ha pronunciado L.M. CAMPS RUIZ: *La reforma del mercado de trabajo...*, cit., pág. 58, «sobre la base de que la segunda [alternativa], en primer lugar, permite un menor número de contrataciones -debiendo rechazarse las interpretaciones extensivas de las normas restrictivas, especialmente si se tiene en cuenta que el Real Decreto es un reglamento que desarrolla un Real Decreto-Ley cuyo objetivo declarado es el "fomento de la ocupación"-; y, en segundo lugar, conduce al aparente absurdo de que tendrían igual tratamiento todos los centros de trabajo de más de 750 trabajadores, cualquiera que fuera la plantilla de los mismos».

(80) *Vid.* Orden Ministerial de 29 de marzo de 1988, así como la disposición adicional 2.^a del Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, reproducida *supra* (en nota 76).

(81) *Vid.* artículo 10.2 a), del Real Decreto 2317/1993.

(82) *Vid.* artículo 7.5 de la LISOS.

En aras de una más eficaz prevención de prácticas abusivas o fraudulentas, sería conveniente que este sistema de cupos máximos se completara, además de con las limitaciones de carácter subjetivo anteriormente propuestas, con un juego de prohibiciones objetivas similar al diseñado en el Real Decreto 1989/1984 para los contratos temporales de fomento del empleo, con el fin de «blindar» la plantilla de trabajadores con contrato común y conjurar la tentativa del empresario de precarizar irrazonablemente el empleo mediante la sustitución progresiva de trabajo normal por trabajo en formación. En este sentido, podría consagrarse la exclusión del recurso a esta técnica contractual para las empresas que hayan reducido plantilla en un período determinado de tiempo anterior a la contratación que se pretende (p. ej., doce meses) mediante la amortización de plazas por despido declarado improcedente, expediente de regulación de empleo o por la causa objetiva prevista en el apartado c) del artículo 52 ET; así como la prohibición de cubrir con un contrato de aprendizaje los puestos de trabajo que en los doce meses anteriores hubieran quedado vacantes por terminación de otro contrato temporal.

En cuanto a la forma de colocación de los aprendices, cabe reproducir íntegramente lo ya dicho respecto del contrato de trabajo en prácticas: El empresario puede contratar directamente al trabajador, pero también puede acudir con carácter voluntario a la oficina pública de empleo o utilizar los servicios de una agencia privada de colocación legalmente establecida (83).

3.4. Consecuencias del eventual incumplimiento de los requisitos anteriores.

El incumplimiento empresarial de las prescripciones legales y reglamentarias en orden a la edad máxima y carencia de titulación del aprendiz -con las matizaciones que fueron hechas-, así como en punto al número máximo de contrataciones autorizadas, comportará la nulidad de la cláusula del contrato que lo califica como de aprendizaje, y su consideración como un contrato de trabajo ordinario, en principio de duración indefinida; a más de las pertinentes sanciones administrativas (84).

En términos idénticos a los ya analizados para el contrato en prácticas, el artículo 17.2 del Real Decreto 2317/1993 dispone que «adquirirán la condición de trabajadores fijos los contratados en... aprendizaje cuando dichos trabajadores no reúnan los requisitos legalmente exigibles para su celebración», añadiendo que ello tendrá lugar «siempre que hubiera transcurrido un plazo igual o superior al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba». Ya se manifestó al analizar las paralelas consecuencias en caso de suscripción de un contrato en prácticas con trabajador no idóneo que este añadido reglamentario carece de cobertura legal (85).

(83) Cfr. *supra*, núm. 5.

(84) Artículo 7.5 de la LISOS.

(85) Cfr. *supra*, núm. 3.3.

4. Forma.

En cuanto a los requisitos de forma del contrato de aprendizaje, son trasladables aquí todas las consideraciones hechas con anterioridad respecto del contrato en prácticas (86): Formalización por escrito, por triplicado ejemplar, en el modelo oficial incorporado como anexo del Real Decreto 2317/1993, que las Administraciones Públicas podrán adaptar a sus peculiaridades, debiendo registrarse un ejemplar, así como de sus eventuales prórrogas, en la Oficina de Empleo (art. 15.1 y 2 y disp. adic. 2.ª del R.D. 2317/1993); la contratación se transmuta en indefinida si no se observan estas formalidades, salvo prueba en contrario, hay que entender nuevamente *-ex art. 8.2 del ET-*, con las dudas de legalidad ya apuntadas en cuanto a la previsión reglamentaria de que la cualidad de fijeza no se adquirirá hasta transcurrido un tiempo igual o superior al de la prueba que legalmente se hubiera podido fijar para el contrato (art. 17.2 del R.D. 2317/1993).

Específicamente, el artículo 13 del Real Decreto 2317/1993 establece que el contrato de aprendizaje «deberá formalizarse por escrito, haciendo constar expresamente el oficio o nivel ocupacional objeto del aprendizaje, el tiempo dedicado a formación y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor. Los cambios que se produzcan en los anteriores elementos deberán formalizarse por escrito» (87).

5. Duración y prórrogas.

La duración del contrato de aprendizaje viene determinada en el artículo 3.2, c) del Real Decreto-Ley 18/1993 cuando dispone que «la duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas, atendiendo a las peculiaridades del sector y de los puestos de trabajo a desempeñar» (88).

(86) Cfr. *supra*, núm. 4.

(87) El contrato para la formación también requería forma escrita, en virtud del propio artículo 8.2 del ET, que debía plasmarse, por cuadruplicado ejemplar, en el modelo oficial aprobado por el Real Decreto 1992/1984, cuyo artículo 12.2 y 4 exigía que se hiciera constar «la duración del contrato, la jornada laboral y la retribución convenida», así como la «distribución de la jornada en enseñanza y trabajo efectivo»; y que se acompañara «la autorización o consentimiento» del padre o representante legal, en su caso.

(88) Con idéntico tenor el artículo 8.1 del Real Decreto 2317/1993.

La novedad estriba en que se duplica el límite mínimo de tres meses que aparecía fijado en el artículo 11.2 del ET y en el artículo 8.1 del Real Decreto 1992/1984, para el contrato de formación en el trabajo; en cambio, se mantiene la duración máxima de tres años. La elevación a seis meses, como proponía la Comisión de Expertos en su *Análisis de la contratación temporal en España* y el caducado Proyecto de Ley de modificación del artículo 11 del ET, es, sin duda, acertada, pues permite garantizar suficientemente el fin pedagógico que el contrato persigue; en cambio, es criticable que no se haya reducido a dos años la duración máxima, por una elemental regla de coherencia: No se precisan, por lo común, tres años para formarse en un oficio. También en este caso consideraciones vinculadas a la lucha contra el desempleo juvenil han prevalecido sobre la que debiera ser principal orientación formativa de este contrato; lo que se persigue es que el trabajador permanezca ocupado el mayor tiempo posible, aunque sea bajo la modalidad de aprendizaje.

La regulación del Real Decreto-Ley 18/1993 en esta materia es plenamente supletoria de la autonomía colectiva; los convenios colectivos de sector pueden modificar las duraciones máxima y/o mínima a respetar por las partes, sin que, a diferencia de lo que ocurre con el contrato de trabajo en prácticas, el convenio deba ajustarse a la horquilla legal señalada, de manera que puede señalar mínimos inferiores a seis meses y máximos superiores a tres años, atendiendo a las peculiaridades del sector y a los puestos de trabajo a desempeñar, o establecer la duración exacta de los contratos de aprendizaje que se celebren en su ámbito (89).

Por otro lado, debe asimismo tenerse en cuenta que, de conformidad con lo previsto en el artículo 3.2, d) del Real Decreto-Ley 18/1993, «expirada la duración máxima del contrato de aprendizaje, ningún trabajador podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa». A la extinción, pues, de un contrato de aprendizaje que no haya agotado la duración máxima establecida puede suceder la celebración de un nuevo contrato, siempre que la duración total acumulada de los sucesivos contratos de aprendizaje no supere el plazo máximo legal de tres años o, en su caso, el fijado por convenio colectivo, y la edad del trabajador no sea superior a los 25 años. Este plazo funciona como el tiempo máximo durante el cual un trabajador puede estar contratado como aprendiz con un mismo o varios empresarios, sin que el cómputo se reabra por la celebración *ex novo* de un contrato de aprendizaje para otro oficio o especialidad profesional. Puede darse el caso, en fin, de no poder celebrar un segundo o ulterior contrato de aprendizaje aunque la anterior contratación de este tipo no haya agotado el plazo previsto, cuando el tiempo hábil que reste para ser contratado como aprendiz sea inferior a la duración mínima legal o convencionalmente establecida. Para el cumplimiento de esta previsión, el Real Decreto 2317/1993 habilita al empresario para acudir al mecanismo de verificación previsto en su artículo 17.2, párrafo 2.º, solicitando certificación del INEM, en los términos y con las consecuencias ya expuestas en relación al contrato de trabajo en prácticas (90).

(89) Cfr. *supra*, núm. 6.

(90) Cfr. *supra*, núm. 6.

En cuanto a prórrogas, se sigue el mismo régimen que para el contrato en prácticas: El contrato de aprendizaje se prorrogará en los términos establecidos por el convenio colectivo aplicable (de sector, hay que entender nuevamente); en defecto de regulación convencional, si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a tres años, las partes pueden acordar hasta dos prórrogas, de duración no inferior a seis meses cada una de ellas, siempre que no se supere el tope máximo legal de tres años, por lo que doy por reproducidas las observaciones hechas en su momento acerca del artículo 3.2 del propio Real Decreto 2317/1993 (91).

Queda claro que lo que prohíbe el Real Decreto 2317/1993 es el encadenamiento de contratos de aprendizaje más allá del trienio; no así la concatenación entre contrato de aprendizaje y otros contratos temporales de diversa naturaleza.

Sorprendentemente, al legislador se le ha pasado por alto excluir la concertación de un contrato de aprendizaje con quien previamente haya agotado la duración máxima de un contrato para la formación en el mismo nivel profesional, en la misma o diferente empresa, sin perjuicio de, en su caso, haber aplicado a estas situaciones la regla de compensación y descuento de duraciones respectivas prevista en el artículo 17.2, párrafo 2.º, del Real Decreto 2317/1993, cuando el contrato para la formación no hubiera agotado el plazo máximo de tres años.

6. Período de prueba.

En cuanto a la posibilidad de pactar un período de prueba, nada disponían el artículo 11.2 del ET ni el Real Decreto 1992/1984 respecto del contrato para la formación; nada establecen el Real Decreto-Ley 18/1993 ni el Real Decreto 2317 para el nuevo contrato de aprendizaje. Pese ello, no parece que existan razones suficientes como para legitimar en el silencio normativo una prohibición del período de prueba, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 del ET, máxime si se tiene en cuenta que el contrato de aprendizaje, como el anterior contrato para la formación, constituye una modalidad del contrato de trabajo a la que, con carácter general, es aplicable el régimen común de la contratación laboral ordinaria, preservando siempre las peculiaridades normativas que, en mérito a la singularidad de la figura a estudio, se contienen en el Real Decreto-Ley 18/1993 y el Real Decreto 2317/1993.

(91) Cfr. *supra*, núm. 6.

7. Obligaciones fundamentales del contrato de aprendizaje.

7.1. Prestación laboral.

Dado que el fin del contrato es "la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo cualificado", y dado que la enseñanza práctica se obtiene fundamentalmente mediante la prestación del trabajo efectivo, se comprende la imposición del legislador en el sentido de que "el trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional u oficio objeto del aprendizaje" [art. 3.2, e), *in fine*, R.D.-L. 18/1993]. Reitera el artículo 9.1, párrafo 2.º, Real Decreto 2317/1993, que "es obligación del empresario proporcionar el trabajo efectivo adecuado al aprendizaje objeto del contrato".

Práctica no infrecuente, denunciada por la jurisprudencia respecto del contrato para la formación, ha sido la contratación para un determinado puesto o categoría, asignando el empresario ulteriormente al trabajador tareas totalmente ajenas a las que integran el contenido de la especialidad asignada, que no precisan más que genéricas instrucciones, con el único objeto de eludir la contratación indefinida; tan obvia vulneración de la ley no puede originar sino la conversión del contrato en ordinario por tiempo indefinido (92), consecuencia que es, desde luego, plenamente extrapolable a situaciones parecidas que impliquen una utilización desvirtuada y fraudulenta del nuevo contrato de aprendizaje.

Por otro lado, la eventual menor edad del trabajador plantea la vigencia de determinadas prohibiciones que afectan tanto al trabajo como a las condiciones de jornada y horario del mismo, en los términos previstos, con carácter general para el contrato de trabajo de menores, en el artículo 6 del ET y normas concordantes.

7.2. Prestación y recepción de enseñanza.

Aparte la formación práctica que se obtiene en el ámbito laboral y empresarial mediante el desarrollo y cumplimiento de la prestación de trabajo, la impartición de formación teórica constituye una de las obligaciones que intervienen en la estructura e identificación de esta modalidad contractual.

(92) Por todas, Sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 12 de enero de 1989 y Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 1 de septiembre de 1989.

El incumplimiento de este deber de instrucción, obteniendo el empresario los beneficios del trabajo y no obteniendo a cambio el trabajador la contraprestación de la enseñanza, hace incurrir al empresario en claro fraude de ley, que lleva aparejada la conversión del contrato en indefinido y origina que el cese por vencimiento del plazo deba reputarse despido (93).

En todo caso, la de enseñanza no se configura como una prestación que el empresario deba asumir personal y directamente; el empresario es responsable de la capacitación profesional del trabajador, poniendo los medios necesarios para que la instrucción se proporcione efectivamente, y aceptando al propio tiempo los condicionantes que ello imponga en la ejecución del contrato. En concreto, el empresario asume los siguientes deberes instrumentales en orden a garantizar el recibo por el trabajador de la formación teórica:

- 1.º Conceder los permisos necesarios para que el trabajador pueda asistir a las clases de formación teórica (art. 9.1, párrafo 2.º, del R.D. 2317/1993) (94).
- 2.º Supervisar el proceso de aprendizaje, si «desarrolla su actividad profesional en la empresa», o designar a una persona que posea «la cualificación profesional requerida», sin que cada tutor pueda tener asignados más de tres aprendices (art. 9.1, párrafo 2.º, del R.D. 2317/1993) (95).

(93) Así lo entendió la jurisprudencia aplicativa de los derogados artículos 11.2 ET y Real Decreto 1992/1984, reguladores del contrato para la formación. *Vid.*, entre otras, las Sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 25 y 26 de junio de 1986 y 28 febrero 1989, y Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 28 de diciembre 1991.

(94) Esta previsión constituye una regla especial -obediente a la finalidad formativa del contrato- de la norma general consagrada para cualesquiera contratos de trabajo en el artículo 22 del ET, que regula, bien que sólo en parte, los derechos del trabajador en orden a su formación y promoción profesional, en los siguientes términos:

- «1. El trabajador tendrá derecho:
 - a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
 - b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
2. En los convenios colectivos podrán pactarse los términos concretos del ejercicio de estos derechos y el grado de aprovechamiento necesario para el disfrute de los mismos».

(95) Sorprende que el Reglamento no haya previsto la compensación que, en justicia, deben recibir los trabajadores designados para tutelar el proceso formativo de los aprendices, compensación que tanto podría haberse cifrado económicamente en términos de abono de una remuneración suplementaria, como mediante el descuento del tiempo destinado a tutelaje de la duración de la jornada ordinaria que el tutor tenga asignada.

En cuanto al período de tiempo que deba destinarse a formación teórica, el artículo 3.2, e) del Real Decreto-Ley 18/1993 se limita a imponer un mínimo de Derecho necesario, consistente en que el tiempo de enseñanza no podrá ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo (96). Se reduce, pues, el tiempo destinado a formación del trabajador, que en la normativa precedente no podía ser inferior a un cuarto ni superior a un medio del tiempo total convenido en el contrato (97); no parece, en definitiva, que el legislador estime necesario un fuerte componente teórico para alcanzar la finalidad de «adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado», que asigna a esta modalidad contractual el artículo 3.2 del Real Decreto-Ley 18/1993. Como es obvio, quien más beneficiado resulta con esta medida es el empresario, que podrá obtener mediante el contrato de aprendizaje una prestación de trabajo efectivo más amplia que con el contrato para la formación, y a un precio sensiblemente más bajo. En todo caso, la negociación colectiva o el contrato individual pueden acordar un período formativo de superior duración.

El Real Decreto-Ley 18/1993 ha obviado por completo el tratamiento que, a efectos de formación teórica, habrían de recibir los trabajadores en posesión de estudios profesionales no habilitantes para suscribir contrato en prácticas, pero cuyas enseñanzas sean adecuadas al nivel ocupacional u oficio objeto de aprendizaje (p. ej., un certificado de profesionalidad expedido por el INEM previa superación de un curso de formación ocupacional). Oportuno habría sido prever la posibilidad de convalidaciones o compensaciones parciales, a efectos de reducir la carga lectiva del período formativo que, en todo caso, entiendo, debe existir en el contrato de aprendizaje.

Con independencia de ello, ni el Real Decreto-Ley 18/1993 ni el Real Decreto 2317/1993 imponen el concreto sistema o régimen de prestación de tales enseñanzas, limitándose a disponer [arts. 3.2, e) y 10.1, respectivamente] que el tiempo dedicado a formación teórica -«fuera del puesto de trabajo», en la imprecisa dicción reglamentaria- «deberá alternarse con el de trabajo efectivo o concentrarse en los términos que se establezcan en el correspondiente convenio colectivo o, en su defecto, en el contrato de trabajo». De cualquier modo, la opción por uno u otro sistema -excluida, por absolutamente inidónea, la fórmula de enseñanza concentrada al final del contrato- dependerá de las exigencias formativas y laborales previstas para cada momento en el desarrollo de la relación de aprendizaje (98).

(96) *Vid.* asimismo el artículo 10.1 del Real Decreto 2317/1993.

(97) *Vid.* el artículo 11.2, párrafo 3.º del ET, y el artículo 8.2 del Real Decreto 1992/1984.

(98) El derogado artículo 11.2, párrafo 3.º, del ET, prescribía que: «Los tiempos dedicados a enseñanza podrán concentrarse, o alternarse con los de trabajo efectivo en la empresa, según las fases del proceso formativo que se fijen en el contrato y sin que el tiempo global correspondiente a aquella pueda ser inferior a un cuarto ni superior a un medio del convenido en el contrato». Tenor literal reproducido en el artículo 8.2 del Real Decreto 1992/1984.

La formación profesional «fuera del puesto de trabajo» podrá impartirse, con arreglo a lo dispuesto en los números 2 y 3 del artículo 10 del Real Decreto 2317/1993:

- a) En el centro de formación profesional de la empresa;
- b) En los centros de formación creados por las empresas, por las organizaciones empresariales y sindicales de forma mancomunada;
- c) En centros públicos de formación o centros privados acreditados por las Administraciones laborales o educativas;
- d) Cuando en la localidad donde radique el centro de trabajo no exista alguno de estos centros, o en ellos no se impartan los cursos de formación adecuados al objeto del contrato, la formación podrá dispensarse a través de centros de enseñanza a distancia acreditados por las Administraciones educativas o laborales, reduciéndose la jornada efectiva de trabajo por el tiempo que el trabajador deba dedicar a la formación teórica aunque la misma no sea de carácter presencial (a fin de que el trabajador pueda invertir en el propio domicilio las horas de estudio necesarias) (99). Salvo esta última modalidad formativa, sujeta a una precisa ordenación reglamentaria en cuanto a las circunstancias que permiten su utilización, la determinación del centro en que hayan de impartirse las enseñanzas queda a la libre disposición de la autonomía colectiva o, en su defecto, de lo pactado en contrato de trabajo.

(99) El derogado artículo 8.2, párrafo 2.º, del Real Decreto 1992/1984 establecía que la enseñanza podía realizarse en la propia empresa o en centros autorizados de Formación Profesional o del INEM, mediante convenios o conciertos de colaboración.

Por su parte, la Orden Ministerial de 1 de abril de 1991 (BOE del 8 y del 26), por la que se dictaron normas para la ejecución del Real Decreto 1618/1990, de 14 de diciembre (BOE del 19 y de 11 enero 1991) -declarada provisionalmente en vigor por el R.D. 631/1993, de 3 de mayo, que regula el nuevo Plan de Formación e Inserción Profesional-, regulaba en su artículo 9 los «planes de formación en los contratos para la formación», estableciendo que todo contrato de este tipo debería ir acompañado, en el momento de presentación para su registro en la Oficina de Empleo, de un «plan de formación individual», formalizado utilizando el modelo incorporado como Anexo de dicha Orden Ministerial «cuando la formación teórica en un contrato de formación sea impartida por la propia empresa o por un taller formativo de carácter artesanal», con traslado del plan a los representantes de los trabajadores, quienes «lo firmarán como prueba de haberlo recibido». La nueva regulación del contrato de aprendizaje no exige, sin embargo, la elaboración de un «plan de formación individual» que deba adjuntarse al contrato en el momento de su registro en la Oficina de Empleo. El artículo 8.2 del Real Decreto 1994/1984 precisaba, por último, que «a través de planes-tipo elaborados por el Instituto Nacional de Empleo, oídas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, podrá definirse el contenido de la formación teórica por actividades en el caso de que la empresa, por su reducida dimensión u otras circunstancias, no presente un plan propio».

Las antedichas acciones de formación profesional se financiarán, conforme prevé el artículo 10.4 del Real Decreto 2317/1993, con cargo al Acuerdo Tripartito de Formación Continua de los trabajadores ocupados (100).

Para el supuesto de que el aprendiz no estuviera en posesión del título de Graduado Escolar, y a efectos de cumplir con lo previsto en el artículo 3.2, e), párrafo 2.º, del Real Decreto-Ley 18/1993, en orden a completar la etapa de educación obligatoria que el trabajador no haya finalizado, el artículo 10.5 del Real Decreto 2317/1993 establece que el tiempo dedicado a formación «tendrá por objeto inmediato completar su formación básica», a cuyos efectos, «de acuerdo con lo previsto en el artículo 51.1 de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, las Administraciones educativas deberán garantizar una oferta adaptada a ese objetivo» (101).

Se echa de menos el establecimiento de mecanismos garantizadores del proceso formativo del aprendiz; en concreto, sería conveniente que la futura Ley de Medidas Urgentes para el Fomento de la Ocupación incorporase la obligación empresarial, paralela a la que ya regía para el contrato de formación, de adjuntar en el momento de registro del contrato de aprendizaje un plan de formación en el oficio o nivel ocupacional en que se pretenda cualificar el aprendiz, plan formativo que habría de ajustarse a las directrices consensuadas previamente por las Administraciones laborales y educativas con los sindicatos y organizaciones empresariales, correspondiendo a la autoridad laboral la supervisión y seguimiento exhaustivo del cumplimiento del plan.

Pero las responsabilidades que genera la proyección formativa de este contrato no se agotan con las obligaciones del empresario. También por parte del trabajador existe un deber positivo de conducta enderezado a obtener el mejor rendimiento de los medios de capacitación que el empresario, en coordinación a veces con la Administración educativa, pone a su alcance. Recuérdese en este sentido que, conforme establece el artículo 9. 2 del Real Decreto

(100) Suscrito el 16 de diciembre de 1992 entre el Gobierno, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las organizaciones sindicales UGT y CC.OO firmantes del Acuerdo Nacional de Formación Continua (a las que posteriormente se adhirió el sindicato gallego ISG), firmado el mismo día 16 de diciembre de 1992 y publicado por Res. de la DGT de 25 de febrero de 1993 (BOE del 10 de marzo). La Ley 21/1993, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1994 (BOE del 30) ha dispuesto la afectación durante este año del 0,2 por 100 de la base de cotización a Formación Profesional a la financiación de acciones formativas acogidas al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

(101) Surge la duda en cuanto a si lo que al trabajador se le va a facilitar es la obtención del título de Graduado en Educación Secundaria, que según la LOGSE cierra el período de escolarización obligatoria, o el transitoriamente vigente título de Graduado Escolar, que podrán obtener las personas que de él carezcan previa superación de las pruebas extraordinarias que se convoquen durante un plazo de cinco años a contar desde la entrada en vigor de la LOGSE (*vid. su disp. adic. 4.ª*).

2317/1993, el aprendiz se compromete simultáneamente «a prestar el trabajo efectivo y a recibir formación». Es por ello que «las faltas de asistencia o puntualidad del trabajador a las enseñanzas teóricas serán calificadas como faltas al trabajo a los efectos legales oportunos» (art. 11.6 del R.D. 2317/1993) (102).

7.3. Retribución.

Preceptúa el artículo 3.2, f) del Real Decreto-Ley 18/1993 que «la retribución del aprendiz será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 70, al 80 o al 90 por 100 del salario mínimo interprofesional durante, respectivamente, el primero, el segundo o el tercer año de vigencia del contrato, salvo lo que se disponga reglamentariamente en virtud del tiempo dedicado a la formación teórica». Viene a añadir, no obstante, el artículo 11 del Real Decreto 2317/1993 que «la retribución de los aprendices menores de dieciocho años no podrá ser inferior al 85 por 100 del salario mínimo interprofesional correspondiente a su edad», así como que tales cuantías porcentuales corresponden a «un tiempo de trabajo efectivo igual al 85 por 100 de la jornada máxima prevista en convenio colectivo», por lo que «cuando las partes acuerden un mayor tiempo [*del 15 por 100 sobrante*] de formación teórica el salario podrá reducirse proporcionalmente» (103); el tiempo de formación no es, pues, remunerado.

Pese a la equívoca redacción legal, cortada por el mismo patrón que la del artículo 3.2, e) del Real Decreto-Ley 18/1993 que cuantifica el salario de los trabajadores en prácticas, también en este caso ha de descartarse la consideración de los límites porcentuales fijados como cuantías disponibles en cualquier sentido por la autonomía colectiva, que sólo regirían en defecto de regulación convencional distinta; las citadas cuantías también han de ser respetadas por el convenio colectivo, que podrá mejorarlas, pero no empeorarlas (104).

(102) Desaparece en la nueva regulación reglamentaria la punición de las «faltas de aprovechamiento», que el derogado artículo 8.3 del Real Decreto 1992/1984 calificaba expresamente como «disminución del rendimiento a los efectos legales oportunos», no otros que los previstos en el artículo 54.2, e) del ET, donde se recoge como causa de despido disciplinario «la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado».

(103) Por el contrario, el umbral retributivo indisponible para el contrato de formación se correspondía con el importe del salario mínimo interprofesional que en cada momento estuviera vigente, en proporción a la jornada de trabajo efectivo. En este sentido, el artículo 11.2, párrafo 4.º del ET se limitaba a indicar que «la retribución será la que legal o convencionalmente corresponda al trabajador en proporción a las horas de trabajo efectivo». Por su parte, el artículo 9 del Real Decreto 1992/1984 establecía que «la retribución del trabajador, que corresponderá únicamente a las horas efectivamente trabajadas, será la establecida en el contrato o, en su caso, en el convenio colectivo aplicable, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional que corresponda en proporción a la jornada de trabajo efectivo».

(104) Cfr. *supra*, núm. 7.3.

En definitiva, por aplicación del sistema de fuentes ordenadoras de la relación laboral establecido en el artículo 3 del ET, el salario de los aprendices se fijará en el contrato de trabajo, que habrá de respetar en su caso los mínimos del convenio colectivo, y ambos los mínimos legales cifrados, atendiendo a la duración del contrato, en el 70, el 80 o el 90 por 100 del salario mínimo interprofesional para los aprendices mayores de dieciocho años, y el 85 por 100 del salario mínimo interprofesional correspondiente a los menores de tal edad (105).

A este respecto, puede concederse que la merma salarial sufrida por los aprendices es conforme con el principio de equivalencia de las prestaciones recíprocamente comprometidas en el contrato, en la medida que el trabajo de un joven en formación no se considere cuantitativa y/o cualitativamente homologable al de un trabajador plenamente cualificado en el oficio correspondiente; pero lo que en modo alguno cumple una remuneración inferior al salario mínimo interprofesional son las exigencias de dignidad y suficiencia, consagradas al más alto nivel en la Constitución Española, cuando en su artículo 35.1 reconoce el derecho de los trabajadores «a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia» (106). Sin duda el Ejecutivo sabe sociología, y le consta que los jóvenes, por su mayor dificultad para acceder al mercado de trabajo, prolongan la convivencia con sus padres o tutores hasta edades cada vez más avanzadas, dilatando así su dependencia económica del grupo familiar primario; en esta medida, diríase que el legislador ha procedido con plena conciencia al configurar el salario de los aprendices, no para cumplir una función verdaderamente compensadora del trabajo realizado por ellos, mucho menos sustentadora de sus necesidades personales, sino desde una visión netamente asistencial, como un complemento de las rentas allegadas por el grupo familiar en el que el trabajador está integrado, para contribuir a su mantenimiento.

7.4. Jornada.

La jornada laboral del aprendiz durará lo que reste una vez descontado del tiempo total fijado en el contrato el tiempo dedicado a formación, que en ningún caso será inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo [art. 3.2, e) del

(105) Por tanto, para 1994, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 1.º del Real Decreto 2318/1994, de 29 de diciembre (BOE del 31), por el que se fija el salario mínimo interprofesional para este año, las cuantías mensuales básicas resultan ser: Para un aprendiz mayor de dieciocho años, durante el 1.º año de vigencia del contrato, 42.525 pesetas; durante el 2.º año de vigencia, 48.600 pesetas; durante el 3.º año de vigencia, 54.675 pesetas. Para un aprendiz de dieciséis o diecisiete años, 34.017 pesetas, hasta el cumplimiento de los dieciocho años, en que pasará a regirse por las cuantías anteriores.

(106) Tómese en consideración que el aprendizaje puede prolongarse hasta los veintiocho años, edad a la que muchos jóvenes ya tienen responsabilidades familiares, a cuyo mantenimiento difícilmente podrán proveer con un salario mensual de 54.675 pesetas.

R.D.-L. 18/1993] (107). Como cabe que las partes acuerden un tiempo porcentual de enseñanza excedente del mencionado 15 por 100, la consiguiente reducción del tiempo de trabajo efectivo llevará aparejada una reducción proporcional de la retribución, en los términos que acaban de exponerse (108).

La discusión en torno a si el contrato de aprendizaje puede o no concertarse a tiempo parcial, si tenía algún sentido respecto del contrato en prácticas, resulta absolutamente baladí en esta ocasión, toda vez que al no poder comprometerse una jornada de trabajo superior al 85 por 100 de la máxima prevista en el convenio de referencia, el de aprendizaje se configura en todo caso como un contrato a tiempo parcial, incardinable en la nueva y ampliada definición que de esta modalidad pergeña el flamante artículo 4.1 del Real Decreto-Ley 18/1993 (109).

No parece exista ningún inconveniente en pactar una jornada inferior a la máxima prevista en el convenio colectivo; ahora bien, en tal caso, el tiempo mínimo dedicado a formación teórica habría de ser el 15 por 100 de la jornada máxima convencional, no de la jornada efectiva más reducida que se haya pactado (110).

7.5. Deber de certificación.

El artículo 12 del Real Decreto 2317/1993 establece que «a la finalización del contrato de aprendizaje, el empresario deberá entregar al aprendiz un certificado en el que conste el nivel de formación práctica adquirida, y éste podrá solicitar de la Administración competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad» (111).

(107) Cfr. *supra*, núm. 14.2.

(108) Cfr. *supra*, núm. 14.3.

(109) Que establece: «El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos períodos de tiempo».

(110) Cfr. L. M. CAMPS RUIZ: *La reforma del mercado de trabajo...*, cit., pág. 68.

(111) Sobre estos certificados de profesionalidad, cfr. *supra*, núm. 3.1 (en nota 34). El derogado artículo 10 del Real Decreto 1992/1984 disponía, paralelamente, que «a la finalización del contrato [de formación] el empresario expedirá un certificado en el que consten la duración, la formación adquirida y la naturaleza o clase de las tareas realizadas en la empresa por el trabajador».

8. Protección social del aprendiz.

La protección social del aprendiz comprenderá, exclusivamente, «las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes, pensiones y Fondo de Garantía Salarial» [art. 3.2, g) del R.D.-L. 18/1993] (112). No incluye, por tanto, la prestación económica por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral, descanso por maternidad ni desempleo. Sin duda, ha pesado en el Gobierno la gravísima situación financiera que padece el presupuesto de ingresos y gastos del sistema público de la Seguridad Social y del INEM; de paso, la exclusión del subsidio económico por incapacidad laboral transitoria derivada de contingencias comunes, que corresponde abonar al empresario entre el cuarto y decimoquinto día de baja (113), actúa indirectamente como medida incentivadora de la ocupación de jóvenes aprendices, ante la expectativa para las empresas de un menor gasto en el capítulo de bajas por enfermedad. De cualquier modo, opino que tendría que haberse invertido un mayor esfuerzo en tratar de equilibrar los imperativos de racionalidad presupuestaria con los mínimos indisponibles de justicia social.

En lógica correspondencia con lo anterior, el artículo 14.1 del Real Decreto 2317/1993 establece que los empresarios sólo vendrán obligados a cotizar a la Seguridad Social «por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria y pensiones que integran la protección social dispensada a los jóvenes contratados como apren-

(112) Cabe recordar que el Real Decreto-Ley 1/1992, de 3 de abril, de Medidas Urgentes de Fomento del Empleo y Protección por Desempleo -ulterior Ley 22/1992, de 30 de julio, del mismo nombre-, suprimió en lo sucesivo -a salvo su aplicación transitoria para los contratos celebrados antes del 8 de abril de 1992- las bonificaciones y exenciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social por el concepto de contingencias comunes que el Real Decreto 1992/1984 había establecido en sus artículos 5 y 11.1 para los contratos de trabajo en prácticas y para la formación que se celebraran a tiempo completo. El propio Real Decreto 1994/1984 dispuso en su artículo 17 que los trabajadores contratados en prácticas o formación laboral tendrían derecho a todas las prestaciones de Seguridad Social, no computándose el tiempo del contrato a efectos de carencia de la pensión de jubilación; además, la aportación de los trabajadores a la Seguridad Social se obtendría multiplicando las cuotas devengadas por los trabajadores por el coeficiente que anualmente determinase el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Este precepto también fue derogado por la Ley 22/1992, de 30 de julio, *supra* citada.

Por otro lado, el Real Decreto-Ley 18/1993 ha extendido al nuevo contrato de aprendizaje los beneficios y subvenciones previstos para la transformación en indefinidos de los contratos de formación (disp. adic. 1.ª; cfr. *infra*, núm. 18), pero no ha hecho lo propio, en cambio, con el régimen de cotizaciones a la Seguridad Social que la disposición transitoria 4.ª de la Ley 22/1992 mantuvo para las empresas que contratasen trabajadores minusválidos en formación a tiempo completo -exención total de la cuota empresarial por contingencias comunes en empresas de menos de 25 trabajadores, o bonificación del 90 por 100 en las que alcancen esta cifra-, por lo que, en la letra de la ley, la contratación en aprendizaje de trabajadores minusválidos no cuenta actualmente con el incentivo de un régimen bonificado de cotizaciones.

(113) Artículo 6 de la Ley 28/1992, de 25 de noviembre, de Medidas Presupuestarias Urgentes (BOE del 25); procedente del Real Decreto-Ley 5/1992, de 21 de julio, de Medidas Presupuestarias Urgentes (BOE del 23).

dices» (114). La cotización se realizará, con arreglo a lo previsto en el número 2 de aquel precepto, bajo la modalidad de abono de una cuota conjunta única de 3.780 pesetas mensuales (115), a la que adjuntará para su ingreso otra cantidad de 270 pesetas, a cargo exclusivo del empleador, por cada aprendiz contratado (116). El objetivo perseguido por la norma es claro: La reducción drástica de costes sociales como medida incentivadora de la ocupación juvenil.

En fin, para el reconocimiento de las prestaciones económicas por contingencias comunes, el artículo 14.4 del Real Decreto 2317/1993 establece que «se tomará como base de cotización el 75 por 100 de la base mínima de cotización que corresponda en función de la edad del trabajador».

IV. DISPOSICIONES COMUNES A LOS CONTRATOS DE TRABAJO EN PRACTICAS Y DE APRENDIZAJE

1. Obligación de dar de alta al trabajador en Seguridad Social.

Los trabajadores en prácticas y aprendices serán dados de alta en la Seguridad Social con sujeción a lo establecido en la normativa reguladora del específico régimen, general o especial, en el que vengan encuadrados (117).

(114) Sorpresivamente, el Real Decreto omite en este primer apartado mencionar la cotización al FOGASA, que no obstante explicita después en el número 3 del mismo artículo 14. En todo caso, la omisión habría sido intrascendente, pues prevalece lo dispuesto en el artículo 3.2, g) del Real Decreto-Ley 18/1993, que sí incluye la protección por este concepto.

(115) Distribuida del siguiente modo: 3.300 por contingencias comunes, de las que 2.750 pesetas corresponderán al empresario y 550 pesetas al trabajador; 480 pesetas por contingencias profesionales, a cargo del empleador.

(116) Artículo 14.3 del Real Decreto 2317/1993. *Vid.* asimismo disposición adicional 9.^a de la Orden Ministerial de 19 de enero de 1994 (BOE del 21), por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 21/1993, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1994.

(117) Básicamente, artículos 64 y 66 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Decreto 2065/1974, de 30 de mayo (BOE del 20 y 22 de julio); Real Decreto 1258/1987, de 11 de septiembre, por el que se regula la inscripción de empresas y la afiliación, altas, bajas y variaciones de trabajadores en el sistema de la Seguridad Social (BOE del 13 de octubre) y Orden Ministerial de 28 de diciembre de 1966, por la que se aprueba el Reglamento sobre campo de aplicación, afiliación, cotización y recaudación en período voluntario del Régimen General (BOE del 30 de diciembre), modificada por Orden Ministerial de 17 de enero de 1994, sobre presentación de las solicitudes de afiliación y alta de los trabajadores en la Seguridad Social y de afiliación, altas y bajas relativas a determinados trabajadores contratados a tiempo parcial (BOE del 24).

En el plano de la legalidad laboral sustantiva, el artículo 15.5 del ET prescribe que los trabajadores, también los aprendices y practicantes, «adquirirán la condición de trabajadores fijos... [si] no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, siempre que hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba establecido para la actividad de que se trate, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos».

El artículo 17.2 del Real Decreto 2317/1993 ha reproducido esta previsión, aunque en términos no plenamente coincidentes, al disponer que «adquirirán la condición de trabajadores fijos los contratados en prácticas o en aprendizaje cuando no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social..., siempre que hubiera transcurrido un plazo igual o superior al que legalmente hubieran podido fijar para el período de prueba». No obstante, es obvio que con arreglo a lo establecido en la norma de superior rango será admisible la prueba en contrario que acredite la duración temporal de los servicios contratados (118).

Ya se explicitaron, por otra parte, las objeciones técnicas que, a mi juicio, merece la redacción del artículo 17 del Real Decreto 2317/1993, en punto a las consecuencias derivadas del incumplimiento empresarial de los requisitos legalmente exigibles a los trabajadores para la celebración de estos contratos, en prácticas (119) y de aprendizaje (120), así como de las exigencias sobre formalización escrita de los mismos (121).

2. Incidencia de las vicisitudes suspensivas en la duración del contrato.

El artículo 16.1 del Real Decreto 2317/1993 señala que una eventual suspensión del contrato de trabajo en prácticas o de aprendizaje por las causas previstas en el artículo 45 del ET no comportará «la ampliación de la duración del contrato, salvo que se acuerde expresa-

(118) Más correctamente, el artículo 15 del derogado Real Decreto 1992/1984 establecía que «adquirirán la condición de trabajadores fijos los contratados en prácticas o para la formación cuando no hubiesen sido dados de alta en la Seguridad Social, siempre que hubiese transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba establecido para la actividad de que se trate..., salvo que de la propia naturaleza de la actividad o servicios prestados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos».

(119) Cfr. *supra*, núm. 3.3.

(120) Cfr. *supra*, núm. 10.4.

(121) Cfr. *supra*, núms. 4 y 11.

mente lo contrario» (122) -cabe entender, tanto en pacto individual como colectivo-. La presunción de interrupción de la duración del contrato juega, pues, en contra, igual que respecto de los contratos temporales estructurales listados en el artículo 15.1 del ET (123).

3. Extinción.

La vía natural de finalización de los contratos en prácticas y de aprendizaje, como la de todo contrato temporal, continúa siendo en la nueva normativa la «expiración del tiempo convenido», indica el artículo 17.1 del Real Decreto 2317/1993, que asimismo precisa: «Si llegados al término el trabajador continuase prestando servicios el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido». Por aplicación de la norma general contenida en el artículo 49.3 del ET, para que el contrato se extinga al cumplimiento de su término será necesaria denuncia de alguna de las partes, respetando un plazo mínimo de preaviso de 15 días si la duración del contrato hubiera superado el año, y, en todo caso, la prórroga tácita por tiempo indefinido puede enervarse mediante prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación; además, ha de considerarse la posibilidad de que el convenio colectivo pueda haber fijado un régimen de prórroga automática distinto para los contratos que no hayan agotado la duración máxima permitida, hasta un determinado plazo o hasta la expiración del tiempo máximo de duración permitida al contrato de que se trate (124).

Otras especialidades del régimen jurídico de extinción de estos contratos son:

1.^a Según establecen los apartados 1, f) y 2, h) del Real Decreto-Ley 18/1993, la incorporación del trabajador sin solución de continuidad a la empresa al término de un

(122) Hasta ahora, las situaciones de incapacidad laboral transitoria y el cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria sí interrumpían el transcurso de la duración de los contratos en prácticas y para la formación, salvo pacto expreso en contrario, conforme establecía el derogado artículo 13 del Real Decreto 1992/1984.

(123) El artículo 7.2 del Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre, por el que se regulan diversos contratos de trabajo de duración determinada y el contrato de trabajadores fijos discontinuos, establece en su número 2 lo siguiente: «La suspensión de los contratos en virtud de las causas previstas en el artículo 45 del ET no comportará la ampliación del tiempo de duración de los contratos de duración determinada a que se refiere el presente Real Decreto, salvo pacto en contrario».

(124) Cfr. *supra*, núms. 6 y 12.

contrato en prácticas o de aprendizaje -parece que tanto mediante una relación laboral indefinida como de naturaleza temporal, en los supuestos en que ésta proceda-, determina la imposibilidad de someter la nueva relación a un período de prueba (125), computándose la duración de las prácticas y del aprendizaje a los efectos de antigüedad en la empresa (126). La imprevisión de la regla de compensación y descuento que antes regía para los contratos formativos es perfectamente lógica, al coincidir la nueva duración mínima del contrato en prácticas y de aprendizaje (6 meses) con la duración máxima que el artículo 14 del ET consiente a la formalización de un período de prueba.

2.^a Ateniéndose a la regla general contenida en el artículo 42.3 de la LBE, el artículo 15.3 del Real Decreto 2317/1993 dispone que el empresario está obligado a comunicar la terminación de los contratos en prácticas y de aprendizaje a la Oficina de Empleo.

3.^a Conforme a lo establecido en la disposición adicional 1.^a del Real Decreto-Ley 18/1993, se extiende a la conversión en indefinidos de los nuevos contratos en prácticas y de aprendizaje los beneficios y condiciones que la Ley 22/1992, de 30 de julio, de Medidas Urgentes sobre Fomento del Empleo y Protección por Desempleo, estableció para el caso de transformación de un contrato de trabajo en prácticas o para la formación en un contrato de duración indefinida a tiempo completo (127).

(125) Diversamente establecía la regulación anterior que, en caso de que el interesado se incorporara sin solución de antigüedad a la empresa en la que hubiera finalizado un contrato en prácticas o de formación, la duración de éste se deduciría del período de prueba que se hubiera concertado. Cfr. los derogados artículos 11.1, d) y 11.2, párrafo 2.º, del ET, y artículo 14.3 del Real Decreto 1992/1984.

(126) En este sentido también los derogados artículos 11.1, d) y 11.2, párrafo 2.º, del ET y artículo 14.3 del Real Decreto 1992/1984.

(127) En concreto, la Ley 22/1992 sustituyó los regímenes reducidos de cotización a la Seguridad Social de los contratos de trabajo en prácticas y para la formación, por una subvención de 550.000 pesetas a la transformación de tales contratos en contratos de duración indefinida a tiempo completo, «para trabajos que exijan la prestación de servicios durante todos los días laborales del año», cuando supongan «un incremento respecto a la plantilla fija del año natural anterior» (arts. 1.2 y 2.2). Posteriormente, el artículo 18 del Real Decreto-Ley 3/1993, de 26 de febrero, de Medidas Urgentes sobre Materias Presupuestarias, Tributarias, Financieras y de Empleo, extendió los beneficios a la contratación indefinida previstos en la Ley 22/1992 a los contratos a tiempo parcial que, cumpliendo ciertas exigencias, se celebraran entre el 3 de marzo y el 31 de diciembre de 1993; en consecuencia, durante dicho período de tiempo, el acceso a la subvención de 550.000 pesetas quedó expedito también para el supuesto de que el contrato subsiguiente al de prácticas o formación fuera un contrato a tiempo parcial, «siempre que la jornada ..., computada en los términos establecidos en el artículo 12 del ET, sea, al menos, igual al 50 por 100 de la jornada habitual en la actividad de que se trate», en cuyo caso la cuantía ordinaria de la subvención «se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada en el contrato a tiempo parcial». En la actualidad, esta previsión ha devenido inaplicable por agotamiento del plazo hábil *supra* referenciado.

4.^a Lo que no prevé el Real Decreto-Ley 18/1993 es ningún mecanismo (reservas de plaza, preferencias de acceso (...)) que garantice la incorporación del trabajador previamente formado en la empresa mediante un empleo ya estable.