

# *El contrato de aprendizaje y el contrato de trabajo en prácticas en la perspectiva de la reforma del mercado de trabajo*

Juan LÓPEZ GANDÍA \*

1. El contrato de aprendizaje creado —o «recuperado», según se entienda— por el RDL 18/1993 y su reglamento de desarrollo (RD 2317/1993) se ha convertido en la figura emblemática de la reforma del mercado de trabajo, siendo el primer eslabón de la cadena constituida por la modificación de la colocación y por la legalización de las empresas de trabajo temporal, hasta comprender finalmente la regulación de nuevo de bastantes aspectos del contrato de trabajo del Estatuto de los Trabajadores.

Y no necesariamente tenía esta vocación estelar tal como se contemplaba esta medida de política de empleo en el documento enviado por el Gobierno al CES y en los iniciales proyectos de ley reformadores del artículo 11 del ET, tal como señalamos en otro lugar (así en «La reforma del mercado de trabajo según el documento enviado al CES», *Tribunal Social* núms. 32/33, p. 19). Lo que ocurre es que en el tránsito o itinerario reformador se produjo una especie de irrupción fantasmática, un tipo de «flash-back» normativo de triste recuerdo para los sindicatos, pues, como si de una reencarnación budista se tratara, revivió el Plan de Empleo Juvenil de 1988, alimentado por la sangre del nuevo impulso gubernamental para afrontar el endémico problema del paro juvenil.

No es ciertamente la primera vez que dentro de la política de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo se utiliza un contrato especial. Ni tampoco es la primera vez que se trata de contratos «formativos». Pero lo

---

\* Profesor titular de Derecho del Trabajo. Universitat de Valencia.

cierto es que la acentuación del perfil utilitario de procurar empleo (LOPEZ GANDIA, DURAN) mediante el abaratamiento de costes salariales y de cargas sociales, así como a través de la potenciación de la duración temporal, que se produjo a partir de la anterior reforma estatutaria de 1984, ha enturbiado un tanto los perfiles clásicos formativos o profesionalizadores del contrato de aprendizaje en favor de su papel dentro de un «Derecho de la emergencia» descargando el peso hacia el fiel del puro empleo más que al de la debida formación, pese a los planes individuales de formación o los límites y garantías contemplados por el RD 1992/1984, que dieron lugar a desviaciones y abusos. Una vez que con la reforma de la Formación Profesional y el alargamiento del primer nivel dentro de la escolaridad obligatoria parecía reducirse el alcance formativo del aprendizaje clásico o tradicional, en el tajo (PRADOS DE REYES), mediante el trabajo —que inspiraba la regulación desde la Ley de 1911 hasta la Ley de Contrato de Trabajo de 1944— el contrato se escindió entre formación teórica y trabajo, pese a que éste se modalizaba en función de la causa formativa. Y esto ocurrió a partir de la Ley de Relaciones Laborales de 1976 —todavía bajo la influencia de la Ley General de Educación de Villar— y así ha seguido durante largo tiempo bajo el Estatuto de los Trabajadores.

Ahora esa doble cara del contrato parece querer reunificarse en el viejo contrato de aprendizaje recuperando el papel de *training* o adiestramiento profesional dentro de la empresa de modo predominante, como vía de inserción de los jóvenes sin profesionalidad adquirida en el centro educativo, acreditada por una titulación. A ello parecían referirse las declaraciones electorales y el documento del Gobierno enviado al CES: al «retorno del aprendizaje» —como dice el profesor BAYLOS («Modalidades de contratación y reforma del mercado de trabajo», p. 12)— como medida de política de empleo para jóvenes que no poseyeran una formación mínima por razón de abandono o fracaso escolar. Ahí se situaba la reforma del artículo 11 del ET cubriendo un vacío, dada la finalidad formativa o profesionalizadora del contrato de formación y su conexión con los niveles de la Formación profesional reglada o incluso ocupacional, si bien no era el instrumento utilizado para las prácticas de los estudiantes del primer tipo de formación profesional, que hacía que los jóvenes en paro hasta los 25 años y sin ninguna cualificación profesional no tuvieran medidas de empleo específicas.

Y, sin embargo, en esta visión que trazaba un panorama vacío había un lapsus importante: el gobierno en su documento olvidaba las específicas medidas de empleo juvenil del RDL convertido en la Ley 22/1992, de apenas un año antes —pero parecían quedar tan lejos, olvidadas en la noche de los tiempos— en materia de contratación. Estas medidas de 1992 parecían poner fin a un ciclo de política de empleo, el anterior, el que va desde la reforma de 1984 hasta 1992, basado en la precarización, si dejamos a un lado la corta vigencia temporal —que no de los beneficios obtenidos a su amparo— del RDL 799/1985 de fomento de la contratación indefinida. En efecto, la Ley 22/

1992 hizo más rígidos los contratos de fomento del empleo elevando su duración mínima de 6 a 12 meses, suprimió las bonificaciones de cotización a la Seguridad Social de los contratos de formación y prácticas, salvo los minusválidos, y únicamente subvencionó los contratos indefinidos en general para jóvenes (y mujeres en sectores subrepresentados, entre otros colectivos como mayores de 45 años y minusválidos) que accediesen al primer empleo o apenas hubieran trabajado unos meses, aun superando la edad de 25 años. Respecto de los contratos de formación y prácticas pasaba a subvencionarse únicamente —salvo minusválidos— la conversión de estos contratos en fijos. Se producía un giro importante en la política de empleo y tan acostumbrados estábamos a la contratación temporal como medida de fomento del empleo desde 1979 hasta los decretos de 1984, que pareció quedar vacío el campo de las medidas destinadas a paliar el empleo juvenil, pues en el fondo se pensaba que las medidas de la Ley 1992 eran una concesión retórica a los sindicatos y a sus críticas frontales a la precarización de entrada; esto es, a la utilización de la contratación temporal como medida de fomento del empleo del período anterior y que habían supuesto un dualismo del mercado de trabajo y una tasa muy elevada de temporalidad y de rotación entre tiempos de paro y tiempos de trabajo. En otras palabras, la flexibilidad de entrada era denunciada como inconveniente por el Informe de la Comisión de Expertos, y a la vez era un *boomerang* tanto sobre la ética del trabajo como sobre los insuficientes efectos disciplinantes de la crisis sobre la negociación colectiva de los salarios, así como sobre el gasto público en prestaciones de desempleo.

Por todas estas razones, en la nueva regulación de los contratos formativos, especialmente en el nuevo contrato de aprendizaje, un contrato temporal es elegido otra vez en clara vuelta atrás como el más apto para fomentar la contratación utilizando los aspectos ya conocidos: temporalidad y abaratamiento de costes salariales y de seguridad social. En ese sentido y en relación con el proyecto inicial, que remitía al convenio colectivo la regulación del programa de formación, la regulación legal presenta un pronunciado perfil de inserción profesional más que de formación. Pero tampoco abandona completamente la vieja experiencia del contrato de formación en el trabajo desde el Estatuto de 1980 hasta la reforma de 1984 y el RD 1992/1984, sólo que aligerado de una serie de controles y requisitos, esto es, mucho más flexibilizado. Dependerá en buena medida del convenio colectivo su amarre como contrato más formativo que de inserción, precisando lo que antes se establecía en el RD 1992/1984: el plan de formación, mayor tiempo dedicado a la formación teórica, etc. Nada de esto se impide en el RDL 18/1993, ni el RD 2317/1993. Sólo que el problema puede ser que el coste de cotización a la Seguridad Social —no el coste salarial, salvo en el porcentaje de salario mínimo— sí parece rígido. Esos aspectos de abaratamiento pueden hacer prevalecer la finalidad de inserción más que de formación al no garantizarse esta obligación por parte de la empresa dentro de la causa, salvo que se pacte en convenio colectivo. Esa mezcla de inserción y contrato formativo es algo que

da complejidad a la figura y la hace polivalente, ya que puede ser moldeable según los interlocutores sociales lo estimen conveniente, como veremos a continuación. Pero también supone una mezcla de funciones que ya en la experiencia del RD 1992/1984 no dejó de plantear problemas interpretativos sobre su utilización fraudulenta o abusiva, como su duración, el puesto adecuado, la combinación con otros contratos de fomento del empleo, etc. Y eso todavía en algún aspecto puede generar cierta inseguridad jurídica, sobre todo en orden al juego del elemento formativo, aunque ahora se reduzca o, mejor, se flexibilice. Por esta razón el nuevo contrato de aprendizaje es susceptible de colorearse más o menos en su aspecto formativo o hacer prevalecer, en cambio, su aspecto de inserción profesional y de permitir un adiestramiento a través del trabajo. Hay quien cree (GARCIA MURCIA) que hubiera sido preferible modificar el contrato de formación en el trabajo más que introducir una nueva figura, porque se genera siempre una cierta inseguridad jurídica en un contrato cuya regulación se presentó con urgencia a través de la figura del Decreto-Ley, si bien se acordó en su convalidación su tramitación como proyecto de ley. Otros (PP) criticaban que el contrato no sea de verdadero aprendizaje, sino que se presente más bien como de inserción y de fomento del empleo. Quizás tenga ese triple aspecto. Ciertamente hay una combinación de las tres técnicas para atender el problema del paro juvenil de 16 a 25 años (un millón de inscritos como parados), lo que hace la política de empleo actual más compleja y más simple a la vez. Por eso algún grupo (PP) señalaba un primer escalón en la política de empleo juvenil hasta los 21 años, de aprendizaje, y un segundo de inserción con bonificación de cuotas en la Seguridad Social hasta los 25 años con contrato fijo o temporal.

En este sentido el papel de la negociación colectiva para convertir este documento de aprendizaje en el viejo contrato de formación encuentra ciertos obstáculos o límites. El primero, el derivado de la clara y terminante derogación del RD 1992/1984. El segundo, el aligeramiento del papel de la formación teórica exigido para que un contrato de este tipo especial sea «formativo» (un 15% de la jornada), al desplazarse el aspecto formativo hacia el propio trabajo según define el contrato el artículo 9 del RD 2317/1993 que insiste más en este aspecto, en un sentido limitativo en relación con el concepto más amplio del RDL 18/1993. (En el mismo sentido restrictivo CAMPS, p. 51, nota 85.) El Reglamento parece olvidar la dimensión teórica y presupone que la formación se adquiere ya por trabajar en el puesto de trabajo (art. 10.1). Pero es que este aspecto está también en la definición del aprendizaje del artículo 3.2 del RDL 18/1993 y en el papel o funcionalidad del nivel ocupacional, de las tareas del propio puesto de trabajo a esos fines (art. 3.2.e del RDL). En tercer lugar, que la formación teórica, si bien entra a jugar dentro de la causa del contrato, de las obligaciones de las partes, no constituye responsabilidad del empresario, al menos como prestación directa, más allá de conceder los permisos necesarios que la posibiliten (art. 9.1,2 del RD). Esto supone un giro radical en relación con el RD 1992/1984 y por

eso PERALTA señalaba en el Pleno del Congreso de los Diputados que no existían «garantías reales de formación». De formación teórica, cabría matizar, pues el objetivo parece centrarse ahora en la formación «práctica». No se contemplan ya como requisitos para que exista ese contrato formativo ni un plan de formación elaborado por la empresa, ni convenios o conciertos de colaboración con el INEM. Sin embargo, nada impide que el convenio colectivo de empresa o de sector regule de manera más completa la distribución de tiempos de trabajo efectivo «profesionalizadores» y tiempos de formación teórica, su concentración. A él remite el artículo 10 del RD 2317/1993. En ese caso el artículo 11 del RD 2317/1993 establece un salario mínimo proporcional cuando las partes acuerden un mayor tiempo de formación. En cambio, los costes de Seguridad Social permanecen fijos, independientemente de una mayor dedicación a la formación teórica (art. 14.2 del RD 2317/1993).

En defecto de convenio, será el contrato de trabajo el que determinará la forma de llevar a cabo la formación teórica y puede pactarse el centro donde se prestará de acuerdo con las diversas modalidades contempladas por el artículo 10 del RD 2317/1993). También el que determinará la jornada. Remitir el tema en última instancia al contrato de trabajo, al pacto individual, ha sido criticado (SARTORIUS, 1994, p. 18).

*Como última función o tercera modalidad del contrato de aprendizaje*, que viene a acentuar su papel de inserción o puente entre el sistema escolar, o su fracaso, y el mundo del trabajo es la reducción de la formación teórica a la recuperación de la educación general básica, con lo que el elemento formativo profesionalizador o de adiestramiento profesional pasa entonces a centrarse en el trabajo, en el puesto de trabajo y en la dirección empresarial o del tutor correspondiente, desligado de la formación teórica externa de pura recuperación de niveles de escolaridad.

Algunas de estas finalidades, como la de proporcionar inserción profesional a jóvenes sin cualificación profesional académica o profesional, o incluso sin educación general básica, y, por tanto, ser una medida de política de empleo, pueden estar un poco enfrentadas con la finalidad profesionalizadora o cualificadora, pues no se trata de un contrato que persiga dar trabajo, bastando cualquier puesto de trabajo, sino que, según el artículo 9 del RD 2317/1993) en relación con el RDL 18/1993 (art. 3.2 del mismo), su finalidad es adquirir cualificación y formación a través de los conocimientos prácticos necesarios para desempeñar «un oficio» o «puesto de trabajo cualificado», con lo cual no se puede utilizar como simple trabajo manual. Ha de conducir a puestos de trabajo de cierta cualificación, lo que puede ser un inconveniente para trabajadores que han fracasado en el sistema educativo reglado y, por otra parte, difícilmente se conseguirá una formación profesional, aunque dure tres años el contrato, equiparable a la de los oficios o profesiones regladas. Si acaso, se aproximará a la de Formación Profesional de Primer Grado o, más modestamente, a los niveles de la formación ocupacional o certificados profesionales del Plan FIP, a los que alude el propio Real Decreto.

En esos casos surge la duda de si para puestos que exijan o conduzcan a una cierta cualificación profesional no podrá perjudicar a los que ya sean titulados de Formación Profesional en competencia desleal. Si bien únicamente a los de segundo grado; en cambio, los que ya posean titulaciones académicas o profesionales del Plan FIP pueden encontrar una concurrencia a la baja en las ofertas de empleo que se les pudieran presentar.

El contrato de prácticas sufre cambios menos importantes. Se configura claramente como un contrato que permita una experiencia profesional a ciertos titulados cualificados y este aspecto auténticamente profesionalizante a través de la experiencia práctica del «postgraduado» se refuerza por dos vías: delimitando mejor que en la Ley de 1984 y el RD 1992/1984 los títulos habilitantes, elevando la duración mínima, reduciendo la máxima y evitando la utilización sucesiva de este contrato con la misma o distintas empresas. Como señalaba el Ministro de Trabajo, Sr. Griñán en el Pleno del Congreso de los Diputados, «una mínima práctica profesional no parece que pueda adquirirse en períodos inferiores a seis meses y dos años como máximo es un período razonable para conseguir el rendimiento adecuado». Se consolida el viraje de la Ley 22/1992 que acentuaba su función cuasi formativa, de facilitar el tránsito desde el sistema educativo al productivo, en detrimento de ser medida de fomento del empleo de la fase anterior, basada sobre un perfil amplio de titulaciones (que llevaba a incluir, según la jurisprudencia, títulos poco profesionalizadores como el de bachiller o titulaciones académicas o incluso laborales no regladas, no extendiéndose, sin embargo, a habilitaciones o autorizaciones de ciertos supuestos concretos). Por esta razón este contrato sigue sin tener bonificaciones de cotización a la Seguridad Social: sólo se produce una atenuación de los costes salariales mínimos en el RDL 18/1993 y RD 2317/1993. Los incentivos para realizar estos contratos se desplazan a la posible inserción posterior del trabajador en la empresa de manera estable (subvención por conversión de la Ley 22/1992) que siguen declarados expresamente en vigor por el RDL 18/1993.

2. En cuanto a la regulación concreta o régimen jurídico de los contratos formativos, vamos a detenernos en los aspectos más sobresalientes o en aquellos que presentan dudas interpretativas.

2.1. En cuanto al contrato de formación, hay que señalar que precisamente por presentar ese doble aspecto de contrato barato y precarizado, por bajo coste salarial y de seguridad social, y también por la finalidad formativa práctica, más la teórica, es por lo que se fija un tope de plantilla por centro de trabajo. También por esas razones, se establece un juego rígido para la contratación sucesiva, pues en uno o varios contratos con la misma o con distinta empresa no podrá superar la duración máxima legal —dos años o la inferior o superior prevista en el convenio colectivo de que se trate (el último en cuestión cuando la duración sea distinta, según CAMPS, p. 64). No cabe ampliar esos plazos acudiendo a nuevos oficios o especializaciones, a diferencia del contrato de prácticas que sí es susceptible de

inicio *ex novo* en caso de nueva titulación (en este sentido CAMPS, p. 65).

Es evidente la intención del legislador de atender a sujetos sin cualificación que no hayan accedido nunca al mercado de trabajo y que tengan entre 16 y 25 años, salvo minusválidos (un 49,6% de 16 a 19 años y un 39,6% de 20 a 24 años según la EPA a la búsqueda de un primer empleo). Sin embargo, el legislador deja resquicios en este terreno: en primer lugar, porque no impide celebrar estos contratos con titulados de Formación Profesional de Primer Grado, nivel educativo casi obligatorio alternativo para los que no hagan bachillerato y que al parecer otorgaría poca cualificación. En segundo lugar, no excluye claramente a sujetos que hubiesen trabajado antes mediante otras modalidades contractuales, con contratos de mayor o menor duración y tuvieran, si no cualificación profesional teórica, o fracaso escolar, sí al menos una cierta experiencia profesional. La ley no exige que se trate del primer empleo indefinido de jóvenes menores de 25 años o que tengan poca experiencia laboral, si superan tal edad. Es uno de los aspectos más criticados no sólo por la finalidad expresada de proporcionar experiencia profesional, sino también por el peligro del «efecto sustitución», esto es, de que pueda ser utilizado por empresas que previamente hayan reducido plantilla (SARTORIUS, p. 18). Dos medidas de fomento del empleo juvenil parecerían entrar en contradicción y concurrir ahora entre sí. Por estas razones, este contrato no estaría impedido por haber celebrado antes otros contratos de trabajo, salvo con el límite del fraude de ley. Algunos autores podrían plantear que pudiera venir a sustituir contratos de fomento del empleo o de eventualidad, por agotar el plazo máximo. En la práctica es difícil que ello ocurra, dados los límites de edad y las elevadas tasas de paro de larga duración de los jóvenes menores de 25 años. No parecería razonable y sería abusivo que la causa del contrato se diera cuando ya se posee al menos «formación práctica», esto es, experiencia en el oficio, puesto o nivel ocupacional. Y menos todavía si esto ocurriera después de contratos de formación celebrados antes, incluso con mal aprovechamiento por parte del trabajador. Tampoco después de contratos temporales como fomento del empleo que hubieran agotado su duración máxima, pues habrían permitido al trabajador ya una cierta profesionalización, salvo que fuera para puestos sin cualificación ninguna. Pero incluso en este caso difícilmente se justificaría tras esa etapa reiniciar el aprendizaje de un oficio. A mi juicio, los límites fijados para evitar una utilización sucesiva o rotatoria del contrato persiguen también ofrecer oportunidades de empleo a nuevos trabajadores que no han accedido nunca, pero desde luego hubiera sido más correcto exigir falta de experiencia profesional previa como en la Ley 22/1992. En el artículo 3.2 de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, se incluye alguna cautela para evitar abusos o fraudes en este sentido, al impedir la celebración de estos contratos si los jóvenes ya tienen experiencia profesional en la misma empresa con trabajos previos de al menos un año de duración.

Por las mismas razones, a nuestro juicio, tampoco parece factible, como

se ha sostenido por algún sector de la doctrina (CAMPS, p. 53, nota 92), realizar un contrato de aprendizaje aun teniendo titulación para contratar en prácticas, no alegando o haciendo valer la titulación subjetiva, esto es, celebrando el aprendizaje para otro oficio o profesionalidad distinta. Es cierto que limitaría la libertad de contratación, pero también es verdad que la política de empleo ha de ser selectiva y el legislador parece excluir totalmente, sin matices, a los que ya pueden ser contratados en otra modalidad, y con su titulación de mercado. De otro modo sería inútil la mención de que no puedan ser aprendices los titulados, pues o es algo obvio, totalmente claro, la prohibición de celebrar un contrato de aprendizaje un titulado para aprender un oficio, cuando es el que ya se ha estudiado, o debe querer decir algo más: sería fraudulento, abusivo, realizar el contrato cuando ya se tienen estudios, aun de otro tipo. La ley vendría a querer significar algo más: una exclusión de mercado, reservar estos contratos para ciertos colectivos con más dificultades para acceder al mercado de trabajo y encontrar empleo por carecer de titulación y de cualificación. De ahí los incentivos de costes sociales y de seguridad social que establece, que debe llevar a una interpretación que impida una concurrencia de otros colectivos o sujetos. Por lo mismo, parece también discutible que se pueda realizar este contrato por quien ya está cursando estudios de formación profesional conducentes a una de las titulaciones regladas o laborales con las que se pueda hacer un contrato de prácticas. No sería coherente entonces con el propio planteamiento formativo que hace este contrato. No se trata de impedir que un estudiante de los niveles citados no pueda simultanear estudio y trabajo, pero no con un trabajo «formativo» para un aprendizaje de oficio que no es el que está estudiando, aunque la ley no excluya literalmente este supuesto. Sobre todo si se tiene en cuenta que no cabe este contrato para prácticas en alternancia de la Formación Profesional reglada de Segundo Grado, que formen parte de su plan de estudios, que ya resultaron excluidas desde la reforma del contrato de prácticas en el Estatuto de 1980.

En definitiva, el contrato debe ser la vía de empleo de jóvenes sin cualificación ni titulación que accedan a un primer empleo. Normalmente será un fracasado escolar o un joven que tiene una cualificación mínima como Formación Profesional de Primer Grado (BAYLOS; ELVIRA). Difícilmente se puede celebrar con alguien que ya está cursando estudios académicos o profesionales de niveles más elevados, en conexión con los mismos, pese a que la ley no lo prohíba claramente, tanto por la finalidad del contrato de aprendizaje y el planteamiento formativo legal como por el propio sistema de prácticas de esos niveles. Y tampoco —aunque esto es más difícil de defender en el tenor literal de la ley— con esos mismos colectivos que estén cursando estudios, aunque el oficio que aprendan en la empresa no tenga relación alguna con el título para el que estén estudiando.

2.2. En cuanto al tope máximo de aprendices, el texto legal del RD 2317/1993 es poco claro y ha llevado a la doctrina (CAMPS, p. 54) a dos in-

interpretaciones alternativas: una numérica y otra porcentual, con consecuencias muy distintas. Camps opta por la más restrictiva, esto es, por la que supone mayor número de aprendices, pues, a su juicio, debe rechazarse una interpretación extensiva de normas restrictivas y además por la finalidad de fomento del empleo. Salvo en algún caso excepcional, el cómputo porcentual suele ser muy superior al numérico (por ejemplo, en centro con doscientos trabajadores, el tope numérico es 10 aprendices mientras que el porcentual, el 8%, es 16). A nuestro juicio, la expresión *o* es una alternativa que debe interpretarse en el sentido señalado por Camps, pues de otro modo al legislador le hubiera bastado con señalar un número máximo, sin acudir al porcentaje. Otra cosa es que en el concepto de plantilla a estos efectos sólo se excluyan los demás contratos de aprendizaje, pero no claramente otros contratos temporales. Si la finalidad es evitar una excesiva precarización, debería haberse partido de un concepto riguroso de plantilla identificada con trabajadores con contrato indefinido. Pero no se dice claramente. El tope de plantilla no parece que sea de derecho dispositivo, si bien nada impide que el convenio colectivo pueda ser restrictivo con la celebración de esta modalidad contractual y negocie otros topes, posibilidad de regulación ya admitida por la jurisprudencia en orden a las medidas de formación del empleo en desarrollo del artículo 17.3 del ET.

Hay además una serie de contrataciones excluidas de los límites cuantitativos (art. 7.4 del RD), como son las contrataciones por empresas que posean centros de Formación Profesional o Escuelas de Aprendizaje, las Escuelas Taller o Casas de Oficios (art. 4 RD 631/1993, de 3 de mayo, que regula el Plan FIP) y los programas de garantía social organizados por las Administraciones educativas. Se trata de programas contemplados en la LOGSE 1/1990, de 3 de octubre (art. 23.2) para los alumnos que no alcancen los objetivos de la educación secundaria obligatoria con el fin de proporcionarles una formación básica y profesional que les permita incorporarse a la vida activa o proseguir sus estudios. Para ello se promueve la colaboración de las Administraciones locales y también de otras instituciones públicas o privadas (RD 1345/1991, de 6 de septiembre, art. 20.2 desarrollado por OM de 8 de noviembre de 1991 –BOE del 15– y OM de 12 de enero de 1993 –BOE del 19– y de 10 de noviembre de 1993 –BOE del 23–).

2.3. Fuera del tope de plantilla y del tope máximo de duración de uno o varios contratos, no se exigen otros requisitos –que en otra época se exigían para las bonificaciones o cotizaciones a la Seguridad Social en estos contratos o para los programas de fomento del empleo, como, por ejemplo, en la Ley 22/1992 para las subvenciones de conversión– a las empresas para contratar aprendices; esto es, que se trate de empresas que estén al corriente del pago de sus obligaciones de Seguridad Social, o de que no hayan *reducido plantilla por despido* y otras formas de extinción precisadas (causas tecnológicas, económicas u objetivas), para evitar, al menos en parte, el

llamado «efecto sustitución» en el año anterior (este peligro se daría según SARTORIUS, p. 18).

Si que se establece, en cambio, un límite máximo de celebración del contrato por la misma o por distinta empresa. A tal efecto el empresario puede recabar por escrito antes de celebrar el contrato certificación del INEM en el que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado con anterioridad. El INEM emitirá dicha certificación en el plazo de diez días, transcurridos los cuales el empresario quedará exonerado de la responsabilidad que pudiera derivarse de dichos incumplimientos. Creemos que se trata de los efectos de celebrar el contrato con quien no reuniera los requisitos y su consideración como contrato ordinario, según el artículo 17.2 del RD. Es evidente que en ese caso el empresario no queda totalmente indefenso ante la eventualidad de realizar un contrato por encima de la duración máxima acumulada, cuando el INEM no conteste en el citado plazo, pues para ello ya dispone del modelo de contrato establecido en el propio Real Decreto y de la declaración del trabajador en ese sentido, declarando los datos necesarios al efecto.

2.4. El contrato de aprendizaje, por lo demás, dada su causa y finalidad, se configura como un contrato especial, no de los de fomento del empleo del artículo 17.3 del ET, que se caracteriza por la modalización del elemento formativo y por los límites de edad, duración y otros extremos como los de forma, retribución mínima, que se entienden de derecho necesario.

Quizás de esos requisitos o características el más controvertido sea el de la edad, entre 16 y 25 años, mucho más elevada de la que ha sido tradicional y que se presenta por los problemas de paro juvenil masivo de los jóvenes menores de 25 años.

2.5. La duración es de seis meses hasta tres años. Como se ha señalado (PERALTA en su intervención en el Pleno del Congreso), la negociación colectiva puede todavía ampliar esta duración máxima, aunque ello pueda chocar con la finalidad de la previsión anterior de que en varios contratos de aprendizaje, aun con distintas empresas, no se supere la duración máxima de tres años. Mientras que en el contrato de prácticas la duración máxima de dos años sí parece de derecho necesario y los convenios colectivos no pueden superarla (art. 3.1 del RD), en el contrato de aprendizaje, en cambio, se puede por convenio colectivo pactar una duración superior a tres años atendiendo a las «peculiaridades del sector y de los puestos de trabajo a desempeñar» (art. 8.1 del Decreto). También se han presentado algunas enmiendas solicitando una reducción de la duración máxima a dos años.

2.6. El grado o el peso del elemento formativo y su incidencia en los diversos aspectos de la relación laboral siempre han modalizado este contrato

en relación con el trabajo común. Pero se presentan en esta ocasión más inciertos que en los contratos de formación en el trabajo.

En primer lugar, porque el legislador utiliza dos vías para adquirir esa formación: la que tiene lugar a través del propio trabajo, responsabilidad de la empresa y que inciden en el puesto de trabajo, en el deber de ocupación efectiva, en el deber de certificación, en el tope de aprendices, en las obligaciones empresariales de control (tutor, etc.) y, en segundo lugar, en la formación teórica, que no es responsabilidad de la empresa, y que no debe pagar, aunque sea condición *sine qua non* para que exista el contrato. Los tiempos de formación teórica entran, sin embargo, en el contenido del contrato de trabajo, y, aunque no sean retribuidos directamente por la empresa —habrá que ver otras vías derivadas del régimen jurídico de la formación continuada—, sí que forma parte del régimen disciplinario del contrato: obligación de asistencia y puntualidad a las horas de formación teórica —presenciales, al menos— como obligación laboral (art. 10.6 RD).

La debilitación de este mínimo formativo teórico lleva a interpretar (CAMPS, p. 72) que ya no exige a la empresa la elaboración de un plan de formación individual como en la legislación anterior (art. 8 del RD 1992/1984 y OM de 1 de abril de 1991) y, quizás por ello mismo, a no exigir ya como forma de cumplimiento del contrato un aprovechamiento académico por el aprendiz (que exigía el art. 8.3 del RD 1992/1984). En segundo lugar, por las diversas formas en que puede cumplirse esa finalidad formativa fuera de la empresa, pues cabe la formación a distancia, no presencial, de difícil control, que es un tipo de formación prevista y contemplada por el artículo 4 del RD 631/1991, de 3 de mayo, en el que se establece que «el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social determinará las especialidades que puedan impartirse por la modalidad a distancia, así como los requisitos que deban reunir los centros y los programas de los concursos, que deben estar integrados por módulos y establecer itinerarios formativos, que permitan alcanzar un certificado de profesionalidad».

En cualquier caso parece que la formación teórica debe estar incluida dentro de los centros mencionados por el artículo 10 del RD 2317/1993 y probablemente —aunque no se exige por el RD citado— dentro de un programa de formación ocupacional (plan FIP del RD 631/1993, de 3 de mayo), aun incluso en el supuesto de cursos no presenciales. En el supuesto que los citados cursos excedan en el número de horas del 15% de la jornada máxima del convenio, parece que tendrán que adaptarse a las circunstancias del contrato. Cuando se trate de cursos en centros de aprendizaje de la empresa, individualmente o mancomunadamente, no tendrán por qué someterse en estos casos a los requisitos del Plan FIP, pues el contrato de aprendizaje, a diferencia del de formación, no contempla ya una intervención del INEM que autorice el Plan de Formación, como ocurría en el marco del RD 1992/1984.

En los casos en que el elemento formativo pactado en el contrato colectivo o, en su defecto, en el contrato individual se limite al mínimo del 15% —e incluso se concentre en períodos acumulados alternos con el trabajo— la inci-

dencia en el contrato de trabajo normal es mucho menor. En los períodos de actividad laboral las diferencias entre el contrato de aprendizaje y un contrato normal no son muy grandes, lo que lleva a interrogarse sobre cuáles serían entonces las peculiaridades o especialidades de este contrato. Se puede, en consecuencia, plantear si podría celebrarse a tiempo parcial o si, por ejemplo, los aprendices siguen el mismo régimen jurídico de los demás trabajadores y pueden realizar horas extraordinarias.

Ni el RDL 18/1993 ni el RD 2317/1993 dicen nada al respecto, por lo que la respuesta es la que la doctrina ha venido dando tradicionalmente, esto es, admitirlo si encaja dentro de la causa formativa o no, no siendo siempre clara la respuesta, al no poderse trazar una frontera tan clara entre el trabajo ordinario y el trabajo «formativo» o de experiencia profesional del aprendiz. En cuanto a la posibilidad del aprendizaje a tiempo parcial difícilmente se aceptaba en la regulación anterior del RD 1992/1984, pues ya cotizaba sólo por las horas de trabajo efectivo dentro de los límites trazados por el Decreto entre el mínimo y el máximo de tiempo de formación. Ahora en el RD 2317/1993 la cotización parece establecerse de modo tarifado, sea cual sea el número de horas de trabajo efectivo y aunque los tiempos de formación sean superiores al 15%, según el artículo 14 del Decreto. Sin embargo, a efectos salariales la retribución sí que se efectúa sobre la jornada real de trabajo efectivo, de manera que si el tiempo de formación fuese superior al 15%, disminuyendo, en consecuencia, las horas de trabajo efectivo, cabría reducir proporcionalmente la retribución según el artículo 11 segundo párrafo. Se trataría más de un supuesto de distinta distribución de los tiempos de trabajo efectivo y de los tiempos de formación, que de la admisión de una jornada de trabajo reducida, por hora, o días, a tiempo parcial, ya que un trabajo de horas o de días difícilmente proporcionaría experiencia, formación o aprendizaje en el trabajo y podría frustrar la causa del contrato.

El carácter tan reducido del elemento formativo exterior a la empresa y el peso mayor, a nuestro juicio, del que se alcanza mediante el trabajo y que proporciona experiencia y cualificación supone, como indica el RD, que el trabajo debe ser adecuado a tal objetivo, al oficio que se está aprendiendo, y que el nivel ocupacional debe ser cualificante (art. 13).

Y cabe interrogarse también por la duración del contrato. La cuestión ya se suscitó por la jurisprudencia (STCT de 21 de septiembre de 1988, Ar. 5736, entre otras, como estudió GARCIA NINET) y puede ahora plantearse de nuevo. Cabría decir que ya el legislador establece como suficiente la cautela del tope máximo de duración, si ya se ha celebrado antes un contrato de aprendizaje con la misma o distinta empresa. Pero aun así, se puede plantear si cabe que se prorrogue por períodos sucesivos, incluso hasta el máximo de los tres años, cuando se entienda ya adquirida de manera suficiente la formación con duraciones inferiores. Si estuviésemos ante el contrato de formación en el trabajo anterior del RD 1992/1984, la respuesta sería clara, pero ahora el legislador ha hecho prevalecer de tal modo las fina-

lidades de inserción y de política de empleo juvenil, debilitando hasta el mínimo la finalidad formativa, que la respuesta no puede ser tan concluyente, lo que introduce en este punto también un factor adicional más de inseguridad jurídica. Quizás el convenio colectivo podría resolver el tema valorando en el sector y según los puestos de trabajo a desempeñar, las necesidades de duración de los contratos de aprendizaje. Parece como si el Estado hiciese prevalecer un tipo de contrato de política de empleo fijando duraciones mínimas, máxima, duración de las prórrogas (dos de no menos de seis meses cada una) y encargase al convenio colectivo la valoración concreta de la otra cara del aprendizaje —la formativa y cualificadora— que venga a matizar e incluso a establecer duraciones mínimas, máximas y régimen de prórrogas distintas, e incluso una política negociadora más restrictiva para el uso y las finalidades del contrato. Las posibilidades del convenio colectivo de diverger en relación con la política estatal de fomento del empleo y de no colocarse en posición de jerarquía normativa ya se habían admitido por la jurisprudencia del Tribunal Supremo y el RDL 18/1993 no hace sino confirmarlo.

Dependerá del convenio colectivo que se incida más en la finalidad formativa del contrato de aprendizaje que en la de ser pura y simplemente una medida de fomento del empleo juvenil (abaratamiento de costes salariales y de seguridad social), y, en consecuencia, fijar un régimen jurídico de duración y prórrogas adecuados a su finalidad formativa (BERTOMEUS; y GARCIA NINET) y las STS de 21 de septiembre de 1988, 10 de octubre de 1990 y 18 de abril de 1991 sobre pérdida de beneficios por prórroga injustificada o por faltar formación. De no ser así, la jurisprudencia tiene más difícil que antes entrar a valorar la adecuación de su duración a una causa formativa ya muy debilitada y minimalista. De todos modos las consecuencias del fraude o falta de causa o finalidad formativa o de puesto de trabajo cualificado serían la pérdida de los beneficios de cotización y de los beneficios de bajos costes salariales, pero no necesariamente del carácter temporal del contrato (no apreció tal conversión la STS de 10 de octubre de 1990 citada). Dada la escasez de formación mínima (un 15%) y su posible acumulación en períodos finales del contrato y a través de la formación teórica por correspondencia será fácil cumplir el elemento formativo. No será suficiente, a nuestro juicio, indicar sin más que el 15% se impartirá en la propia empresa, salvo que tenga centro de aprendizaje.

2.7 Téngase en cuenta que son las finalidades de fomento del empleo las que llevan a la técnica del abaratamiento de costes salariales en relación con un trabajador normal de su misma edad —manteniéndose en este caso también a efectos de salarios mínimos de aprendices, aún más reducidos, la diferencia entre más de 18 años y los de menos de esa edad— del artículo 9 del RD y, sobre todo, a la reducción de costes de Seguridad Social. En ambos casos se produce una nueva segmentación del mercado de trabajo y unos contratos de trabajo menos protegidos por un intervencionismo estatal que no puede justificarse sólo mediante la finalidad formativa del contrato, pues

no sería suficiente para tal exclusión —al menos a efectos de Seguridad Social—, sino que explícitamente se basa en la política de empleo de capas débiles según el convenio 111 de la OIT y que partiendo de situaciones desiguales lleva a medidas desiguales.

Más discutible resulta que tal desigualdad de tratamiento en favor de las empresas (salario y costes de Seguridad Social) se tenga que traducir en una menor protección para el trabajador a efectos de Seguridad Social. Las técnicas de las subvenciones o de las bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social no se traducían en una rebaja de protección el RD 1992/1984, con la única salvedad discutible de que este contrato y el de prácticas no computaban a efectos de la carrera asegurativa del trabajador para la futura pensión de jubilación, difícilmente justificable. Ahora la cuestión es que la exoneración de costes de Seguridad Social para las empresas —tarifa única baja— se hace a costa de una pérdida de cobertura del trabajador en incapacidad laboral transitoria, invalidez provisional y demás subsidios derivados de causas comunes —salvo en lo relativo a la protección por maternidad por ir contra el convenio 103 de la OIT, por cuyo motivo fue modificado en la tramitación de la Ley 10/1994— y desempleo, aunque ya compute como tiempo cotizado a efectos de carrera asegurativa para pensiones, y, por tanto, para jubilación.

Sin perjuicio de la desigualdad que supone este tratamiento normativo y que puede atentar al principio de igualdad (Camps lo deja planteado sin pronunciarse), las razones son evitar un uso asistencial del contrato para acceder a prestaciones de difícil control y que en los últimos años han sido objeto de medidas para evitar su uso desviado en las relaciones con la contratación y el mercado de trabajo. Son ILT y desempleo las prestaciones que pueden servir en muchas ocasiones para acceder de manera «asistencial» a prestaciones de la seguridad social y alternarlas con tiempos de trabajo. Y este riesgo parece que aumenta al tratarse de un contrato de tan bajo coste. Teme el legislador que se celebren contrataciones simuladas, encubiertas o aun reales, pero con la sola finalidad de «compra de prestaciones» de ILT y desempleo en sus diversas modalidades, que acabarían otorgando unas prestaciones económicas superiores a lo cotizado e incluso al salario de activo. En otros términos, ya desde la Ley 22/1992 se elevó la duración mínima del contrato de fomento del empleo a doce meses y se suprimieron las bonificaciones de cotización en los contratos de formación no sólo para fomentar la contratación fija, sino sobre todo para someterlas al control del gasto de la Seguridad Social y su déficit tanto en ILT como en desempleo. Ahora es lo mismo: no puede aprovecharse un coste salarial y de Seguridad Social bajos para las empresas para celebrar contratos que sólo sirvan para una «compra» de prestaciones.

2.8. En cuanto a los requisitos de forma poco hay que añadir a lo ya señalado por los primeros comentaristas. Es un contrato escrito en modelo oficial que se ha de registrar en las oficinas de empleo. A ellas hay que comunicar también las prórrogas y la terminación. Está sometido al control previo

de la Ley 2/1991. Cabe que se pacte un período de prueba, pese a que no se contempla por el RD 2317/1993 (como tampoco se preveía en el RD 1992/1984). El incumplimiento de los requisitos formales o de alta en la Seguridad Social genera la presunción «*iuris tantum*» de que se ha celebrado por tiempo indefinido y su conversión en fijo, pero siempre que haya durado como mínimo lo que hubiera durado el período de prueba, condicionamiento reglamentario (art. 17.2 del RD) no contemplado en el RDL 18/1993 y de dudosa legalidad (CAMPS, p. 62).

3. *El contrato de trabajo en prácticas presenta menos novedades en su régimen jurídico en relación con el RD 1992/1984, además de las ya señaladas (titulaciones, duración mínima y máxima). Se precisan la justificación de la titulación y la realización de estudios en el extranjero. El contrato es más reglado y se parece más a un contrato de trabajo común. No hay una exclusión del régimen común de Seguridad Social, sino solamente un abaratamiento de costes salariales mínimos garantizados en relación con el RD 1992/1984: antes se medía en función del grupo de cotización a la Seguridad Social, mientras que ahora es el 60% o el 75% del salario de convenio fijado para un trabajador de su mismo o equivalente puesto de trabajo, operando el SMI como un mínimo. La razón de este abaratamiento, de trabajo a menor coste, es por el menor rendimiento y no tanto por las enseñanzas o prácticas que reciba (en este último sentido, STSJ, Madrid, de 28 de junio y 10 de diciembre de 1990, Ar. 1993 y 3548). Es la misma razón que según la jurisprudencia explica los diferentes salarios mínimos por edad. Por esta razón se establece la duración máxima global en la misma o en distinta empresa para la celebración de estos contratos por cada titulación alegada (art. 3.c) del RDL 18/1993). El empresario puede solicitar al INEM certificado de trabajos anteriores con los mismos efectos ya señalados antes para el contrato de aprendizaje.*

Su parecido al trabajo común y su finalidad de aplicación de conocimientos y de una profesionalidad subjetiva hace que aquí sí que se admita claramente la modalidad a tiempo parcial. Hay que señalar que los reenvíos al convenio colectivo en algunos puntos no son del mismo tipo que en el contrato de aprendizaje. Su papel es más reducido: la duración máxima es de Derecho Necesario (dos años) y no cabe que se amplíe por convenio colectivo. Tampoco parece que el convenio colectivo, pese a la expresión del artículo 4 del RD 2317/1993, pueda fijar una retribución inferior a la del Decreto aun por encima del salario mínimo interprofesional, pues así es como se vino entendiendo por la jurisprudencia en el RD 1992/1984 (STSJ Madrid de 10 de octubre de 1989, Ar. 1663, y TSJ Andalucía 25 de febrero de 1992 AL. 33).

4. Una de las cuestiones más criticadas en relación con la utilización de los contratos de prácticas o de formación o aprendizaje como medidas de política de empleo es que no contemplaban una cierta garantía de traba-

jo posterior como trabajadores fijos de la empresa y de que permitirían en su lugar la rotación de trabajadores nuevos en el mismo puesto de trabajo.

En el RD 1992/1984 las medidas de incentivación de estos contratos, basadas en la temporalidad, el menor coste salarial y la bonificación de cuotas a la Seguridad Social, finalizaban ahí sin plantearse incentivar su conversión posterior en fijos.

En la Ley 22/1992 es ésta la que se incentiva mediante la técnica de la subvención, pero no la celebración inicial de estos contratos, que llevaba a la paradoja de incentivar la conversión en fijos de contratos temporales cuando éstos ya no estaban tan incentivados y por ellos tras la Ley 22/1992 se realizaron en un número menor que antes.

Ahora tras el RDL 18/1993 se produce una síntesis de los dos momentos o de los dos tipos de medidas anteriores, especialmente en el caso de aprendizaje. El RDL vuelve a la técnica de la exoneración de cargas sociales —que sólo se mantuvo tras la Ley 22/1992 para los minusválidos según la disposición transitoria 4.<sup>a</sup>—, las deja vigentes para este colectivo, exonera al contrato de aprendizaje, abarata los costes salariales del contrato de prácticas, pero, además, mantiene las subvenciones de conversión de la Ley 22/1992 (550.000 ptas.) de estos contratos en contratos de duración indefinida a tiempo completo.

No subsistirían, en cambio, a nuestro juicio, las subvenciones de conversión de contratos a tiempo parcial (al 50%, como mínimo), aunque no resulte mencionado por la disposición derogatoria del RDL 18/1993, dada la vigencia temporal del artículo 18 del RDL 3/1993 (sobre tal vigencia: SEMPERE, 1993, y ESCUDERO, 1993). No hace falta argumentar (como hace CAMPS, p. 82) que los beneficios del RDL 3/1993 resulten en vigor a través de la vigencia de la Ley 22/1992, pues el artículo 18 del RDL 3/1993 sólo tiene una vigencia para la conversión de contratos que se realice durante el año 1993 y no va más allá en su vigencia temporal. Por tanto, hay que concluir que los beneficios de conversión sólo se percibirán en lo sucesivo cuando se conviertan en fijos a tiempo completo. Para que fuere de otro modo no le hubiera costado nada al legislador del RDL 18/1993 haber prorrogado la vigencia del RDL 3/1993 en este punto o reproducir su contenido como lo ha hecho con las prórrogas excepcionales de los contratos de fomento del empleo durante 1994. Además, si tras contratos baratos y precarios como el de aprendizaje durante tres años, se incentiva su conversión en fijos, pero a media jornada, para un joven incluso después de los 28 años —como puede ser el máximo—, una política de empleo de este tipo no favorecería la integración plena de los jóvenes en el mundo del trabajo y no debería entenderse subvencionada.

De otra parte, si se tienen en cuenta los beneficios acumulativos que puede suponer para una empresa celebrar contratos de aprendizaje o prácticas y después la subvención de conversión en fijos, evidentemente estas medidas suponen una competencia muy dura para las ayudas o subvenciones todavía

vigentes para contratos indefinidos de jóvenes en busca de su primer empleo y que fueron reguladas en su momento por la Ley 22/1992. Estas tendrían que revisarse y adecuarse a la nueva realidad, tan cambiante, en poco tiempo de la política de empleo juvenil.

5. Quizás más allá de lo discutible que resulta la selección de la franja de edad para los nuevos contratos de aprendizaje o de las medidas de abaratamiento salarial y de cotización a la Seguridad Social, lo más discutible de la nueva etapa de la política de empleo juvenil es su indefinición entre medidas pura y simplemente de empleo y la necesidad de la justificación de estos contratos especiales en las finalidades formativas. Eso es especialmente grave en los contratos de aprendizaje y puede frenar la contratación por razones de seguridad jurídica, ya que exige que se trate de puestos que lleven al aprendizaje de cualificaciones u oficios, de niveles ocupacionales, aun mínimamente formativos, en el esquema legal, y la realidad de las empresas es que muchos puestos de trabajo no tienen este nivel cualificante y los que lo tienen precisarían más bien de personal cualificado, aun sin experiencia. La ley no ha querido apostar claramente por un contrato de inserción para puestos que no necesitan ninguna formación o cualificación profesional y se ha quedado a medio camino, pues tampoco acaba de crear claramente un contrato de formación profesional, que sí pueden por su parte diseñar los sindicatos. Un puro contrato de inserción para los de formación profesional de primer grado hacia arriba les resulta inadecuado, mientras que iría bien para los fracasados del sistema escolar y los de garantía social, y viceversa: el contenido formativo o cualificador del puesto de trabajo sería adecuado para los de formación profesional de primer o segundo grado, pero no su abaratamiento.

De otra parte, una política de empleo juvenil como ésta puede llevar a perjudicar a los que siendo jóvenes sin experiencia tengan ya titulaciones académicas y entren en competencia con los que no tienen ninguna cualificación. La ley debía haber sido más clara y terminante en orden a la exclusión de los titulados y a impedir su contratación sin alegar el título.

Finalmente, la política de empleo juvenil de la Ley 22/1992 basada en la subvención de contratos fijos de jóvenes sin experiencia profesional forma parte de una época ya lejana y distinta y ahora entra en competencia con la nueva política del RDL 18/1993 basada en el abaratamiento salarial y de costes de Seguridad Social, además de la contratación temporal, por lo que deberá revisarse y adecuarse a la realidad actual. Se podría subvencionar la conversión de todos los contratos temporales en fijos, y no sólo los de fomento del empleo del RDL 3/1993, los que finalicen bajo su vigencia.

**Bibliografía citada**

Sobre la reforma de 1993-1994:

- Baylos Grau, A.: «Modalidades de contratación y reforma del mercado de trabajo», ponencia presentada a las Jornadas Andaluzas de Derecho del Trabajo, diciembre 1993.
- Camps Ruiz, L.: «La reforma del mercado de trabajo», Valencia, 1994.
- García Murcia, J.: «Perspectivas jurídicas de la reforma del mercado de trabajo», *ibidem*.
- López Gandía, J.: «La reforma del mercado de trabajo según el documento presentado al CES», *Tribuna Social*, 1993, núms. 32/33, pp. 16 y ss.
- Moreno, A. y Marín, A.: «¿Reforma laboral o ley de la selva?», *El País*, 29 de noviembre de 1993, p. 40.
- Elvira S.: «Contrato de aprendizaje, así no», *El País*, 5 de febrero de 1994, p. 38.
- Sartorius, N.: «Después del 27-E, realismo», *El País*, 14 de febrero de 1994, p. 18.

Sobre los problemas de los contratos de prácticas y formación en el ordenamiento anterior:

- Bertomeus Plana: «Contratos para la formación en el trabajo y fraude de ley», *Relaciones Laborales*, 1989, núm. 15/16, pp. 9-21.
- Durán López, F.: «Notas sobre el régimen jurídico de los contratos de trabajo en prácticas y para la formación», *REDT*, 1982, pp. 521 y ss.
- Escudero, R.: «El Decreto-ley 3/1993: una norma coyuntural sobre los contratos de fomento del empleo y los indefinidos a tiempo parcial», *Relaciones Laborales*, 1993, pp. 985 y ss.
- García Ninet, I.: «Algunas cuestiones del contrato de trabajo para la formación laboral y la Seguridad Social», *Tribuna Social*, 1991, núm. 11.
- López Gandía, J.: «Trabajo en prácticas y para la formación», Madrid, 1985, EDERSA, vol. III, pp. 137 y ss.
- Prados de Reyes, F.: «El contrato de trabajo para la formación», Madrid, EDERSA, vol. III, 1985, pp. 177 y ss.
- Rodríguez-Piñero, M.: «El nuevo régimen jurídico de los contratos de trabajo en prácticas y para la formación», *Temas Laborales*, 1985, núm. 2, pp. 32-52.
- Sempere, A. V.: «El contenido laboral del RDL 3/1993», *Actualidad Aranzadi* de 22 de abril de 1993.