

## El nuevo régimen jurídico de los contratos de trabajo en prácticas y para la formación \*

por

Francisco J. Prados de Reyes\*

SUMARIO: I. Introducción. II. Contrato de trabajo en prácticas. III. Contratos de trabajo para la formación. IV. Disposiciones comunes.

### I. Introducción

Dentro del conjunto de medidas de política de empleo destinadas a fomentar la contratación laboral, el Estatuto de los Trabajadores y posteriores disposiciones de desarrollo han dedicado una especial atención a la ordenación normativa de las relaciones de trabajo estructuradas sobre la base de una finalidad formativa.

El contrato de trabajo en prácticas, recogido por primera vez en nuestro ordenamiento en la Ley de Relaciones Laborales, y el de formación en el trabajo —actualización y modernización de la tradicional figura del aprendizaje— constituyen las dos modalidades contractuales, en la materia, de especial significación en el conjunto de medidas destinadas a la ordenación normativa del fomento de empleo.

La importancia de los contratos de trabajo con finalidad formativa, visto desde la óptica del empleo, radica, —con carácter general en el trabajo en prácticas y específica y necesariamente en el de formación en el trabajo— en el sustrato subjetivo, es decir, la población a que se destinan, constituida precisamente en el sector más directamente afectado por la crisis de empleo: los jóvenes y/o demandantes del primer empleo. Por otra parte, las insuficiencias de aplicación prácticas de la formación teórica, en el primer caso, o la demanda de una formación laboral de escasa cualificación, limitada en realidad a la obtención de unos conocimientos prácticos profesionales pero acompañada de la percepción de unos ingresos económicos, en el segundo, unido todo ello al interés empresarial por intervenir en la preparación del propio personal, han po-

\* El presente trabajo ha sido realizado por encargo del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales de la Junta de Andalucía y formará parte de un volumen colectivo que bajo el título de «Nueva Legislatura Laboral» será publicado en breve.

\* Profesor Titular de Derecho del Trabajo de la Universidad de Granada.

tenciado la valoración de medidas de política de empleo. Valoración, que efectuada en el momento de la planificación, no ha sido confirmada en la práctica por los resultados de su aceptación ni por la incidencia real en la evaluación del mercado de trabajo, que no han correspondido con las expectativas que pudieran generarse.

A corregir algunos de estos desfases se destina parte del contenido de la Ley 32/1984, de agosto, sobre modificación de determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y entre ellos el relativo a los contratos de trabajo de formación, regulados ambos en el art. 11 y el R.D. 1992/84, de 31 de octubre, que lo desarrolla, cuyo contenido y modificaciones comentamos a continuación.

### II. Contrato de trabajo en prácticas

La necesidad de proporcionar un cauce de aplicación práctica a los conocimientos obtenidos en los diversos niveles de capacitación profesional, al mismo tiempo que se satisface la demanda empresarial de titulados con determinada experiencia profesional, aconsejó en 1976 el reconocimiento positivo de esta figura, que recibió carta de naturaleza en la Ley de Relaciones Laborales. De esta forma se limitaban también los posibles abusos cometidos al amparo de otro tipo de relaciones —especialmente la de los becarios de empresa— que si bien formalmente resultaban ajenas al ámbito laboral, encubrían situaciones en realidad muy cercanas a la integración profesional dentro de la empresa<sup>1</sup>. Por otra parte, se abría (y desde esta perspectiva se ha venido contemplando preferentemente por la normativa laboral) un importante vehículo de acceso al mercado de trabajo de quienes acceden por primera vez al empleo o inician el ejercicio de la actividad correspondiente a su titulación. Desde este punto de vista el contrato de trabajo en prácticas, ha recibido una especial atención como medida flexibilizadora de la contratación laboral en el marco de una instrumentación específica de la política de fomento al empleo y desde este punto de vista es también como deben valorarse las correcciones introducidas por la Ley de 2 de agosto de 1984.

#### 1. Identificación

En principio ha de afirmarse que la nueva redacción del art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, mantiene la tipología ya conocida para estas relaciones, al menos en cuanto se refiere a su identidad y objeto específico: en efecto, el apartado a) del art. 11.1 introduce entre las reglas a que han de ajustarse estos contratos, la de que el puesto de trabajo sea «adecuado a la finalidad de facilitar la práctica profesional del trabajador para perfeccionar sus conocimientos y adaptarlos al nivel de estudios cursados». Así pues, si la finalidad del contrato o el interés político-social depositado en el mismo queda vinculado a la idea formativa —en su vertiente de aplicación práctica—, el objeto de la relación continúa estando determinado por la realidad de una prestación de servicios profesionales en régimen de trabajo por cuenta ajena, manteniéndose por ello la naturaleza laboral de la relación.

Desde esta perspectiva, no ofrece duda la aplicación del régimen jurídico laboral a este tipo de relaciones, que permanece en el ámbito de la relación individual de trabajo, aunque como modalidad específica de la misma, de acuerdo con la denominación que introduce la Sección cuarta, del Capítulo primero, Título I del Estatuto de los Trabajadores («Modalidades del Contrato de trabajo»)<sup>2</sup>.

No obstante, ha de admitirse que la concurrencia de los caracteres exigidos para el puesto de trabajo en orden a la función capacitadora pretendida, continúa actuando como condicionante, o al menos como uno de los elementos condicionantes de la tipología de la relación<sup>3</sup>. Se deduce por tanto, que la designación de un puesto de trabajo incompatible con aquella función, o no ajustado a la práctica correspondiente a la titulación profesional del trabajador, comportaría la nulidad del contrato, como tal de trabajo en prácticas, al no responder a la naturaleza de las prestaciones que se intercambian a la específica función social exigida. El tratamiento de la situación bajo la óptica de simulación contractual, remitiría la determinación del régimen jurídico al del contrato de trabajo común, con las consecuencias a ello inherentes (entre ellas la duración indefinida del contrato, según lo dispuesto en el n.º 7, art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, a más de los efectos en materia de retribución, jornada, etc.). De igual forma, el destino permanente del trabajador en prácticas durante el desarrollo de la relación a un puesto de trabajo inadecuado a la pretensión formativa, ha de entenderse que excede de las facultades organizativas del empresario, facultando o bien la conversión del contrato, o bien la oportuna rectificación en cuanto a las funciones encomendadas; todo ello, sin perjuicio de las asignaciones económicas correspondientes que por un eventual cambio en la categoría se hubiesen podido generar (art. 23.3 Estatuto de los Trabajadores).

## 2. Sujetos

Respecto a la capacidad para contratar (y, debe entenderse que, en su caso, además de las reglas generales prescritas en el art. 7 del Estatuto de los Trabajadores), se exigen dos requisitos: el primero estar en posesión de «titulación universitaria o equivalente del título de Bachiller o de otras titulaciones que habiliten legalmente para la práctica profesional»; el segundo que el contrato se concierte «dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los estudios correspondientes a su titulación».

En cuanto a la titulación que habilita para contratar, debe destacarse la evolución producida desde la Ley de Relaciones Laborales. En efecto, mientras entonces se distinguía entre alumnos «inscritos en cursos de formación profesional de segundo o tercer grado, o en los distintos ciclos universitarios» (art. 8.1 L.R.L.), y «titulados académicos» a quienes el Ministerio de Trabajo, previo informe del de Educación y Ciencia, podía extender la aplicación del contrato de trabajo en prácticas (art. 8.2), el Estatuto de los Trabajadores en su versión primitiva exigió en todo caso estar en posesión de la titulación, pero amplió el carácter de ésta a la «académica, profesional o laboral reconocida», no siendo ya necesario el acto de extensión aludido.

Actualmente, la Ley 2 de agosto de 1984, condiciona la contratación en prácticas a la posesión de «titulación universitaria o equivalente del título de Bachiller o de otras titulaciones que habiliten legalmente para la práctica profesional». Es de destacar, dentro del proceso evolutivo reseñado, cómo la exigencia de titulación que en la actualidad se impone no se vincula ahora necesaria o exclusivamente a la que desde uno u otro nivel faculta directamente para el ejercicio de una profesión, sino también (o tan sólo) con la titulación «equivalente del título de Bachiller». Se recoge de esta forma, la previsión contenida en la O.M. 2 abril 1982 por la que se aprueba y asume el acuerdo suscrito entre el Instituto Nacional de Empleo y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales de marzo de 1982, en cuya cláusula 4.ª apartado 4, c) queda facultada la Comisión Paritaria de seguimiento y aplicación de dicho concierto para «determinar que la titulación académica de B.U.P., es suficiente para concertar contrato de trabajo en prácticas para determinadas actividades».

Al generalizarse ahora tal previsión recogida en la nueva redacción del art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, se produce una degradación de la correspondencia entre la especificidad de la profesión cuyo título se ostenta y las prácticas adecuadas a la misma, apareciendo ahora una situación en la que tal correlación a lo sumo es apreciable desde el punto de vista del nivel alcanzado en el proceso de la formación general. La exigencia antes comentada de la adecuación del puesto de trabajo a la finalidad formativa específica queda prácticamente relegada al plano de lo teórico, cuando tales prácticas ya no se predicen de una profesión u oficio en concreto. De esta forma la frontera entre el contrato de trabajo en prácticas y el trabajo para la formación determinada, desde el punto de vista de su instrumentación formativa, por el nivel de capacitación pretendido y la población a que se destina, acaba por ser, en estos supuestos, cada vez más difusa. Lo que ocurre es que la modificación introducida se sitúa ahora en la línea de potenciación del empleo mediante la desaparición, aunque no muy selectiva, de los límites impuestos a estas modalidades de contratación, siempre desde una perspectiva de flexibilización de los mecanismos dispuestos para la contratación laboral.

El segundo aspecto condicionante del contrato de trabajo en prácticas, el tiempo transcurrido desde la obtención de la titulación, responde también al mismo principio. En concreto, la Ley 2 de agosto 1984, ha ampliado hasta cuatro años, el plazo que originariamente la L.R.L. (art. 8.2), y posteriormente el Estatuto de los Trabajadores (art. 11.1) habían fijado en dos. No obstante se introduce una corrección limitativa al determinar que el cómputo de dicho plazo se inicia desde el momento de «la terminación de los estudios correspondientes a su titulación», a diferencia del momento de la «obtención» de aquélla, según el término empleado en la regulación anterior. Cuestión que por otra parte, ya había sido resuelta con anterioridad por la O.M. 9 mayo 1983 al determinar que el cómputo de este tiempo «se contará desde la fecha en que el titulado concluyó los estudios correspondientes para solicitar la expedición del título, cualquiera que fuera la fecha en que llevó a cabo dicha solicitud» (art. 2). En el caso de emigrantes titulados en el extranjero, la terminación de estudios se entiende referida a los efectos de este cómputo, a la fecha de su convalidación en España (art. 2.2. R.D. 1992/84, de 31 de octubre).

Cuestión distinta es la relativa a la acreditación de la titulación necesaria para celebrar el contrato. A tal fin, el R.D. 1992/84 establece que el trabajador deberá efectuarla «mediante el correspondiente título o, en su defecto, la certificación de su solicitud o de la terminación de los estudios que den derecho a la obtención del mismo» (art. 2.3). Es decir la fecha de expedición del título, caso de que eventualmente éste se acreditara mediante su presentación o la del resguardo de su solicitud, no alteran en nada el cómputo de los cuatro años indicados, que siempre se iniciará a partir de la finalización de los estudios. De aquí, que el efecto pretendido, baste la mera certificación acreditativa de que dichos estudios han concluido, con independencia de que se hayan iniciado o no los trámites necesarios para la obtención del título.

Una vez iniciado el cómputo de los cuatro años, éste no acepta interrupción alguna como no sea por el «cumplimiento por parte del trabajador, durante dicho período, del servicio militar o de la prestación social sustitutoria del mismo», único supuesto previsto normativamente y por tanto con virtualidad suficiente para operar dicha interrupción. Una vez cesada la prestación del servicio correspondiente, continúa el cómputo de los cuatro años contándose, por su valor meramente interruptivo, el tiempo transcurrido desde la obtención de la titulación hasta la incorporación a filas o comienzo de la prestación social sustitutoria.

En cualquier caso, puesto que el plazo de los cuatro años no presenta operatividad alguna respecto a la duración del contrato, la cual se computa desde el momento de su celebración y se mantiene con independencia del tiempo transcurrido desde la finalización de los estudios, cabe preguntarse si es posible la celebración de sucesivos contratos con el mismo trabajador cuando estos se realicen al amparo de sucesivas y distintas titulaciones.

En realidad la frecuencia con que se produzca este fenómeno de contratación sucesiva, dependerá de los niveles de titulación de que se trate, siendo los inferiores los que por su previsible corta duración permitan una mayor posibilidad en la reapertura de nuevos períodos para la contratación. En la actualidad, al igual que ocurrió en el régimen previsto en el R.D. 25 junio 1982, ninguna indicación se contiene al respecto en el R.D. 1992/84. Por ello, cabría entender que, en principio y desde una interpretación estrictamente formal de la norma, la contratación bajo este régimen no acepta más condicionantes que los expresamente previstos, por lo que produciéndose los requisitos recogidos en la norma, el contrato podría celebrarse con independencia de las contrataciones de igual naturaleza y con el mismo trabajador que eventualmente se hubieran producido con anterioridad.

No se oculta desde luego la facilidad con que determinadas situaciones de fraude pudieran quedar amparadas en una solución de este tipo, bastando entonces una simple modificación en el objeto formativo del contrato, es decir en las prácticas correspondientes a la titulación de que se trate, para que se permitiera una nueva contratación. Quizás por ello, el texto del proyecto de R.D. regulador de estos contratos había previsto en su art. 14.2, la prohibición de «celebrar otro contrato de igual naturaleza con el mismo trabajador». La «igual naturaleza» quedaba entonces referida, no al objeto específico de la relación formativa, sino a los elementos sustantivos que la identifican y confiriéndole un régimen jurídico particular, quedando así definitivamente excluida la repe-

tición de estos contratos con el mismo trabajador, ni aun para realizar prácticas sobre profesiones u oficios distintos.

En el texto definitivo, esta prohibición no aparece recogida, ni se contiene tampoco indicación alguna sobre el tema. Da la impresión entonces de que el interés del legislador, sopesando la eventualidad de situaciones más o menos próximas al fraude, por una parte, y la finalidad de flexibilizar los mecanismos de contratación por otra, se ha inclinado más por la garantía de este último objetivo, considerándolo prioritario, aun cuando ello pudiera comportar la aparición de desviaciones en la utilización de estos contratos con relación a la finalidad típica de los mismos.

### 3. Forma

En cuanto a la forma, el contrato de trabajo en prácticas se celebrará «siempre por escrito» (art. 11.1 ap. b y 8.2 E.T.) y «se registrará en la correspondiente Oficina de Empleo» (art. 12.2 R.D. 1992/84). Como ya había venido declarando la Jurisprudencia<sup>4</sup>, la exigencia de forma en estos casos constituye una infracción administrativa, sancionable en este ámbito, pero sin valor sustancial respecto de la vigencia de la relación. A lo sumo, entraría en juego la presunción de duración indefinida establecida en el art. 8.2 del E.T., recogida también en el art. 15 R.D. 1992/84 cuando determina que «se presumirán concertados por tiempo indefinido cuando no se hubiesen observado las disposiciones sobre exigencia de celebración por escrito del contrato».

En realidad se trata de una presunción, que más que afectar al elemento accidental del contrato (la duración)<sup>5</sup> determina la consecuencia que respecto del mismo se deriva de su consideración como contrato de trabajo común. Por tanto, teniendo valor «iuris tamtum» corresponderá a la parte interesada, la carga de probar la naturaleza temporal de la relación; en otros términos, la existencia real y efectiva de un contrato de trabajo en prácticas.

A un sólo efecto sí podría predicarse el carácter sustancial de la forma de este tipo de contratos: Se trata de las excepciones, bonificaciones y demás beneficios económicos que el Gobierno puede establecer en ejercicio de la autorización concedida en el n.º 3 del art. 11 E.T., a quienes contraten bajo las modalidades de trabajo en prácticas y para la formación. Reconocidos estos beneficios con anterioridad en el R.D. 25 junio 1982 (coeficiente reductor de 0,45 por 100 en la cotización a la Seguridad Social para trabajadores en prácticas menores de 28 años) y en la O.M. 2 abril 1982, por la que se asume el acuerdo INEM-CEOE, (además de la reducción señalada de un 45 por 100 de la cuota íntegra debida a la Seguridad Social, una compensación económica con cargo al INEM del 30 por 100 de forma que se garantice una reducción final del 75 por 100 en la cuota íntegra de Seguridad Social, ayudas de transporte etc., cláusulas 5.ª y 6.ª) y fijadas actualmente en una reducción del 75 por 100 de la cuota empresarial correspondiente a contingencias comunes (art. 5 R.D. 1992/84), la obtención de tales beneficios quedó condicionada a la formulación del contrato por escrito (cláusulas 4.ª 2. acuerdos INEM-CEOE), estableciéndose en la actualidad que «las infracciones... supondrán la pérdida desde ese momento de las reducciones o exoneraciones en las cuotas de Seguridad So-

cial...» (art. 18). Pérdida que en este caso se traduce en el no nacimiento del derecho, tanto por el efecto indicado, como por la consideración a tiempo indefinido que el contrato tendría en tanto no se celebrara por escrito, en los términos antes expresados (art. 15 R.D. 1992/84).

La demostración de la existencia de este contrato mediante el juego de presunciones y prueba en contrario antes referido, no comportará, pues, ningún devengo respecto de dichas bonificaciones y beneficios económicos, sino tan sólo desde el momento en que se produzca la formulación por escrito del contrato.

De igual manera, es decir indirectamente al condicionar la obtención de beneficios aludidos, se estimula el cumplimiento del trámite de registro en la Oficina de Empleo. Si bien es sabido que el incumplimiento de dicho requisito sólo comporta infracción administrativa que no afecta a la validez del contrato<sup>6</sup>, lo cierto es que la cláusula 4.<sup>a</sup>, 6 del acuerdo INEM-CEOE, determina que «las reducciones de la cuota se entenderán concedidas desde el momento mismo del registro formal o presunto» (este último mediante el silencio administrativo positivo con el transcurso de catorce días desde la presentación del contrato para visado y registro, que a su vez deberá efectuarse en el plazo de cinco días hábiles siguientes a su celebración). Y en igual sentido, debe entenderse subsistente para este caso la sanción de pérdida de las reducciones o exoneración de la cuota de Seguridad Social, establecidas en el art. 18 R.D. 1992/84 al menos mientras no se cumpla el trámite de registro.

En cuanto al contenido mínimo que haya de expresarse, supuesta naturalmente la formulación por escrito, el apartado c) del art. 11.1 E.T. determina que «en el contrato se establecerá la duración del mismo... así como la retribución del trabajo en prácticas», y facultativamente «un período de prueba de conformidad con el art. 14 de esta Ley» (apartado b) añadiendo, por su parte el R.D. 1992/84, los datos relativos a la titulación del trabajador y el objeto de las prácticas (art. 12.3), extremos de indudable valor probatorio en orden a la determinación del cumplimiento por las partes de sus obligaciones contractuales y específicamente como elemento de individualización para impedir la sucesión de contratos referidos a la misma o distintas titulaciones.

#### 4. Período de prueba

Además de las menciones anteriores las partes pueden establecer «un período de prueba de conformidad con el art. 14 de esta Ley» (art. 11.1 apartado b) E.T). Caso de que se hiciera uso de esta facultad, el régimen jurídico aplicable es, por tanto, el que en dicho precepto se establece para el contrato de trabajo en común.

No obstante, conviene subrayar, en primer lugar, que el objeto de la prueba en el contrato de trabajo en prácticas ha de entenderse referido a la validez específica de la relación; es decir, a las prácticas profesionales que se pretenden realizar y en general a la adecuación de los sujetos y medios empresariales a la finalidad formativa y laboral.

En segundo lugar, y probablemente prueba de lo anterior, que la realización de este primer período de prueba no excluye la posibilidad de pactar uno

nuevo cuando el trabajador, a la terminación del contrato se incorpore definitivamente a la empresa; en este caso el objeto de la prueba se proyecta sobre el efectivo ejercicio profesional del trabajador. No obstante, la identidad de los sujetos y la posterior incorporación sin solución de continuidad justifican claramente la deducción que el apartado d) artículo 11.1 E.T. establece respecto de este segundo período de prueba, por el tiempo que duren las prácticas. Deducción que, desde luego exige el dato de la efectiva «incorporación a la empresa» (art. 14.3 del R.D. 1992/84) («en la que hubiese realizado las prácticas»), en el sentido de consolidación del puesto de trabajo. Prueba de ello es el mandato legal de que el tiempo de prácticas se compute, dándose los supuestos indicados, a efectos de antigüedad.

#### 5. Duración. Suspensión del cómputo

El apartado c) del artículo 11.1 E.T., determinando los extremos que deben aparecer en la formulación del contrato de trabajo en prácticas, establece que su duración «no podrá ser inferior a tres meses ni exceder de tres años».

Por lo que se refiere al límite mínimo, la Ley 2 agosto 1984, no ha hecho más que recoger el plazo que con anterioridad había sido fijado por el R.D. 25 junio 1982, cuyo artículo 13.1 complementaba de esta forma lo dispuesto en la primera redacción del artículo 11.3 E.T., en la que no se contenía referencia alguna a dicho límite.

Por el contrario, si se ha producido modificación en la cuantía de la duración máxima al elevarse a tres años el límite de dos que anteriormente se había fijado. El sentido de dicha modificación debe entenderse situado en el contexto de medidas de fomento de empleo consistente en flexibilizar la contratación, al ampliarse así las posibilidades de permanecer ocupado bajo esta modalidad de contrato.

Por otra parte, hay que observar que el referido límite opera respecto de la duración total de la relación.

No ya sólo por la determinación del límite máximo indicado (art. 11.1 E.T. y 3.1 R.D. 1992/84), sino también porque en caso de prórroga, que además requiere «acuerdo expreso entre las partes», la duración inicial prevista «más la de la prórroga o prórrogas sucesivas... (no podrán superar) ...el máximo de tres años» (art. 14.1 R.D. 1992/84). De esta forma, el régimen de cómputo a efectos de determinar la duración máxima de la relación, queda homologado al que se venía estableciendo para la contratación temporal como medida de fomento de empleo (art. 15.2 E.T.).

Sólo en el caso de que se aceptara la contratación sucesiva con el mismo trabajador, por tratarse de prácticas correspondientes a titulaciones distintas, podría admitirse que el efecto acumulativo no se produce (no existiría renovación ni prórroga del contrato, sino nacimiento de una nueva relación independiente de las anteriores), por lo que a la postre en cada uno de estos contratos eventualmente celebrados continuaría operando el límite de los tres años.

Por lo demás, corresponde a las partes en uso de su autonomía o de acuerdo con las previsiones fijadas en su caso por convenio colectivo, la determina-

ción específica de la duración (teóricamente en función de la titulación y el nivel de prácticas que se pretende alcanzar)<sup>7</sup>.

En cualquier caso, parece lógico que, habida cuenta de la naturaleza y finalidad del contrato, el tiempo computable para la duración sea el de «ocupación efectiva» como se recogía en el art. 13.1 R.D. 25 de junio 1982. Tal exigencia, entendemos, debía significar la exclusión de los periodos de inactividad del contrato en cuanto a sus prestaciones fundamentales, es decir de los periodos de suspensión por cualquier causa, excluidas (incluidos por tanto en el cómputo) las meras interrupciones en la prestación de servicios por descanso, licencias, etc., durante las cuales continúa produciendo efectos.

En la actualidad, ni el E.T. ni el R.D. 1992/84, establecen el cómputo por tiempo efectivamente trabajado. No obstante el artículo 13 del R.D. 1992/84, determina que tanto la incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador, como el cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria, «interrumpen el cómputo de la duración del contrato». En consecuencia, la formulación del principio de ocupación efectiva, como requisito determinante del transcurso de la duración, queda limitada, en todo caso, a los dos supuestos indicados sin que, en principio, pudiera extenderse a ninguna otra de las causas que motiven la suspensión del contrato. Y aún así, todavía se deja al arbitrio de las partes la posibilidad de establecer el régimen inverso, es decir el cómputo del período de tiempo correspondiente, siempre que lo hubiesen acordado expresamente. Hay que entender, por tanto, que fuera de estos dos supuestos y no dándose además esta última circunstancia, el plazo de duración inicialmente fijado por las partes continuará corriendo durante el tiempo en que el contrato se encuentre en suspenso.

## 6. Retribución

En cuanto a la retribución el apartado c) del artículo que se comenta determina que ésta se fijará «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».

Aunque el Estatuto de los Trabajadores no contenía en su primitiva versión ninguna indicación expresa al respecto, la formulación actual del precepto en la Ley 2 agosto 1984 pudiera haber originado alguna duda interpretativa. En efecto, se establece que la retribución se fijará por convenio colectivo, «sin que, en su defecto, pueda ser inferior a la base mínima de cotización de la categoría profesional...». Según ello, de una primera lectura pudiera deducirse que el indicado tope mínimo tiene operatividad sólo respecto de la autonomía individual, subsidiaria de lo no previsto en el convenio, por lo que podría pensarse que el legislador no ha querido establecer ningún tipo de limitación en orden a las facultades de fijación que a la autonomía colectiva se reconocen en esta materia.

Aun cuando se insiste, la formulación del precepto tampoco aparece excesivamente clara, no es ésta desde luego la interpretación adecuada. No sólo porque al menos, el salario mínimo interprofesional, operaría como límite míni-

mo a tener en cuenta por la autonomía colectiva, sino por el precedente que en esta materia ofrece el R.D. 25 junio 1982, cuyo art. 14, fijó la retribución mínima del trabajador en prácticas en «un 80 por 100 de la base del grupo de cotización que a Seguridad Social corresponda al trabajador y se encuentre vigente en cada momento». En la actualidad, ésta es la línea que se mantiene en el R.D. 1992/84, cuando determina que «la retribución del trabajador en prácticas será la establecida en el contrato o, en su caso, en convenio colectivo, sin que, en su defecto pueda ser inferior a la base mínima de cotización de la categoría profesional correspondiente que se encuentre vigente en cada momento». En consecuencia a este límite deberán ajustarse las partes al fijar la retribución y a este imperativo mínimo queda sometida también la autonomía colectiva.

En cualquier caso, el cálculo de la retribución, con los presupuestos que se acaban de indicar, se efectúa «en proporción a la duración de la jornada de trabajo pactada en el contrato». Nada se indica en el Estatuto de los Trabajadores sobre este extremo respecto del trabajador en prácticas: a lo sumo, a ella se refiere indirectamente la proporcionalidad indicada sobre la retribución. Por otra parte, los acuerdos INEM-CEOE, habían determinado que el cálculo de la base de cotización se efectuaría sobre el salario realmente percibido, sin que en ningún caso «pueda ser inferior al importe del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, cualquiera que fuere el número de horas, que se trabajen diariamente» (Cláusula 5.ª, 2). Ello, resultaba consecuencia de la incompatibilidad declarada entre este tipo de contratos y los de a tiempo parcial (art. 19, R.D. 25 junio 1982).

Por el contrario dicha incompatibilidad no sólo no aparece ahora, al menos formalmente, recogida en el R.D. 1992/84, sino que la reducción del 75 por 100 de la cuota empresarial por las contingencias comunes que se ofrece en el art. 5 queda referida a las empresas «que contraten a tiempo completo a trabajadores para la realización de prácticas laborales...». Ello, podría significar a «sensu contrario», la aceptación del contrato de trabajo a tiempo parcial dentro del trabajo en prácticas, y por consiguiente, la derogación en este aspecto, de la O.M. 2 abril 1982. Sin embargo, no pensamos que la expresión «tiempo completo» se utilice en el R.D. 1992/84 como término opuesto a la de tiempo parcial en el sentido técnico-jurídico de la misma; es decir como modalidad de contratación que da lugar a un régimen jurídico peculiar. Más bien, parece que la expresión agota su contenido en la mera referencia a la duración del tiempo de trabajo remitiéndose en concreto a la máxima legal o convencional establecida por actividad de que se trate. De acuerdo con ello, el artículo 5 del R.D. 1992/84 no estaría tanto derogando la incompatibilidad de este contrato con el de trabajo en prácticas, como exigiendo únicamente un requisito específico en materia de jornada, a los solos efectos de obtener la reducción en la cuota de Seguridad Social. Ello, por otra parte, resultaría más acorde con el principio de coherencia interna entre las distintas medidas destinadas al fomento de la contratación, evitándose las disfunciones y abusos a que pudiera dar lugar la superposición de unas y otras. En consecuencia, habría de estimarse también la subsistencia de la obligación de cotizar por la jornada completa en los términos establecidos en la O.M. 2 abril 1982.

### 7. Terminación

Respecto de la terminación del contrato es aplicable aquí la regla dispuesta en el artículo 49.3 E.T. para la expiración del tiempo convenido. El cumplimiento del plazo fijado por las partes (sin perjuicio de otras causas también aplicables al trabajo en prácticas) produce la extinción del contrato, siempre que haya existido denuncia por cualquiera de las partes (a diferencia del carácter automático con que el término operaba en el sistema anterior<sup>8</sup>). Si una vez cumplido el plazo previsto, el trabajador continuara prestando servicios, el contrato se convierte en otro común de duración indefinida, «salvo prueba en contrario, que acredite la naturaleza temporal de la prestación», como autoriza el art. 14.2 R.D. 1992/84 y de igual forma que ocurre en el contrato de trabajo para la formación.

No obstante, se prevé la posibilidad de establecer prórrogas al contrato, si bien sometiéndose a los límites que se señalan en el n.º 1 del artículo 14 R.D. 1992/84. Esto es, «por períodos no inferiores al mínimo de duración» (tres meses) ni superiores en cómputo total a tres años. En cualquier caso, para que se produzca la prórroga es preciso que exista «acuerdo expreso entre las partes», por lo que de no ser así, y aceptado que llegara a demostrarse «la naturaleza temporal de la relación» en los términos establecidos en el artículo 49.3 E.T., o incluso el acuerdo tácito de las partes, la no formalización del mismo (y consiguiente comunicación a la Oficina de Empleo correspondiente) supondría la no adquisición durante este tiempo de los beneficios económicos a que, en su caso, hubiera lugar.

Por lo demás, la incorporación «sin solución de continuidad a la empresa en la que hubiese realizado las prácticas», comporta la deducción del tiempo que éstas duraran del previsto para el período de prueba que en su caso se hubiera pactado en el nuevo contrato, así como su cómputo a efectos de antigüedad (art. 11.1 E.T. y 14.3 R.D. 1992/84).

Además al finalizar el contrato el empresario está obligado a entregar a requerimiento del trabajador certificación en la que consten «la duración, las características de las prácticas efectuadas y la rotación de las mismas, en su caso, así como el grado de prácticas alcanzado» (R.D. 1992/84, art. 3.3). La expedición de dicho certificado debe entenderse obligatoria en todos los supuestos de terminación del contrato, sea cual fuere su causa («al finalizar el contrato», dice el precepto). Por otra parte, el contenido de las afirmaciones que en él se viertan no podrá exceder de los extremos indicados, salvo por acuerdo de las partes, según la construcción que para semejante supuesto ofrecía el artículo 75.5 de la Ley de Contratos de Trabajo.

### III. Contrato de trabajo para la formación

Las modificaciones que la Ley 2 agosto 1984 introduce en el contrato de trabajo de formación, aparte de alguna corrección técnica a la que más adelante nos referiremos, se mantienen en la línea ya conocida respecto del contrato de trabajo en prácticas; ambos, constituyen modalidades específicas destinadas a fomentar el empleo de jóvenes trabajadores (especialmente éste último) me-

dante la introducción de mecanismos destinados a flexibilizar la contratación laboral.

Por otra parte, la semejanza en cuanto a la finalidad formativa, perseguida a través de la efectiva prestación de servicios, se traduce, a su vez, en una cierta similitud en cuanto al tratamiento jurídico de determinadas instituciones contractuales. En tales casos, se hará la oportuna remisión a las observaciones que ya se hayan efectuado con anterioridad respecto del contrato de trabajo en prácticas.

#### 1. Identificación

El contrato de trabajo de formación, aparecer hoy tipificado en el artículo 11.2 E.T. Frente al laconismo de la fórmula empleada por el Estatuto de los Trabajadores en su primitiva versión, («a efectos de formación laboral» art. 11.5), la redacción actual del precepto resulta más expresiva en lo que se refiere al objeto de la formación, que se identifica ahora con la «adquisición de conocimientos teóricos y prácticos que les permitan desempeñar un puesto de trabajo».

Hay que tener en cuenta por tanto que la enseñanza objeto de este contrato, es no sólo la que pudiera obtenerse del ejercicio práctico del oficio, sino también el complejo de conocimientos teóricos adecuados al mismo y necesarios para el mejor rendimiento profesional. Ello, que si bien no supone en realidad una innovación sustancial por cuanto el R.D. 25 junio 1982 se refería a la «capacitación práctica y tecnológica, metódica y completa», tiene hoy, sin embargo, la virtualidad de potenciar esta idea del aprendizaje integrado por ambos tipos de enseñanza, teórica y práctica. Lo que ocurre, es que esta interpretación ha de entenderse referida más al conjunto de conocimientos pretendidos que a la enseñanza que como tal prestación contractual deba proporcionar directamente el empresario. Por el contrario, hoy la enseñanza teórica (cuando la práctica no es más que la ocasión que proporciona el desempeño de un puesto de trabajo), queda reducida a una serie de obligaciones pasivas consistentes en facilitar el acceso a la misma, mientras que su gestión es asumida por instituciones especializadas, de carácter público o privado.

Con independencia de ello, el Estatuto de los Trabajadores no mantiene ninguna exigencia en orden a los niveles de cualificación pretendidos sobre el oficio objeto de aprendizaje. Basta con que los conocimientos adquiridos permitan desempeñar un puesto de trabajo, y a esta finalidad, sin mayores exigencias en orden a cualificación se destina la instrumentación de este contrato como mecanismo específico de formación profesional del trabajador.

#### 2. Sujetos

En cuanto a la capacidad para contratar la Ley 2 agosto 1984 introduce una importante modificación en el régimen jurídico de estos contratos. Básicamente la reforma consiste en una ampliación del colectivo de población a que se destina esta modalidad contractual, mediante la aplicación hasta los veinte

años del límite de edad por debajo del cual se permite la contratación. De esta manera, el contrato se aparta de la idea originaria con que aparecía recogido en el artículo 11.5 E.T. que identificaba el período de aprendizaje con la minoría de edad del trabajador (de 16 a 18 años).

Con independencia de la valoración que ello merezca desde el punto de vista de la adecuación de medidas destinadas a fomentar el empleo de jóvenes trabajadores, la expresada modificación ha venido también a corregir determinadas deficiencias de carácter técnico originadas por la ambigüedad interpretativa a que daba lugar la primitiva redacción del precepto. En efecto, el artículo 11.5 E.T. establecía que «los mayores de dieciséis años podrán ser contratados a efectos de formación laboral, hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años...». Según ello, y teniendo en cuenta que la duración máxima del contrato era de dos años, se planteaba la cuestión de determinar si el «cumplimiento» de aquella edad suponía automáticamente la extinción del contrato que se hubiese concertado por un tiempo superior al que en aquel momento faltara para alcanzar los dieciocho años.

En tal caso, la cuestión parecía finalmente resolverse mediante la solución afirmativa, al entender que el legislador había impuesto un límite no tanto a la capacidad para celebrar en contrato, cuanto, además, al propio desarrollo de la relación<sup>9</sup> que nuevamente, ahora mediante la fijación del tope máximo de los 18 años, se vinculaba exclusivamente al trabajo de menores.

En la actualidad, la redacción del precepto no deja lugar a dudas, aunque la interpretación es ahora la contraria. Por una parte se permite la contratación a los mayores de dieciséis años y menores de veinte; por otra, entre las condiciones que deben figurar en el contrato aparece la de su duración (que no puede exceder de tres años). Lo que ocurre ahora es que ambos temas (límite máximo de edad permitida para contratar y duración máxima del contrato) aparecen desconectados entre sí, de manera que el cumplimiento de la primera no interfiere para nada sobre el desarrollo de la duración inicialmente prevista por las partes.

Por su parte, el R.D. 1992/84, ha venido a confirmar esta interpretación, aclarando explícitamente los términos del artículo 11 E.T. En efecto, dispone aquél que «podrán concertar el trabajo para la formación laboral las personas que en el momento de la firma del contrato sean mayores de dieciseis años y menores de veinte» (art. 7.1); es decir, el requisito de capacidad queda única y expresamente referido al momento de la contratación. En consecuencia, ya no cabe duda de que la vigencia del contrato se mantiene, por lo que a este requisito se refiere, por el tiempo de su duración con independencia de la edad que a lo largo de la misma alcance el trabajador.

Con todo ello, existe una excepción a lo anterior: «no se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido» (art. 10.2 E.T. y 7.1 R.D. 1992/84).

Se recoge de esta forma la previsión contenida en el R.D. 11 mayo 1983, sobre empleo selectivo y medidas de fomento de empleo de minusválidos, cuyo artículo 13 establecía la posibilidad de celebrar contratos de formación con estos trabajadores al objeto de «lograr su mejor adaptación al puesto de trabajo o cuando así lo exijan las condiciones de éste». El régimen jurídico del contrato queda sometido a la Ley 13/1982 de 7 abril, sobre integración social de mu-

nusválidos («contrato especial de formación profesional» se denomina en la Ley 7 abril 1982, art. 34.2, cuyo contenido básico es el mismo —con las peculiaridades derivadas de la situación del trabajador— que el que se prevé en el art. 11.2 del E.T.) y a las normas específicas de aplicación del R.D. 1992/84, a excepción del límite máximo de edad para contratar, «que no existirá en este caso». La modificación, relativa a este último extremo, producida al amparo de la citada Ley, es la que ahora se incorpora expresamente al Estatuto de los Trabajadores.

Con independencia de la justificación de esta particularidad en el intento de potenciar el empleo dentro de los sectores marginales del mercado de trabajo, conviene hacer algunas observaciones.

La primera de ellas es consecuencia precisamente de la concurrencia en el mismo sujeto de dos circunstancias —minusvalía y edad inferior a veintiséis años— que gozan por separado de una protección específica en el marco genérico de las medidas de fomento al empleo. La cuestión reside entonces en determinar si por la razón indicada se permite también la compatibilidad de las medidas de carácter económico destinadas en ambos casos a fomentar la contratación de sectores marginales en el empleo.

El R.D. 11 mayo 1983, es bien explícito al respecto: las subvenciones y bonificaciones previstas en el art. 7 no son de aplicación a estos contratos «sino a partir del momento en que el trabajador minusválido se incorpore a la empresa con carácter indefinido y en jornada completa». Sin embargo, con independencia de estos requisitos de contratación, en el artículo 2 se establece una reducción durante dos años del 50 por 100 en la cuota patronal de Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes para aquellas empresas que readmitieran trabajadores afectados de incapacidad (o plenamente recuperados) después de seguir tratamientos de recuperación. Caso de producirse esta circunstancia en relación con un contrato de formación, podrá estimarse su compatibilidad (no prohibida expresamente) con las bonificaciones y exenciones previstas para las empresas acogidas a esta modalidad de contratación.

De igual forma debe entenderse cumplida con este supuesto (trabajador minusválido contratado en formación), y naturalmente por el tiempo que dure el contrato la exigencia de emplear «un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100 de la plantilla», para las empresas públicas o privadas que dispongan de una plantilla de trabajadores fijos no inferior a cincuenta (art. 48. R.D. 11 mayo 1983).

Por último, la determinación de quiénes han de considerarse minusválidos a efectos de la superación del límite de edad previsto en el artículo 11.2 E.T., así como de los mecanismos de protección indicados, deben entenderse remitidos a lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 7 abril 1982, relativo a los titulares de los derechos de protección por minusvalía.

### 3. Forma

El cuanto a los requisitos de forma, son trasladables aquí las consideraciones hechas anteriormente respecto del contrato de trabajo en prácticas. El artículo 11.2 E.T. determina que «este contrato deberá formalizarse por escrito y

expresará las condiciones de prestación del trabajo y su duración...» y más concretamente, el artículo 12, números 2 y 4 del R.D. 1992/84, se refiere a «la jornada laboral y la retribución convenida», así como a «la distribución de la jornada en enseñanza y trabajo efectivo», debiendo acompañarse, además, la autorización o consentimiento de las personas o instituciones a cuyo cuidado, en su caso, estuviese el menor. El contrato se formula por cuadruplicado, en modelo oficial, debiendo ser registrado en la Oficina de Empleo correspondiente.

El carácter no sustancial de la forma escrita, la presunción *iuris tantum* de contrato de trabajo en común por tiempo indefinido, el carácter meramente reglamentario de la infracción a los requisitos de forma, su valor condicionante en orden a la obtención de beneficios económicos, etc., ya conocidos para el contrato de trabajo en prácticas, se reproducen nuevamente ahora en el contrato de trabajo de formación, por lo que el análisis efectuado con anterioridad nos remitimos. E iguales consideraciones deben entenderse hechas respecto de las actas de visado y registro por la oficina de empleo en cuanto a su eficacia y régimen de infracciones.

#### 4. Periodo de prueba

Igualmente ocurre respecto a la posibilidad de pactar un período de prueba. Aunque en la actualidad el artículo 11.2 E.T. no recoge expresamente esta figura respecto del trabajo para la formación, ni tampoco se hace alusión a ella en el R.D. 1992/84 sino tan sólo con relación al contrato de trabajo en prácticas (art. 3.2 y 12.3) no parece que existan razones suficientes como para legitimar en el silencio normativo una prohibición del período de prueba. Más aún si se tiene en cuenta, que el trabajo para la formación constituye una modalidad del contrato de trabajo a la que con carácter general (como se indicó al principio) es aplicable al régimen del contrato de trabajo en común, a excepción de las peculiaridades que por naturaleza del contrato introducen un régimen jurídico diferenciado respecto de algunos extremos. Peculiaridades que, en este caso, ni se oponen al período de prueba, ni por tanto justificarían la excepción a la posibilidad de pactar un período de prueba<sup>10</sup>. Su régimen jurídico adecuado por tanto a lo dispuesto en el artículo 14 E.T. y las consideraciones efectuadas sobre el objeto de la prueba —en función del fin pedagógico del contrato y la capacidad de las partes para desarrollar la relación de enseñanza<sup>11</sup>— pueden darse nuevamente reproducidas aquí.

#### 5. Duración

La duración del contrato de trabajo de formación, viene recogida en el artículo 11.2 cuando determina que ésta «no podrá ser inferior a tres meses ni superior a tres años». Se eleva por tanto en un año el límite máximo de dos que aparecía fijado en el R.D. 25 junio 1982, artículo 17, e implícitamente en la primera redacción del artículo 11 E.T., cuando establecía que los mayores de 16 años podían ser contratados «a efectos de formación laboral hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años» (según la interpretación que en aquel momento ofrecía el precepto).

En cuanto a la posibilidad de pactar sucesivos contratos con el trabajador en formación, nuevamente nos remitimos a las consideraciones efectuadas en el tratamiento del tema para el contrato de trabajo en prácticas. No obstante, ha de tenerse en cuenta la mayor dificultad que la aceptación de aquellas solución ofrece para este tipo de contratos, resultando opuesta al interés pedagógico que se proyecta en el aprendizaje de un oficio, por lo que a la extinción del contrato debiera considerarse cumplido el objetivo, no encontrando justificación la apertura de un nuevo período de formación con idéntica finalidad. Además, ello supondría desnaturalizar el sentido del «plan-tipo» que, en su caso, hubiera podido fijarse por el INEM a efectos de determinar el contenido de la enseñanza teórica en caso de que ésta no se gestione por la propia empresa (art. 8.2 R.D. 1992/84), revelando así un interés de las partes contrario a la finalidad de este contrato.

Distinto es el caso si de lo que se trata es de prorrogar la vigencia de la relación. En tal supuesto, ya se ha visto que el artículo 14.1 R.D. 1992/84 permite esta posibilidad, si bien el acuerdo deberá ser expreso entre ambas partes y la duración total de las prórrogas —que no pueden ser inferiores a tres meses— más la inicial prevista en el contrato, no podrán superar los tres años.

Incluso es posible que las partes hubiesen previsto la prórroga o prórrogas sucesivas del contrato en el momento de su formulación. En tal caso ha de entenderse que la duración máxima vendría fijada por dicho límite, existiendo entonces una facultad de resolución ejercitable en el plazo inicialmente previsto, para el supuesto de que se hubiese alcanzado un nivel de capacitación suficiente; facultad, que en alguna ocasión había sido aceptada por nuestra jurisprudencia con el valor de condición resolutoria (T.C.T. 12 julio 1968), durante la vigencia del régimen previsto en la Ley de Contrato de Trabajo.

#### 6. Contenido obligacional: la prestación de enseñanza y la retribución del trabajo

A excepción de otras obligaciones laborales comunes, derivadas de la propia tipicidad de los contratos formativos en la que es presupuesto común la utilización del trabajo del que aprende (R.D. 1992/84, arts. 1 y 6), interesa resaltar aquí dos aspectos fundamentales con régimen jurídico particular en estos contratos: la prestación de enseñanza y la retribución del trabajo.

Respecto a la primera, y determinado ya que el fin del contrato es «la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos», es claro que deberá desarrollarse en este doble ámbito: enseñanza práctica, que se obtiene esencialmente mediante la realización del «trabajo efectivo» y la enseñanza «fundamentalmente teórica», «metódica y completa» según expresiones del R.D. 25 de junio 1982 artículo 15, como parte integrante también del objeto formativo del contrato.

Lo que ocurre es que, a diferencia del aprendizaje exclusivamente práctico, esta última modalidad de enseñanza se desarrolla de forma marginal al trabajo, condicionando el tiempo de éste y mediante la intervención de instituciones especializadas al efecto. Incluso es posible (como resultado final del intenso proceso de laboralización de este contrato) que la formación así obtenida tenga un

contenido distinto y hasta marginal o cuando menos genéricamente más inespecífico que el que se relaciona concretamente con el oficio que ejerce el trabajador en formación.

En este sentido, el artículo 8.2 R.D. 1992/84, determina que la enseñanza teórica «podrá realizarse en la propia empresa o bien mediante convenios o conciertos de colaboración en centros autorizados de formación profesional o del Instituto Nacional de Empleo». Y más concretamente, la cláusula 4.<sup>a</sup>, 3 b) de los acuerdos INEM-CEOE, establecía que el «plan individual de formación» que acompaña al contrato indicará, caso de que la capacitación teórica se disponga fuera de la empresa, el centro docente concertado al expreso («centros de enseñanza profesional técnica de carácter oficial»), o las agrupaciones de empresas con centros propios o concertados (bien con el INEM, bien con instituciones públicas o privadas que cuenten con la debida autorización, cláusula 3.<sup>a</sup>, números 3 y 4), que deben llevarla a cabo.

Pero en cualquier caso, sea cual fuere la modalidad seleccionada para impartir esta enseñanza, lo cierto es que su gestión queda delegada directamente en instituciones especializadas en la enseñanza técnica basada normalmente en un sistema de aprendizaje colectivo. La obligación empresarial, por tanto, se limita, en el ámbito contractual, a proporcionar el acceso a dichas instituciones, y a lo sumo, pasivamente, a permitir la compatibilidad entre el seguimiento de éstas y los tiempos de dedicación al trabajo efectivo<sup>12</sup>.

En cuanto al tiempo que haya de dedicarse a la capacitación tecnológica la nueva redacción del artículo 11 E.T., ha reducido los topes mínimo y máximo que originariamente se habían fijado en el artículo 15.2 R.D. 25 junio 1982. Así, de la proporción inicial de uno a dos tercios, «de la jornada establecida en el Convenio aplicable» en la actualidad «el tiempo global correspondiente a aquella (no puede) ser inferior a un cuarto ni superior a un medio del convenio» en el contrato<sup>13</sup>.

Es de señalar, así, que el módulo sobre el cual ha de aplicarse el límite porcentual de tiempo destinado a estas enseñanzas, ha pasado de ser la «jornada de trabajo», al tiempo «convenido en el contrato»; tiempo que, en la expresión del precepto, no puede ser otro que el previsto para la duración de aquél. En consecuencia el módulo de determinación temporal que a tal fin se utilice será el determinante del tiempo de enseñanza teórica, mediante la aplicación al mismo del porcentaje de dedicación que las partes (o en su caso el plan individual de formación) acuerden para recibir dicha enseñanza.

Con independencia de ello, el Estatuto de los Trabajadores no ha impuesto ninguna exigencia sobre el momento en que este tipo de enseñanza deba desarrollarse. Por el contrario, determina el artículo 11.2 que «los tiempos de enseñanza podrán concertarse<sup>14</sup> o alternarse con los de trabajo efectivo en la empresa». Al fijarse hoy la dedicación a estas enseñanzas sobre el módulo temporal determinado por la duración del contrato, se facilita el cómputo de las mismas, ya que aun cuando el resultado en términos cuantitativos fuera el mismo, tanto si las enseñanzas se simultanean con el trabajo, como si se hacen en períodos sucesivos, la cuestión se reduce a efectuar los correspondientes cálculos sobre la jornada diaria de trabajo o el tiempo de vigencia previsto para la relación respectivamente; mientras que si el cálculo se efectuara sólo sobre un porcentaje de la jornada resultaría más compleja la determinación del tiempo de

enseñanza teórica en el caso de que se optara por el segundo sistema (períodos sucesivos), ya que la fijación del comienzo de las enseñanzas teóricas, vendría determinada por el tiempo de duración del contrato que en ese momento restara por cumplir.

En cualquier caso, la determinación por uno y otro sistema estará condicionada por «las fases del proceso formativo que se fijen en el contrato» (art. 8.2 R.D. 1992/84). Cabe por tanto, la posibilidad de que las partes acuerden fórmulas distintas en función de las exigencias formativas previstas para cada momento del desarrollo de la relación, pudiendo repetirse aquéllas de acuerdo con las exigencias metodológicas que se hayan podido prever en el proceso de capacitación.

A la prestación de enseñanza y como elemento que interviene en la propia tipificación del contrato se añade la obligación retributiva. Ello es consecuencia del propio carácter de este contrato en el que la utilización del trabajo del que aprende es consecuencia del sistema de capacitación práctica seleccionado y origen, en el sinalagma contractual, de la retribución.

En cuanto a su determinación, el Estatuto de los Trabajadores establece que «será la que legal o convencionalmente corresponda al trabajador en proporción a las horas de trabajo efectivo». Su fijación queda por tanto delegada a la que se acuerde, bien en el contrato individual, bien por convenio colectivo, pero en ambos casos respetando los límites impuestos, de acuerdo con la edad, por el salario mínimo interprofesional.

En este sentido, deben darse por reproducidas aquí las observaciones efectuadas al tratar de esta misma materia para el contrato de trabajo en prácticas. El respeto a los mínimos imperativos opera tanto para la autonomía individual como colectiva, sin que se acepte ningún otro criterio de inferior retribución (eventualmente, por ejemplo, en atención al menor rendimiento que en las primeras fases del proceso formativo llegara a obtenerse) como no sea el de la edad del trabajador, según las categorías retributivas en las que opera. Como determina el artículo 9 del R.D. 1992/84, la retribución se fijará por las partes, o en su caso, mediante Convenio Colectivo, «sin que en ningún caso, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional».

Por otra parte, queda claro que la retribución se hace depender estrictamente de la jornada prevista para la prestación de servicios: así se establece en el artículo 9 del R.D. 1992/84, cuando determina que «la retribución del trabajador corresponderá sólo a las horas efectivamente trabajadas» y que los mínimos imperativos actúan «en proporción a la jornada de trabajo efectivo». Y en la cláusula 4.<sup>a</sup>, n.º 3, apartado a) de los acuerdos INEM-CEOE, refiriéndose al trabajo efectivo como medio de adquirir la capacitación práctica, se había especificado que éste «será el único a considerar como jornada de trabajo retribuido por la empresa». De esta forma se introduce una reducción proporcional a la duración de la jornada prevista para el cumplimiento de esta obligación, teniendo en cuenta, como se ha visto, que en todo caso no puede ser superior a un medio de la total aplicable respecto del conjunto de obligaciones formativas y laborales que se derivan del contrato<sup>15</sup>.

### 7. Extinción

Finalmente, aunque no se contienen reglas específicas en cuanto a la extinción del contrato, ha de entenderse que le son aplicables las establecidas para el contrato de trabajo común. En particular, la expiración del tiempo convenido operará previa denuncia por cualquiera de las partes (y así se establece en el art. 14.2 R.D. 1992/84) ya que no cabe pensar se pueda producir el mantenimiento indefinido de esta relación. A lo sumo, la aplicación de lo dispuesto en el artículo 14.2 R.D. 1992/84 para el caso de que a la llegada del término el trabajador permaneciera en su puesto de trabajo implicaría la conversión de este contrato en otro de trabajo común, ahora por tiempo indefinido. Conversión que, en todo caso, sería presunta y por tanto neutralizable mediante la prueba en contrario «que acredite la naturaleza temporal de la prestación» o bien mediante la demostración en su caso, del acuerdo expreso entre las partes por virtud del cual el contrato quedara prorrogado, siempre dentro de los límites temporales ya conocidos (art. 14.1 R.D. 1992/84).

En cualquier caso, la incorporación a la empresa tácitamente acordada por las partes, «sin solución de continuidad» implica, en la forma que ya se vio para el contrato de trabajo en prácticas, el cómputo de este tiempo a efectos de antigüedad así como la deducción del mismo del periodo de prueba que en su caso se pactara (art. 11.2 E.T. y 14.3 R.D. 1992/84).

Además de ello, ha de añadirse la equiparación que el artículo 8.3 del R.D. 1992/84 hace respecto de las «faltas de puntualidad o de asistencia a las enseñanzas», a las «faltas al trabajo o disminución del rendimiento, a los efectos ilegales oportunos. Se configura así una especie de deber de aprender como parte integrante del contenido obligatorio de esta relación<sup>16</sup> cuyos efectos se traducen, en el ámbito de la responsabilidad contractual, en las correspondientes facultades de resolución unilateral por parte del empresario, de acuerdo con el régimen previsto para el despido disciplinario.

Con independencia de ello, a la terminación del contrato el empresario debe proporcionar al trabajador «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». Certificación cuyo contenido no podrá ser ampliado si no es por acuerdo expreso de las partes, como ya se expresó para el contrato de trabajo en prácticas, aunque no se desconoce que la determinación de la «formación adquirida» puede entrañar la posibilidad de introducir elementos subjetivos de valor y por tanto la de generar disparidades en orden a la apreciación de su exactitud.

### IV. Disposiciones comunes

El apartado 3 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, contiene una disposición común, aplicable a los contratos de trabajo en prácticas y a los de trabajo de formación, por virtud de la cual se autoriza al Gobierno a determinar las peculiaridades de estos contratos en materia de Seguridad Social y en particular a «establecer exenciones o reducciones en la cotización a Seguridad Social, que en todo caso se efectuarán en razón a la remuneración total percibida».

Tales peculiaridades, sin perjuicio de las que en el futuro pudieran establecerse, aparecen hoy recogidas en el R.D. 1992/84, consistiendo en el caso del contrato de trabajo en prácticas en una reducción del 75 por 100 de la cuota empresarial correspondiente a las contingencias comunes, por el tiempo que dure el contrato (por tanto incluido el de las prórrogas que se acordaran). Pero es preciso que el trabajador hubiera sido contratado a tiempo completo (art. 5 R.D. 1992/84, expresión sobre cuyo significado ya nos detuvimos con anterioridad y que condiciona lógicamente la aplicación del beneficio a una situación ocupacional del trabajador relevante desde el punto de vista del fomento de empleo. Ha de entenderse, por tanto, que una contratación inferior a la jornada máxima legal o convencional, supondría la exclusión del beneficio económico.

En cuanto al contrato de trabajo para la formación, la exoneración es total respecto de la cuota empresarial correspondiente a las contingencias comunes, cuando la empresa tenga menos de 25 trabajadores y del 90 por 100 a partir de esta cifra, requiriéndose de igual forma que el trabajador haya sido contratado a tiempo completo (art. 11.1 del R.D. 1992/84). No obstante esta última exigencia plantea algún problema en su aplicación a estos contratos. Teniendo en cuenta que la duración de la enseñanza recibida fuera del trabajo no puede ser inferior a un cuarto ni superior a la mitad de la duración del contrato (o de la jornada, según el módulo distributivo que se utilice), y que «tiempo parcial», al menos en sentido estricto sería el que bajara de los dos tercios de la jornada, resultaría que la aplicación del beneficio económico queda condicionada a que la duración fijada para la enseñanza teórica estuviera comprendida entre el mínimo de un cuarto y los dos tercios de jornada (o duración del contrato, en este caso) previsto para el trabajo a tiempo parcial. De esta forma, quedaría reducida a supuestos límites su aplicación, lo que, además de ser contrario a la finalidad de la norma (fomento de la contratación), supondría limitar y neutralizar el interés formativo de la relación. Es por ello que, entendemos, la expresión «tiempo completo» no debe ser referida exclusivamente a la duración prevista para el «trabajo efectivo», sino al cómputo total de la jornada que incluye tanto éste como el destinado a la formación que se obtiene fuera de la empresa; es decir, la prevista para la actividad de que se trate, sin aplicar ningún tipo de reducción.

Además de estos requisitos el artículo 16 R.D. 1992/84, establece otros, también genéricos a ambos tipos de contratos, conocidos con anterioridad respecto de otras modalidades de contratación destinadas al fomento del empleo. El primero de ellos, la necesidad de que las empresas se encuentren «al corriente en el pago de sus obligaciones a la Seguridad Social», salvo que hubiesen obtenido aplazamiento. El segundo, destinado a impedir situaciones fraudulentas, exige que estos contratos no se hayan celebrado 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 las empresas». Aunque en el caso del empresario y respecto de los vínculos que enumera esta disposición no desvirtúa el valor «iuris tantum» de la presunción establecida en el artículo 2.3 e) E.T., la aplicación de los beneficios económicos queda, no obstante, condicionada en términos absolutos a dicho requisito. En otras palabras, demostrada «la condición de asalariado» de

quién hubiese sido contratado, y cumplidos los presupuestos del contrato de trabajo para la formación, éste tendría existencia como tal, aunque (en el caso de las personas antes indicadas) no serían de aplicación los beneficios (exenciones) previstos para estos contratos.

Todo ello, sin perjuicio de que cualquiera infracción a lo dispuesto en esta materia, pudiera comportar, además de la sanción correspondiente (art. 57 E.T.), la pérdida de dichos beneficios (art. 17 R.D. 1992/84).

Por último, ha de señalarse que la autorización que el art. 11.3 E.T. concede al Gobierno para establecer «las peculiaridades» de estos contratos en materia de Seguridad Social, resuelve alguna cuestión de dudosa legalidad como la que se había suscitado durante la vigencia del R.D. 25 junio 1982, al disponer en su art. 20.1 que el tiempo del contrato no se computa a efectos de carencia para la pensión de jubilación. El exceso de facultades que ello podría suponer estableciendo una limitación no prevista en la Ley General de Seguridad Social, ha de estimarse inexistente en lo sucesivo, tratándose del ejercicio de una facultad reglamentaria reconocida en disposición con rango de Ley. Facultad que es la que ahora se ejercita al recogerse idéntica excepción en el art. 17 R.D. 1992/84.

## NOTAS

<sup>1</sup> «El mayor problema de los beneficiarios de la beca que se incorporarán a la empresa consiste en averiguar si éstos pasan a integrarse en el ámbito organizativo de la empresa bajo la dirección y dependencia del empresario, características de la relación laboral, o si tratan simplemente de seguir unas instrucciones orientativas del empresario dadas con el fin de contribuir a su tarea formativa» (GONI SEIN, «Las becas y el encubrimiento de contratos laborales» en R.E.D.T., n.º 14 abril-junio 1983, pág. 298).

<sup>2</sup> Entendemos, por tanto que en los contratos de trabajo con interés formativo, es en el objeto —la prestación de servicios y las determinaciones que lo especifican— donde se manifiesta la mayor incidencia del contenido formativo de la relación que, desde luego y por el carácter circunstancial con que actúa, no llega a alterar su naturaleza específicamente laboral... Así pues desde esta perspectiva y en función de las exigencias que impone el carácter formativo de la relación... es como han de valorarse las particularidades que ofrece el régimen jurídico del contrato de trabajo común (PRADOS DE REYES, «Las obligaciones formativas en el contrato de trabajo para la formación: Incidencia en su configuración jurídica», en «Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo». Córdoba 1983, págs. 120-121).

<sup>3</sup> Precisamente, uno de los elementos que diferencian a este contrato del de trabajo para la formación radica en que «lo que se está exigiendo es que exista una correlación entre el trabajo ejercido por el sujeto y el nivel de estudios», mientras que en el otro caso, a lo sumo se trata de lograr una «compatibilidad» entre ambas actividades (APARICIO TOVAR «Contrato de trabajo en prácticas y Formación Profesional Permanente» en Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales. Madrid, 1977, pág. 98).

<sup>4</sup> Sentencias Tribunal Central de Trabajo, 8-5-82; 9-3-83 y 21-9-83, entre otras.

<sup>5</sup> «El contrato es válido, pese a la exigencia legal, aunque no conste por escrito, como se desprende del párrafo final del apartado a sensu contrario». (ALONSO OLEA, «El Estatuto de los Trabajadores. Texto y Comentario Breve». Madrid, 1980, pág. 47).

<sup>6</sup> T.C.T. 2 diciembre 1971, J.S. 514/71.

<sup>7</sup> La Ley 24/1982, de 16 de junio, estableció que la duración de los contratos celebrados por los profesionales sanitarios que «realicen cursos, prácticas o reciban enseñanzas sanitarias para la obtención del título de Especialista y los Centros o instituciones hospitalarios o extrahospitalarios... a que pertenezcan» se determinarán reglamentariamente para cada especialidad, sin que «en ningún caso pueda exceder de los cinco años».

<sup>8</sup> La regulación de esta materia para el contrato de trabajo en prácticas constituye un régimen especial inserto «en lugar y bajo normas distintas a los contratos temporales «stricto sensu», en base a cuya autonomía se excluye el requisito de la denuncia (OJEDA AVILES «Las nuevas formas de contratación laboral», en «Las relaciones laborales...» cit. pág. 78. También DURAN LOPEZ, «Notas sobre el régimen jurídico de los contratos de trabajo en prácticas y para la formación» en R.E.D.T., n.º 12, octubre-diciembre 1982, pág. 526).

<sup>9</sup> «La expresión legislativa es significativa al respecto: el trabajador puede ser contratado *«hasta el cumplimiento de la edad de los dieciocho años...»* a diferencia de lo que se establece para el contrato en prácticas, en el sentido de que el trabajador puede ser contratado *dentro* de los dos años posteriores a la obtención de la titulación correspondiente. No puede, por tanto preverse una duración para el contrato que implique su vigencia después del cumplimiento de dicha edad...» (DURAN LOPEZ, «Notas sobre el régimen jurídico...» cit. Igualmente, en este sentido, OJEDA AVILÉS, refiriéndose a los precedentes legales y al significado semántico de la expresión «concertar el contrato», aunque advirtiendo de la inoportunidad de este límite, «cuando el mayor porcentaje de paro entre la población activa se halla entre menores de 25 años» Vid. «Las nuevas formas de contratación laboral» en «Las relaciones laborales...» cit. pág. 74).

<sup>10</sup> En este sentido cabe invocar también el precedente del artículo 16.2 R.D. 25 junio 1982, que remitía la formalización del contrato de trabajo para la formación, «en lo que proceda» a lo dispuesto para el trabajo en prácticas, entre cuyos extremos se recogía el período de prueba.

<sup>11</sup> Sobre el tema, con relación a la disponibilidad empresarial de una organización de medios e instrumentos adecuados para proporcionar la capacitación, Vid. mi libro «El Contrato de Aprendizaje», Universidad de Granada, 1979, pág. 132.

<sup>12</sup> «Es así como puede afirmarse que el aprendizaje teórico entra dentro del ámbito contractual a que nos referimos: en cuanto que el empresario deberá estar a determinadas exigencias impuestas por aquél» (PRADOS DE REYES, «El Contrato de Aprendizaje» cit. pág. 205).

<sup>13</sup> Incluso cuando el aprendizaje de un oficio no requiera ni aun el mínimo de tiempo fijado para la enseñanza teórica. De lo contrario «el empresario referido habrá de considerarse como contrato «puro» de trabajo el celebrado con ese trabajador que está aprendiendo un oficio» (OJEDA AVILÉS, «Las nuevas formas de contratación laboral», en «Las relaciones laborales...» cit. pág. 74).

<sup>14</sup> Entendemos que quiere decir «concentrarse», expresión que, además, es la que recoge el art. 8.2 R.D. 1992/84 y la que se utilizaba en los acuerdos INEM-CEOE, cláusula 4.ª, 3 c).

<sup>15</sup> Y en igual sentido, el n.º 2 del artículo 18, R.D. 25 junio 1982, había excluido de este carácter las becas o cualesquiera otras ayudas económicas a que el trabajador tenía derecho cuando por necesitar un tiempo de formación teórica amplio, se le correspondiera un salario cuya cuantía sea inferior al sesenta por ciento del mínimo interprofesional. La naturaleza no salarial de tales devengos quedaba fuera de duda, desde el momento que su existencia no se hacía depender del trabajo prestado o sus condiciones, sino a la inversa, de la reducción de la jornada laboral y la necesidad de garantizar en estos casos una percepción económica mínima durante la formación a través de los correspondientes acuerdos que se concertaran entre empresas e INEM; así pues, encontraban su causa en la enseñanza y no en el trabajo. Todo ello con independencia del sujeto a quien correspondía efectuar su pago en virtud de lo que se hubiera establecido en dichos acuerdos.

<sup>16</sup> Así lo tenemos expresado en otro lugar afirmando que «el trabajador deberá por tanto observar una diligencia especial en el cumplimiento de (la prestación de trabajo) que excediendo de la que es común... implica también una especial atención dirigida a lograr el máximo aprovechamiento de la práctica laboral y de las instrucciones que con tal motivo reciba. (PRADOS DE REYES, «Las obligaciones formativas en el contrato de trabajo para la formación», cit. pág. 119) en «Las relaciones laborales...» cit.

## 2. Temas para el debate