

# EL CONTRATO DE TRABAJO EN PRACTICAS

**Alfredo Montoya Melgar**  
Catedrático de Derecho del Trabajo  
Universidad Complutense de Madrid

**SUMARIO:** I. INTRODUCCION. II. PRIMERA EDAD: El Contrato de Trabajo en Prácticas como Contrato de Formación de Estudiantes (la Ley de relaciones laborales. III. SEGUNDA EDAD: El Contrato de Trabajo en Prácticas como Contrato de Formación de Titulados (el Estatuto de los Trabajadores de 1980). IV. TERCERA EDAD: El Contrato de Trabajo en Prácticas como medida de Fomento del Empleo (el RD 1445/1982 y la L. 32/1984). V. CUARTA EDAD: La “Contrarreforma” de 1993 - 1994. VI. QUINTA EDAD: La reforma de 1997.

## I. INTRODUCCION.

Los contratos de trabajo formativos se distinguen netamente -lo que ha planteado repetidos debates acerca de su naturaleza jurídica<sup>1</sup>- del resto de los contratos laborales en orden a la singularidad de la *causa contrahendi*: mientras que la causa típica del contrato de trabajo es el cambio de trabajo por salario (causa que se sintetiza en la expresión legal “servicios retribuidos”, del art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores), la causa de los contratos formativos se hace más compleja, en cuanto que el cambio se produce entre trabajo de un lado y salario más formación de otro. Dichos contratos unen al común denominador del componente laboral, la diferencia específica de la función educativa, encauzada al aprendizaje real de un oficio o profesión.

(1) M. ALONSO OLEA: *Introducción al Derecho del Trabajo*, 5ª ed., Civitas, Madrid, 1994, p.192, destaca la “compleja naturaleza de contrato mixto” que el aprendizaje en sentido amplio posee. Por cierto, para el Maestro del Derecho español del Trabajo, el contrato de trabajo en prácticas no es sino “un contrato de aprendizaje atípico” (en *El Estatuto de los Trabajadores. Textos, comentarios, jurisprudencia*, en col. con G. BARREIRO GONZALEZ, 4ª ed., Civitas, Madrid, 1995, p.78.

La figura de los contratos formativos no es nueva, muy especialmente en su dimensión tradicional de contrato de aprendizaje; ya en tiempos contemporáneos, se ocupa del contrato de trabajo formativo la Ley de Aprendizaje de 1911, cuyos precedentes son tan numerosos como antiguos, como testimonian, entre otras y de modo característico, las instituciones gremiales del Medievo, “con precedentes muy antiguos en el Derecho romano y probablemente anteriores aún<sup>2</sup>”.

El Derecho vigente articula su concepción de estas modalidades contractuales sobre una dualidad: el contrato de aprendizaje o para la formación -que de ambas formas ha sido conocido, rigiendo hoy la segunda- y el más moderno contrato de trabajo en prácticas. El aprendizaje (o contrato para la formación) se instrumenta por el legislador como cauce para el conocimiento teórico-práctico de un oficio; el contrato de trabajo en prácticas se instituye para proporcionar el conocimiento práctico complementario de los conocimientos teóricos proporcionados por unos previos estudios titulados. El contrato en prácticas viene así a llenar un vacío que el contrato de aprendizaje, concebido para la enseñanza de ocupaciones artesanales, no llegó a cubrir<sup>3</sup>.

En la evolución del moderno contrato de trabajo en prácticas pueden distinguirse cinco etapas o edades, a cuyo esbozo se dedica el presente ensayo. Bien entendido que tales etapas no operan como compartimentos estancos, de tal manera que cada una de ellas haga tabla rasa de la situación anterior y esté condenada, ella misma, a ser suprimida radicalmente en la etapa sucesiva. Por el contrario, y

(2) M. ALONSO OLEA: *Introducción al Derecho del Trabajo*, cit., p. 191. Vid. el panorama histórico que traza F.J. PRADOS DE REYES en *El contrato de aprendizaje*, Universidad de Granada, 1979 pp. 5 y ss.

(3) Como dicen G. BARREIRO, F. CAVAS y J.J. FERNANDEZ: *Contratos laborales temporales*, La Ley, Madrid, 1993, p. 195, a través del contrato de trabajo en prácticas “se busca cauce jurídico a una serie de relaciones para la capacitación profesional en el seno de la empresa que no eran atendidas en el contrato de aprendizaje tradicional, pensado para trabajadores sin formación profesional previa”.

como es bien sabido, la evolución jurídica discurre apoyándose casi siempre en las realizaciones precedentes, sobre las que se van introduciendo innovaciones paulatinas a lo largo del tiempo. En tal sentido, esas cinco edades a las que nos referimos son, como en la edad de las personas, estratos que no son abolidos por los siguientes, sino que se van superponiendo manteniendo unos rasgos y cambiando otros. Reparar en el curso y sentido de esa evolución, en los elementos que desaparecen y en los que surgen o se innovan, constituye un ejercicio jurídico que creemos de interés para el mejor conocimiento de la institución estudiada.

## II. PRIMERA EDAD: EL CONTRATO DE TRABAJO EN PRACTICAS COMO CONTRATO DE FORMACION DE ESTUDIANTES (LA LEY DE RELACIONES LABORALES)

Antecedente, si bien impropio, del contrato de trabajo en prácticas fue la figura regulada en el art. 8 de la LRL de 1976<sup>4</sup>.

Curiosamente, esta modalidad contractual se concibió básicamente para proveer a la contratación de estudiantes (de Ciclos universitarios y de Formación Profesional de 2º y 3º grados) “en régimen de necesaria compatibilidad” con los estudios.

Sólo accesoriamente, se preveía en la LRL que el Gobierno podía extender el contrato de trabajo en prácticas a los distintos grupos de titulados académicos, y ello a petición de su Colegio Profesional. Esta modalidad accesoria (la contratación de titulados para completar su formación con la práctica) es, sin embargo, la que ha prevalecido -eliminándose ciertamente el requisito de la previa solicitud colegial- en las regulaciones ulteriores, dándose con ello un caso curioso de evolución de una institución jurídica.

(4) De ella se ocupó en su día J. APARICIO TOVAR: *Contrato de trabajo en prácticas y formación profesional permanente*, en “Diecisiete Lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales”, Departamento de Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho, Universidad de Madrid, 1977.

Inicialmente, el contrato se configuró de acuerdo con una serie de rasgos, algunos de los cuales han subsistido, mientras que otros han evolucionado o incluso desaparecido. De acuerdo con tales rasgos, la configuración inicial del contrato en prácticas presentaba a éste como: a) un pacto necesariamente escrito; b) un pacto a celebrar exclusivamente con Empresas homologadas por el Ministerio de Trabajo; rasgo éste propio de una concepción intervencionista de la que apenas empezaba a salirse cuando se promulgó la LRL, y que por ello no tardó en ser abandonado; c) un pacto lógicamente de duración determinada, cuyo límite máximo fijaba la ley en doce meses; d) un pacto generador de una relación laboral que daba derecho al trabajador a los beneficios de la Seguridad Social, con excepción de las prestaciones de desempleo; e) un pacto del que se derivaba asimismo el derecho del trabajador a obtener un certificado sobre la naturaleza y duración del contrato; f) un pacto que, en el caso (contemplado como accesorio, según hemos dicho) de los titulados, había de celebrarse necesariamente dentro de los dos años siguientes a la obtención del correspondiente título; g) un pacto en el que la retribución devengada era la correspondiente al puesto de trabajo desempeñado, si bien en cuantía proporcional a la jornada efectivamente realizada; curiosamente, el art. 8.3 LRL preveía la contratación de titulados académicos mediante “ayudas económicas graciabiles” o “incluso sin compensación económica alguna”, supuestos (sobre todo el segundo) en los que faltaba ostensiblemente el factor salarial, definidor del contrato de trabajo, pese a lo cual el citado precepto establecía la discutible presunción de que se estaba ante un contrato de trabajo.

Con todo, y pese a que la LRL pensaba más en estudiantes que en titulados cuando diseñaba el contrato de referencia, en ella se contiene el germen del actual contrato de trabajo en prácticas cuando resalta la necesaria adecuación del contrato a la finalidad de “facilitar la práctica profesional del interesado y al nivel de sus estudios”. La citada práctica había de ser precisamente la correspondiente a los estudios realizados por el contratante (igual que ocurre hoy: “el puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados”: art. 11.1.a ET). La correspondencia entre la entidad de los estudios previos y la naturaleza de las prácticas es absolutamente congruente y definidora de la figura contractual, puesto que lo que a través de ésta se

persigue no es sino complementar en su dimensión práctica la formación teórica proporcionada por los estudios de que se trate. En última instancia, la existencia del contrato en prácticas supone el reconocimiento, incluso por el legislador, de la insuficiencia del sistema educativo para proporcionar una formación completa<sup>5</sup>.

### III. SEGUNDA EDAD: EL CONTRATO DE TRABAJO EN PRACTICAS COMO CONTRATO DE FORMACION DE TITULADOS (EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1980)

El diseño del contrato de trabajo en prácticas actual arranca del ET1980, que le atribuye la finalidad de completar con la adquisición de experiencia profesional los previos conocimientos teóricos del titulado que suscribe el pacto. A diferencia del contrato para la formación, con el contrato de trabajo en prácticas no se persigue una formación mixta, teórico-práctica. Ciertamente, la correlación a la que antes nos referíamos entre puesto de trabajo en que se realizan las prácticas y titulación con la que se accede a ese puesto se mueve dentro de unos límites de cierta elasticidad; esto es, no se trata de una equivalencia rigurosa entre título y puesto. En este sentido, un Licenciado en Derecho no tiene por qué realizar necesariamente sus prácticas en un despacho de abogados o en el departamento jurídico de una empresa sino que también puede efectuarlas en puestos correspondientes a un departamento de personal o comercial, etc...<sup>6</sup>.

El ET no fijó en ningún momento (a diferencia de lo que ocurre con el contrato para la formación) una edad máxima traspasada la cual no sea posible celebrar el contrato; bien entendido que, de hecho y en general, los suscriptores de contratos en prácticas son jóvenes, en la medida en que existe una limitación de tiempo para la contratación a partir de la obtención del título. Por añadidura, no es probable que una persona que haya concluido sus estudios en edad madura o proveya aspire a incorporarse al mercado de trabajo por la vía del contrato en prácticas.

(5) En este sentido, I. ALBIOL MONTESINOS: *Contratos formativos: prácticas y aprendizaje*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1994, p. 9.

(6) Como afirma M. CARDENAL CARRO: *Contratos de trabajo formativos*, Aranzadi, Pamplona, 1997, p. 39, "a pesar de la creciente especialización en los estudios universitarios, no existe propiamente una relación estricta entre el desempeño de determinados puestos de trabajo y carreras realizadas, aunque sí una orientación natural en muchos casos".

Además, el contrato en prácticas se caracteriza en esta etapa inicial del ET porque la formación práctica se liberaliza dejando de tener que ser impartida en Empresas homologadas oficialmente; igualmente se suprime el límite en cuanto al número máximo de contratados en prácticas que establecía la LRL.

Se ha puesto de relieve que unos planes de estudios universitarios y de formación profesional más completos (y, por tanto, con mayor proyección práctica) no harían tan necesarios los contratos de trabajo en prácticas<sup>7</sup> (los legales y, desde luego, los vínculos “sumergidos” amparados en la condición fraudulenta de adjudicatarios de becas, o canalizados a través de puras situaciones de hecho). Es indudable que una intensificación de la enseñanza práctica en dichos planes de estudios reduciría la necesidad de los contratos de los que nos estamos ocupando; pero por mucho “practicum” que se implante en los planes de estudios que conducen a las titulaciones, es muy difícil que la verdadera formación práctica se pueda adquirir en las aulas y no en los centros de trabajo.

La curiosa figura del inicialmente contrato de trabajo en prácticas diseñada por la LRL es acogida y reconducida a su actual significación en art. 11 ET (1980), que mantiene la distinción entre “trabajo en prácticas y para la formación”.

En el ET-1980 el contrato en prácticas se circunscribe a titulados (académicos, profesionales o laborales con titulación “reconocida”). El RD 1445/1982 recalcará por su parte la exclusión de las “prácticas profesionales realizadas por estudiantes”, acentuando así el distanciamiento respecto de la concepción de la LRL.

Características de la figura contractual en el ET-1980 eran: a) el objeto del contrato consistía en “perfeccionar conocimientos y adecuarlos al nivel de estudios cursados”; no se ponía especial énfasis en la idea, por otra parte obvia, de que el contrato debe “facilitar la práctica profesional” -como ocurrirá con la reforma del ET en

(7) Vid. F. DURAN LOPEZ: *El contrato de trabajo en prácticas: formación, inserción laboral y fomento del empleo*, en “Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García”, Marcial Pons, Madrid, 1995, pp. 142-143.

1984 ni en la de que el contrato se dirige a la “obtención de la práctica profesional” -como precisará la reforma del ET de 1993-94-; b) el contrato en prácticas había de celebrarse dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la obtención del título (el mismo plazo que fijaba para los titulados la LRL); c) el contrato debía formalizarse por escrito, con una duración máxima de doce meses (la misma previsión de la LRL).

Aún se formulaba una regla adicional, tomada asimismo de la LRL: la de que cuando el trabajador en prácticas se incorporara sin solución de continuidad a la misma empresa tras la conclusión de dichas prácticas, el tiempo de éstas se deduciría del período de prueba y se computaría como antigüedad.

#### IV. TERCERA EDAD: EL CONTRATO DE TRABAJO EN PRACTICAS COMO MEDIDA DE FOMENTO DEL EMPLEO (EL RD 1445/1982 Y LA L. 32/1984)

Poco tiempo después de la promulgación del ET-1980 se produce un importante giro en la concepción legal del contrato de trabajo en prácticas, que de institución formativa pasa a ser institución de fomento del empleo.

En efecto, ya el RD 1445/1982 (sobre Medidas de Fomento del Empleo) había reglamentado el régimen legal de los contratos formativos, conceptuándolos expresamente como modalidades de creación de empleo<sup>8</sup>. En congruencia con esta concepción, el citado Decreto estableció un sistema de incentivos para promover la celebración de contratos en prácticas por menores de veintiocho años, a cuyo tenor se aplicaba un coeficiente reductor a las cuotas de la Seguridad Social a cargo de trabajador y empresa. Signo de precariedad del contrato de referencia era el hecho de que la duración de los contratos formativos no computaba como período de carencia para el devengo de la pensión de jubilación.

(8) La denominación oficial de esta norma era bien expresiva del alcance de las instituciones en ella reguladas: “Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, sobre medidas de fomento del empleo”.

La L. 32/1984 (que llevó a cabo la primera reforma flexibilizadora del Gobierno Socialista<sup>9</sup>, reglamentada por RD 1992/1984) modificó, entre otros preceptos del ET, el art. 11, dedicado a los contratos formativos. El contexto en el que dicha reforma se producía era el de una fuerte crisis económica y el de la imperiosa necesidad de crear más empleo (pues si en 1977 la tasa de desempleo en España era del 5%, en 1983 se acercaba al 18%, y en 1984 superaba el 20%).

Esta reforma concibió los contratos formativos no sólo como instrumentos de formación profesional e inserción laboral, sino, en la apuntada línea del RD 1445/1982, como medidas de fomento del empleo. Propósito central de la reforma de 1984 en esta materia era el de ampliar las posibilidades legales de contratación por esta vía, haciendo atractivo (por los bajos costes tanto como por la limitada duración) este contrato para los empresarios.

En tal sentido, la reforma incidió sobre el contrato en prácticas en varios aspectos; a saber:

a) En primer lugar, amplió la serie de posibles sujetos, en el sentido de que a los titulados universitarios y equivalentes, así como a los titulados con título habilitante para práctica profesional, añadió el título de Bachiller “o equivalente”; inclusión que volvía en parte a la concepción de la LRL y que motivó que la doctrina se cuestionase fundadamente para qué profesión o profesiones habilitaba el título de Bachiller<sup>10</sup>. Por otra parte, el concepto de “título habilitante para la práctica profesional” se interpretó por la jurisprudencia con criterio variable; en unas ocasiones, de modo laxo, incluyendo lo que no eran sino meras autorizaciones gubernativas

(9) Cfr. nuestro estudio *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de la etapa socialista*, en la obra colectiva “Homenaje al Profesor Juan García Abellán”, Universidad de Murcia, 1994, pp. 241 y ss.

(10) F. DURAN LOPEZ: *El contrato de trabajo en prácticas...*, cit., p. 146.



(caso de los Vigilantes y Guardas Jurados, y de quienes seguían cursos de Formación Ocupacional en el INEM (STS 15.9.92 y 13.6.94); otras veces, sin embargo, el criterio era más restrictivo, como evidencian las STS 7.2 y 26.3 1990, que negaron que la profesión de Vigilante Jurado viniera avalada por un título académico, profesional o laboral, títulos que exigen la previa superación de estudios teóricos.

b) En segundo lugar, la L. 32/1984 ampliaba la duración máxima del contrato desde uno a tres años, manteniendo la duración mínima fijada en el RD 1445/1982: tres meses (cifra ésta realmente insuficiente para la adquisición de la práctica a la que aspiraba el contrato). El período máximo comprendido desde la titulación a la celebración del contrato pasó de dos a cuatro años (ampliación que hoy permanece), ensanchándose así notablemente las posibilidades de celebración de esta modalidad contractual.

c) En fin, el carácter de medida de fomento del empleo que se asignaba a la figura del contrato en prácticas resaltaba en la expresa previsión legal (art. 11.3 del ET) de exenciones o reducciones en las cuotas de la Seguridad Social.

#### V. CUARTA EDAD: LA “CONTRARREFORMA” DE 1993-1994

La doctrina criticó la reforma flexibilizadora de 1984, acusándola de desdibujar la figura, y de erosionar de hecho sus finalidades formativas<sup>11</sup>. Esas críticas, junto a la experiencia negativa de la reforma laboral en esta materia, desembocaron en una auténtica “contrarreforma” llevada a cabo por el propio legislador socialista, tras haber encargado el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social un Informe de expertos, cuyas recomendaciones proponían la corrección de determinados aspectos de la indicada reforma<sup>12</sup>.

(11) F.DURAN LOPEZ: Op.cit.,p.147.

(12) El Informe, realizado por los profesores J. SEGURA, F. DURAN, L. TOHARRIA y S. BENTOLILA, fue publicado por el propio Ministerio de Trabajo y Seguridad Social bajo el título *Análisis de la contratación temporal en España*, Madrid, 1991.

Fruto de la decisión de reformar la reforma fue la derogación del art. 11 del ET-1984 por el RDL 18/1993, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, luego vertido en la L. 10/1994, cuyo contenido pasó al ET en 1995<sup>13</sup>. Sin abandonar la finalidad de fomento del empleo, se reforzó el propósito de recuperar la tradicional función formativa del contrato en prácticas. Tal propósito había sido avanzado en el citado Informe de expertos sobre la contratación temporal en España.

Por supuesto, el contrato de trabajo en prácticas conservaba su genuina naturaleza (siendo vehículo de la realización de prácticas complementarias a la formación teórica previa) y mantenía la tradicional forma escrita exigida ya en la LRL y en las distintas versiones del art. 8.2 ET y sus correspondientes normas reglamentarias. El contrato y sus eventuales prórrogas debían registrarse además en la Oficina de Empleo (art. 15.2 RD 2317/1993, en la línea del RD 1992/1984 )<sup>14</sup>.

La omisión de la forma escrita y/o los requisitos legalmente exigidos al trabajador para la celebración del contrato, así como la omisión del alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, determinaba que, transcurrido el tiempo correspondiente al período de prueba, el contrato se reputara ordinario (y, además, de duración indefinida y por tiempo completo) y, por tanto, el trabajador fijo (art. 17.2 RD 2317/1993; la presunción operaba salvo prueba en contrario: art. 8.2 ET). Por otra parte, se prevenía la imposición de sanciones administrativas ante la falta de forma escrita del contrato, reputada infracción grave con carácter general para todo contrato de trabajo; como infracción grave se configuraba también la utilización fraudulenta del contrato en prácticas (art. 95.1 ET).

(13) RDLg 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto hoy vigente, si bien con diversas modificaciones a las que más adelante se alude.

(14) El mismo régimen es acogido hoy por el RD 488/1988.

El art. 6 del RD 2317/1993 (derogado en esta materia por el reciente RD 488/1998, de 27.3) redujo las exigencias mínimas que el RD 1992/1984 fijaba al contenido del contrato, limitándolas a duración del contrato, titulación del trabajador y puesto a desempeñar durante las prácticas (omitiendo las referencias de este último a jornada, retribución y período de prueba)<sup>15</sup>.

Igualmente, el RD 3217/1993 repetía la exigencia del RD 1992/1984 de que el contrato en prácticas debía formalizarse en el modelo oficial publicado en Anexo<sup>16</sup>.

La “contrarreforma” de 1993-1994 acogió las críticas sobre duración mínima y máxima del contrato; en consecuencia, alargó aquella a seis meses y acortó ésta a dos años (límites de derecho necesario absoluto<sup>17</sup>, dentro de los que podía moverse el convenio colectivo “de ámbito sectorial”<sup>18</sup>).

Dichos dos años eran (y son) límite máximo de duración del contrato de trabajo en prácticas “en la misma o distinta empresa... en virtud de la misma titulación” (11.1.c ET)<sup>19</sup>. Cumplidos los dos años en una empresa, no cabe celebrar otro contrato de trabajo en prácticas por el mismo título en otra, por una razón sencilla: realizadas las prácticas en orden a una determinada actividad profesional, carece de sentido (de causa, jurídicamente hablando) repetirlas. ¿Cómo conoce un empresario si un trabajador agotó ya antes tal período en otra Empresa? Recabando certificación al INEM (art. 17.2 del RD 2317/1993: pasados diez días sin respuesta, se produce la exoneración de responsabilidad empresarial; el mecanismo jurídico<sup>20</sup> recuerda al previsto en el art. 42.1 ET en caso de sucesión de Empresas).

(15) El RD 488/1998 reproduce el citado precepto del RD 2317/1993.

(16) Concuera con tal regla la D. Fin. 2 del RD 488/1998.

(17) Esos límites -recomendados expresamente en el Informe de los expertos- se mantienen tras la L. 63/1997 y el RD 488/1998.

(18) Restricción que dejaba fuera (y sigue dejando hoy) a los convenios de empresa. Cfr. las críticas al respecto de A. MONTOYA MELGAR, J.M. GALIANA MORENO, A.V. SEMPERE NAVARRO y B. RIOS SALMERON: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, ed., Aranzadi, Pamplona, 1995, p 60: “la regla, cuya función uniformadora es clara, peca de rigidez al no dejar espacio a la negociación colectiva no sectorial”; I. ALBIOL MONTESINOS: *Contratos formativos...*, cit., p. 30, considera criticable la “sustracción que a la negociación colectiva de empresa se hace” en esta materia “dado que la diversa estructura y complejidad de las empresas del sector podrían justificar que, en punto a la duración del contrato de trabajo en prácticas, adquiriese relevancia la negociación de empresa”.

(19) Sobre la incidencia de la L. 10/1994 y el RD 2317/1993 en esta materia, cfr. STS de 15 de marzo y de 29 de octubre de 1996.

(20) Reproducido por el RD 488/1998.

Nada impedía, *sensu contrario*, encadenar contratos en prácticas basados en distintas titulaciones y orientados a distintas actividades profesionales, con el mismo o diverso empresario. Cada uno de esos hipotéticos contratos perseguiría proporcionar experiencia práctica al trabajador en una específica y distinta área profesional, lo que justificaría su compatibilidad<sup>21</sup>.

EL RD 2317/1993 contenía una singular regla temporal<sup>22</sup>: en caso de que no existiese disposición de convenio colectivo aplicable a la materia, y las partes del contrato individual hubieran fijado una duración inferior a los dos años, aquellas podrían acordar un máximo de dos prórrogas de no menos de seis meses cada una, y hasta el límite total de los dos años.

El mismo RD 2317/1993<sup>23</sup> acogía la regla del RD 1992/1984 según la cual el servicio militar o prestación social sustitutoria interrumpían el cómputo del período inmediatamente posterior a la terminación de los estudios, habilitado para la realización de las prácticas y se sumaban a su duración<sup>24</sup>. Por otra parte, el art. 16 del RD 2317/1993 disponía que no procedía la ampliación de la duración del contrato cuando concurrían las causas de suspensión del art. 45 ET, salvo pacto en contrario<sup>25</sup>.

La reforma de 1984 previó que el contrato de trabajo en prácticas se sujetara a prueba; ésta seguía el régimen general del art. 14 ET entonces vigente: un máximo de seis meses para los trabajadores titulados, y de tres meses para los demás, con la excepción de los no cualificados, respecto de los cuales el plazo era de quince días.

(21) En este mismo sentido, J. ASAGARDOY BENGOCHEA, J.M. DEL VALLE VILLAR y J.L. GIL Y GIL: *Prontuario de Derecho del Trabajo*, 3ª. Ed., Civitas, Madrid, 1997, p. 183.

(22) Sobre la que incidió en su momento la modificación del art 49.3 del ET por la L. 11/1994. Con todo, la citada regla es seguida hoy por el RD 488/1998.

(23) Seguido también por el art. 19.2 del RD 488/1998.

(24) Sobre esta interrupción, con juicio favorable sobre ella, M. CARDENAL CARRO: *Contratos de trabajo formativos*, cit., p. 38.

(25) Por el contrario, el art. 13 del RD 1992/1984 preveía -salvo pacto expreso en contrario- que la situación de incapacidad laboral transitoria (actual incapacidad temporal) y el servicio militar o social sustitutorio interrumpía la duración del contrato.

La contrarreforma de 1993-94 (art. 11.1.d ET) fijó, con carácter dispositivo, un régimen específico (de duración más corta) para la prueba en el contrato de trabajo en prácticas: un máximo de un mes para los titulados de grado medio y un máximo de dos meses para los titulados superiores. Con todo, se dejaba libertad a la negociación colectiva para disponer otra cosa<sup>26</sup>.

Igualmente, la “contrarreforma” acogió las críticas de la referida comisión de expertos contra la amplitud de las titulaciones permitidas en 1984<sup>27</sup>. Así, el RD 2317/1993 consideró títulos habilitantes para la celebración del contrato sólo los de Licenciado (no el de Doctor), Diplomado, Técnico superior y Técnico; el elenco era desde luego incompleto, por lo que ha tenido que ser ampliado ulteriormente, en los términos que pronto veremos.

Como dijimos, el contrato de trabajo en prácticas ha de celebrarse dentro de los cuatro años, computados no desde la obtención del título, sino desde la terminación de los estudios<sup>28</sup> (lo que se probará mediante fotocopia compulsada del título o a través de certificación de la conclusión de los estudios: RD 2317/1993). Este RD añadía una puntualización, tomada del RD 1992/1984: también puede celebrarse el contrato dentro de los cuatro años siguientes a la convalidación de estudios extranjeros en España (lo que, ciertamente, podía dilatar enormemente el período)<sup>29</sup>.

(26) Este mismo régimen se mantiene en los vigentes arts. 11.1.d ET y art. 18 RD 488/1998.

(27) Recomendación 10ª: “Que el contrato en prácticas se limite a titulaciones de grado superior”.

(28) La primera fórmula era la acogida por el art. 8.2 de la LRL. Las distintas versiones del art. 11 del ET siguen, sin embargo la segunda fórmula.

(29) Reglas que han sido acogidas por el RD 488/1998.

Más limitadamente se acogieron en la “contrarreforma” las críticas contra el precedente sistema de subvenciones o bonificaciones a la contratación<sup>30</sup>; así, la L. 22/1992 (Medidas Urgentes de Fomento del Empleo; derogada a excepción de su D.A. 2ª) y la L. 10/1994 (Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, también derogada)<sup>31</sup> concretaron la bonificación (550.000 ptas.) al supuesto de la conversión del contrato de trabajo en prácticas, al concluir, en contrato indefinido a tiempo completo.

Mientras que la LRL asignaba al trabajador en prácticas la retribución correspondiente al puesto desempeñado y el ET-1980 silenciaba la cuestión retributiva, el ET reformado (1984) y el RD 1992/1984 habían remitido a la negociación colectiva la fijación de la retribución, con el límite de la base mínima de cotización de la categoría correspondiente. La “contrarreforma”, por su parte, siguió remitiendo la determinación de los salarios a los convenios colectivos; la novedad era que, en su defecto, regirían porcentajes (al menos, el 60% el primer año, el 75% el segundo año) de los salarios de convenio aplicables a trabajadores con puestos equivalentes<sup>32</sup>. Estas reglas<sup>33</sup>, en cuanto suponen para el empresario la lógica reducción de costos derivada de la contratación de un trabajador en vías de cualificación, suponen un importante incentivo al empleo de dichos trabajadores.

El contrato de trabajo en prácticas puede ser a tiempo parcial, a diferencia del contrato para la formación (art. 12.2 ET, reformado en 1994 y actual<sup>34</sup>, con antecedente ya en la LRL y en el RD 1992/1984; sin embargo, el RD 1445/1982 había prohibido expresamente tal posibilidad).

(30) Recomendación 108 de la comisión de expertos: Que en el contrato en prácticas “se elimine toda subvención o bonificación”.

(31) La derogación de estas normas fue llevada a cabo por la L. 64/1997.

(32) El hecho de que esos porcentajes jueguen con independencia de que la contratación en prácticas sea a tiempo completo o parcial ha sido objeto de ponderada crítica doctrinal (M. CARDENAL CARRO: *Contrato de trabajo...cit.*, p.44, haciendo la salvedad de que “quizá la ‘práctica’ es un factor más cualitativo que cuantitativo”).

(33) Que también se mantienen en el vigente art. 11 del ET y en el RD 488/1998.

(34) El RD 488/1998 admite expresamente la figura en su art. 22.1.

En fin, el RD 2317/1993, y antes el RD 1992/1984<sup>35</sup>, contemplaba la figura del certificado que debe expedir el empresario al concluir las prácticas. Tal certificado incluye puros datos objetivos: la duración de las prácticas, el puesto de trabajo desempeñado y las principales tareas realizadas, sin entrar en la valoración de las condiciones del trabajador ni de su grado de aprovechamiento (en la línea del art. 75.5 LCT, contraria por cierto a la vieja Real Orden de 20 de octubre de 1925)<sup>36</sup>.

En síntesis, la “contrarreforma” se esforzó en hacer más estrecha y rigurosa la puerta del contrato de trabajo en prácticas, lo que sin duda logró, produciendo la drástica reducción de tales contrataciones: si en 1989 éstas sobrepasaban las 225.000 y en 1990 las 212.000, en 1993 no alcanzaban las 56.000, en 1994 las 51.000, en 1995 las 70.000; tendencia que se mantuvo en 1996-1997 (en torno a los 70.000)<sup>37</sup>.

## VI. QUINTA EDAD: LA REFORMA DE 1997.

El Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo de 28-IV-97<sup>38</sup>, trasvasado primero al RDL 8/1997 y luego a la L. 63/1997, ha introducido algunos cambios, no espectaculares pero tampoco nimios, en el contrato de trabajo en prácticas, también en una dirección inversa a la de la L. 32/1984; esto es, con el criterio de restringir la utilización de dicho contrato. Recuérdense las fechas de entrada en vigor del RDL 8/1997 (17-V-97), L. 63/1997 (30-XII-97) y RD 488/1998 (9-IV-98); los contratos en prácticas celebrados antes de la entrada en vigor de esas normas se rigen, pues, por la normativa precedente (Disp. Trans. 1 RD 488/1998). Tal normativa, antes de entrar en vigor la primera de las normas citadas (el RDL 8/1997), estaba constituida por el ET-1995 y el RD 2317/1993.

(35) Y actualmente el RD 488/1998.

(36) El art. 75.5 de la derogada LCT de 1944 disponía que el empresario estaba obligado “a entregar al trabajador, a instancia de éste, un certificado extendido en papel común, en el que únicamente hará constar el tiempo servido a la empresa y la clase de trabajo o servicio que le hubiere prestado”. Por el contrario, la Orden de 1925 configuraba el certificado de servicios como “garantía de aptitud profesional”.

(37) Cfr. los correspondientes Anuarios y Boletines de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo (y de Asuntos Sociales, actualmente).

(38) Existe una considerable bibliografía sobre el mismo. Cfr. por todos, el n° 8

(monográfico sobre “Las reformas laborales de 1997”) de *La Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (serie Derecho del Trabajo)*.

Las nuevas normas son continuadoras en múltiples aspectos de las anteriores, como ha quedado reflejado en nuestra exposición; sin embargo, en algunos casos, hay innovaciones significativas (algunas examinadas de pasada, otras no).

El AIEE (y la EM de la L. 63/1997), tras recordar que la tasa de desempleo de los menores de 25 años alcanza el 42%, proponen medidas específicas sobre contratos formativos y sobre incorporación de jóvenes al mercado laboral en condiciones de mayor estabilidad. En concreto:

-Para delimitar el uso del contrato y evitar fraudes, se prevé que el convenio colectivo sectorial (nacional o de ámbito inferior) determine qué puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías pueden ser contratados en prácticas. Se asiste aquí a una propuesta de limitación por la autonomía colectiva -en este caso con la lógica exclusión de la negociación de empresa, que podría fraccionar en exceso la regulación de la materia- de la autonomía individual.

-También es sólo el convenio de sector (estatal o en su defecto inferior, según especifica la L. 63/1997) -pero no el convenio colectivo de empresa- el que puede concretar la duración del contrato de trabajo en prácticas, respetando naturalmente los límites legales (seis meses como mínimo y dos años como máximo). Se advierte aquí un claro propósito uniformador, probablemente excesivo, cuya ejecución se encomienda a la negociación colectiva<sup>39</sup>. El art. 11.1.b ET (redactado por L. 63/1997) no otorga al respecto plena discrecionalidad al convenio colectivo, sino que exige a éste que fije la duración del contrato de trabajo en prácticas atendiendo a las “características del sector” y a las “prácticas a realizar”; es decir, atendiendo a la naturaleza más o menos compleja y difícil que en cada caso revistan las prácticas.



(39) Cfr. lo dicho en nota 16.

-La vieja regla (presente ya en la LRL y en el ET-80 y 84) de que el tiempo de las prácticas, si el trabajador continúa en la empresa, se computa como antigüedad y se deduce del período de prueba ulterior, se modificó en la reforma del ET de 1993-94 en el sentido de que se computa como antigüedad y no puede concertarse un nuevo período de prueba (art. 11.1.f del ET-1995) y se perfecciona en la L. 63/1997 que, en lugar de la defectuosa fórmula “si al término del contrato el trabajador *se incorporase* sin solución de continuidad a la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa” (ET-95), dice con mayor propiedad en su art. 11.1.f -y el art. 18.2 RD 488/1998 repite- que “si ... el trabajador *continuase* en la empresa...” (evidentemente, no hay incorporación “ex novo” sino continuidad en el caso regulado).

-Los cuatro años posteriores a la titulación se elevan a seis en el caso de los minusválidos (L. 63/1997). La razón es clara: proteger especialmente a este grupo ampliando en 1/3 la posibilidad temporal de celebrar un contrato de trabajo en prácticas.

- Las conversiones de contratos de trabajo en prácticas en indefinidos pueden pactarse en convenio colectivo (art. 11.3 ET, redactado por L. 63/1997). El RDL 9/1997 (trasvasado luego a la L. 64/1997) fija incentivos de Seguridad Social y fiscales para tales conversiones, que responden “a la política de fomento de la estabilidad de los contratos de trabajo”<sup>40</sup>: a) una bonificación del 50% de la cuota empresarial de Seguridad Social por contingencias comunes durante los 24 meses siguientes a la conversión del contrato, una vez agotado en su duración mínima legal; b) en materia de IRPF, los trabajadores transformados en indefinidos no se computan durante esos 24 meses como asalariados a efectos de determinar el rendimiento neto.

-Se mantiene una regla especial en cuanto a la contratación en prácticas a tiempo completo de minusválidos: la reducción del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social por contingencias comunes (D.A. 2ª. ET).

(40) A. MONTROYA MELGAR, J.M. GALIANA MORENO, A.V. SEMPERE NAVARRO y B. RIOS SALMERON: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*,

*2ªed.*, Aranzadi, Pamplona, 1998, p. 60.

-En otro orden de cosas, el RD 488/1998 ha puntualizado, completando la precedente fórmula del RD 2317/1993, que son títulos habilitantes para celebrar el contrato en prácticas los de Ingeniero y Arquitecto y los de Ingeniero y Arquitecto Técnicos. El RD 488/1998 reitera, separándose una vez más del diseño de la LRL, la exclusión de las prácticas de estudiantes integradas en sus estudios del ámbito del contrato estudiado.