

CONTRATO DE APRENDIZAJE Y DESEMPLEO JUVENIL: UN ASPECTO DE LA REFORMA LABORAL

César Rodríguez

En este artículo se describen, en primer lugar, las principales características del actual contrato de aprendizaje en el marco de la tradición legislativa española y europea. En segundo lugar, se analiza el posible efecto que la introducción de esta nueva modalidad de contratación puede tener sobre el desempleo juvenil. Como conclusión, se afirma que el contrato de aprendizaje permitirá homogeneizar nuestra legislación laboral con la del resto de países europeos, y contribuirá a facilitar el empleo de los jóvenes, especialmente si se entra en una fase alcista del ciclo económico.

Palabras clave: mercado de trabajo, reforma laboral, contrato de aprendizaje, desempleo juvenil.

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los aspectos centrales de la reforma laboral ha sido la modificación de las modalidades de contratación. Algunos contratos, como los de prácticas y a tiempo parcial, han sufrido ciertos retoques, y otros, como el de formación, han desaparecido. Pero el elemento más polémico de este aspecto de la reforma ha sido la creación de un contrato de aprendizaje, calificado por parte de la opinión pública de contrato «basura».

El Gobierno sostiene que los cambios realizados sirven para acercar nuestro mercado de trabajo al existente en el resto de Europa, lo que permitirá afrontar con mayores garantías la recuperación económica. A lo largo de las dos secciones siguientes se tratará de discutir la afirmación anterior en lo que se refiere al contrato de aprendizaje, y se intentará responder a dos preguntas fundamentales. En primer lugar, ¿constituye el contrato de aprendizaje una especie de ruptura de nuestro marco legal? En segundo lugar, ¿es probable que este contrato sirva para acabar con el desempleo juvenil, como parece ser su objetivo?

2. EL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN EL MARCO LEGAL ESPAÑOL Y EUROPEO

Antes de intentar responder a la primera de las cuestiones planteadas en la introducción, conviene distinguir claramente entre el concepto de «aprendizaje» co-

mo modalidad de enseñanza y el «contrato de aprendizaje» como forma jurídica de una relación laboral. El aprendizaje como modalidad de enseñanza tiene siglos de existencia y su aceptación es casi universal. Como señala Prados de Reyes (1979; Capítulo 1) existe constancia escrita de la existencia de esta institución en el Código de Hammurabi, en la Antigua Babilonia. La figura del aprendizaje también fue muy utilizada en la Edad Media para el mantenimiento del sistema Gremial.

Lo que se ha debatido en los últimos meses no es la conveniencia del aprendizaje como modalidad de enseñanza, sino la forma legal del contrato que lo regula. Este contrato es definido por la OCDE (1987; pág. 14) como aquél por el cual «el aprendiz trabaja para el empleador por un sueldo que normalmente aumenta durante su formación, y el empleador le proporciona enseñanza teórica y práctica dirigidas a la adquisición de una cualificación reconocida como obrero especializado». Este informe técnico destila una opinión favorable, en general, hacia el contrato de aprendizaje, destacando una serie de ventajas para el joven, el empresario y la sociedad derivadas del mismo (entre otras, se dice que es un medio de facilitar la transición de la escuela a la vida activa, un método de formación cualificada a largo plazo que combina instrucción y enseñanza práctica, una fuente de mano de obra a corto plazo, y un medio de encontrar personal cualificado para el futuro).

¿Qué se puede decir sobre la regulación concreta del contrato de aprendizaje en España y en el resto de países europeos? En España, el aprendizaje se regula por primera vez a través de un contrato en la Ley de 17 de julio de 1911. Es curioso comprobar cómo el reciente debate sobre esta figura legal constituye una réplica del que tuvo lugar, a escala más reducida, ya a principios de siglo. Así, como señala Prados de Reyes (1979; pág. 62), en el Preámbulo del Proyecto de Ley de Contrato de Aprendizaje, presentado a las Cortes el 16 de julio de 1910 se advierte que «el aprendizaje pasa en nuestra época por un período verdaderamente crítico... Al abuso del antiguo régimen corporativo en este particular, ha sustituido un total abandono en lo que se refiere a materia de tan gran interés como es la formación profesional de los artesanos». Más adelante se declara que el Poder Público «ha de evitar que, con ocasión de la enseñanza, sean explotados los niños, convirtiéndose el aprendiz en un medio facilísimo de obtener gratuitamente los beneficios de la mano de obra».

Es decir, ya en 1910 se apuntaban dos de los aspectos centrales del debate actual: la necesidad que tiene la sociedad de estimular el aprendizaje para la pervivencia de los oficios, y el riesgo de explotación de la mano de obra que se puede producir.

Volviendo a la Ley, sus rasgos fundamentales eran el *paternalismo* (se basaba incluso en la idea de convivencia entre artesano y aprendiz), y la posibilidad que había al aprendizaje *sin remuneración* (siempre que este hecho fuese aceptado por las partes). Pese a los posteriores cambios introducidos en el contrato de aprendizaje por el Código de Trabajo de 1926, por la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, y por la Ley de Relaciones Laborales de 1976, esos dos rasgos, el segundo más en el espíritu que en la práctica, pervivieron hasta su desaparición. Quizá ambas características marcaron en exceso a este contrato, dándole un cierto matiz de «injusto», y propio de un pasado aborrecible. Posiblemente, ello fue lo que condujo a su desaparición en un período efervescente de transición política como eran los años finales de la década de los setenta en que se redactó el Estatuto de los Trabajadores, promulgado en 1980.

Cuando este contrato fue abolido, su duración máxima, según las Ordenanzas de Trabajo, era de tres años, y podía ser suscrito por jóvenes de quince a dieciocho años. Fue sustituido, intentando respetar su espíritu, por el contrato de formación definido en el Art. 11.5 del Estatuto de los Trabajadores, y regulado posteriormente

por el RD 1992/1984 de 31 de octubre. Este contrato de formación se caracterizaba por los siguientes rasgos: podía ser suscrito por jóvenes de dieciséis a veinte años, su duración se establecía entre tres meses y tres años, el tiempo dedicado a formación estaba entre el veinticinco y el cincuenta por ciento de la jornada, el salario no podía ser inferior al mínimo interprofesional correspondiente a las horas efectivamente trabajadas, y los trabajadores tenían derecho a todas las prestaciones de la Seguridad Social.

Actualmente, este contrato de formación ha sido sustituido por el de aprendizaje, regulado a partir del RDL 18/1993 de 3 de diciembre de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, desarrollado a su vez por el RD 2317/1993 de 29 de diciembre.

¿Qué novedades aporta el contrato de aprendizaje en comparación al anterior contrato de formación? En primer lugar, el contrato de aprendizaje amplía el colectivo de jóvenes que pueden suscribirlo (de dieciséis a veinticinco años, siempre que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje). Por otro lado, su duración estará entre seis meses y tres años. Asimismo, se reduce el tiempo mínimo destinado a formación (el quince por ciento de la jornada prevista en convenio), señalándose la obligatoriedad de un tutor por cada tres aprendices. También se establece que la remuneración será fijada en convenio colectivo, no pudiendo ser inferior al setenta, ochenta y noventa por ciento del Salario Mínimo Interprofesional durante el primero, segundo y tercer año respectivamente⁽¹⁾. Es importante destacar que la protección no incluye la cobertura por desempleo, ni la incapacidad laboral transitoria por enfermedad común. Por último, se imponen unas limitaciones sobre el número máximo de aprendices que las empresas pueden contratar en función de su tamaño. Estas limitaciones llegan a suponer, en el caso más extremo, el treinta y tres por ciento de la plantilla en empresas de seis trabajadores, y el cuatro por ciento en las de más de quinientos.

Básicamente, las razones del descontento en relación con este contrato por comparación con el de formación son cuatro: la elevación del límite superior de edad hasta los veinticinco años, la menor protección social, la reducción del tiempo de formación, y la disminución del salario.

¿Pueden tener una justificación económica algunos de estos cambios? Sin querer hacer aquí un análisis exhaustivo de los mismos, es posible ofrecer algunos datos que ayudarán a reflexionar sobre la conveniencia o no de tales cambios.

En primer lugar, y por lo que se refiere al límite superior de edad (veinticinco años), debe tenerse en cuenta que en el momento de plantearse esta nueva modalidad de contratación, existían 613.000 jóvenes parados mayores de veinte y menores de veinticinco años que o bien no poseían estudios o habían finalizado tan solo la Enseñanza General Básica o el Bachillerato⁽²⁾. Estos jóvenes, que representaban el 71% del total de parados en ese tramo de edad, no tenían una formación suficiente para acceder con facilidad a un puesto de trabajo y un contrato de aprendizaje podría proporcionársela. No obstante, hay que tener presente también que un 69% de todos los parados de esas edades poseían alguna experiencia laboral, lo que les confería una formación en el puesto de trabajo que podría suplir la falta de formación esco-

(1) En el caso de los menores de dieciocho años este límite se eleva al 85% del Salario Mínimo correspondiente a ese grupo de edad.

(2) Según datos de la Encuesta de Población Activa correspondiente al tercer trimestre de 1993.

lar. Para algunos de estos jóvenes con experiencia laboral quizá el contrato de aprendizaje no fuese tan necesario.

En segundo lugar, en lo que respecta a la falta de cobertura por desempleo y a la inexistencia de ILT por enfermedad común, evidentemente sería muy deseable que la protección social incluyera ambos aspectos. Esto podría conseguirse elevando la cuota del empresario a la Seguridad Social, fijada inicialmente para este contrato en sólo 3.780 pesetas. Pero, realmente, se ha pretendido que dicha cuota fuese tan reducida para potenciar el atractivo de la contratación de jóvenes por esta vía. Si se elevara la cuota, los incentivos al empleo serían menores. Lógicamente, los jóvenes que fuesen contratados ganarían en seguridad, pero otros podrían no conseguir un empleo, por lo que no es posible decir «a priori» cuál de las dos alternativas es más justa.

En tercer lugar, sí puede ser un problema serio que se haya reducido el tiempo dedicado a formación (entre un veinticinco y un cincuenta por ciento de la jornada en el antiguo contrato de formación, y ahora tan sólo del quince por ciento), y que todo lo relativo a las pruebas de aptitud y certificaciones acreditativas del nivel alcanzado en el oficio no haya sido tratado con mayor profundidad en la reglamentación. Si la esencia del contrato de aprendizaje es la formación, ésta debería ocupar una parcela más significativa y debería conducir de una manera perfectamente reglada a una titulación (por ejemplo, la de oficial), tras la superación de las pruebas oportunas. Sin embargo, en este sentido el Art. 12 del RD 2317/1993 no pasa de ser una mera declaración de intenciones, pues no concreta el tipo de pruebas que se van a realizar, ni las posibles titulaciones que se pueden conceder a quienes las superen.

Finalmente, por lo que se refiere al menor salario del aprendiz en comparación con el del trabajador cualificado, hay que preguntarse si este hecho obedece a una razón de tipo económico. En este sentido, debe tenerse en cuenta que el aprendiz, en principio, no posee ninguna formación en el oficio correspondiente. En tal caso, la teoría económica ofrece una razón por la cual el salario del aprendiz debe ser inferior al del obrero cualificado. Si los conocimientos que el joven adquiere le permiten mejorar su productividad no sólo en su empresa, sino también en cualquier otra distinta a la que le ha proporcionado la formación (lo que suele suceder en la mayoría de los oficios), el joven debe contribuir a financiar ese proceso de formación. Una manera de hacerlo es recibiendo un salario inferior al que le correspondería a un trabajador ya formado. De no ser así, la empresa no estaría dispuesta a contratar al joven, puesto que éste podría abandonarla al finalizar el proceso de aprendizaje sin que la entidad hubiera recuperado los costes de formación desembolsados. La financiación parcial del proceso de formación, que nadie discute cuando se plantea, por ejemplo, en el caso de la enseñanza universitaria, se convierte en un asunto muy controvertido cuando se enmarca en el ámbito laboral. Quizá existan además razones fundadas para ello, pues no hay que olvidar que el aprendizaje se realiza trabajando, y por tanto en ese proceso se añaden a los problemas normales de toda carrera formativa los conflictos propios de cualquier relación laboral.

Todos estos rasgos, algunos polémicos, que caracterizan al contrato de aprendizaje español, ¿son exclusivos de nuestro país o se dan también en otras legislaciones europeas? Cabe decir, en primer lugar, que la figura del contrato de aprendizaje existe en casi todos los países de nuestro entorno, aunque su regulación es muy diversa. En el libro de Segura, Durán, Toharía y Bentolilá (1991; Capítulo 1), se resumen las características básicas de la regulación de estos contratos en Europa. Estos rasgos son los siguientes:

1. En primer lugar, la existencia de restricciones a la edad máxima para suscribir el contrato de aprendizaje, que varía entre los dieciocho años en Bélgica, los veinticinco en Francia y los veintinueve en Italia.

2. En segundo lugar, se establecen limitaciones a la duración máxima de estos contratos (entre tres años en Francia y cinco en Italia y Grecia).

3. En tercer lugar, no suele haber vinculación contractual después del aprendizaje, aunque países como Italia y Francia dan cierta prioridad a los aprendices.

4. Finalmente, el salario del aprendiz es siempre menor que el de un trabajador ordinario, y se fija, bien como un porcentaje del Salario Mínimo Interprofesional (caso de Francia), del salario mínimo del puesto de trabajo (Bélgica), o del salario normal de la empresa (caso de Italia, donde el porcentaje oscila entre el ochenta y el noventa y dos por ciento, y Grecia, donde oscila entre el veinte y el ochenta por ciento).

Por consiguiente, parece que el modelo español no se aparta en exceso del resto, y es uno más a engrosar esa diversidad observada. En cualquier caso, hay que tener presente que la tasa de paro española es doble que la media comunitaria, y quizá por ello, este tipo de contrato puede ser todavía más necesario aquí que en los países del entorno. De hecho, en la exposición de motivos del RDL de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación se establece como objetivo primordial del contrato de aprendizaje el «dar respuesta con carácter inmediato al desempleo de los jóvenes». ¿Puede este contrato cubrir un objetivo tan ambicioso? En la sección siguiente se intentará responder a esta cuestión, aunque previamente serán mostradas algunas cifras que permitirán darse cuenta de la gravedad del problema.

3. DESEMPLEO JUVENIL Y APRENDIZAJE

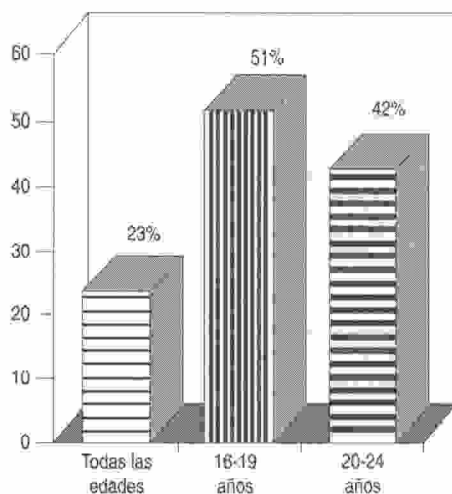
Cuando se elaboró el proyecto del contrato de aprendizaje, la situación del mercado de trabajo, especialmente en el caso de los jóvenes, requería actuaciones profundas. Tomando la información de la Encuesta de Población Activa correspondiente al tercer trimestre de 1993 (las cifras actuales, aunque han mejorado, no se alejan mucho de aquéllas) se observa cómo la tasa de paro juvenil doblaba en nuestro país a la tasa de paro general. Considerando jóvenes, como es habitual en las estadísticas, a todos aquellos individuos menores de veinticinco años y mayores de dieciséis, y desglosando este colectivo en dos subcategorías (entre dieciséis y diecinueve, y entre veinte y veinticuatro años), se observa que mientras la tasa de paro general era del 23%, la correspondiente al grupo de dieciséis a diecinueve años era del 51% y la del grupo de veinte a veinticuatro era del 42% (Gráfico 1).

Por otro lado, una buena parte de estos parados carecían de experiencia laboral, en concreto el 54% de los jóvenes entre dieciséis y diecinueve años, y el 31% de los jóvenes entre veinte y veinticuatro años. Para el conjunto de población, esta cifra se reducía al 21% (Gráfico 2).

Pero, además de la falta de experiencia laboral, la formación escolar de muchos jóvenes era deficiente. Del total de parados entre dieciséis y veinticinco años (1.273.100 personas), el 75% (958.800) no tenían un nivel formativo que les calificara para una profesión (a lo sumo, contaban con el bachillerato).

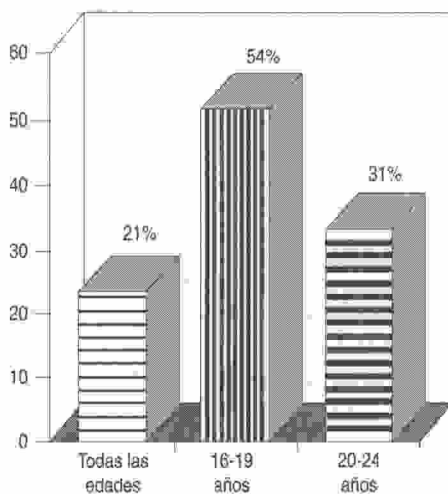
Por consiguiente, el *elevado número de parados*, la *poca experiencia laboral* y la *falta de formación* capacitadora para una profesión, eran, y aún siguen siendo,

Gráfico 1
TASAS DE PARO PARA DIVERSOS COLECTIVOS



Fuente: Encuesta de Población Activa (3º trimestre - 1993)

Gráfico 2
PORCENTAJES DE PARADOS SIN EXPERIENCIA LABORAL



Fuente: Encuesta de Población Activa (3º trimestre - 1993)

los tres problemas fundamentales que afectan al mercado de trabajo de los jóvenes y que las políticas del Gobierno deben afrontar. Es en este marco en el que hay que evaluar la conveniencia del contrato de aprendizaje. El argumento utilizado por el Gobierno en esta discusión es que abaratando el salario de entrada de los jóvenes y elevando su nivel de formación en el trabajo, se conseguirá estimular su contratación. Se trata de dar a los jóvenes una primera experiencia laboral, quizá en precario, que permita posteriormente romper ese círculo vicioso que lleva de la falta de experiencia al desempleo y de nuevo de éste a la falta de experiencia.

Pese a que este argumento suele manejarse de manera habitual, en nuestro país hay pocas investigaciones que hayan tratado de averiguar la responsabilidad de los elevados salarios relativos recibidos por los jóvenes y de la falta de experiencia laboral en la explicación del desempleo juvenil.

Por lo que se refiere a los salarios, la evidencia no es rotunda. Para García de Blas (1986) el factor más importante en la explicación del desempleo juvenil, aunque no el único, es el elevado salario que establece para los jóvenes la negociación colectiva en nuestro país. En ciertos sectores, estos salarios, similares a los de los adultos, llegan a superar hasta cuatro veces el Salario Mínimo Interprofesional fijado para los jóvenes menores de dieciocho años. Si esta igualdad salarial no se corresponde con una igualdad de productividades, entonces el sistema actúa desincentivando la contratación de los jóvenes. No obstante, otras evidencias no parecen ser tan rotundas en este sentido. Así, Toharia (1988), utilizando la información procedente de la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo de 1985 observó cómo los perfiles de ingresos por edades tienen una forma de U invertida, en ocasiones bastante acusada. Es decir, parece que al principio los salarios crecen con la edad, siendo los salarios de los jóvenes sensiblemente inferiores a los de los adultos. Esta observación, como el mismo autor señala, no resuelve la discusión, pues lo que se debe hacer es comparar las diferencias salariales con diferencias en las productividades de jóvenes y adultos, y realmente esta investigación está aún por realizar.

Pese a todo, parece intuitivamente razonable que la reducción de los salarios de los jóvenes pueda estimular su contratación, al menos partiendo de una situación anterior de salarios similares a los de los adultos. No obstante, como luego se verá, el empleo depende sobre todo del momento del ciclo en que se encuentre la economía, por lo que la reducción salarial no será la panacea.

En cuanto a los efectos de la falta de experiencia laboral sobre el desempleo juvenil, tampoco se han realizado muchos estudios hasta la fecha en nuestro país. Aquí me referiré a una investigación propia⁽³⁾, en la que se calcula el efecto de una serie de características individuales sobre la probabilidad de que un joven esté desempleado. Las conclusiones principales de la referida investigación son que la falta de experiencia laboral y la ausencia de redes de información y de contactos e influencias familiares son los factores que elevan en mayor medida la probabilidad de que un joven esté desempleado. Para darse cuenta de la importancia de estos hechos bastan los siguientes datos. La probabilidad de que un cierto tipo de joven (definido por unas características entre las que destacan ser varón, poseer estudios primarios o menos, tener una experiencia laboral superior a dos años, y vivir en un hogar cuyo cabeza de familia trabaja y en el cual no hay otros parados ni otros

(3) Véase, Rodríguez, C. (1993): «Principales características del desempleo juvenil en España», *Información Comercial Española*, n.º 716.

trabajadores al margen del cabeza de familia) esté desempleado es del 15%. Esta probabilidad es aparentemente baja. No obstante, lo verdaderamente interesante es ver cómo cambia esa probabilidad a medida, por ejemplo, que disminuye la experiencia laboral del joven o varían sus características familiares. Las cifras adquieren entonces tintes más preocupantes. Por ejemplo, la probabilidad de estar desempleado cuando la experiencia laboral del individuo está entre doce y veinticuatro meses, manteniendo constantes todas las demás características del joven asciende al 22%, y si es menor de doce meses, al 46% (es decir, se multiplica por tres).

Las cifras anteriores ponen de manifiesto que la carencia de formación en el puesto de trabajo (experiencia laboral) es un factor que dificulta la obtención de un empleo por parte del joven. Por ello, cualquier medio que facilite la adquisición de experiencia laboral puede mejorar la incorporación posterior del individuo al mercado de trabajo.

En definitiva, puede pensarse que menores salarios y más formación en el puesto de trabajo son algo así como la receta «mágica» para acabar con el desempleo juvenil. Sin embargo, no hay que ser excesivamente optimistas en este sentido. El empleo de los jóvenes, como el de los adultos, está muy ligado al ciclo económico. Realmente, el contrato de aprendizaje se puede contemplar como una modalidad extrema de los contratos temporales, caracterizados por poseer unos costes de ajuste (contratación y despido) más reducidos que los contratos fijos. Por consiguiente, los efectos sobre el empleo agregado van a ser bastante similares a los previstos para el resto de contratos temporales. Tales efectos, analizados por Saint-Paul (1990), son que la contratación temporal provoca unos ciclos de empleo más explosivos que los que se darían en una economía donde sólo hubiera contratos fijos. Es decir, se crea más empleo en épocas de auge, y se destruye más empleo en épocas de crisis, aunque también es probable que las crisis duren menos tiempo. Este es el motivo por el que la destrucción de puestos de trabajo durante la crisis de 1992 y 1993 ha sido tan rápida. Con un porcentaje tan elevado de contratos temporales sobre el total (aproximadamente un tercio de los existentes) la destrucción de empleo apenas ha sido costosa para las empresas, por lo que éstas han podido efectuar rápidamente sus ajustes.

¿Qué se puede decir del uso que las empresas han hecho hasta el momento de esta figura contractual? Los datos disponibles no permiten aún analizar en profundidad esta cuestión. No obstante, se sabe que hasta agosto de 1994 se han suscrito 146.633 contratos de aprendizaje en todo el país. Pese a que la cifra aparenta ser elevada, en términos relativos ronda tan sólo el 4% del total de contratos realizados. En cualquier caso, aún se deben esperar unos meses antes de poder obtener datos más ilustrativos.

4. CONCLUSIONES

Del análisis realizado en las secciones precedentes es posible extraer algunas conclusiones importantes.

En primer lugar, el contrato de aprendizaje no es una figura legal extraña a la reglamentación laboral europea ni a nuestra propia tradición jurídica. Incluso, se puede afirmar que el contrato de aprendizaje actual contribuirá a homogeneizar nuestra legislación laboral con la de los países de nuestro entorno. No obstante, existen en el contrato de aprendizaje español algunos aspectos, relacionados fundamentalmente

con las pruebas de capacitación y la acreditación posterior del aprendiz, que deberían ser mejorados.

En segundo lugar, por lo que se refiere a los efectos del contrato de aprendizaje sobre el empleo, parece que dicho contrato no va a suponer la solución radical al problema del desempleo juvenil, aunque puede contribuir algo a resolverlo. Probablemente, el número de contratos firmados tenderá a evolucionar con el ciclo económico, sobre todo, una vez que las empresas se hayan ajustado a los topes máximos que establece la ley. La falta de formación de los aprendices no va a estimular procesos de sustitución de trabajadores especializados, salvo quizá en sectores donde las cualificaciones de la mano de obra sean muy bajas. La sustitución masiva es improbable, primero por los topes máximos al número de aprendices sobre el total de la plantilla que fija la ley, y segundo, porque, en condiciones normales, ningún empresario racional se va a desprender de un trabajador ya formado y productivo para incorporar a su empresa a otro que no lo es, aunque este último posea alguna ventaja salarial.

Por último, conviene aludir a los riesgos que conlleva normalmente el contrato de aprendizaje en toda legislación. En nuestro caso, se debe tratar de evitar que este contrato se convierta en un objeto más de la picaresca española, pues se han dado ya muchas pruebas de la utilización de figuras contractuales para fines distintos a los perseguidos por el legislador. Para que este sistema funcione es necesario que los empresarios actúen responsablemente y capaciten al joven para la cualificación que éste persigue. Ello conlleva ciertas modificaciones en la organización de la empresa y, sin duda, supone un gasto adicional que lógicamente tenderá a ser evitado si no existe algún tipo de control de estos contratos por la administración. De no darse tales requisitos, se corre el riesgo de que esta nueva modalidad de contratación sólo cumpla el objetivo de la flexibilización salarial, pero no el de la mejora de la formación y del potencial productivo de los jóvenes. Esa es la responsabilidad que debe asumir el Gobierno y que deben exigirle los trabajadores para que la reforma sea creíble.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- García de Blas, A. (1986): «Barreras salariales a la contratación de los jóvenes», *Papeles de Economía Española*, n.º 26.
- JNE (1993): *Encuesta de Población Activa. Resultados detallados (Tercer Trimestre)*, Madrid.
- OCDE (1987): *Políticas de educación y aprendizaje*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Prados de Reyes, F. J. (1979): *El contrato de aprendizaje*, Universidad de Granada.
- Rodríguez Gutiérrez, C. (1993): «Principales características del desempleo juvenil en España», *Información Comercial Española*, n.º 716.
- Saint-Paul, G. (1990): «A model for the study of flexible contracts in Spain». Informe a la Comisión para el Estudio de las Modalidades de Contratación. Incluido en Segura, J., Durán, F., Toharia, L. y Bentolila, S., (1991), Apéndice 6.
- Segura, J.; Durán, F.; Toharia, L. y Bentolila, S. (1991): *Análisis de la contratación temporal en España*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Toharia, L. (1988): «¿Es elevado el salario de los jóvenes?», *Revista de economía y sociología del trabajo*, n.º 1/2.

ABSTRACT

In this article we first describe the main characteristics of the present apprenticeship contract within the framework of the Spanish and European legislative tradition. Secondly, we analyze the possible effects that this new type of contract may have on youth unemployment. In conclusion, it is reported that the apprenticeship contract will allow our labour legislation to be homogenized with that of the rest of Europe countries, and will help to favour youth employment, especially if there is an upswing in the business cycle.

Key words: labour market, labour reform, apprenticeship contract, youth unemployment.