

Contrato en prácticas

Tiene como finalidad facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por los trabajadores **con título** universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes o de certificado de profesionalidad que habiliten para el ejercicio profesional.

Requisitos de los trabajadores

- Tener alguna de las titulaciones siguientes:
 - Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto.
 - Diplomado Universitario, Ingeniero técnico, Arquitecto técnico.
 - Técnico o Técnico Superior de Formación Profesional Reglada, de la formación profesional específica, siendo equivalentes a los anteriores los títulos de Técnico Auxiliar (FP1) y Técnico Especialista (FP2).
 - Otras titulaciones oficialmente reconocidas como equivalentes a las anteriores.
 - Certificado de profesionalidad.
- No haber transcurrido más de cinco años desde la terminación de los correspondientes estudios o desde la convalidación de los estudios en España, de haber obtenido la titulación en el extranjero, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad. En caso de jóvenes menores de 30 años, se podrá celebrar este tipo de contrato aunque hayan transcurrido 5 o más años.

Requisitos del puesto de trabajo

- El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

Duración del contrato

- No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios sectoriales de ámbito inferior, podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.
- Si el contrato fuera celebrado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, salvo disposición en contrario de los convenios, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima. La duración de cada prórroga no podrá ser inferior a la duración mínima del contrato establecida legal o convencionalmente.
- Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.
- Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad. A estos efectos, los títulos de grado, máster y, en

su caso doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se consideran la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas, el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

- Se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos en prácticas cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal. En el supuesto de prácticas a tiempo parcial la falta de forma escrita determinará que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.
- Adquirirán la condición de trabajadores fijos los trabajadores en prácticas que no hubiesen sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.
- Se presumirán indefinidos los contratos en prácticas celebrados en fraude de ley.
- La suspensión de los contratos en prácticas en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Jornada

- A tiempo completo o a tiempo parcial.

Retribución de los trabajadores

- Será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o el 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Las citadas cuantías no podrán ser en ningún caso inferiores al salario mínimo interprofesional. En el caso de los contratos a tiempo parcial el salario mínimo indicado se reducirá en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Formalización del contrato

- Deberá formalizarse por escrito, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas. Asimismo, el empresario deberá comunicar el contenido del contrato y sus prórrogas al Servicio Público de Empleo correspondiente, en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación.
- El empresario podrá recabar por escrito, antes de celebrar el contrato, certificación del Servicio Público de Empleo correspondiente, en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado en prácticas con anterioridad a la contratación a realizar.
- El Servicio Público de Empleo correspondiente tendrá un plazo de diez días para emitir el certificado. Transcurrido el mismo sin contestar, el empresario quedará exonerado de la responsabilidad que pueda derivarse.
- Entrega a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiera, de una copia básica del contrato en el plazo de diez días.

Certificación de las prácticas

A la terminación del contrato el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Otras características

1. Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.
2. Reducción de cuota empresarial a la Seguridad Social: Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que concierten un contrato en prácticas con un menor de treinta años, tendrán derecho a una reducción del 50 por ciento de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante toda la vigencia del contrato.

Incentivos a la transformación de estos contratos en indefinidos, incluida la modalidad de fijos discontinuos

Las empresas de menos de 50 trabajadores que transformen en indefinidos contratos en prácticas, a la finalización de su duración inicial o prorrogada, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros/año) durante 3 años. En el caso de mujeres, las bonificaciones serán de 58,33 euros/mes (700 euros/año).

También podrán ser beneficiarios de esta bonificación los trabajadores autónomos, y las sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un Régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

Cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial, salvo en determinados casos de contratación de discapacitados en Centros Especiales de Empleo, la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato incrementado en un 30 por cien, sin que en ningún caso pueda superar el 100 por ciento de la cuantía prevista.

Deber de información

El empresario informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con el fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, para mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad funcionales.

Contratos de trabajo en prácticas por las empresas de trabajo temporal.

Las Empresas de Trabajo Temporal podrán celebrar contratos de trabajo en prácticas con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora de dichos contratos.