

¿QUÉ ES LO QUE DEBE SABER SOBRE EL CONTRATO EN PRÁCTICAS?

Si ahora en el verano está pensado en contratar a jóvenes titulados a través del contrato de prácticas, debe saber que la finalidad de este contrato es que los contratados adquieran una formación práctica, de forma que las tareas a desarrollar han de estar ligadas a la formación teórica que hayan recibido. Por ello, y a diferencia de lo que ocurre en el resto de contratos temporales, en estos contratos no es necesario que se den unas causas específicas para justificar la temporalidad, le permite pagar un salario inferior al fijado en el convenio y va ligado a bonificaciones en la Seguridad Social.

Si ahora está pensado en contratar a un nuevo trabajador, y se ha planteado la opción de concertar un contrato de trabajo en prácticas, debe saber que muchas empresas optan por contratar a jóvenes titulados a través de este tipo de contratos. La finalidad de este contrato es que los contratados adquieran una formación práctica, de forma que las tareas a desarrollar han de estar ligadas a la formación teórica que hayan recibido. Por ello, y a diferencia de lo que ocurre en el resto de contratos temporales, en estos contratos no es necesario que se den unas causas específicas para justificar la temporalidad.

¿Qué requisitos deben cumplir los trabajadores contratados?

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 5 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 7 años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad. En caso de primer empleo 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 6 meses ni exceder de 2 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 2 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 2 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.

Atención. Si ha encontrado a un licenciado que ya ha estado dos años contratado en prácticas en otra empresa, no podrá concertar con él este tipo de contrato, a no ser que acredite otra titulación oficial adicional (por ejemplo, un máster). En ese caso sí que podrá suscribir el contrato en prácticas, reflejando que la titulación acreditada para firmarlo es el máster.

- 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 (si no se cumplen los requisitos anteriores, o si el trabajador desempeña unas funciones que no tienen nada que ver con su titulación).

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% 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. De este modo, si su convenio prevé un sueldo de 1.200 euros para un contable, podrá pagar 720 euros el primer año, y 900 el segundo.

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 10 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 10 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.

Período de prueba y antigüedad

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.

Reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social

Si el empleado tiene menos de 30 años, su empresa tendrá derecho a una bonificación del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante toda la vigencia del contrato (75% si previamente el afectado desarrolló prácticas no laborales en su empresa). Y si al término del contrato lo transforma en indefinido, podrá aplicarse una bonificación de 500 euros anuales durante tres años (700 euros si es mujer).

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

En el supuesto de trabajadores contratados en prácticas y puestos a disposición de empresas usuarias, éstas tendrán derecho, en los mismos términos, a las bonificaciones por transformación en indefinidos cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

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 su normativa reguladora de dichos contratos.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,