

Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos
Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2015 / 2016

LOS CONTRATOS DE TRABAJO FORMATIVOS

WORK TRAINING CONTRACTS

Realizado por la alumna Dña. África Gómez Garrido

Tutorizado por los Profesores Dra. Dña. María Purificación García Miguélez y Dr. D.
José Luis Vázquez Burguete

ÍNDICE

	Pág.
ABREVIATURAS	2
RESUMEN	3
ABSTRACT	4
OBJETIVOS	5
METODOLOGÍA	6
1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN	7
2. LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN FORMATIVA: UNA APROXIMACIÓN HISTÓRICA	8
3. PARTICULARIDADES DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS: EN PRÁCTICAS Y PARA LA FORMACIÓN	15
4. VIGENTE REGULACIÓN DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS	17
4.1. Contrato en prácticas	17
4.2. Contrato para la formación y el aprendizaje	21
4.3. Discrepancias y concordancias en torno a los contratos formativos	29
5. JURISPRUDENCIA ASOCIADA A LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN	32
6. REPERCUSIÓN PRÁCTICA DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS	34
7. CONCLUSIONES	41
FUENTES BIBLIOGRÁFICAS	43
ANEXOS	47
Anexo I. Modelo de contrato de formación y aprendizaje	48
Anexo II. Modelo de contrato en prácticas	55

ABREVIATURAS

AA.VV.	Autores varios
Art.	Artículo
BOE	Boletín Oficial del Estado
CC	Código Civil
DA	Disposición Adicional
DT	Disposición Transitoria
Ed.	Editorial
ET	Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
ETT	Empresa de Trabajo Temporal
JS	Juzgado de lo Social
LO	Ley Orgánica
RD	Real Decreto
RDley	Real Decreto-ley
RDleg	Real Decreto Legislativo
SAN	Sentencia de la Audiencia Nacional
SAP	Sentencia de la Audiencia Provincial
SJS	Sentencia del Juzgado de lo Social
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STCT	Sentencia del Tribunal Central de Trabajo
STJCE	Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
STJUE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TCT	Tribunal Central de Trabajo
TS	Tribunal Supremo
UE	Unión Europea

RESUMEN

Los contratos de trabajo formativos se clasifican en el contrato en prácticas y en el contrato de formación y aprendizaje. El contrato de trabajo en prácticas va dirigido a titulados universitarios, de formación profesional, certificado de profesionalidad o títulos oficiales equivalentes cuya finalidad es facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados; el contrato de trabajo de formación y aprendizaje va dirigido a aquellos trabajadores que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas, cuya finalidad es la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de la actividad laboral retribuida en una empresa con la formación.

Dichos contratos están enfocados a dotar de una experiencia laboral a personas que o bien tienen unos conocimientos teóricos, o los adquieren simultáneamente al desempeño laboral. Buscando así una mayor productividad empresarial y una mejor inserción laboral de las personas tituladas. Con el objetivo de potenciar estos tipos de contrataciones, se han regulado incentivos a la contratación, vía reducciones en la cuota a la Seguridad Social, así como condiciones distintas en el ámbito salarial al respecto de los contratos ordinarios, haciendo dichas modalidades contractuales atractivas para las empresas.

Ambos contratos han sufrido múltiples modificaciones, debido a que el marco social, jurídico y económico también ha variado. Todo ello se ha traducido en la importante necesidad de incorporar al mercado laboral a los sectores más jóvenes de nuestra sociedad los cuales han llegado a tasas de desempleo muy elevadas.

ABSTRACT

Work training contracts are divided into two different kinds: training contracts and apprenticeship contracts. The training contract is addressed to graduates. In fact, employees need to have finished university studies, job training studies or certificate of professional qualification, so this figure aims to provide adequate practice for the employee related with these studies. On the other hand, the apprenticeship contract is addressed to employees who do not own a regulated professional qualification, neither professional system nor educational system, in order to submit a training contract. In this way, the apprenticeship contract aims to provide professional qualification to the employees and paying work experience is alternated with job studies.

Both contacts are focused on provide professional experience to employees who either already have theoretical knowledge, or are going to achieve this knowledge at the same time they work. This way, companies' productivity will increase at the same time graduates are going to improve their employability. In order to upgrade both work contracts and make them as appealing as possible for the companies, the government has draw some aids and subsidies. For instance, allowances to social security payments and different salary conditions.

Training contracts and apprenticeship contracts have suffered quite modifications during the years due social situation, new laws and economical changes. Lastly, most important reason to regulate this work contact is the essential need to bring younger employees, whose unemployment levels are the highest, to the labour market.

OBJETIVOS

El objetivo que subyace en el planteamiento del presente Trabajo de Fin de Grado es el de analizar en mayor profundidad el contenido y alcance de los contratos formativos, y ello tanto en lo que se refiere a los orígenes de esta modalidad contractual como a los continuos cambios que viene experimentando, entendidos éstos como consecuencia derivada de las sucesivas variaciones que han sufrido la economía y la sociedad españolas a lo largo del tiempo.

En tal sentido, en los últimos años las cifras de paro en España se han situado en la cabecera de las principales economías europeas, con una particular incidencia en el caso de los trabajadores más jóvenes, por cuanto las cifras de desempleo del colectivo de menores de 25 años ha llegado a alcanzar casi el 50%, lo que ha provocado que muchos de ellos hayan abandonado el mercado de trabajo español para buscar empleo fuera de las fronteras nacionales.

Derivados de dicho objetivo principal, se plantean como objetivos específicos los siguientes:

1.- Analizar la normativa de los contratos de formación y aprendizaje y de los contratos en prácticas desde sus inicios hasta la actualidad, con especial incidencia en las modificaciones que han tenido más importancia.

2.- Aportar el respaldo normativo correspondiente a cada uno de los contratos y sus modificaciones.

3.- Reflexionar sobre el régimen jurídico diseñado para estos contratos, sus objetivos y sus efectos en el mercado laboral.

4.- Estudiar las distintas lecturas normativas que pueden hacer los colectivos respecto a una misma norma.

METODOLOGÍA

La metodología utilizada para desarrollar el presente trabajo ha sido sobre todo analítica y descriptiva, a través de la cual se ha pretendido profundizar en el régimen jurídico de los contratos formativos. Más concretamente, el método de trabajo seguido ha partido de la identificación, obtención y análisis del contenido de documentos de referencia en relación con la materia objeto de estudio, recopilados procedentes de distintas fuentes y en diversos formatos, en particular libros, artículos de revistas, y páginas de Internet.

Asimismo, y tomando como base la normativa aplicable, se ha realizado un estudio del marco legislativo desde sus orígenes, haciendo particular referencia a los cambios más importantes acaecidos y que han tenido una más importante repercusión en la regulación de los contratos formativos hasta nuestros días. Ello se ha basado en la exhaustiva recopilación, revisión, comprensión y análisis de las principales leyes y normas de referencia, leyes, así como de las sentencias de los Tribunales de Justicia que más importancia han tenido en estos contratos. También, y gracias a las nuevas tecnologías de la información, se ha tenido acceso a los audios de distintas entrevistas realizadas a expertos sobre temas intrínsecamente relacionados con estos contratos, como puede ser la Formación Profesional Dual, posibilitando el análisis de su contenido.

Posteriormente se recopilaron datos estadísticos, a cuyo análisis contribuyó el análisis comparado de figuras y tablas, algunas de elaboración propia, en las que se refleja la evolución sustancial de ambas modalidades contractuales a lo largo del tiempo, con el objetivo de dar un aspecto visual más sencillo y aclaratorio a ciertas ideas importantes.

Acto seguido, se procedió a dar forma al trabajo, desarrollando por escrito los distintos apartados a partir de los materiales recopilados y elaborados, realizando una composición de toda la información y saberes proporcionada por las distintas fuentes y autores. Tras completar el primer borrador, se revisó el conjunto del trabajo con el tutor, quien aportó las orientaciones y correcciones pertinentes, en base a las cuales se concluyó con la versión definitiva, que pretende ofrecer una visión objetiva y, a la vez, personal y reflexiva sobre los aspectos más destacados de los contratos formativos.

1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Las numerosas reformas del mercado laboral español que se han realizado en las tres últimas décadas, más de treinta, con cambios importantes desde la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores en 1980, han ido ampliando el espectro de modalidades de contratos, hasta el punto de que en España un empresario pueda elegir entre más de cuarenta modalidades, atendiendo a la duración del trabajo (indefinidos o temporales), a la existencia de alguna bonificación o reducción de cuotas o beneficio fiscal que abarate el coste de la contratación (por ejemplo, para apoyar a los emprendedores o a algún grupo con peligro de exclusión social), a su carácter formativo (prácticas, formación, etc..) o a la duración de la jornada y de los períodos de actividad (tiempo parcial, fijo discontinuo, etc.) entre otros. En definitiva, a juicio de los expertos, muchas opciones para elegir, que en ocasiones en lugar de facilitar la creación de empleos, la dificultan.

La actividad empresarial tiene, como regla general una vocación inicial de permanencia en el tiempo y de expansión por lo que es lógico que la necesidad de trabajadores para realizar las labores productivas se mantenga, de modo que su atención se realice por personas que mantienen una relación laboral estable de carácter indefinido. No obstante, son muchas las variables que inciden en las necesidades de contratación de las empresas, derivadas de la diferente naturaleza de los servicios requeridos de circunstancias concretas que concurren en cada momento, así, es lógico que para una necesidad meramente coyuntural exista la posibilidad de contratar a un trabajador durante un período breve de tiempo, del mismo modo que cuando la necesidad empresarial se circunscribe a unas pocas horas diarias o solamente algún día de la semana, exista la posibilidad de realizar un contrato que se ajuste a la misma. Por ello no es de extrañar que la normativa laboral incluya la regulación de diversas modalidades contractuales adecuadas a cada situación.

2. LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN FORMATIVA: UNA APROXIMACIÓN HISTÓRICA

La figura jurídica del contrato de aprendizaje, que con posterioridad sería denominada como contrato para la formación tiene muchos años de presencia en la legislación española, y ha ido evolucionando desde su inicio. Así, el texto que reguló por primera vez en España la figura jurídica del contrato de aprendizaje fue una Ley promulgada el 17 de julio de 1911, la cual hacía referencia al mismo como “aquel contrato en el que el patrono se obliga a enseñar prácticamente, por sí o por otro, un oficio o industria, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, mediando o no retribución y por tiempo determinado”.

Posteriormente, la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 en la Segunda República mantuvo en vigor la normativa anterior, pero con la intención de “laboralizarlo”, al entender como trabajadores “a los aprendices, reciban o no un salario o paguen ellos al patrono algún suplemento, en cuanto no se derive otra relación de su contrato particular, conforme a la regulación especial del contrato de aprendizaje”. En otras palabras, esto venía a suponer que, en su origen, los aprendices podían trabajar sin recibir remuneración alguna, e incluso pagar al empresario para recibir su formación a la vez que trabajaban.

Después de la Guerra Civil se reguló de nuevo el contrato de aprendizaje en la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, norma generalista donde se incluía entre los denominados contratos especiales de trabajo y aparecía definido como “aquel contrato en que el empresario o patrono se obliga a enseñar prácticamente por sí o por otro un oficio o industria, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, por tiempo determinado, mediando o no retribución”. Consideraba, por tanto, el legislador a los aprendices como trabajadores por cuenta ajena sujetos a la relación laboral, esto es, insistía en el carácter laboral de la relación.

Los Reglamentos y Ordenanzas de Trabajo que desarrollaron la Ley de contrato de Trabajo de 1944 se ocuparon también de regular el contrato de aprendizaje, apareciendo ya

los cuatro presupuestos sustantivos considerados tradicionalmente necesarios para afirmar la laboralidad de una relación: i) voluntariedad; ii) ajeneidad; iii) dependencia o subordinación; y iv) remuneración salarial.

Por lo que se refiere al contrato de trabajo en prácticas, éste tiene una evolución histórica más reciente que el contrato de formación y aprendizaje, cabiendo distinguir hasta un total de cinco fases o etapas diferenciadas, conforme se indica a continuación.

Así, en una primera etapa el contrato de trabajo en prácticas era considerado como contrato de formación de estudiantes. En tal sentido, el art 8 de la LRL de 1976 puede tomarse como antecedente, concibiéndose esta figura básicamente como vía para proveer a la contratación de estudiantes de Ciclos Universitarios y de Formación Profesional de 2º y 3º grados, siendo necesario compatibilizar las prácticas con los estudios¹. En algunos casos, y previa autorización del Gobierno, se podía extender el contrato de trabajo en prácticas a grupos de titulados académicos, siempre que su Colegio Profesional lo solicitase. Esta última modalidad, la de contratación de ya titulados para completar su formación con la práctica, sería, sin embargo, la que ha prevalecido, eliminándose el requisito de la previa solicitud colegial.

Durante esta etapa la configuración inicial del contrato en prácticas debía ser por escrito, entre empresas homologadas por el Ministerio de Trabajo, de duración determinada (máximo de doce meses), dando derecho al trabajador a los beneficios de la Seguridad Social, excepto al de las prestaciones de desempleo. El trabajador tenía derecho a obtener un certificado sobre la naturaleza y duración del contrato. En el caso de que se celebrase con los ya titulados, había de realizarlo necesariamente dentro de los dos años siguientes a la obtención del correspondiente título y mediante ayudas económicas graciables o incluso sin ninguna compensación (art. 8.3 LRL).

Tal y como acaba de señalarse, el contrato de prácticas en La Ley de Relaciones Laborales de 1976 estaba más dirigido a los todavía estudiantes que a los ya titulados, pero

¹ Véase APARICIO TOVAR, J.: “Contrato de trabajo en prácticas y formación profesional permanente”, en AA.VV.: *Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*, Madrid (Universidad Complutense de Madrid), 1977.

ya se comenzaba a resaltar la necesaria adecuación del contrato a la finalidad de “facilitar la práctica profesional del interesado y al nivel de sus estudios”, hoy todavía vigente.

En una segunda etapa, el contrato de trabajo en prácticas pasó a ser concebido como contrato de formación de titulados, conforme al tenor del Estatuto de los Trabajadores de 1980. Sería precisamente esta concepción la que daría lugar al nacimiento del actual contrato de trabajo en prácticas, cuya finalidad es completar los conocimientos teóricos del titulado con la adquisición de experiencia profesional. El ET 1980, no fija edad máxima para la celebración de estos contratos, en tanto que sí limita el tiempo para realizar esta contratación desde la obtención del título, a la vez que se elimina la obligación que existía en la etapa anterior de que las empresas que formalicen este tipo de contratos tengan que estar homologadas oficialmente, y también se suprime la limitación del número máximo de contratos en prácticas que establecía la LRL 1976.

La característica más importante de este contrato, era la del perfeccionamiento de los conocimientos ya adquiridos adecuándolos al nivel de estudios cursados, debiendo celebrarse dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la obtención del título, siempre por escrito y con una duración máxima de doce meses (al igual que en la previa LRL). Si, finalizado el contrato en prácticas, el trabajador se incorporara sin solución de continuidad a la misma empresa, el tiempo de éstas se deduciría del período de prueba y se computaría como antigüedad.

La tercera etapa evolutiva, tras la promulgación del RD 1445/1982 y la Ley 32/1984, pasó a considerar el trabajo en prácticas como medida específica de fomento del empleo.

En esta etapa el contrato en prácticas ya no se entiende como institución formativa sino que pasa a ser una institución de fomento de empleo, siendo la denominación oficial de la primera de estas normas bien expresiva del alcance de las instituciones en ella reguladas: Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, sobre medidas de fomento del empleo. Específicamente, el Real Decreto establecía en su articulado un sistema de incentivos aplicables en las cuotas de la Seguridad Social a cargo de la empresa y del trabajador, para así promover la celebración de estos contratos entre los menores de veintiocho años. Estos

contratos no computaban como período de carencia para el devengo de la pensión de jubilación.

Mediante la Ley 32/1984 motivada por la crisis económica y la imperiosa necesidad de crear más empleo, el legislador modificaba, entre otros, el art 11 ET, intentando hacer este contrato más atractivo por los bajos costes y por la duración limitada. Esta reforma incidió en el contrato en prácticas en varios aspectos, tales como la ampliación de los posibles sujetos a contratar, a los titulados universitarios y equivalentes, así como a los titulados con título habilitante para práctica profesional, añadió el título de Bachiller “o equivalente”. A este respecto cabe señalar que el concepto de “título habilitante para la práctica profesional” la jurisprudencia lo ha interpretado en ocasiones de una forma más restrictiva que en otras.

En este momento la duración máxima del contrato de trabajo en prácticas se amplía, pasando de uno a tres años, en tanto manteniéndose la duración mínima del RD 1445/1982 que era de tres meses. También el período máximo para la celebración del contrato pasa de dos a cuatro años desde la finalización de los estudios.

La cuarta etapa en el devenir del contrato de trabajo en prácticas fue la denominada “contrarreforma” que tuvo lugar en los años 1993 y 1994. Tal fue así, por cuanto fueron múltiples las críticas a la reforma anterior, entre las que se cuentan las que aducían que la finalidad formativa del contrato en prácticas había desaparecido². Esa fue la razón principal para llevar a cabo este proceso contrarreformista, cuyas directrices fueron proporcionadas por las indicaciones de un Informe de expertos, cuyas recomendaciones proponían la corrección de determinados aspectos de la reforma previamente acaecida³. Así las cosas, se derogó el art 11 del ET 1984 mediante el RDL 18/1993, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, después en la Ley 10/1994 y, finalmente, en el ET

² DURÁN LÓPEZ, F.: “El contrato de trabajo en prácticas: formación, inserción laboral y fomento del empleo”, en AA.VV.: *Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al Profesor Manuel Alonso García*, Madrid (Marcial Pons), 1995, p. 147.

³ Se trata del informe realizado por los profesores F. Segura, F. Durán, L. Toharia y S. Bentoli-la, que fue publicado en 1991 por el propio Ministerio de Trabajo y Seguridad Social bajo el título *Análisis de la contratación temporal en España*.

de 1995⁴. Reforzándose la función formativa del contrato en prácticas y continuando con el fomento del empleo.

Aspectos tales como la omisión de forma escrita, la falta de alta en Seguridad Social, así como el incumplimiento de los requisitos exigidos al trabajador para la celebración del contrato, determinaba que transcurrido el tiempo correspondiente al período de prueba, el contrato se reputara como contrato indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario.

El RD 2317/1993, en su artículo 6, redujo las exigencias mínimas establecidas en respecto al contenido del contrato, limitándolas a la duración, la titulación del trabajador y el puesto a desempeñar durante las prácticas (en tanto que omitiendo otras, tales como las concernientes a la jornada, la retribución y el período de prueba)⁵. Se exigía, al igual que en el RD 1992/1984, que el contrato en prácticas se formalizase en el modelo oficial publicado en el correspondiente Anexo⁶.

También se modificaron extremos referentes a la duración del contrato, siendo la duración mínima de seis meses y la máxima de dos años⁷. Esta duración máxima sigue vigente en la legislación actual “en la misma o distinta empresa [...] en virtud de la misma titulación” (art 11.1.c ET)⁸. Ningún trabajador puede 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.

Conforme a este nuevo marco normativo, la empresa interesada en celebrar un contrato de estas características puede solicitar al INEM un certificado para conocer si un trabajador ya ha agotado el período de prácticas en otra empresa (art 17.2 RD 2317/1993). Transcurridos diez días sin obtener respuesta, se produce la exoneración de responsabilidad empresarial.

⁴ RDLg 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

⁵ El RD 488/1998 reproduce el citado precepto del RD 2317/1993.

⁶ Concuera con la regla la D. Fin. 2 RD 488/1998.

⁷ Límites recomendados expresamente en el Informe de los expertos de 1991, y que se mantienen tras la Ley 63/1997 y el RD 488/1998.

⁸ La jurisprudencia ha hecho hincapié sobre la incidencia de la Ley 10/1994 y el RD 2317/1993 en esta materia (entre otras, SSTs de 15 de marzo y de 29 de octubre de 1996).

El RD 2317/1993 decía que 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, se podría acordar un máximo de dos prórrogas de no menos de seis meses cada una, y hasta un máximo de dos años⁹. También se modificaron en este RD los títulos habilitantes para la celebración del contrato, siendo estos los de Licenciado (no así el de Doctor), Diplomado, Técnico Superior y Técnico¹⁰.

También se indicaba expresamente que el contrato debía formalizarse dentro de los cuatro años siguientes a la finalización de los estudios que lo habilitaban, o bien los cuatro años posteriores a la convalidación de los estudios extranjeros en España, si tal era el caso. Los salarios estaban regidos por porcentajes del 60% durante el primer año, y del 75% el segundo año, en ambos casos respecto a los totales recogidos en los convenios colectivos aplicables a trabajadores con puestos equivalentes.

El efecto de todas estas modificaciones fue restrictivo, reflejándose en un descenso sustancial en la formalización de contratos en prácticas. Más en concreto, los aproximadamente 225.000 contratos formalizados en 1989 pasaron a ser 212.000 en 1990, y se redujeron de manera sustancial hasta los 56.000 de 1993 y los 51.000 de 1994. A partir de ahí las estadísticas repuntaron al alza hasta celebrarse en torno a 70.000 contratos en 1995, cifra que se mantuvo estable en 1996 y 1997¹¹.

La quinta y última etapa en la evolución del contrato de trabajo en prácticas se corresponde con la reforma laboral llevada a cabo en 1997. Más concretamente, la Ley 63/1997¹² introduce cambios con la intención de restringir la utilización de este contrato, delimitándolo e intentando evitar fraudes.

⁹ Aspecto éste sobre el que incidió en su momento la modificación del art 49.3 ET llevada a cabo mediante la Ley 11/1994. Con todo, la citada regla es seguida hoy en día por el RD 488/1998.

¹⁰ Conformándose así un inicial catálogo de títulos que sería objeto de posterior ampliación.

¹¹ Todo ello conforme a las cifras oficiales incluidas en los correspondientes Anuarios y Boletines de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (conforme a las diferentes y sucesivas denominaciones de éste).

¹² Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

Debe tenerse en cuenta que la tasa de desempleo en España de los menores de 25 años alcanzaba por aquel entonces cifras en torno al 42%, siendo necesaria una mayor estabilidad en el empleo de este colectivo. Para ello se propusieron medidas específicas sobre los contratos formativos y sobre la incorporación de los jóvenes al mercado laboral, a la vez que también se intentaba proteger de forma especial a otros colectivos, como los discapacitados, permitiéndoles acceder a los contratos en práctica hasta seis años después de la finalización de sus estudios.

Entre las diferentes medidas adoptadas en este momento, y en virtud de su repercusión, cabe destacar los incentivos a la transformación de estos contratos en prácticas en indefinidos, establecidos como rebaja del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el período temporal correspondiente a los 24 meses siguientes a la conversión de tales contratos en indefinido.

3. PARTICULARIDADES DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS: EN PRÁCTICAS Y PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Los contratos de trabajo formativos se distinguen del resto de contratos laborales en orden a la singularidad de la causa *contra-hendi*. Así, mientras que la causa típica del contrato de trabajo es el cambio de trabajo por salario, 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 profesión¹³.

El art. 11 ET regula dos tipos de contratos formativos, como son el contrato de trabajo en prácticas (art. 11.1) y el contrato para la formación y el aprendizaje (art. 11.2). Se trata de dos tipos distintos e independientes, cada uno de ellos con su propia regulación, si bien teniendo en común el hecho de que ambos entran dentro del concepto genérico de contratos formativos, puesto que tanto el primero como el segundo se conciben no sólo como una posible vía para la formalización de una relación de prestación de servicios laborales, sino a una relación muy particular, al estar ésta específicamente vinculada al propósito expreso de proporcionar asimismo al trabajador una formación de tipo profesional o técnico. Por ello, la Doctrina considera que son contratos laborales con su objeto ampliado, pues no se trata únicamente de realizar un trabajo sino, además, expresa y simultáneamente, de formar.

A través de la formalización de contratos en prácticas se persigue que los jóvenes titulados pueda adquirir experiencia profesional, mientras que con los contratos para la formación y el aprendizaje lo que se pretende es que aquellos jóvenes que no poseen titulación adquieran simultáneamente tanto la teoría como la práctica necesarias para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo de cierta cualificación.

¹³ MONTOYA MELGAR, A.: “El contrato de trabajo en prácticas”, *Anuario Jurídico de La Rioja*, núm. 4, 1998, pp. 269-286.

Tal y como ya ha sido mencionado, el contrato en prácticas fue regulado por primera vez en España mediante la Ley de Relaciones Laborales de 1976, y desde entonces ha sido afectado por diversas y profundas modificaciones para tratar de hacerlo eficaz pues su utilización era marginal, al tiempo que no se garantizaba la consecución del objetivo formativo pretendido.

Por su parte, el contrato para la formación tiene un origen anterior, dado que descende del antiguo contrato de aprendizaje, cuya primera regulación estatal tuvo lugar por una Ley promulgada en 1911, en los momentos iniciales del Derecho del Trabajo en España. Los cambios normativos posteriores que le han afectado han sido también numerosos, destacando los introducidos por medio del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, que, entre otras cosas, le dio la actual denominación de contrato para la formación y el aprendizaje.

El artículo 11 ET se desarrollaría reglamentariamente con posterioridad a través del RD 488/ 1998, de 27 de marzo, en lo que se refiere al contrato en prácticas, ya que la parte correspondiente al contrato para la formación fue derogada y actualmente se encuentra regulada conforme al RD 1529/ 2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. A su vez, este Real Decreto encuentra un importante desarrollo en la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje.

4. VIGENTE REGULACIÓN DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS

4.1. Contrato en prácticas

En la actualidad el contrato de trabajo en prácticas está regulado en el art. 11.1 ET, cuyo tenor literal expresa que “el contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de los siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las reglas siguientes:

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

2) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superar los dos años, pudiendo los convenios colectivos delimitar esta duración, dependiendo de las características del sector y de las prácticas a realizar.

3) 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.

4) Ningún trabajador puede 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.

5) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

6) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 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. El artículo 2 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, añade que la retribución de los trabajadores en prácticas, no podrá ser, en ningún caso, inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores en prácticas contratados a tiempo parcial, el salario se aplicará proporcionalmente en función de la jornada pactada.

7) 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 efecto de antigüedad en la empresa”.

Otra de las normas laborales aplicables al contrato en prácticas son el Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Dentro de su articulado, la referencia al contrato en prácticas se encuentra concretamente recogida en su artículo 11.1.

También le es de aplicación el Real Decreto 34/2008, por el que se regulan los certificados de profesionalidad, formación acreditada que posibilita la realización de contratos en prácticas. E igualmente la Ley Orgánica 5/2002, por la que se regulan las cualificaciones y formación profesional, titulación que habilita para la confección de contratos en prácticas.

El Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, desarrolla en particular las previsiones legales correspondientes al contrato en prácticas del art. 11 ET, estableciendo que:

a) Deberá formalizarse siempre 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 (art. 3).

b) 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 realizada en cada uno de ellos (art. 4).

c) Si el contrato se hubiera concertado 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. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato establecida legal o convencionalmente (art. 19.1).

En este sentido, los contratos en prácticas se considerarán prorrogados tácitamente como contratos ordinarios por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación, si el trabajador continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera mediado denuncia expresa (art. 20).

d) La suspensión de los contratos en virtud de las causas previstas en los arts. 45 (causas y efectos de la suspensión) y 46 (excedencias) ET no comportará la ampliación de su duración salvo pacto en contrario (art. 19.2).

e) Cuando los contratos en prácticas tengan una duración superior a un año, la parte que formula la denuncia está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento por el empresario del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido (art. 21).

f) 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 contrato en prácticas a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios (art. 22.1).

g) Adquirirán la condición de trabajadores fijos los trabajadores en prácticas que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubieran 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 (art. 22.2).

h) Y, asimismo, se presumirán por tiempo indefinido los contratos en prácticas celebrados en fraude de ley (art. 22.3).

Los contratos en prácticas pueden ser beneficiarios de incentivos a la contratación, siempre y cuando se cumplan los requisitos exigidos por la normativa de aplicación. Así, cuando el contrato se concierte con un menor de 30 años, o menor de 35 si éste tiene reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, se tendrá derecho a una reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante la vigencia del contrato¹⁴.

Debido al alarmante porcentaje de jóvenes desempleados, que llegó a cotas del 50% en 2014, se promulgó por la Ley 18/2014 el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, en el que el Gobierno de España se comprometía a impartir acciones formativas específicamente

¹⁴ Art 13 Ley 11/2013, de 26 de julio, modificada por RDL 16/2013 y por Ley 18/2014.

dirigidas a los integrantes de este colectivo, o bien a actuar proporcionando una oferta de empleo adecuada a las características del joven inscrito.

Para incentivar la contratación de los inscritos en el fichero de este Sistema, se aplicaban adicionalmente unas bonificaciones, y así, si el contrato se formaliza con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil se aplicará, de forma adicional a la reducción, una bonificación del 50%.

Del mismo modo, en el supuesto en que, de acuerdo con lo dispuesto en el RD 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales, en empresas, el trabajador estuviese realizando dichas prácticas no laborales en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas, la reducción de cuotas será del 75%. Si el contrato se formaliza con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil se aplicará, de forma adicional a la reducción una bonificación del 25%¹⁵.

Por su parte, las conversiones de los contratos en prácticas en contratos indefinidos a tiempo completo o a tiempo parcial, así como en el supuesto de trabajadores contratados en prácticas y puestos a disposición de empresas usuarias, cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido tendrán derecho a bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, consistente en 500 euros/año, durante tres años. Si el contrato se hubiera celebrado con una mujer, tal bonificación será de 700 euros/año.

4.2. Contrato para la formación y el aprendizaje

El contrato para la formación y el aprendizaje es una modalidad contractual configurada como un instrumento destinado a favorecer la inserción laboral y la formación de las personas jóvenes, además de ser una más de las medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia recogidas en la Ley 18/2014. Su objeto, de acuerdo con el art. 2 RD 1529/2012¹⁶ es “la cualificación profesional de los trabajadores en

¹⁵ Art 105 Ley 18/2014, de 15 de Octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

¹⁶ RD 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo”.

Dicha figura contractual se rige por un conjunto de reglas, igualmente indicadas en el RD 1529/2012, y así:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de cualificación profesional, reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, requerida para concertar un contrato en prácticas, se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo (art. 6). Deberán formalizarse por escrito en los modelos oficiales que se establezcan por el Servicio Público de Empleo Estatal (art. 7)

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas e inscritas en el registro administrativo correspondiente (art. 6). Además de los participantes en los programas públicos de formación en alternancia con el empleo como los Talleres de Empleo (DA 1ª).

La DA 9ª Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, establece que hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15% podrían realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que sea de aplicación, por tanto, el límite máximo de edad establecido en el primer párrafo.

b) la duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años, debiendo

informar la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras sobre las prórrogas suscritas (art. 11).

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima (art. 11).

Los contratos para la formación y el aprendizaje se considerarán prorrogados tácitamente como contratos ordinarios por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación, si la persona trabajadora continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera mediado denuncia expresa (art. 12).

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 (DA 1ª).

Cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido, requerirá previa denuncia de alguna de las partes. La parte que formule la denuncia deberá notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días, dando lugar el incumplimiento de este plazo por parte de la empresa a una indemnización a la persona trabajadora equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido (art. 13).

c) Se presumirán celebrados por tiempo indefinido y a jornada completa los contratos para la formación y el aprendizaje cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal (art. 14.1), adquiriendo la condición de personas trabajadoras fijas y a jornada completa las contratadas para la formación y el aprendizaje que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubieran 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 (art. 14.2).

En este mismo sentido, también se presumirán por tiempo indefinido y a jornada completa los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados en fraude de ley (art. 14.3).

d) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

e) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la DA 5ª Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (art. 18.1), previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e) sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de períodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada (art. 18.4).

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato (art. 18.3).

En tal sentido, reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo

efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y al formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas. Y asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

f) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en el art. 11.2.e) ET y en la Ley Orgánica 5/2002, así como en su normativa de desarrollo (art. 23). Conforme lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

g) Al respecto de la jornada, no podrán celebrarse a tiempo parcial, de conformidad con lo establecido en el artículo 12.2 del Estatuto de los Trabajadores (art. 8.1). El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrán ser superior al 75%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal (art. 8.2).

En los supuestos en que la jornada diaria de trabajo incluya tanto tiempo de trabajo efectivo como actividad formativa, los desplazamientos necesarios para asistir al centro de formación computarán como tiempo de trabajo efectivo no retribuido (art. 8.3). Y los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 (prevención o reparación de siniestros y otros daños extraordinarios). Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos (art. 8.4).

h) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo, y en ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo (art. 9).

i) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial (art. 26).

j) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato previo a efecto de antigüedad en la empresa (art. 10.2).

Las ETT podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias. A este respecto, y en particular, la ETT que en cada caso contrate será la responsable de las obligaciones relativas a los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje establecidos en el RD 1529/2012. La formación inherente al contrato podrá impartirse en la propia empresa de trabajo temporal siempre que cumpla con los requisitos establecidos reglamentariamente.

También resultan de aplicación al contrato de formación y aprendizaje otras normas, tales como el Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La Orden ESS/2518/2013 de 26 de diciembre, por su parte, también regula los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del RD 1529/2012, conforme a la previsión legal. E igualmente el Real Decreto Legislativo 3/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, donde se especifica en el artículo 30.1 como colectivo prioritario para la realización de acciones, a los jóvenes con déficit de formación.

La actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje constituye un aspecto de singular relevancia para el legislador, tal y como se deduce del hecho de que el RD 1529/2012 dedique un capítulo entero de su articulado (el Capítulo II, arts. 16 a 25) a regular los aspectos formativos de esta fórmula contractual. Dicho RD 1529/2012 dispone que tal actividad formativa, inherente a este tipo de contratos, tendrá la consideración de formación profesional dual, entendida esta como “el conjunto de las

acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo” (art. 2).

La Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por su parte, también regula los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, desarrollando el RD 1529/2012, indicando que el trabajador contratado que haya finalizado la formación prevista en el contrato, con evaluación positiva, podrá recibir el Título de Formación Profesional o el Certificado de Profesionalidad de la Administración Pública competente, y/o la certificación educativa de los módulos cursados de los Títulos o la acreditación parcial acumulable, cuando esta formación se corresponda a uno o varios módulos de los Certificados de profesionalidad.

Sobre este particular, debe tenerse en cuenta que la formación profesional dual en el marco del sistema laboral, vinculada a un contrato de formación y aprendizaje, debe de ser la necesaria para la obtención de uno de los siguientes títulos o certificaciones: i) un título de formación profesional de grado medio o superior; ii) un certificado de profesionalidad; o iii) una certificación académica o acreditación parcial acumulable.

Asimismo que es requisito imprescindible que la actividad formativa esté relacionada con la actividad laboral desempeñada en el puesto de trabajo que ocupe la persona trabajadora. Por esta razón, las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad están exentas totalmente de realizar el módulo de formación práctica de los certificados de profesionalidad o del módulo profesional de formación en centros de trabajo de los Títulos de Formación Profesional.

También resulta resaltable la doble posibilidad que se contempla de que la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje pueda ser impartida de forma presencial o bien mediante teleformación, en el ámbito de la formación profesional para el empleo, o bien de forma presencial o a distancia, en el ámbito educativo. Con todo, y como es reiterado, en todo caso debiéndose llevar a cabo en o por centros o empresas debidamente autorizados o acreditados por las administraciones educativas o laborales.

En este sentido, y de acuerdo con el art. 3 RD 1529/2012, las modalidades de desarrollo de la actividad formativa pueden clasificarse conforme a una doble categoría: a) serán modalidades puras aquéllas que se imparten íntegramente en el centro o en la empresa, requiriendo que éstos estén acreditados por la administración laboral o autorizados por la administración educativa según proceda; y b) serán, por su parte, modalidades mixtas las que combinan formación en el centro de formación y en la empresa.

Las empresas pueden financiar el coste de la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, con cargo a la partida prevista en el presupuesto del SEPE. Dicha bonificación se realiza por un número de horas equivalente a una serie de porcentajes en función de la jornada laboral, y aumenta en caso de que el contrato de formación y aprendizaje se realice con un joven beneficiario del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Más concretamente, y con carácter general, la bonificación será del 25% durante el 1^{er} año de contrato de los trabajadores, reduciéndose al 15% en el 2^o y 3^{er} años de duración del mismo. En el caso de que dichos trabajadores sean beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, los respectivos porcentajes de bonificación aumentan, siendo del 50% el 1^{er} año, y del 25% en el 2^o y en el 3^o.

Además, existe una bonificación adicional para financiar los costes de tutorización de la empresa, con una cuantía máxima de 1,5 euros por alumno y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno. En empresas de menos de 5 trabajadores la cuantía máxima podrá ser de 2 euros por alumno y hora de tutoría.

En lo tocante a incentivos, los contratos de formación se benefician de reducciones en las cuotas a la Seguridad Social del 100% de las cuotas empresariales cuando la plantilla de la empresa sea menor de 250 personas o del 75% si es igual o mayor¹⁷. Agotada su duración máxima, si se transforma en indefinido, las empresas tendrán derecho a una reducción en las cuotas de la Seguridad Social de 1.500€ durante los tres primeros años, 1.800€ en el caso de mujeres.

¹⁷ Conforme la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

4.3. Discrepancias y concordancias en torno a los contratos formativos

Muchas son las discrepancias en torno a los contratos formativos, hablándose incluso de excusas para la precarización incentivada del trabajo¹⁸ y de negocio para los centros formativos. Dicha disconformidad se fundamenta principalmente en los continuos cambios en la legislación de este contrato (sobre todo del contrato de formación y aprendizaje), así como en la no siempre efectiva formación proporcionada al trabajador.

Tal es así, que con la intención de paliar el desempleo juvenil en España, el artículo 11 del E.T. se ha ido modificando en hasta 14 ocasiones desde el año 1997. No obstante, no todas las modificaciones han ido orientadas en el mismo sentido, sino que en ocasiones ha sido posible percibir un claro componente ideológico. De hecho, las propuestas sobre los tipos de contratos de trabajo en los programas electorales de los partidos que han venido concurriendo a las elecciones generales son diversos, y las del 26 de junio de 2016 no son una excepción, dando ocasión para incluir aquí unos breves comentarios acerca de las que propugnan los principales partidos políticos que concurren a las mismas.

Así, en el año 2011 el Partido Socialista Obrero Español amplió el límite máximo de edad hasta la que una persona podía ser contratada bajo esta modalidad, que pasó de 25 a 30 años (siempre que la tasa de paro estuviese por encima del 15%) y se suprimió el número máximo de contratos de formación que podía realizar una empresa¹⁹. Entre sus propuestas para los próximos comicios destaca la lucha contra la precariedad laboral, estableciendo claramente tres tipos de contratos para luchar contra la misma, incluido el contrato formativo: i) contrato de trabajo indefinido para la cobertura de puestos de trabajo estables; ii) contrato de trabajo temporal para la cobertura de puestos de trabajo temporales; y iii) contrato para la formación²⁰.

¹⁸ Acerca del concepto de precarización incentivada del trabajo puede verse, por ejemplo, MIÑARRO YANINI, M.: “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa para el fomento del empleo juvenil: la formación como excusa de la precarización incentivada del trabajo”, *Temas Laborales*, núm. 127, 2014, pp. 13-14.

¹⁹ Real Decreto-ley 10/2011, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

²⁰ Tal y como puede verse en su web corporativa (www.psoe.es) y otros materiales electorales.

En el año 2012 el Partido Popular cambió la denominación de la formación de los contratos de formación y aprendizaje, pasando a llamarse formación dual del sistema laboral²¹. Se eliminaba de esta forma el requisito previo de que el trabajador beneficiario de un contrato de estas características no hubiese de tener titulación o, en otras palabras, permitiendo desde entonces formalizar un contrato de formación y aprendizaje a un trabajador con titulación, siempre que dicho contrato implique “aprender” una ocupación diferente a la de su titulación académica previa.

Resultado de las reformas normativas del Partido Popular también han sido la disminución del porcentaje de las horas de formación frente a la jornada total del contrato, así como la obligación de realizar la Enseñanza Secundaria Obligatoria si la persona contratada no cuenta con ella (desde enero del 2016 la formación ha de ser tendente a la obtención de un certificado de profesionalidad). Por otro lado, se han incluido nuevas bonificaciones a estos contratos, con el 100% de la reducción de las cuotas a la Seguridad Social (si la empresa tiene menos de 250 trabajadores), y también se financia el coste de la formación si ésta se imparte en centros privados.

Entre sus actuales propuestas electorales, este partido sigue apostando por la contratación indefinida bonificada, fomentando la formación profesional dual, e intentando acercar los centros de formación profesional a las empresas y viceversa, a la vez que también proponen la simplificación de los procedimientos para que las pymes participen de forma activa en el sistema de formación profesional dual²².

Ciudadanos es uno de los nuevos partidos que carecen de experiencia de gobierno. En su programa proponen luchar contra la dualidad, en línea con las ideas sugeridas en un informe elaborado en 2009 por un grupo de destacados académicos²³. En esta propuesta se defendía el contrato único con una indemnización creciente, para intentar frenar las altas tasas de contratos temporales²⁴. Con ese contrato único prevén que el coste medio por despido se mantendría

²¹ Tal y como se señala en la presentación de la Secretaria de Estados de Educación, Formación Profesional y Universidades, Montserrat Gomendio Kindelán, realizada en abril de 2015 (<http://www.mecd.gob.es/prensamecd/mecd/actualidad/2015/04/20150409-ocde/ocde1.pdf>).

²² Conforme se indica en su web corporativa (www.pp.es) y otros materiales electorales.

²³ “Propuesta para la reactivación laboral en España”, también conocido como “Manifiesto de los 100”.

²⁴ Según se indica en su web corporativa (<http://www.ciudadanos-cs.org/>) y otros materiales electorales.

en los niveles actuales de indemnizaciones, pero en el contexto de un marco laboral en el que todos los trabajadores tendrían un mayor nivel de seguridad. El hecho de apostar por una fórmula contractual única determina que en su programa no se mencionen otras figuras, tales como el contrato de formación o el contrato de interinidad.

Al igual que Ciudadanos, Podemos carece de experiencia de gobierno. En su actual propuesta compartida con Izquierda Unida, Unidos Podemos, apuesta por la reforma o regularización de las relaciones de trabajo paralaborales, para lo que quieren reconducir todo tipo de prácticas en empresas a contratos en prácticas o de formación, eliminando el contrato para emprendedores²⁵.

Con todo, no sólo existen puntos de discrepancia, sino que los programas políticos de los distintos partidos también presentan algunos puntos en común, y así, por ejemplo, el Partido Socialista Obrero Español coincide con Ciudadanos a la hora de proponer determinadas medidas tendentes a frenar los despidos, obligando a las empresas que más despiden a considerar los costes que ello implica para la prestación por desempleo, evitando así que las empresas con plantillas estables acaben pagando las prestaciones de los trabajadores despedidos por las empresas que más despiden. Son los llamados “*bonus-malus*”, que consisten en que las empresas que más despidan o que tengan más contrataciones temporales, paguen mayores cotizaciones. Tal combinación de medidas tiene la ventaja de tratar la raíz del problema de la dualidad, al atacar por varios frentes los incentivos a la rotación, preservando la flexibilidad de las empresas y la movilidad de los trabajadores.

Otra vía para luchar contra la dualidad, propuesta tanto por el Partido Popular, como por el Partido Socialista Obrero Español y por Podemos, la cual ya se ha seguido en anteriores reformas, consiste en luchar contra el fraude en la contratación temporal, pues en España se firman más de 15 millones de contratos temporales al año.

²⁵ Así indicado en su web corporativa (www.podemos.info) y otros materiales electorales.

5. JURISPRUDENCIA ASOCIADA A LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN

La jurisprudencia asociada a la modalidad contractual objeto de este trabajo es diversa, siendo numerosas las sentencias emitidas por diferentes Tribunales tanto en lo tocante a los contratos de formación como en lo concerniente a los contratos en prácticas. Partiendo de esa base, y a título ilustrativo, seguidamente se hará referencia a algunas de dichas sentencias, seleccionadas en función de su relevancia. Tal y como cabe apreciar, en algunos casos su contenido se encuentra relacionado con el fraude de ley en la contratación, siendo éste uno de los principales problemas de la modalidad contractual formativa, dada la ambigüedad que en ocasiones se produce a la hora de establecer y concretar aspectos tales como tareas, salarios, cualificaciones, etc.

Así, por ejemplo, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha manifestaba en Sentencia de 27 abril 2006²⁶ que el contrato de formación y aprendizaje realizado para el desarrollo de la actividad laboral consistente en la venta de palomitas y golosinas al que la misma se refería se entendía realizado en fraude de ley, debido a que tratarse de actividades productivas que no requieren de una enseñanza o formación por la simplicidad de las tareas a realizar. Conforme a ello, y puesto que el contrato de formación y aprendizaje lleva vinculada una formación se entenderá que éste no puede ser calificado como un contrato de formación y aprendizaje sino como un contrato de trabajo ordinario.

Por su parte, en su Sentencia de la Sala de lo Social (Sección 1ª), de 31 mayo 2007, el Tribunal Supremo se pronunciaba a favor de la existencia de fraude de ley en el caso juzgado, debido a que se había formalizado un contrato de formación con el objetivo de obtener un trabajo temporal a un coste inferior al de la contratación de trabajo conforme al procedimiento ordinario²⁷. En relación con ello, aparecían viciados diferentes elementos inherentes al contrato formativo, si bien no la ausencia de actividad formativa (pues ésta sí estaba contemplada), sí el hecho, y en particular, de que el tiempo dedicado a dicha formación fuese inferior al que obligaba un contrato de tales características.

²⁶ STSJ Castilla-La Mancha 27 abril 2006 (Rec. 2095/2005), Fraude de ley en la contratación.

²⁷ STS Social (Sección 1ª) 31 de mayo de 2007.

También en relación con los supuestos de fraude de ley, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid resolvía en Sentencia de 5 septiembre 2012²⁸ sobre la celebración fraudulenta de un contrato en prácticas por cuanto la actora ya había desarrollado el mismo tipo de trabajo y las mismas funciones para esa empleadora con anterioridad, razón por la que se entiende que ya disponía de la experiencia profesional necesaria y el contrato en prácticas había perdido ya su objeto al realizar las mismas funciones que el resto de trabajadores, gozando de autonomía para el desarrollo de las mismas.

En cuanto a la posible improcedencia del despido, en este caso de una trabajadora, el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura lo declara así en Sentencia de 26 abril 2012²⁹, debido a que en ningún caso se observa acreditada que la formación, necesaria en el contrato de formación y aprendizaje, se hubiese recibido por aquélla. Siendo el empresario el que tiene que demostrar que el trabajador recibió la correspondiente formación, y como en el caso de autos no lo hizo incumpliendo las exigencias, el contrato quedó desnaturalizado, perdiendo su condición de contrato para la formación.

Finalmente, y en lo que se refiere a las funciones desempeñadas, el Juzgado de los Social Nº 1 de Móstoles (Madrid) se pronunciaba en su Sentencia de 22 julio 2015³⁰, partiendo del art 11.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, en el que se dice que “el contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo” y “la actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas”. En el caso juzgado las funciones desempeñadas por los trabajadores no eran las de la categoría por la que se les realizó el contrato de formación y aprendizaje y la formación no se realizó de manera adecuada, resolviendo por ello que, al no desempeñar una actividad relacionada con las actividades formativas recibidas, se ha de entender que los contratos suscritos lo han sido en fraude de ley al no adecuarse el tipo contractual elegido a los servicios prestados.

²⁸ STSJ Madrid 57/2012, de 5 septiembre.

²⁹ STSJ Extremadura 219/2012, de 26 abril.

³⁰ SJS 1 Móstoles (Madrid) 305/2015.

6. REPERCUSIÓN PRÁCTICA DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS

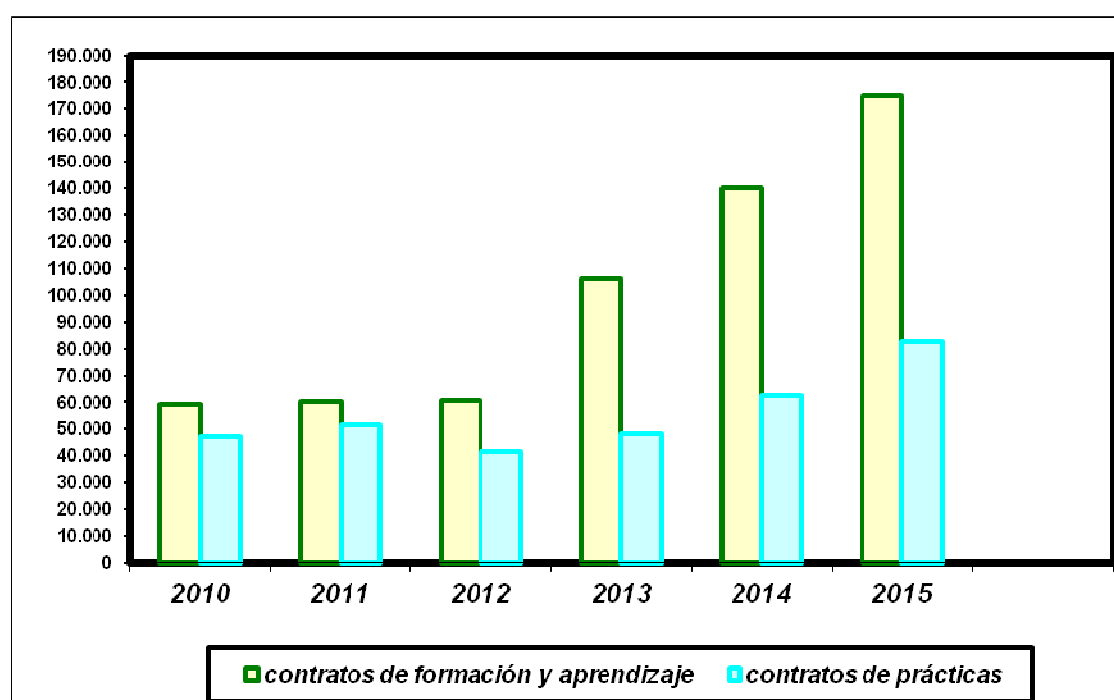
En línea con lo comentado en páginas precedentes, la siguiente tabla recoge las principales características de los contratos formativos antes de la reforma acaecida en 2012³¹.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE 2011	FORMACIÓN DEL SISTEMA LABORAL 2012
Destinado a jóvenes de entre 16 y 30 años (mientras la tasa de paro no baje del 15%) sin la cualificación profesional necesaria para concertar un contrato en prácticas, título de FP, certificado de profesionalidad, certificación académica o acreditación parcial acumulable).	Destinado a jóvenes de entre 16 y 30 años con cualquier titulación, siempre que no esté relacionada con la ocupación para la que se le contrata.
La formación debe proporcionar al alumno/trabajador un título de FP, un certificado de profesionalidad o una competencia acreditada.	La formación no tiene que estar necesariamente vinculada a la obtención de un título o certificado: se pueden impartir programas formativos diseñados por las empresas o especialidades formativas.
La formación solo puede impartirse en centros de formación reconocidos por el Sistema Educativo o acreditados por el Sistema de Formación Profesional para el Empleo.	La formación puede impartirse, además de en centros reconocidos o acreditados, en las propias empresas y en los llamados centros autorizados para impartir la formación de los contratos de formación.
La actividad formativa de los jóvenes que no tuvieran el título de graduado en educación Secundaria Obligatoria (ESO), debe permitir la obtención de dicho título.	Se elimina
El joven debe dedicar a la formación un mínimo de 25% de su jornada durante el tiempo de contrato (mínima de un año y máxima de tres).	El joven deberá dedicar a la formación el 25% el primer año y el 15% el segundo y tercero.
Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esa modalidad por la misma o distinta empresa.	Se puede contratar al trabajador bajo esa modalidad en la misma o distinta empresa siempre que sea para formarse en otra ocupación.
Hay un número máximo de contratos en función de la plantilla de la empresa.	No hay límite (ya se había eliminado en 2010).
No se financia el coste de la formación (se entiende que el alumno puede realizarla en un centro público).	Se financian los costes de la formación impartida en centros privados mediante un módulo que fija una cantidad por hora y alumno (5€ la formación a distancia; 8€ la presencial).
Las cotizaciones a la Seguridad Social están bonificadas siempre que el contrato suponga un incremento de la plantilla de la empresa.	Las cotizaciones a la Seguridad Social se bonifican en todos los casos.

³¹ Informe de la Secretaría de Formación para el Empleo y Formación Sindical de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras “El Fraude de los Contratos para la Formación y el Aprendizaje”, de julio de 2015, p. 3.

Desde un punto de vista práctico, resulta destacable señalar que, entre el año 2012 y el año 2014, el número de contratos para la formación y el aprendizaje aumentó un 131%, mientras que el resto de los contratos aumento pero en un 18%. El porcentaje total de contratos de formación y aprendizaje, frente al resto de modalidades contractuales pasó en estos años de crisis económica del 4% al 6,7% actual³². Sin embargo, el contrato en prácticas ha aumentado un 30% con pequeñas variaciones a lo largo de los años.

Evolución nacional comparada de los contratos de formación y aprendizaje y en prácticas (2010-2015)



Las altas bonificaciones de estos contratos en la Seguridad Social también han supuesto un tema de discrepancia, puesto que, según el Ministerio de Educación³³, el precio medio del crédito matriculado por primera vez en las universidades públicas fue de 18,5 euros, con lo que la matrícula completa de un año académico rondaría los 1.118 euros, que es la mitad que lo que pagaba la Seguridad Social por la formación a distancia del contrato para la formación y el aprendizaje el primer año (debiendo recordarse que la

³² INE. Encuesta de Población Activa Asalariados por tipo de contrato o relación laboral, sexo y grupo de edad 1T 2007 Y 1T 2015.

³³ “Datos y cifras del sistema universitario español. Curso 2014-2015” (<http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/educacion-mecd/areas-educacion/universidades/estadisticas-informes/datos-cifras/Datos-y-Cifras-del-SUE-Cursos-2014-2015.pdf>).

formación a distancia desde enero del 2016 ya no se puede realizar, únicamente formación presencial o teleformación) y una cuarta parte de lo que paga por la formación presencial.

Financiación de la formación en un contrato de formación y aprendizaje

	Formación a distancia		Formación presencial	
	Mensual	Anual	Mensual	Anual
Bonificación primer año	215 €	2.580 €	344 €	4.128 €
Bonificación segundo año	130 €	1.560 €	208 €	2.496 €
Bonificación tercer año	130 €	1.560 €	208 €	2.496 €
Coste total de la formación		5.700 €		9.120 €

(Cálculo realizado sobre 40 horas de trabajo semanal, un mes de cuatro semanas y dos días y el módulo económico permitido de 8€/hora alumno).

Según el informe del IESE sobre la formación dual en España³⁴, el contrato de formación y aprendizaje se está empleando más para jóvenes entre veinte y veinticuatro años que entre 16 y 19 años, lo cual puede estimular la contratación precaria³⁵. En el año 2007, siete de cada diez contratados eran menores de 20 años, en tanto que en el año 2014 únicamente lo eran uno de cada diez.

Desde la entrada en vigor del RD 1529/2012, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual (aplicable a contratos celebrados desde el 31 de agosto del 2011), estos contratos pueden celebrarse con aquellos trabajadores que carezcan de cualificación profesional obtenida y reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas para el puesto de trabajo y

³⁴ PIN, J.R. et al.: “La formación dual como reto nacional”, Pamplona (IESE Business School y Fundación Citi), 2015.

³⁵ Art. 16.6 RD 1529/2012, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

ocupación objeto del contrato³⁶. Esto ha supuesto un aumento en la contratación de las personas que ya poseen una titulación superior, en un 343% entre 2007 y 2014³⁷.

Ya se ha hablado al respecto de la eliminación de la obligación de realizar la Enseñanza Secundaria Obligatoria si la persona contratada no cuenta con ella. Este hecho choca con los datos reflejados según la EPA del último trimestre del 2014, donde se concluye que cerca del 60% de los desempleados menores de 25 años carece del título de ESO.

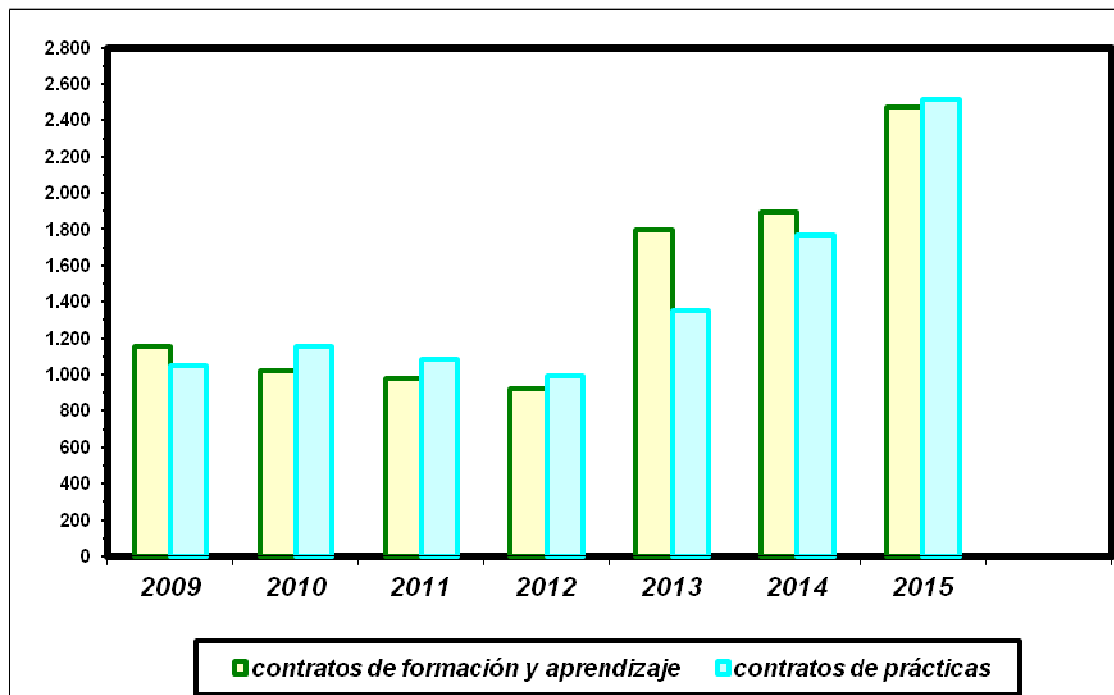
Y en este mismo sentido cabe reseñar que el número de contratos convertidos en indefinidos en 2014 representa menos del 2% del total. Siendo ahora casi cuatro veces menor que en el año 2007, cuando las condiciones eran más rígidas. El contrato en prácticas, a pesar de contar con porcentajes de inserción muy superiores, también ha reducido su utilidad en los últimos años.

En el caso de Aragón, Comunidad Autónoma de referencia para la autora de este trabajo, puede decirse que la tónica práctica general ha sido la experimentada a nivel nacional, si bien no exenta de algunos matices.

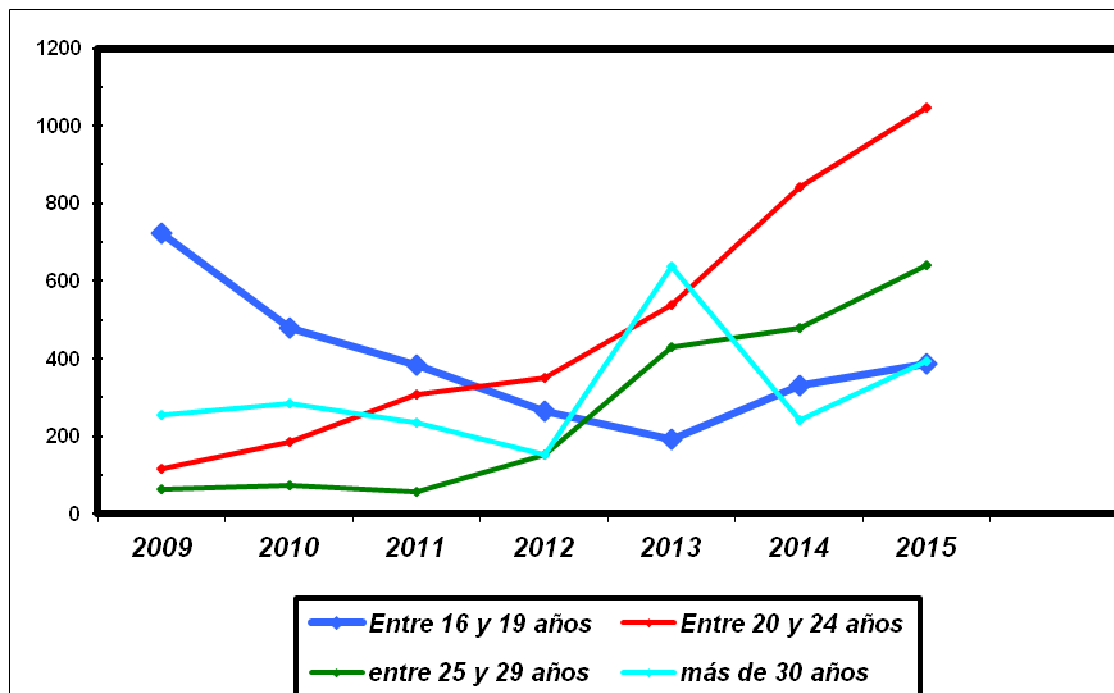
Evolución comparada de los contratos de formación y aprendizaje y en prácticas en la Comunidad de Aragón (2010-2015)

³⁶ Antes de la entrada en vigor de este precepto se podían realizar con quienes careciesen de titulación, en tanto después puede hacerse con quienes carezcan de titulación para ese puesto de trabajo en concreto.

³⁷ Datos del Informe de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Secretaría de Formación para el Empleo y Formación Sindical “El Fraude...”, cit., a partir de los datos de SEPE.



Evolución por edades de los trabajadores de los contratos de formación y aprendizaje realizados en la Comunidad de Aragón (2009-2015)

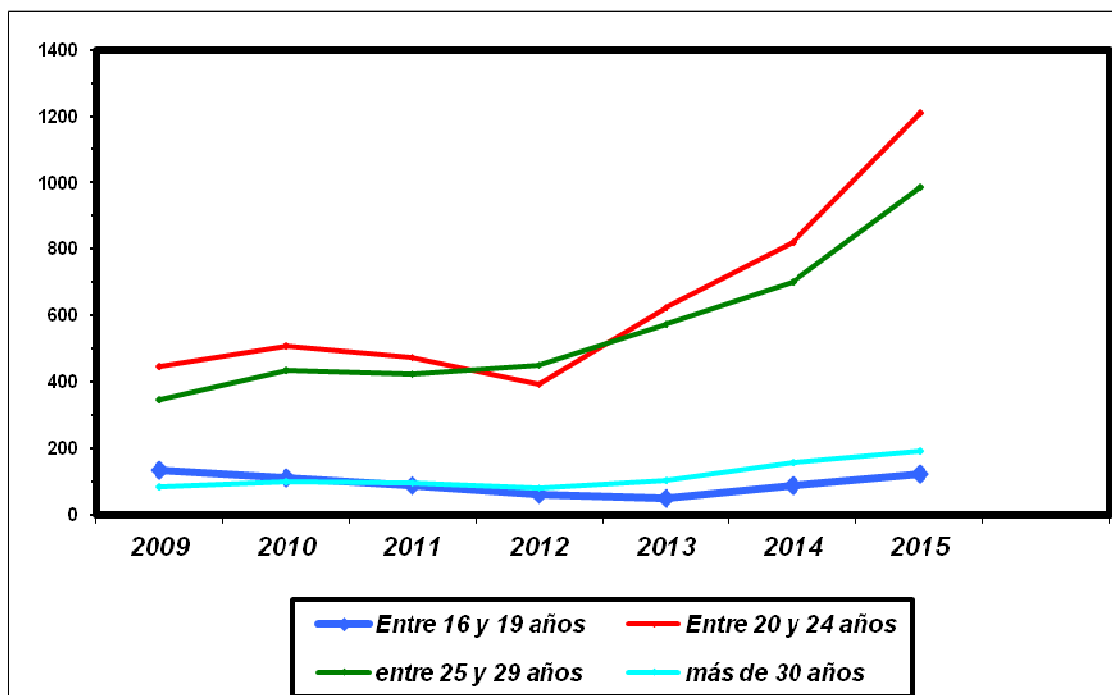


Tal y como se puede apreciar en el gráfico anterior, en 2013 se nota un aumento en la realización de contratos de formación y aprendizaje en todas las ramas de edad, excepto en la de 16 a 19 años, la cual aumenta en el año siguiente. Este aumento puede deberse a la reforma laboral promovida por el RDL 3/2012, de 10 de febrero, en la que se recogen diversas modificaciones en esta contratación, entre otras, que “hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15% podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el Art 11.2.a) ET” (DT 9ª). Con ello aumentó la edad máxima hasta la que poder suscribir los contratos, reflejándose en su utilización.

Asimismo, con la entrada en vigor del RDL 3/2012, las empresas que celebrasen estos contratos con trabajadores desempleados e inscritos en la oficina de empleo antes del 1 de enero de 2012 pasaban a tener derecho, durante toda su vigencia, incluida la prórroga, a reducción de cuotas empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, del 100% para plantillas inferiores a 250 trabajadores, o del 75% para iguales o superiores.

En la Comunidad Autónoma de Aragón, y durante el año 2013 se realizaron Talleres de Empleo de corta duración formalizando contratos de formación y aprendizaje, sin límite de edad para estos colectivos.

Evolución por edades de los trabajadores de los contratos en prácticas realizados en la Comunidad de Aragón (2009-2015)



Por lo que se refiere a los contratos en prácticas, a partir del año 2013 se aprecia un aumento en la formalización de los mismos en la Comunidad de Aragón, el cual puede deberse a la reducción de cuotas recogida en el art. 13 Ley 11/2013, de 26 de julio, sobre Incentivos a los contratos en prácticas, de acuerdo con la cual podrán celebrarse contratos en prácticas con jóvenes menores de treinta años, aunque hayan transcurrido cinco o más años desde la terminación de los correspondientes estudios (cabiendo también incluir aquí a los trabajadores autónomos), teniendo derecho a una reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante toda la vigencia del contrato.

El aumento notable de los contratos en prácticas se debió a la introducción en 2013 de los incentivos a los contratos en prácticas. Así como también se nota un aumento en el contrato de formación y aprendizaje, probablemente debido a la introducción de la reducción de cuotas en estos contratos en 2012.

7. CONCLUSIONES

La formación profesional dual no es un concepto tan novedoso como pueda parecer. De hecho, podría incluso decirse que lleva siglos presente en España, donde en la Edad Media ya existía la figura del aprendiz. Hoy en día, los nuevos aprendices se forman en las escuelas y en los centros de trabajo simultáneamente. El joven puede ver la parte práctica de lo que está estudiando así como puede formarse sobre aquello en lo que se encuentra empezando a trabajar.

Más aún, la formación profesional para el empleo ha experimentado un desarrollo significativo a lo largo de los últimos años, incrementándose la participación de empresas y trabajadores en las acciones formativas, a la vez que combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación. Con la formación dual lo que se pretende es que las empresas y los centros de formación profesional estrechen sus vínculos, aúnen esfuerzos y favorezcan una mayor inserción del alumnado en el mundo laboral durante el período de formación, actualizando de manera constante dicha formación para que sea útil, pragmática y adecuada para el ámbito productivo, potenciando con ello el empleo juvenil.

A través de la implantación y regulación de los contratos formativos, se ha tratado de garantizar tanto la formación y adquisición de experiencia laboral de los jóvenes, como la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos, sin renunciar a la seguridad de los trabajadores en el empleo y los niveles necesarios de protección social.

Uno de los principales objetivos de estas medidas ha sido avanzar hacia la denominada *flexiseguridad*, entendiéndose como tal un conjunto de acciones que pretenden promover la intermediación laboral y la formación profesional, creando así una generación preparada y con experiencia.

Un ejemplo de lo anterior son los incentivos a la contratación propios de las modalidades contractuales formativas, y que han sido objeto de consideración en el

presente trabajo. Gracias a dichos incentivos, las empresas se benefician de reducciones en sus cotizaciones a la Seguridad Social. Con todo, y a pesar de que la empresa no pague las cuotas de la Seguridad Social por el trabajador contratado con esta modalidad, el empleado tendrá total cobertura protectora de la Seguridad Social, incluidas las prestaciones por desempleo.

Cabe así concluir que los contratos formativos fueron creados y son regulados con el objetivo principal de que todos ganen, tanto los empresarios como los trabajadores. Mediante estas modalidades contractuales, cuya utilización a lo largo de los últimos años se ha extendido considerablemente, se busca garantizar una enseñanza de calidad, para que el trabajador obtenga una formación que le permita desarrollar su trabajo con éxito y adquirir unos conocimientos que le enriquezcan durante toda su vida laboral.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Bibliografía utilizada y de referencia

AA.VV.: *Propuesta para la reactivación laboral en España (Manifiesto de los 100)*. Abril de 2009. Disponible en crisis09.es/propuesta.

ADROVER, M.: *Flexiseguridad: el concepto de moda para crear empleo en Europa*. 18 de febrero de 2012. Disponible en <http://www.euroxpress.es/index.php/noticias/2012/2/18/flexiseguridad-el-concepto-de-moda-para-crear-empleo-en-europa>.

ALEMÁN PÁEZ, F. “La polivalencia profesional en el sistema español de relaciones laborales”, *Relaciones Laborales*, núm 10, 1994.

ANDRÉS REINA, M.: *Gestión de la formación en la empresa*, Madrid (Pirámide), 2005.

APARICIO TOVAR, J.: “Contrato de trabajo en prácticas y formación profesional permanente”, en AA.VV.: *Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*, Madrid (Universidad Complutense de Madrid), 1977.

ARBONÉS LAPENA, H.I.: “Puntos críticos de la reforma laboral introducidos por el RD Ley 3/2012”, *Jurisdicción Social*, núm. 118, 2012.

BERMEJO CAMPOS, B.: “La formación a lo largo de la vida: exigencias sociolaborales-desarrollo personal”, *Educación*, núm. 38, 2006.

BERTRAND, O.D.: “Aprendices, alternancia, sistema dual: ¿callejones sin salida o autopista al futuro”, *Certificaciones & Empleo*, núm. 19, 1998.

DURÁN LÓPEZ, F.: “El contrato de trabajo en prácticas: formación, inserción laboral y fomento del empleo”, en AA.VV.: *Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al Profesor Manuel Alonso García*, Madrid (Marcial Pons), 1995.

GARCÍA MIGUÉLEZ, M.P.: “La apuesta por la formación permanente: realidad y perspectivas en cuanto a incorporación y permanencia en el empleo en un contexto socioeconómico hostil”, en AA.VV.: *Las reformas del Derecho del Trabajo en el conflicto de la crisis económica: la reforma laboral de 2012*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2013.

GARCÍA MIGUÉLEZ, M.P.: “La formación profesional: pieza clave para la conciliación laboral y familiar”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ PRIETO, M. y CABEZA

PEREIRO, J. Coords.): *Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo*, Albacete (Bomarzo), 2012.

GOMENDIO KINDELÁN, M.: “La Formación Profesional en España”, presentación de la Secretaria de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades realizada en abril 2015, disponible en <http://www.mecd.gob.es/prensamecd/mecd/actualidad/2015/04/20150409-ocde/ocde1.pdf>.

MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: *Relaciones entre empleo y Seguridad Social*, La Coruña (Netbiblo), 2012.

MIÑARRO YANINI, M.: “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa para el fomento del empleo juvenil: la formación como excusa de la precarización incentivada del trabajo”, *Temas Laborales*, núm. 127, 2014.

MONTOYA MELGAR, A.: “El contrato de trabajo en prácticas”, *Anuario Jurídico de La Rioja*, núm. 4, 1998.

MONTOYA MELGAR, A.: *Comentario a la Reforma Laboral 2012*. Pamplona (Civitas), 2012.

PIN, J.R. et al.: *La formación dual como reto nacional*, Pamplona (IESE Business School y Fundación Citi), 2015.

SECRETARÍA DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO Y FORMACIÓN SINDICAL DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS: *El fraude de los contratos para la formación y el aprendizaje*, Madrid (Secretaría de Formación para el Empleo y Formación Sindical de LA Confederación Sindical de Comisiones Obreras), 2015.

SEGURA, J. et al.: *Análisis de la contratación temporal en España*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), 1991.

Webgrafía utilizada y de referencia

Canal Extremadura (<http://www.canalextramadura.es/alcarta/radio/audios/el-proyecto-de-fp-dual-cornus-albus-ofrece-formacion-en-teleasistencia-para>). Fecha de última consulta 01/06/2016.

Canal Teruel (<http://www.camarateruel.com/formacion/jornada-formacion-dual-que-es-la-formacion-dual.html>). Fecha de última consulta 01/06/2016.

Ciudadanos (<http://www.ciudadanos-cs.org/>). Fecha de última consulta 05/06/2016.

Instituto Aragonés de Empleo (www.inaem.aragon.es). Fecha última consulta 25/05/2016.

Instituto Nacional de Estadística (www.ine.es). Fecha de última consulta 16/05/2016.

Ivoox - Interconexiona (https://www.ivoox.com/interconexiona-27-11-2015-especial-formacion-profesional-dual-audios-mp3_r6_9532514_1.html). Fecha de última consulta 01/06/2016.

Ivoox (http://www.ivoox.com/flexiseguridad-danesa-protoger-persona-no-puesto-audios-mp3_rf_82349_1.html). Fecha de última consulta 01/06/2016.

Ivoox Cadena Ser Radio Zaragoza - La Ventana de Aragón (https://www.ivoox.com/ventana-aragon-20-abril-2015-audios-mp3_rf_4385271_1.html). Fecha de última consulta 25/05/2016.

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (<http://www.mecd.gob.es/mecd/educacion-mecd/areas-educacion/universidades/estadisticas-informes/datos-cifras/datos-y-cifras-del-SUE-Cursos-2014-2015.pdf>). Fecha de última consulta 25/05/2016.

Partido Popular (www.pp.es). Fecha de última consulta 05/06/2016.

Partido Socialista Obrero Español (www.psoe.es). Fecha de última consulta 05/06/2016.

Podemos (www.podemos.info). Fecha de última consulta 05/06/2016.

Radio Televisión Española (<http://www.rtve.es/alacarta/audios/diez-minutos-bien-empleados/diez-minutos-bien-empleados-formacion-dual-pros-contras-11-05-15/3123003/>). Fecha de última consulta 01/06/2016.

Radio Televisión Española (www.rtve.es/alacarta/audios/artesfera/artesfera-ofertas-educativas-aula-03-03-16/3508823/). Fecha de última consulta 01/06/2016.

Servicio Estatal Público de Empleo (www.sepe.es). Fecha de última consulta 25/05/2016.

ANEXOS

Anexo I

Modelo de contrato de formación y aprendizaje

(http://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/modelos_contrato.html)



MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL



FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

CONTRATO DE TRABAJO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE		
D./DÑA.	NIF/NIE	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL
PAIS	MUNICIPIO	C. POSTAL

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

RÉGIMEN	COD. PROV.	NÚMERO	DIG. CONTR.	ACTIVIDAD ECONÓMICA
---------	------------	--------	-------------	---------------------

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAIS	MUNICIPIO
------	-----------

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D./DÑA.	NIF/NIE	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	PAIS DOMICILIO	

Con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña.
con N.I.F./N.I.E en calidad de (2)

DECLARAN

PRIMERA: Que el presente contrato, se acoge a la reducción de cuotas a la Seguridad Social contemplada en el art.3 de la Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE 7 de julio).
SI NO

SEGUNDA: Que el/la trabajador/a no tiene cualificación profesional, reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, requerida para concertar un contrato en prácticas (Título universitario o de formación profesional de grado medio o superior del sistema educativo o certificado de profesionalidad)

TERCERA: Que el/la trabajador/a es:

- Mayor de 16 y menor de 30 años
- Trabajador /a con discapacidad (sin límite de edad) (3)
- Alumnos/as participantes en un proyecto de empleo y formación al amparo de lo previsto en el artículo 25.1 d) de la Ley 56/2003(4)
- Trabajador/a en situación de exclusión social (Sin límite de edad)

CUARTA: Que el/la trabajador/a no ha estado vinculado a ésta o distinta empresa, para la misma cualificación profesional, con otro contrato para la formación y el aprendizaje que haya agotado su duración.

QUINTA: Que el/la trabajador/a no ha desempeñado el puesto de trabajo correspondiente a este contrato en ésta empresa por tiempo superior a 12 meses

SEXTA: Que la empresa tiene centros de trabajo en: Una Comunidad Autónoma Varias CC AA

SÉPTIMA: Que el contrato se celebra a jornada completa. Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y en consecuencia acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: El contrato tiene por objeto la cualificación profesional en régimen de alternancia de:

- a) Actividad laboral (5).....CNO:
incluido en el grupo/profesional (6).....de acuerdo con el sistema de calificación vigente en la empresa.
En el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad).....
Siendo el/la tutor/a encargado/a de la actividad formativa D/Dña(7).....
cuya cualificación profesional es (8)
- b) Actividad formativa en los términos recogidos en el Anexo que corresponda (Anexo I ó II) a este contrato. Dicho Anexo deberá suscribirse simultáneamente a este contrato. En el caso de cumplimentar el Anexo I, deberá contar con la autorización de inicio de la formación del Servicio Público de Empleo competente.

<http://www.sepe.es>

SEGUNDA: La jornada total será dehoras(9). De ellas el número de horas las dedicadas a la actividad formativa será dehoras;que representan un.....por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de

El tiempo de trabajo efectivo se prestará en el horario (10).....
La actividad formativa se impartirá de acuerdo al siguiente calendario , refejado en el Anexo I o II.

TERCERA: La duración del presente contrato será (11)y se extenderá desde..... hasta.....
Se establece un período de prueba de (12).....En caso de que el Convenio Colectivo permita una duración distinta a la establecida por la Ley, señalese con una X.

CUARTA: El/la trabajador/a percibirá por la prestación de sus servicios una retribución de (13)euros brutos (14)

QUINTA: La duración de las vacaciones anuales será (15)

SEXTA: La empresa se obliga a proporcionar trabajo efectivo relacionado con las actividades formativas y a facilitar la asistencia a las mismas.El/la trabajador/a se compromete a prestar el trabajo efectivo y recibir la formación relacionada.

SÉPTIMA: La actividad formativa vinculada al contrato será la especificada en el acuerdo para la actividad formativa según una de estas opciones:

- Existe título de F.P., certificado de profesionalidad y centro disponible (ANEXO I)
 No existe título de F.P., certificado de profesionalidad ó centro disponible (ANEXO II)

OCTAVA:El presente contrato, dará derecho a una reducción, durante toda la vigencia del contrato incluidas sus prórrogas (16), en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedades profesionales y las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta, siempre que se cumplan los requisitos previstos en el Art.3. de la Ley 3/2012.

Asim,ismo se reducirán el 100% de las cuotas del trabajador a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.

NOVENA: A la finalización del presente contrato, la cualificación o competencia profesional adquirida será objeto de acreditación en los términos previstos en el artículo 11.2.e) del E.T, o en su caso, por lo establecido en la Disposición Transitoria octava de la Ley 3/2012.

DECIMA: El presente contrato se extinguirá por la expiración del tiempo convenido, en su caso, las prórrogas que se puedan acordar

UNDÉCIMA: En lo no previsto en este contrato se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación y, particularmente, a lo dispuesto en el art. 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R. D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo), modificado por la Ley 3/2012, de 6 de julio, (BOE de 7 de julio), y R.D.1529/2012, de 8 de noviembre(BOE de 9 de noviembre),Orden ESS-2518/2013 de 26 de diciembre (BOE de 11 de enero). Asimismo le será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de

DUODÉCIMA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de , en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación. El/la empresario/a comunicará el fin de la relación laboral al Servicio Público de Empleo de en el plazo de 10 días siguientes a su terminación.

DÉCIMOTERCERA: ESTE CONTRATO PODRÁ SER COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO.

DÉCIMO CUARTA: PROTECCIÓN DE DATOS.Los datos consignados en el presente contrato tendrán la protección derivada de la Ley 15/1999 de 13 de diciembre

- (1) Director/a, Gerente, etc.
(2) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.
(3) Se aportará la certificación que acredite al trabajador la condición de personas con discapacidad expedido por el Organismo Oficial correspondiente.
(4) En estos proyectos se incluyen las Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo así como los proyectos de empleo y formación de las CCAA.
(5) Indicar el puesto de trabajo y ocupación según Clasificación Nacional de Ocupaciones vinculados a la formación.Las funciones pueden ser todas las del grupo profesional o solamente alguna de ellas.
(6) Señalar el grupo profesional / nivel profesional que corresponda, según el sistema de clasificación profesional vigente en las empresas.
(7) Nombre y apellidos del tutor.
(8) Señalar el nivel profesional del tutor, según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.
(9) La jornada y el total de horas de trabajo efectivo, se puede expresar en horas al día, semana, mes o año, siempre que en ambos casos se utilice la misma referencia.Máximo 75% de la jornada prevista en el convenio o, en su defecto de la jornada máxima legal, en el primer año de contrato y el 85% en el segundo y tercer año.
(10) Indicar los días de trabajo efectivo y el horario.
(11) Mínimo un año, máximo tres años.Por convenio colectivo, la duración no podrá ser inferior a 6 meses.
(12) De establecerse período de prueba se estará a lo dispuesto en convenio colectivo, en ningún caso, podrá exceder de dos meses.
(13) La fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
(14) Semanales, mensuales o anuales.
(15) Mínimo: 30 días naturales.
(16) Se pueden celebrar hasta 2 prórrogas sin que la duración de las mismas sea inferior a 6 meses y la duración total del contrato no pueda exceder de 3 años.

<http://www.sepe.es>

2



MINISTERIO
DE EMPLEO Y
SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

Que el contrato en formación que se celebra (marque la casilla que corresponda), se realiza con las siguientes cláusulas específicas:

- FORMACIÓN Y APRENDIZAJE (ORDINARIO). (pág. 4)
- DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL, VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, DOMÉSTICA O VÍCTIMA DE TERRORISMO. (pág. 5)
- DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL EN EMPRESAS DE INSERCIÓN (pág. 6)
- DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO. (pág. 7)
- DE TRABAJOS DE INTERÉS SOCIAL/FOMENTO DE EMPLEO AGRARIO. (pág. 8)

y cumple los requisitos establecidos en la norma reguladora.



MINISTERIO
DE EMPLEO Y
SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

CLÁUSULAS ESPECÍFICAS PARA LA FORMACION Y EL APRENDIZAJE (1)

CON REDUCCIÓN DE CUOTAS S. SOCIAL:

75% plantilla igual o superior a 250 trabajadores.

100% plantilla inferior a 250 trabajadores.

SIN REDUCCIÓN DE CUOTAS S. SOCIAL:

CÓDIGO DE CONTRATO

4	2	1
---	---	---

Que el trabajador esta admitido en el Programa de Activación para el Empleo y esta en posesión del documento acreditativo o resolución del SEPE. (R.D. Ley 16/2014)

(1) Adjuntar anexo de contrato para la formación y el aprendizaje.



MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

CLÁUSULAS ESPECÍFICAS PARA LA FORMACION Y EL APRENDIZAJE DE TRABAJADORES EN SITUACION DE EXCLUSIÓN SOCIAL, VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, DOMÉSTICA O VÍCTIMA DE TERRORISMO (1)

CÓDIGO DE CONTRATO

PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

TIEMPO COMPLETO

4	5	0
---	---	---

A) Que el/la trabajador/a está desempleado/a y se encuentra incluido en alguna de las situaciones contempladas en la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre), (artículo 2 apartado 5) y disposición adicional segunda, modificada por la disposición final 3ª de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre y que acredita mediante certificación emitida por los Servicios Sociales competentes de (2) que pertenece al colectivo de : a b c d e f g h , (3) recogidos en el art.2.1 de la Ley 44/2007.

B) Que el/la trabajador/a tiene acreditada por (2) la condición contemplada en el artículo 2.4 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre). Marque con una X lo que corresponda.
 Personas incluidas en el ámbito de aplicación de la L.O.1/2004
 Personas incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley 27/2003

C) Que el/la trabajador/a tiene acreditada la condición contemplada en el artículo 2.4 bis de la ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre), modificada por la Ley 3/2012 de 6 de julio, (BOE de 7 de julio).

Que el trabajador esta admitido en el Programa de Activación para el Empleo y esta en posesión del documento acreditativo o resolución del SEPE. (R.D. Ley 16/2014)

(1) Adjuntar anexo de contrato para la formación y el aprendizaje.

(2) Indicar el Organismo oficial que emite la certificación

(3) Indicar el colectivo al que pertenecen

Desempleados/as en situación de exclusión social, pertenecientes a alguno de los siguientes colectivos:

- a) Perceptores/as de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ella.
- b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:
 - Falta de período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.
 - Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
- d) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
- e) Internos/as de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del RD 782/2001, de 6 de julio, así como liberados/as condicionales y ex reclusos/as.
- f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del reglamento de la citada Ley, aprobado por R.D. 1774/2004, de 30 de julio, así como los/as que se encuentren en situación de libertad vigilada y los ex internos/as.
- g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizado por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados/as por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.
En a de de 20

El/la trabajador/a

El/la representante
de la Empresa

El/la representante legal
del/de la menor, si procede

*** IMPORTANTE**

(TODAS LAS PÁGS. CUMPLIMENTADAS DE ESTE CONTRATO DEBERÁN IR FIRMADAS EN EL MARGEN IZQUIERDO PARA MAYOR SEGURIDAD

JURÍDICA)

<http://www.sepe.es>

9

Anexo II

Modelo de contrato en prácticas

(http://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/modelos_contrato.html)



MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL



FONDO SOCIAL EUROPEO El FSE invierte en tu futuro

CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE		
D./DÑA.	NIF/NIE	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL
PAIS	MUNICIPIO	C. POSTAL

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

RÉGIMEN	COD. PROV.	NÚMERO	DIG. CONTR.	ACTIVIDAD ECONÓMICA
---------	------------	--------	-------------	---------------------

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAIS	MUNICIPIO
------	-----------

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D./DÑA.	NIF/NIE	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	PAIS DOMICILIO	

Con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. en calidad de (2) con N.I.F./ N.I.E.

DECLARAN

- a) Que el/la trabajador/a está en posesión del título o certificado de profesionalidad de (3) o en condiciones de obtenerlo por haber terminado con fecha los estudios correspondientes al mismo que le capacitan para la práctica profesional objeto de este contrato (4).
- b) Que no han transcurrido cinco años, o siete en el caso de personas con discapacidad, desde la terminación o convalidación de los estudios o del certificado de profesionalidad, salvo en el supuesto que el trabajador sea menor de 30 años o menor de 35 con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%, en cuyo caso no se exige período de finalización de estudios.
- c) Que el/la trabajador/a tiene reconocida la condición de persona con discapacidad, como se acredita con la certificación expedida por (5)
- d) Que el/la trabajador/a no ha estado contratado en prácticas en ésta u otra empresa por tiempo superior a dos años.

En caso de acogerse a la reducción de cuotas prevista en la Ley 11/2013 de 26 de julio, señalese con una X, lo que corresponda:

- Que el trabajador/a desempleado/a es menor de 30 años.
- Que el trabajador/a desempleado/a es menor de 35 años y con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
- Que el trabajador/a desempleado/a es menor de 30 años y realiza prácticas no laborales acogidas al R.D. 1543/2011 en la empresa.

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (6) en prácticas, incluido en el grupo profesional / categoría / nivel profesional (7) de acuerdo con el sistema de clasificación vigente en la empresa, en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad)

SEGUNDA: La jornada de trabajo será (8):

A tiempo completo: la jornada de trabajo será de horas semanales, prestadas de a con los descansos que establece la ley.

A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de horas al día, a la semana, al mes, al año, siendo esta jornada inferior a (9):

La distribución del tiempo de trabajo será de

TERCERA: La duración del presente contrato será de (10) y se extenderá desde hasta(11). Se establece un período de prueba de (12)

CUARTA: El/la trabajador/a percibirá una retribución total de (13) euros brutos que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales (14)

QUINTA: La duración de las vacaciones anuales será de (15)

SEXTA: A la finalización del presente contrato, la empresa se obliga a expedir un certificado al/a trabajador/a en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas por cada uno de ellos.

SEPTIMA: El/la empleador/a tendrá derecho en el caso de que el trabajador sea de menor de 30 años a una reducción del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes correspondiente al trabajador, durante toda la vigencia del contrato. En el caso de que el contrato se formalice con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, se aplicará de forma adicional una bonificación del 50%.

Si el trabajador estuviese realizando prácticas no laborales en la empresa, según lo establecido en el Real Decreto 1543/2011, en el momento de la concertación del contrato en prácticas la reducción será del 75%. En el caso de que el contrato se formalice con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, se aplicará de forma adicional una bonificación del 25% adicional.

OCTAVA: El contrato se extinguirá por la expiración del tiempo convenido, incluido, en su caso, el de las prórrogas que se puedan acordar.

NOVENA: En lo no previsto en este contrato se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación y, particularmente, a lo dispuesto en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo), art. 13 de la Ley 11/2013 de 26 de julio (BOE de 27 de julio), por el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo (BOE de 9 de abril), Asimismo le será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de

DECIMA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de , en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación. El/la empresario/a comunicará el fin de la relación laboral al Servicio Público de Empleo de en el plazo de los 10 días siguientes a dicha terminación.

UNDECIMA: ESTE CONTRATO PODRÁ SER COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO.

DUODÉCIMA: PROTECCIÓN DE DATOS. Los datos consignados en el presente contrato tendrán la protección derivada de la Ley Organica 15/1999 de 13 de diciembre.

- (1) Director/a Gerente, etc.
- (2) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.
- (3) De acuerdo con los títulos o certificados establecidos en el art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.
- (4) El/la trabajador/a deberá entregar al/a empresario/a fotocopia compulsada del título o certificado de profesionalidad, certificación de su solicitud o certificación acreditativa de la terminación de los estudios o de la formación obtenida.
- (5) Se cumplimentará sólo en el caso de que el/a trabajador/a tenga la condición de persona con discapacidad y se indicará el organismo oficial que ha emitido dicha certificación.
- (6) Indicar profesión.
- (7) Señalar el grupo profesional y la categoría o nivel profesional que corresponda, según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.
- (8) Marque con una X lo que corresponda.
- (9) Indíquese el número de horas según Convenio Colectivo para jornada completa, máximo legal o la del trabajador a tiempo completo.
- (10) No inferior a seis meses ni superior a dos años.
- (11) Las situaciones de I.T., riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- (12) De establecerse período de prueba, no podrá ser superior a un mes para los/as titulados/as de grado medio o con certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni de dos meses para los/as titulados/as de grado superior o certificado de profesionalidad de nivel 3, salvo lo dispuesto en Convenio Colectivo.
- (13) Diarios, semanales o mensuales, no inferior en la establecida en convenio colectivo para los/as trabajadores/as en prácticas, ni, en su defecto, al 60 o al 75 por 100 durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, de salario fijado en convenio para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso, inferior al Salario Mínimo Interprofesional.
- (14) Salario base y complementos salariales.
- (15) Mínimo: 30 días naturales.

<http://www.sepe.es>



MINISTERIO
DE EMPLEO Y
SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

Que el contrato en prácticas que se celebra (marque la casilla que corresponda), se realiza con las siguientes cláusulas específicas:

- PRÁCTICAS (ORDINARIO). (pag. 4)
- DE PERSONAS BENEFICIARIAS DEL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL. (pág. 5)
- DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL, VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, DOMESTICA O VÍCTIMA DE TERRORISMO .(pag. 6)
- PARA TRABAJO EN PRÁCTICAS DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL EN EMPRESAS DE INSERCIÓN. (pág. 7)
- DE TRABAJADORES MAYORES DE 52 AÑOS BENEFICIARIOS DE LOS SUBSIDIOS POR DESEMPLEO (pág. 8)
- DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO. (pág. 9)
- DE TRABAJOS DE INTERES SOCIAL/FOMENTO DE EMPLEO AGRARIO. (pag. 10)

y cumple los requisitos establecidos en la norma reguladora.



MINISTERIO
DE EMPLEO Y
SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

CLÁUSULAS ESPECÍFICAS PARA TRABAJO EN PRÁCTICAS

CODIGO DE CONTRATO

TIEMPO COMPLETO 4 2 0

TIEMPO PARCIAL 5 2 0

Que el trabajador esta admitido en el Programa de Activación para el Empleo y esta en posesión del documento acreditativo o resolución del SEPE. (R.D. Ley 16/2014)



MINISTERIO
DE EMPLEO Y
SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DE PERSONAS BENEFICIARIAS DEL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL

CON BONIFICACIÓN

CODIGO DE CONTRATO

TIEMPO COMPLETO)

4	5	0
---	---	---

TIEMPO PARCIAL

5	5	0
---	---	---

El/la trabajador/a, está inscrito en el Registro correspondiente del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, mediante Resolución de fecha :
.....y es :

- Joven menor de 25 años.
- Persona con discapacidad menor de 30 años.

Se aplicará de forma adicional a la reducción del 50% prevista en el Art. 13.2 de la Ley 11/2013. :

- El 50% de bonificación adicional a la reducción del 50%.
- El 25% de bonificación adicional a la reducción del 75% en los supuestos que el trabajador estuviese realizando prácticas no laborales.

La bonificación se aplicará a todas aquellas contrataciones que se efectuen hasta el 30 de junio de 2016.

- Que el trabajador esta admitido en el Programa de Activación para el Empleo y esta en posesión del documento acreditativo o resolución del SEPE. (R.D. Ley 16/2014)

CLÁUSULAS ADICIONALES

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.
En a de de 20

El/la trabajador/a

El/la representante
de la Empresa

El/la representante legal
del/de la menor, si procede

*** IMPORTANTE**

(TODAS LAS PÁGS. CUMPLIMENTADAS DE ESTE CONTRATO DEBERÁN IR FIRMADAS EN EL MARGEN IZQUIERDO PARA MAYOR SEGURIDAD JURÍDICA)

<http://www.sepe.es>