

Grado Universitario en Relaciones Laborales y  
Recursos Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2016/2017

**EL EMPLEO JUVENIL Y LOS CONTRATOS EN  
PRÁCTICAS Y PARA LA FORMACIÓN Y EL  
APRENDIZAJE: ¿FORMACIÓN O  
TRABAJADORES BARATOS?**

**YOUTH EMPLOYMENT AND CONTRACTS  
UNDER PRACTICE TRAINING FOR THE  
LEARNING AND CAPACITY PROGRESS.  
TRAINING OR CHEAP EMPLOYEES?**

Realizado por el alumno Don Andrés José Ros Homar

Tutorizado por la Profesora Doña María Josefa Sáiz Rodríguez

**TODOS SOMOS LO QUE DEBEMOS A LOS DEMÁS**

**GOETHE**

## **ÍNDICE**

1. Resumen y abstract.....	2
2. Objeto del trabajo .....	3
3. Descripción de la metodología de investigación utilizada .....	4
4. Contenidos	
4.1. El empleo juvenil a través de los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje. Cuestiones generales .....	6
4.2. El contrato en prácticas: Régimen jurídico laboral y medidas de incentivación económica	
4.2.1. Régimen jurídico laboral	
4.2.1.1. Normativa reguladora y concepto. Referencia al supuesto conflictivo de las becas .....	13
4.2.1.2. Requisitos subjetivos para la celebración del contrato .....	18
4.2.1.3. Requisitos formales para la celebración del contrato .....	19
4.2.1.4. Duración .....	20
4.2.1.5. Período de prueba .....	21
4.2.1.6. Retribución .....	21
4.2.1.7. Obligaciones formativas .....	22
4.2.2. Medidas de incentivación económica .....	24
4.3. El contrato para la formación y el aprendizaje: Régimen jurídico laboral y medidas de incentivación económica	
4.3.1. Régimen jurídico laboral	
4.3.1.1. Normativa reguladora y concepto.....	25
4.3.1.2. Requisitos subjetivos para la celebración del contrato .....	28
4.3.1.3. Requisitos formales para la celebración del contrato .....	29
4.3.1.4. Duración .....	31
4.3.1.5. Retribución .....	32
4.3.1.6. Obligaciones formativas .....	32
4.3.2. Medidas de incentivación económica .....	37
5. Conclusiones .....	38
6. Bibliografía .....	41

***1.- RESUMEN / ABSTRACT***

Este trabajo realiza un análisis de los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, regulados en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en su normativa de desarrollo haciendo especial hincapié en la regulación legal, la finalidad formativa y el uso fraudulento de dichos contratos.

En la primera parte se explica el desempleo juvenil como principal razón de estos contratos y se analizan los aspectos comunes a ambos contratos.

En la segunda parte se analiza la regulación legal del contrato para la formación y el aprendizaje, con especial mención a la actividad formativa del trabajador, las causas de utilización fraudulenta de estos contratos y las medidas económicas para promover la utilización de estos contratos entre las empresas.

En la tercera parte se analiza la regulación legal del contrato en prácticas, con especial mención a las titulaciones que habilitan al trabajador para concertarlo, los puestos de trabajo objeto del contrato, la polémica diferenciación entre dicho contrato y la beca, las causas de utilización fraudulenta de estos contratos y las medidas de incentivación económica.

En las conclusiones se plantean sugerencias para mejorar el régimen jurídico de estos contratos.

This research analyses the training contracts regulated in the article 11 of the workers regulations and its development with special emphasis on the legal system, its learning purpose and on the fraudulent use of these contracts. These contracts are the internship contract and the learning and training contract.

In the first part, the main reason of the learning and training contract is analyzed and developed. The training process of the worker, the causes of the fraudulent use of these contracts and the economic encouragement to promote these contracts among the employers are also focused.

In the third part, the legal system of the internship contract is analyzed, focusing on the degrees which qualify the worker to be hired, the particular jobs for which this kind of

contract can be used and the controversy between this contract and a grant, the cause of the fraudulent use of these contracts and the economic encouragement to promote these contracts.

In the conclusion, suggestions to improve the legal system of these contracts are brought up.

## **2.- OBJETO DEL TRABAJO**

En este trabajo se analiza la actualidad de la propuesta del derecho laboral español de un régimen jurídico de los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, que en la distancia de constituir unas medidas coyunturales, se configuran como estructurales. Bajo la pretensión de alcanzar el objetivo de uno de los principios comunes y debatidos en la Unión Europea como es el de la flexiseguridad laboral (estrategia integrada para potenciar al mismo tiempo la flexibilidad y la seguridad en el mercado laboral), se convierten en unas modalidades contractuales favorecedoras de la creación o fomento del empleo juvenil, de forma flexible y fiable.<sup>1</sup>

Este objetivo de fomentar el empleo juvenil que sirve de inspiración a la regulación del régimen jurídico laboral de dichas modalidades contractuales permite a las empresas acceder a determinadas medidas económicas que les resultan más ventajosas (subvenciones, reducciones fiscales, bonificaciones a la Seguridad Social, salario inferior...). Esto motiva que nos planteemos si la posterior elección por el empresario de estas modalidades de empleo juvenil defrauda los fundamentos jurídicos formativos de estos contratos e impide la garantía de los derechos de formación del trabajador.<sup>2</sup>

El planteamiento anterior tiene como punto de partida el hecho de que un trabajador (frecuentemente joven) como sujeto de un contrato en prácticas o para la formación y el

---

<sup>1</sup> Véase el comentario sobre la COM (2007) 359 final: Comunicación de la Comisión “Hacia los principios comunes de la flexiseguridad” y sobre el concepto de los términos “flexibilidad” como transición en el empleo y “seguridad” en el empleo, no en el puesto de trabajo, y sobre la conveniencia de la segmentación contractual como medida de flexiseguridad más adecuada, de RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. y GARCÍA ORTEGA, J. *Curso básico de Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, p. 30

<sup>2</sup> Sobre las dudas alrededor de la protección del derecho de los trabajadores contratados bajo estas modalidades respecto de otros empleados de la empresa, véase ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. “Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje”, *Relaciones Laborales*, núms. 23-24, 2012, p.71, citado por TASCÓN LÓPEZ, R. en “Dificultades en el empleo de los jóvenes (Barreras jurídicas estructurales ...)” en AA.VV. (FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., Dir): *Empleo juvenil: un reto para Europa*, Aranzadi, Pamplona, 2016, p. 155

aprendizaje, a cambio del salario, está obligado a realizar un tipo de trabajo o actividad de naturaleza, contenido, intensidad y fin diversos pero dotados de un matiz formativo dentro de un marco productivo o de empresa, cuyo titular es el empresario, pero éste es atraído únicamente por unas ventajas y ayudas económicas consideradas como elementos integrantes y configuradores de las políticas de empleo.

Aun así, la conexión entre trabajos formativos y fomento del empleo parece evidente y recuerda la pregunta planteada en el título de este trabajo: ¿Formación o trabajadores baratos?

Aunque el fundamento jurídico laboral que subyace en dichas modalidades contractuales básicamente pretende conseguir el acceso a la formación del trabajador sobre la idea del intercambio de trabajo por salario, el marco durante la crisis económica se ha transformado continuamente y ha obligado a sucesivas reformas laborales con el objetivo del fomento de empleo y con la consecuente reformulación de sus contenidos jurídico laborales, sigue vigente el principio arriba propuesto, pero la pregunta que queda por hacer es sobre ¿Cuál es su alcance?.

Por tanto, a la luz del planteamiento anterior, debemos marcarnos los siguientes objetivos:

Analizar los regímenes jurídico-laborales de los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, y sus interrelaciones con las medidas de incentivación económica, siguiendo el orden expuesto en el índice del trabajo, para terminar con las conclusiones, a las que llegamos tras el estudio del tema.

### **3.- DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN UTILIZADA**

El método utilizado para realizar este trabajo consiste en la investigación de las siguientes cuestiones:

- a. ¿Qué es este trabajo, a quién interesa y qué reglas he seguido?

El trabajo de fin de grado ha de someterse a unas reglas (una extensión mínima y máxima, uso de bibliografía, planteamiento de una cuestión, etc.). He tratado una cuestión de actualidad del Derecho del Trabajo, que es lo que estudié.

El trabajo interesa a los estudiantes que deben hacer un trabajo de este tipo. Por lo tanto, el trabajo puede servirles de ejemplo.

Para la realización del trabajo, he seguido las pautas dadas por mi tutora la cual ha estado dispuesta a interpretar mis exigencias sobre el tema del trabajo. Las fuentes han sido asequibles y manejables por mí.

b. La elección del tema

El tema nos parece muy de actualidad (tanto a mi tutora como a mí) porque si bien se trata de dos emblemáticos e históricos contratos laborales relacionados con el empleo juvenil con la peculiaridad de la formación (en sus diversos matices) en sus objetivos, al constituirse instituciones jurídicas de fomento del empleo juvenil mediante ciertas medidas económicas (no tanto el de la formación y el aprendizaje como el de prácticas, pues si el primero de ellos trae reminiscencias y origen desde el período gremial, en el segundo, el de prácticas, es más reciente, pues data del año 1976, cuando se aprobó la Ley de Relaciones Laborales, que creó dicho contrato para dar respuesta jurídica y resolver los problemas de fraude que se daban en las empresas alrededor de las becas, que también se han tratado en este trabajo.

c. La búsqueda del material. Las fuentes

Me he valido de los siguientes instrumentos de investigación:

En primer lugar, la legislación laboral y de Seguridad Social.

En segundo lugar, la doctrina cuya relación se expresa en la bibliografía del trabajo.

En tercer lugar, la jurisprudencia de los tribunales.

En cuarto lugar, he recurrido a las páginas web de Internet para buscar legislación, doctrina, jurisprudencia y datos estadísticos de distinta índole.

## **4. CONTENIDOS**

### **4.1. EL EMPLEO JUVENIL A TRAVÉS DE LOS CONTRATOS EN PRÁCTICAS Y PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE: CUESTIONES GENERALES**

En los últimos años, la tasa de desempleo juvenil en nuestro país ha superado la tasa general de desempleo en más del doble de puntos<sup>3</sup> y la cantidad de jóvenes que ni estudian ni trabajan dobla a la de los jóvenes que sí lo hacen<sup>4</sup>. Tanto la tasa de desempleo general como la tasa de desempleo juvenil en nuestro país están muy por encima de la media de la Unión Europea<sup>5</sup>.

Algunos factores que explican lo anterior son la falta de formación entre la población juvenil desempleada y la inexistencia de una sólida política de formación profesional.<sup>6</sup>

Los contratos formativos de trabajo son una de las soluciones que el Derecho del Trabajo ha encontrado para luchar contra el problema del desempleo juvenil consistente en la contratación de jóvenes en formación con un salario reducido (descontando el valor del tiempo invertido en la formación).

Bajo la rúbrica de contratos formativos, el artículo 11 del RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), incluye y regula las siguientes modalidades contractuales:

---

<sup>3</sup> Dato del 4º trimestre de 2016: 42,91% de tasa de desempleo de los menores de 25 años frente a solo un 18,63% de tasa general de desempleo. Véase CASTILLO, M y GALERA, C. (2017). “El paro cae al 18,63% a finales de 2016 hasta su nivel más bajo en siete años”. Recuperado de <http://www.expansion.com/economia/2017/01/26/5889acfe46163f96068b4647.html>

<sup>4</sup> El número de jóvenes menores de 30 años que ni estudiaban ni trabajaban era en 2016 de 1.147.600, frente a 567.500 jóvenes que sí estudiaban y trabajaban. Véase RUIZ, M. y RECIO, A. (2017). “La generación “SÍ-SÍ” también existe”. Recuperado de [http://www.malagahoy.es/malaga/generacion-SI-SI-existe-malaga-jovenes-estudian-trabajan\\_0\\_1104189878.html](http://www.malagahoy.es/malaga/generacion-SI-SI-existe-malaga-jovenes-estudian-trabajan_0_1104189878.html)

<sup>5</sup> En junio de 2017 hubo en nuestro país un 17,1% de tasa de desempleo general frente a un 39,2% de tasa de desempleo de menores de 25 años mientras que la media de la UE fue del 7,7% de tasa de desempleo general frente al 16,7% de tasa de desempleo de los menores de 25 años. No se cuentan los jóvenes que estudian a tiempo completo y, por tanto, no trabajan ni buscan empleo. Fuente: EUROSTAT. Statistics Explained. Recuperado de [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics)

<sup>6</sup> ESTEBAN LEGARRETA, R. y GUTIÉRREZ COLOMINAS, D. “Los contratos formativos en perspectiva de reforma laboral”, en AA.VV. (PÉREZ AMORÓS, F. y ROJO TORRECILLAS, E. Dir.). *Balance de la reforma laboral de 2012*. Albacete (Bomarzo), 2016, p. 236

- Contrato en prácticas (art. 11.1 ET)
- Contrato para la formación y el aprendizaje (art. 11.2 ET)

El contrato en prácticas está destinado a los trabajadores con una titulación universitaria, de formación profesional o un certificado de profesionalidad con el fin de proporcionarles una formación práctica que complemente la teoría estudiada.

El contrato para la formación y el aprendizaje está destinado a los trabajadores menores de 30 años sin una cualificación profesional con el fin de proporcionarles una formación teórica y práctica.

Estos contratos respaldan a los jóvenes durante el período de transición desde el instituto o desempleo hasta su plena integración en el mundo laboral.

La utilización del contrato en prácticas ha ido en aumento cada año<sup>7</sup>. Sin embargo, el contrato para la formación y el aprendizaje ha sufrido un descenso brusco en el último año.<sup>8</sup>

La mayor parte de contrataciones laborales formativas se han producido en los menores de 30 años y en el sector terciario de los servicios.<sup>9</sup>

Los desempleados menores de 30 años también pueden beneficiarse de los contratos a tiempo parcial con vinculación formativa,<sup>10</sup> aunque la causa real de la relación laboral

---

<sup>7</sup> ESTEBAN LEGARRETA, R. y GUTIÉRREZ COLOMINAS, D. “Los contratos formativos en perspectiva de reforma laboral”, *Op. cit.* p. 260

<sup>8</sup> En 2016 se firmaron 97.403 contratos en prácticas (0,49% del total de contratos), de los que 76.603 fueron a jornada completa y el resto a tiempo parcial, y 46.384 contratos para la formación y el aprendizaje (0,23% del total de contratos celebrados). Respecto al año anterior, se observa un incremento de la contratación en prácticas (+17,51%) y un descenso de la contratación para la formación y el aprendizaje (-73,48%). Fuente: Sistema de información de los servicios públicos de empleo: *Informe del Mercado de Trabajo Estatal. Datos 2016*. p. 53. Recuperado de [http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado\\_trabajo/2741-2.pdf](http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/2741-2.pdf)

<sup>9</sup> En el primer semestre de 2017, en Baleares se celebraron 1.533 contratos formativos en prácticas o para la formación y el aprendizaje, representando un 0,51% del total de contratos celebrados en dicho semestre. Por tramos de edad, la contratación de trabajadores menores de edad representó el 1,84% de las contrataciones formativas, la de los trabajadores entre 18 y 29 años representó el 74,82% de las contrataciones formativas, la de los trabajadores entre 30 y 44 años representaron el 13,77% y los mayores de 45 años (incluidos), representaron el 9,57% de las contrataciones formativas. Por sectores económicos, la agricultura y pesca representó el 3,02% de las contrataciones formativas, la industria el 3,61%, la construcción el 3,87% y el sector servicios representó el 89,51%. Fuente: *Observatorio del Trabajo de las Islas Baleares*, a partir de los datos del *Servicio de Orientación de las Islas Baleares* (SOIB). Recuperado de <http://www.caib.es/sacmicrofront/contenido.do?mkey=M08100212155817041390&lang=ES&cont=26791>

en esta modalidad contractual no es su finalidad formativa y su uso por las empresas ha sido escaso y poco significativo.<sup>11</sup>

Los contratos formativos quedan excluidos de la regulación de la Unión Europea sobre contratos temporales, que se limita a meras directrices o recomendaciones<sup>12</sup> y, en consecuencia, dicha regulación comunitaria establece su *no aplicación obligatoria a las relaciones de formación profesional inicial ni de aprendizaje*<sup>13</sup>.

Los contratos formativos de trabajo no tienen a juicio del legislador entidad suficiente que afecte de manera esencial al modelo común y ordinario del contrato de trabajo y que haga prever un estatuto jurídico diverso y separado como en las relaciones laborales especiales, sino que, por el contrario, les son aplicables las reglas comunes previstas con carácter general y, de forma específica, sus respectivos preceptos del ET y sus reglamentos.<sup>14</sup>

Más allá del simple intercambio de trabajo personal, voluntario y dependiente por retribución que hay en las relaciones laborales comunes, los contratos formativos de

---

<sup>10</sup> La Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento de la creación de empleo, en su artículo 9, crea los contratos a tiempo parcial de menos del 50% de jornada (75% si es con trabajador beneficiario del Sistema Nacional de Garantía Juvenil) con vinculación formativa para los desempleados menores de 30 años. En ellos, la formación consiste en formación acreditable oficial o promovida por los servicios públicos de empleo, idiomas o tecnologías de la información y la comunicación de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual. Puede ser simultánea o recibida en los seis meses anteriores al contrato. La formación no está vinculada al puesto de trabajo y la empresa carece de obligaciones formativas

<sup>11</sup> QUIRÓS HIDALGO, J.: “El fomento del empleo juvenil en la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., Dir.): *Empleo juvenil: Un reto para Europa*. Aranzadi, Pamplona, 2016, p. 329

<sup>12</sup> Las recomendaciones efectuadas por la Unión Europea en materia de empleo juvenil se han dirigido hacia el fomento del aprendizaje en el lugar de trabajo como *piedra angular para hacer que la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo sea más fácil, así como para crear una mano de obra capacitada para el futuro* (Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones, Iniciativa de oportunidades a la juventud, COM (2011) 933, final), concretándose materialmente en un programa de Garantía Juvenil que pretende garantizar que *los jóvenes reciban una buena oferta de empleo, educación complementaria o formación en un plazo de cuatro meses tras quedar desempleados o acabar la educación formal* (Comunicación de la Comisión Europea de 5/12/2012, *Propuesta de RECOMENDACIÓN AL CONSEJO sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil*, COM(2012) 729, final, p. 3)

<sup>13</sup> Directiva 1999/70, de 28 de junio de 1999, del Consejo de la Unión Europea, sobre el trabajo de duración determinada, cláusula 2ª (DOUE núm. 175, del 10 de julio de 1999)  
CASAS BAAMONDE, M., sobre las consecuencias de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 14 de septiembre de 2016 que reconocía el derecho a la indemnización por despido objetivo de una trabajadora interina: “Es obvio que, en principio, no son comparables los contratos formativos regulares, no celebrados en fraude de ley, con los contratos de duración indeterminada precisamente por el papel que en aquellos juega las condiciones de formación”. Recuperado de <http://www.ejaso.es/wp-content/uploads/2016/09/Mar%C3%ADa-Emilia-Casas-An%C3%A1lisis.pdf> (p. 9)

<sup>14</sup> LÓPEZ GANDÍA, J.: “Contratación laboral”, en AA.VV. (SALA FRANCO, T., Dir.): *Derecho del Trabajo*, Valencia. Tirant lo Blanch, p. 279

trabajo tienen por objeto dar formación teórica y práctica al trabajador, y su temporalidad tiene su justificación en ese objeto<sup>15</sup>. Al ser contratos de duración determinada, les son aplicables las previsiones aplicables a dichos contratos por el ET.<sup>16</sup>

La participación de la negociación colectiva en esta materia ha sido tradicionalmente baja<sup>17</sup>, abundando las remisiones al régimen legal, salvo para la fijación de las retribuciones, de la duración máxima de los contratos para la formación y el aprendizaje y del número de trabajadores a contratar en esa modalidad.<sup>18</sup>

Los contratos formativos contribuyen a la flexiseguridad, uno de los objetivos establecidos en el preámbulo de la ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, entendida como un conjunto coherente de medidas de política de empleo que favorecen tanto la flexibilidad de los contratos como la empleabilidad o seguridad de los trabajadores. Son contratos que han sufrido diversas modificaciones en su régimen jurídico con el fin de ser eficaces contra el desempleo juvenil y para una mejor protección del derecho individual de los trabajadores a la formación profesional.

Tanto las horquillas de edad, como los supuestos habilitantes que dan derecho a concertar los contratos formativos, como su duración y retribución han sido constantemente modificados por el legislador.

Algunos requisitos se han flexibilizado de forma coyuntural hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15% con el fin de reducir el desempleo juvenil. Dichos requisitos flexibilizados son los siguientes:

- Se amplía la edad máxima hasta los menores de 30 años para concertar un contrato para la formación y el aprendizaje.

---

<sup>15</sup> STC TS 5-11-14, EDJ 269295

<sup>16</sup> GARCIA-PERROTE ESCARTÍN, I. (2016). *Manual de Derecho del Trabajo*. Tirant lo Blanch. p. 388

<sup>17</sup> FRIAS GÓMEZ, J. (2010). "Formación profesional y negociación colectiva". Fundación formación y empleo Miguel Escalera (CCOO). p. 27, 29 y 31, que confirman la escasa participación de la negociación colectiva en esta materia: De los convenios colectivos estatales analizados, el 62% no se referían al contrato para la formación y el aprendizaje y el 74% no mencionaban nada del contrato en prácticas más allá de la referencia a la legislación vigente, sin adaptarla a la situación concreta de cada sector. El 96% de los convenios de empresa analizados tampoco mencionaban nada de los contratos formativos citados. Recuperado de

[http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub81545\\_Formacion\\_profesional\\_y\\_negociacion\\_colectiva.pdf](http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub81545_Formacion_profesional_y_negociacion_colectiva.pdf)

<sup>18</sup> IBERLEY (2016). "Modalidades de contratos formativos: Prácticas y Formación". Recuperado de <https://www.iberley.es/temas/modalidades-contratos-formativos-practicas-formacion-12641>

- Se rompe el vínculo temporal de cinco años entre la obtención de la titulación académica o profesional y la suscripción del trabajador de un contrato en prácticas.<sup>19</sup>

Esto plantea algunas cuestiones:

Nos podríamos preguntar si las diferentes modificaciones en la regulación legal promueven la contratación de jóvenes o, si por el contrario, este cambio constante ha creado una situación difícilmente cognoscible que hace muy difícil para las pequeñas y medianas empresas su cabal utilización, impidiendo que alcancen su finalidad, que no es otra que la de permitir la contratación de jóvenes, aportando unas condiciones de trabajo rebajadas respecto a un trabajador comparable<sup>20</sup> y respetando el componente formativo del contrato.

También podríamos preguntarnos si el hecho de que la formación a impartir en el contrato para la formación y el aprendizaje pueda ser impartida por la propia empresa, cuando la misma cuente con personal e instalaciones adecuadas para ello, puede provocar un efecto contrario al buscado por la norma como es el de facilitar el fraude<sup>21</sup>.

No sabemos si el hecho de eliminar cualquier límite temporal entre la fecha que un trabajador obtiene una titulación y la fecha de su contratación posterior en prácticas, con el fin de habilitar a más trabajadores para este tipo de contrato, beneficia realmente la contratación y formación de los recién titulados.

Otras cuestiones que se plantean y que son de dudoso beneficio para el trabajador son el hecho de que el salario en estos contratos pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional o que puedan ser necesarios hasta tres años para formar al trabajador.

Las ventajas de los contratos formativos para las empresas son varias:

- Reducciones en las cuotas empresariales a pagar a la Seguridad Social.
- No tener que desembolsar todo el sueldo del trabajador que correspondería a su grupo profesional.

---

<sup>19</sup> GUAMÁN, A. (2013). “La nueva reforma laboral: un déjà-vu con consecuencias desastrosas”. Recuperado de <https://favorlaborisblog.wordpress.com/2013/02/26/la-nueva-reforma-laboral-un-deja-vu-con-consecuencias-desastrosas/>

<sup>20</sup> TASCÓN LÓPEZ, R.: “Dificultades en el empleo de los jóvenes (Barreras jurídicas estructurales y otros problemas)”, *Op. cit.* p. 155

<sup>21</sup> TASCÓN LÓPEZ, R.: “Dificultades en el empleo de los jóvenes (Barreras jurídicas estructurales y otros problemas)”, *Op. cit.* p. 157

- Poder dar una formación al empleado que permita su adaptación al puesto de trabajo que puede ocupar si permanece en la empresa a la finalización del contrato formativo.

Sin embargo, suele criticarse a los contratos formativos porque fomentan condiciones de trabajo precarias, cuyas manifestaciones son la temporalidad<sup>22</sup> y la contratación de *mano de obra barata, tanto por la no estabilidad como por el precio*<sup>23</sup>. Si el trabajador ha adquirido la práctica o la cualificación profesional antes de la finalización del contrato formativo, durante todo el tiempo que reste hasta alcanzar la duración máxima del contrato formativo, nos encontramos ante *mano de obra simplemente barata, que desarrolla exactamente la misma función que otros trabajadores con otras modalidades contractuales pero percibiendo una contraprestación por sus labores porcentualmente muy inferior a la del resto de compañeros*<sup>24</sup>.

Si falta alguna de las causas tasadas que permiten acudir a los contratos formativos o se incumple el objeto de este tipo de contratos, se establece el carácter indefinido del contrato que impide que la empresa pueda cesar al trabajador a la finalización del contrato, alegando el transcurso del tiempo pactado<sup>25</sup>.

La presunción de contratación indefinida cobra especial relevancia para reclamar en todos los casos de fraude de ley en los que se haya extinguido el contrato. En primer lugar, permitirá al trabajador interponer demanda por despido improcedente y acumular reclamaciones de cantidad por los siguientes conceptos<sup>26</sup>:

- Diferencias salariales:
  - 1º) la derivada de que el contrato pase a entenderse como celebrado a jornada completa;

---

<sup>22</sup> La temporalidad casi alcanza el 24% en nuestro país. Véase LABORIS (2013). “Declaración de Valencia: La temporalidad laboral como precarización vital”. Recuperado de <https://favorlaborisblog.wordpress.com/2013/05/28/declaracion-de-valencia-la-temporalidad-laboral-como-precarizacion-vital/>

<sup>23</sup> GUAMÁN, A. (2013). “La nueva reforma laboral: un déja-vu con consecuencias desastrosas”. Recuperado de <https://favorlaborisblog.wordpress.com/2013/02/26/la-nueva-reforma-laboral-un-deja-vu-con-consecuencias-desastrosas/>

<sup>24</sup> ORTEGA FIGUEIRA, E. (2016). *Todo contratación laboral 2016*. Wolters Kluwer. p. 439

<sup>25</sup> LEFEVRE, F. (2016). *Memento práctico del contrato de trabajo*. Aranzadi. p. 782

<sup>26</sup> RIVERA LÓPEZ, J. (2016). “Reclamaciones por contratos de formación y aprendizaje en la jurisdicción social: perspectiva práctica y jurisprudencial”. Recuperado de <http://www.legaltoday.com/practica-juridica/social-laboral/reclamaciones-por-contratos-de-formacion-y-aprendizaje-en-la-jurisdiccion-social-perspectiva-practica-y-jurisprudencial>

2º) en los casos en los que el trabajador realizó tareas distintas a las señaladas en el contrato formativo y propias de un grupo profesional superior (muchos convenios colectivos prevén un grupo profesional específico para los trabajadores con contratos formativos, con salarios inferiores a los del resto de trabajadores ordinarios).

- Horas extraordinarias: Solo en los casos en los que el trabajador realizara una jornada laboral completa y se viera obligado a afrontar las tareas de formación fuera del horario laboral.

Algunas de las características comunes a la regulación legal de ambos contratos formativos, establecidas en el ET, son las siguientes:

1.- Si los contratos se conciertan por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

2.- Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara en la relación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal y la finalidad formativa de la prestación.

3.- Si el contrato es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

4.- Se prohíbe que un trabajador celebre, tras el agotamiento de la duración máxima de un contrato formativo, un nuevo contrato del mismo tipo. Para evitarlo, el empresario podrá recabar por escrito una certificación de la correspondiente Oficina de Empleo en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado en prácticas o para la formación y el aprendizaje con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

La indicada Oficina de Empleo deberá contestar a tal requerimiento en un plazo máximo de 10 días hábiles. Transcurrido éste sin notificación alguna, la empresa queda exonerada de posibles reclamaciones o responsabilidades en esta materia.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> MONTOYA MELGAR, A. (2012). *Derecho del Trabajo*. Tecnos. p. 596

5.- Se establece que las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

6.- Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efecto de antigüedad en la empresa.

Se ha planteado en este sentido si cabe celebrar un pacto de permanencia, justificado por la formación proporcionada por la empresa a su costa. La jurisprudencia no lo ha admitido por entender que no procede en un contrato formativo que, además, es temporal<sup>28</sup>. En el primer caso porque la formación profesional ordinaria, aun especializada, constituye el objeto del contrato. Luego no se trataría de una formación profesional singular y cualificada. En segundo lugar, porque se presupone que el pacto de permanencia encaja más bien en un contrato de duración indefinida.<sup>29</sup>

## **4.2.- EL CONTRATO EN PRÁCTICAS: RÉGIMEN JURÍDICO LABORAL Y MEDIDAS DE INCENTIVACIÓN ECONÓMICA**

### **4.2.1.- RÉGIMEN JURÍDICO LABORAL**

#### **4.2.1.1.- Normativa reguladora y concepto. Referencia al supuesto conflictivo de las becas**

El marco normativo del contrato en prácticas está formado por las siguientes normas:

- ET (arts. 8.2 y 11.1)
- RD 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el art. 11 del ET en materia de contratos formativos (arts. 1 al 4 siendo asimismo de aplicación los arts. 17 y ss.)
- RD 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

---

<sup>28</sup> STS 21 diciembre 2000, Rec. 443/2000, y 6 de mayo 2002, Rec. 3669/2001

<sup>29</sup> LÓPEZ GANDÍA, J.: “Contratación laboral”. *Op. cit.* p. 292

- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo al crecimiento y de la creación de empleo
- Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores

El contrato en prácticas es el concertado con el trabajador que esté en posesión de una determinada titulación que habilita para el ejercicio de una actividad profesional y su objeto fundamental consiste en proporcionar al trabajador la práctica profesional adecuada al nivel de formación o estudios cursados, que mejore su nivel formativo y su posición en el mercado de trabajo, facilitando su inserción laboral<sup>30</sup> ya que la modalidad contractual mencionada se concierta con el trabajador que estuviese en posesión de una determinada titulación académica o profesional que habilite para el ejercicio de una actividad profesional.

El Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, posibilita que las ETT cedan trabajadores contratados bajo la modalidad del contrato en prácticas a empresas usuarias.

Mediante convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios de ámbito sectorial inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo o grupos profesionales objeto de este contrato.

Por ejemplo, el Convenio Colectivo estatal de la hostelería, excluye del contrato en prácticas a los asistentes, los cuales, requieren principalmente esfuerzo físico y atención y cuyas ocupaciones son las de auxiliar de recepción y conserjería, auxiliar de cocina/economato, ayudante de camarero o de equipo de catering, monitor o cuidador de colectividades, asistente de colectividades, asistente preparador/montador catering, asistente de restauración moderna y auxiliar de pisos y limpieza.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> TARANCÓN PÉREZ, E. y ROMERO RÓDENAS, M. (2016). *Manual de modalidades de contratación laboral*. pp. 151 y 152

<sup>31</sup> P.ej. Art. 29.a y b del V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (BOE 21/5/2015): “Pudiendo ser objeto del presente contrato [...] las contrataciones realizadas para ocupar los puestos de trabajo de los grupos profesionales primero y segundo [...]” Se entiende por grupo profesional primero a los mandos, incluidos los intermedios. El grupo profesional primero son los mandos, incluidos los intermedios. El grupo profesional segundo son los técnicos y especialistas. Queda excluido el grupo profesional tercero, formado por los asistentes.

El convenio colectivo estatal de telemarketing establece que, dentro del personal de estructura (integrado por el personal que atiende y ejecuta actividades de gestión interna que son de permanente necesidad para la empresa), la suma de los contratos de duración determinada por obra o servicio determinado, eventual por circunstancias de la producción y en prácticas no podrá superar el 40% del personal fijo que presta sus servicios. Solo cuando haya causas suficientes que justifiquen la superación de dicho límite, podrá pactarse con la representación legal de los trabajadores dicha posibilidad”.<sup>32</sup>

Es importante diferenciar el contrato en prácticas de las prácticas realizadas por estudiantes -los comúnmente denominados “becarios”- y vinculadas a sus estudios académicos o de sus cursos de formación profesional. Tanto en la beca como en el contrato de trabajo se da una actividad que es objeto de una remuneración y además, los becarios, de acuerdo a los artículos 1, 2 y 4 del RD 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y condiciones de inclusión en el Régimen General de las personas que participen en programas de formación, quedan asimilados a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, con la consiguiente afiliación y/o alta, así como la cotización correspondiente y la baja cuando corresponda.

De hecho, el contrato en prácticas fue creado por la ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, con el objetivo de dar una salida laboral a los estudiantes universitarios o de formación profesional y reducir el reclutamiento por las empresas de personal cualificado a través de becas.

Y es que una gran cantidad de estudiantes y titulados universitarios y en FP realizan prácticas en empresas mediante becas<sup>33</sup>. La beca es una percepción dineraria o en especie cuya finalidad primaria es facilitar el estudio y la actividad formativa del becario, y no la de incorporar los resultados o frutos del estudio o trabajo de formación realizado al patrimonio de la persona que la otorga.

---

<sup>32</sup> Art. 13.d del II Convenio colectivo estatal del sector de contact center (BOE del 12/7/2017).

<sup>33</sup> 70.000 becarios. Véase FLORIO, L. (2017). “Los “falsos becarios”, la ilegalidad que se asienta en el mundo laboral español”. Recuperado de <http://www.lavanguardia.com/economia/20170508/422307680580/becario-dia-espana-falso-trabajo.html>

Por lo tanto, la finalidad perseguida en la concesión de becas no estriba en beneficiarse de la actividad del becario, sino en la ayuda que se presta en la formación profesional<sup>34</sup>.

El problema es que la beca suele encubrir un trabajo por cuenta ajena allí donde se intenta aparentar que la presencia de un auténtico trabajador responde a una finalidad formativa.<sup>35</sup> La mayoría de los becarios reconocen tener una carga laboral similar a la de un trabajador contratado.<sup>36</sup>

Con el objetivo de favorecer la entrada en el mundo laboral de jóvenes desempleados sin, o con escasa experiencia profesional, el RD 1543/2011, de 31 de octubre, generó una nueva figura, “las prácticas no laborales” en las empresas<sup>37</sup>, “híbrida” entre los becarios y la relación laboral ordinaria. Estas prácticas se solapan con el contrato en prácticas y han evitado una mayor utilización de esta modalidad contractual.

Teniendo en cuenta que hay además una ayuda específica para concertar un contrato en prácticas a trabajadores que estén realizando dichas prácticas no laborales en el momento de la contratación, esta situación puede dar lugar, *de facto*, a contratos en prácticas con una duración de nueve meses de prácticas prelaborales más dos años de contrato en prácticas.<sup>38</sup>

Sería fraudulento que el becario no obtuviera realmente formación ni experiencia laboral alguna en relación a la titulación que origina la beca, circunstancia que a veces

---

<sup>34</sup> STS de 7 de julio de 1998, recurso nº 2573/1997

<sup>35</sup> TASCÓN LÓPEZ, R.: “Dificultades en el empleo de los jóvenes (Barreras jurídicas estructurales y otros problemas)”, *Op. cit.* p. 165

<sup>36</sup> Así lo reconocen siete de cada diez becarios. Véase VIDAL LÓPEZ, P. (2017). “La polémica de los falsos becarios”. Recuperado de <http://asesoriayempresas.es/blog-laboral/JURIDICO/234917/la-polemica-de-los-falsos-becarios>

<sup>37</sup> Las prácticas no laborales reguladas en el RD 1543/2011 pretenden potenciar la experiencia en las empresas de jóvenes hasta los 25 años, que posean una titulación universitaria, de FP o certificado de profesionalidad, y que cuenten con una experiencia laboral previa inferior a tres meses en la actividad correspondiente a las prácticas. No se tendrán en cuenta a estos efectos las prácticas que formen parte de los currículos para la obtención de las titulaciones o certificaciones correspondientes. La realización de estas prácticas profesionales no laborales no deberán superar un máximo de nueve meses y a su finalización es posible la continuidad bajo cualquier modalidad contractual. Los jóvenes participantes recibirán una beca de apoyo de la empresa cuya cuantía será, como mínimo, del 80% del IPREM mensual vigente en cada momento.

<sup>38</sup> ESTEBAN LEGARRETA, R. y GUTIÉRREZ COLOMINAS, D. “Los contratos formativos en perspectiva de reforma laboral”, *Op. cit.* p. 240

sucede cuando por ejemplo a un futuro abogado lo ponen de telefonista. En ese caso estaría claro que se trataría de un falso becario y que la relación sería laboral.<sup>39</sup>

También sería fraudulento el caso habitual del becario que sí que obtiene formación suficiente en relación a su titulación, aunque sólo sea el de la práctica real de sus conocimientos, pero la empresa obtiene un beneficio mayor, abusivo o desproporcionado, quedándose con los frutos del trabajo del “falso becario”. Por tanto, la figura de la beca solo es admisible si existe un interés formativo del trabajador que sea preponderante en el desarrollo de la relación, aun cuando confluya (o pueda confluír) con el interés productivo-empresarial de la empresa, y se desvirtúen así las notas de ajenidad y dependencia que caracterizan a la auténtica relación laboral.<sup>40</sup>

Disfrazar una relación laboral como una beca constituye una actuación en fraude de ley que lleva como consecuencia la nulidad del acto constitutivo del fraude y la producción de efectos del acto que se trata de encubrir<sup>41</sup>, en este caso, la presunción “iuris tantum” de una relación laboral de carácter indefinido, las diferencias salariales entre lo cobrado y lo que se hubiera debido cobrar en el último año, cotizaciones a la Seguridad Social de los últimos cuatro años, vacaciones según convenio, límites de jornada, permisos, etc.<sup>42</sup>

La jurisdicción social ha optado por abstenerse de conocer en los casos simples de becas, asumiendo su jurisdicción, en cambio, y declarando el carácter laboral de la relación cuando las tareas encomendadas al becario tienen una proyección productiva para la empresa y no tienen relación alguna con sus estudios y formación.<sup>43</sup> Los tribunales se basan en datos fácticos de la actividad del becario, tales como la carencia de tutores o que éstos se encontrasen de vacaciones, la organización autónoma del trabajo, el sometimiento a un horario y a las órdenes de un jefe, la integración en un equipo de trabajo, la existencia de períodos muy largos ostentando la categoría de becario, la realización de tareas que tendrán que realizarse por personal laboral en caso de no terminarlas el becario así como la realización de muchas más funciones de las

---

<sup>39</sup> LABORO. “El falso becario y las falsas prácticas académicas” (2014). Recuperado de <http://laboro-spain.blogspot.com.es/2014/03/becarios-fraude-ley.html>

<sup>40</sup> TASCÓN LÓPEZ, R.: “Dificultades en el empleo de los jóvenes (Barreras jurídicas estructurales y otros problemas)”, *Op. cit.* p. 165

<sup>41</sup> ORTEGA FIGUEIRAL, E. (2016). *Todo contratación laboral*. Wolters Kluwer, p. 384

<sup>42</sup> LABORO. “El falso becario y las falsas prácticas académicas” (2014). Recuperado de <http://laboro-spain.blogspot.com.es/2014/03/becarios-fraude-ley.html>

<sup>43</sup> ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. (2005). *Derecho del Trabajo*. Thomson/Civitas. p. 618

contempladas en el convenio de prácticas firmado entre el alumno o alumna, el centro formativo y la empresa.<sup>44</sup>

#### **4.2.1.2.- Requisitos subjetivos para la celebración del contrato en prácticas**

##### **a) Titulación del trabajador**

Los títulos habilitantes según el ET y la ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que posibilitan la suscripción de un contrato en prácticas son los siguientes:

- Títulos universitarios: Diplomatura, Ingeniería técnica, Arquitecto técnico, Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura, Grado, Máster, Doctorado.
- Título de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional, equiparables a los de grado medio o superior.
- Certificados de profesionalidad.

Se permite un primer contrato en prácticas con un trabajador con titulación de grado y un segundo contrato en prácticas para la misma empresa y puesto de trabajo con la titulación de máster o doctorado, salvo que el trabajador ya contara con dicho título al ser contratado por primera vez en la empresa.

No son títulos que permitan la realización de este contrato, aquellos que consisten en un nombramiento para ejercer una profesión (vigilante de seguridad), los permisos de conducir, el Bachillerato, etc.

Se ha planteado el problema para los tribunales de justicia del trabajador que tiene una titulación habilitante para un contrato en prácticas pero es utilizado por la empresa para ocupar un puesto de trabajo de distinta cualificación profesional.

“Trabajadora licenciada en psicología contratada en prácticas con el objeto de impartir clases de inglés [...] no se cumple el objeto y finalidad de esta modalidad contractual,

---

<sup>44</sup> VIDAL LÓPEZ, P. (2017). “La polémica de los falsos becarios”. Recuperado de <http://asesoriayempresas.es/blog-laboral/JURIDICO/234917/la-polemica-de-los-falsos-becarios>

ya que dudosamente el título universitario de la actora habilita para impartir lecciones o clases de inglés.”<sup>45</sup>

La ausencia de título habilitante suficiente transforma el contrato en prácticas en un contrato indefinido ordinario<sup>46</sup>.

### **b) Antigüedad de la titulación**

El título que posibilita la contratación ha de haber sido obtenido dentro de los cinco años anteriores a la contratación, o de los siete años si se trata de un trabajador discapacitado, salvo cuando se trate de jóvenes menores de 30 años, para los cuales no hay limitación temporal.

El plazo comienza a computarse en el momento de la terminación de los correspondientes estudios y no en el momento de la expedición del título. En el caso de las personas que han realizado sus estudios en el extranjero, el cómputo comienza desde la fecha de homologación del título en España, cuando tal requisito sea exigible para el ejercicio profesional.

El incumplimiento del plazo para contratar en prácticas, con total independencia de la adecuación o no de la titulación a las labores a desarrollar, supone la conversión del contrato en uno ordinario por tiempo indefinido.<sup>47</sup>

El trabajador debe entregar al empresario copia compulsada del correspondiente título o, en su defecto, certificado de terminación de los estudios que dan derecho a la obtención del mismo.

#### **4.2.1.3.- Requisitos formales para la celebración del contrato**

El contrato debe formalizarse siempre por escrito y en el modelo oficial disponible del Servicio Público de Empleo. Deberá constar expresamente en el contrato la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las

---

<sup>45</sup> STSJ Castilla y León 1230/1994, de 25 de enero de 1994

<sup>46</sup> TARANCÓN PEREZ, E. y ROMERO RÓDENAS, M. (2016). *Manual de modalidades de contratación laboral*, p. 153

<sup>47</sup> STS 11682-5/1993, de 30 de enero de 1993 y STS 12617/1993, de 22 de julio de 1993, ambas en contra de aquella otra que llegó a calificar el incumplimiento del plazo temporal como mera infracción administrativa, concretamente del STSJ Madrid 8141/1991, de 16 de julio de 1991

prácticas, además de las indicaciones de cualquier otro contrato común, como retribución, jornada, etc.

#### **4.2.1.4.- Duración**

No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de sector, y nunca los de empresa<sup>48</sup>, podrán determinar la duración del contrato. En el caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los dos años, se admiten hasta dos prórrogas de una duración mínima de seis meses, sin que en ningún caso el contrato inicial más las prórrogas puedan superar la duración máxima.

Cabe la contratación varias veces del mismo trabajador en la misma o distinta empresa con un contrato en prácticas y en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad alegado, siempre que no supere el tope máximo de duración de 2 años.<sup>49</sup> Con dicha limitación temporal se pretende impedir que el trabajador pueda suscribir varios contratos en prácticas, cuando al haber trabajado ya dos años en prácticas ha adquirido la experiencia necesaria y se ha cumplido por tanto el objeto del contrato<sup>50</sup>

En las actividades estacionales la duración del contrato podrá interrumpirse al término del período de actividad y restablecerse cuando se reanude la misma, siempre dentro de las limitaciones temporales establecidas.<sup>51</sup>

En el sector de contact center (antes telemarketing), el contrato en prácticas tiene una duración máxima de dos años, bien pactada de modo inicial o a través de períodos mínimos de seis meses. Cuando haya sido agotado el plazo máximo, si el puesto de trabajo en el que prestó sus servicios el contratado no fuera cubierto por el mismo, la empresa no podrá ocupar dicho puesto mediante nuevos contratos en prácticas.<sup>52</sup>

---

<sup>48</sup> STS de 12 de noviembre de 2013, rec 62/2013

<sup>49</sup> ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. (2005). *Derecho del Trabajo*. Thomson/Civitas, p. 617

<sup>50</sup> TARANCÓN PÉREZ, E. y ROMERO RÓDENAS, M. (2016). *Manual de modalidades de contratación laboral*, . p. 157

<sup>51</sup> Art. 29.d del V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (BOE 21/5/2015)

<sup>52</sup> Art. 13.c del II Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de *contact center* (antes telemarketing) (BOE 12/7/2017)

Las prórrogas serán de tres meses en el sector de agencias de viajes sin que, computado el período inicial y sus prórrogas, el contrato pueda superar los dos años.<sup>53</sup>

#### **4.2.1.5.- Período de prueba**

Salvo que en convenio colectivo se establezca otra cosa, la duración del período de prueba no puede ser superior a:

- Un mes para los contratos celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de formación profesional de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2.
- Dos meses cuando estén en posesión de título de formación profesional de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

#### **4.2.1.6.- Retribución**

La retribución será la pactada en el contrato individual o en el convenio colectivo, sin que en su defecto pueda ser inferior al 60 o al 75% del salario fijado en convenio colectivo para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, durante el primero y el segundo año de vigencia del contrato, aún con distintas empresas<sup>54</sup>, respectivamente. En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. Los trabajadores en prácticas contratados a tiempo parcial percibirán la retribución proporcional en función de la jornada pactada<sup>55</sup>

El convenio colectivo podrá fijar otros niveles retributivos, pero nunca por debajo del salario mínimo interprofesional. A modo de ejemplo, el Convenio colectivo del sector de contact center establece un 80% del salario fijado en convenio para una persona que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, durante el primer año de vigencia del contrato y el 100% de dicho salario durante el segundo año.<sup>56</sup>

---

<sup>53</sup> Art. 18 Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (BOE 21/11/2016)

<sup>54</sup> LÓPEZ GANDÍA, J.: "Contratación laboral", *Op. cit.*, p. 292

<sup>55</sup> TARANCÓN PÉREZ, E. y ROMERO RÓDENAS, M. (2016). *Manual de modalidades de contratación laboral*, p. 158

<sup>56</sup> Art. 13.c del II Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center o telemarketing (BOE 12/7/2017)

La jurisprudencia se ha pronunciado en favor de la constitucionalidad de la retribución inferior para los trabajadores en prácticas respecto a la del resto de trabajadores que realicen actividades similares.<sup>57</sup> Ello se justifica en base a una “supuesta” inferior productividad de éstos, con respecto al resto de trabajadores, como consecuencia de ese “defecto de práctica”. Así, el “mayor beneficio” que recibe el trabajador por desarrollar sobre la práctica los conocimientos teóricos adquiridos, compensa sobradamente la inferior retribución que recibe, se presume momentáneamente, hasta que alcance la condición de indefinido.<sup>58</sup>

#### **4.2.1.7.- Obligaciones formativas**

La única obligación que tiene la empresa es asignar al trabajador un puesto de trabajo que permita la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados por el trabajador.<sup>59</sup> No se impone a la empresa ningún otro tipo de obligación formativa del trabajador ni supervisora de la actuación de éste que difiera de la que correspondería a un contrato de trabajo común.<sup>60</sup>

La circunstancia de no existir un trabajador permanente en la empresa que supervise la labor del trabajador en prácticas no se considera fraude de ley en la formación.

De acuerdo al ET (arts. 11.1a y 15.3) y el RD 488/1998 (art. 22.3), se presumirá celebrado por tiempo indefinido un contrato en prácticas celebrado en fraude de ley, como sería el caso de asignar al trabajador un puesto de trabajo que no se corresponde con la titulación ni con el nivel de estudios cursado.

La categoría profesional y las funciones deben corresponderse con la titulación o certificado del trabajador<sup>61</sup>. A estos efectos, el empresario debe recabar del trabajador fotocopia compulsada del título o, en su defecto, certificado de terminación de los estudios que dan derecho a la obtención del mismo.

La finalidad del contrato en prácticas es “permitir al trabajador aplicar y perfeccionar sus conocimientos, facilitándole una práctica profesional adecuada a su nivel de

---

<sup>57</sup> STSJ Andalucía de 31 de enero de 1992

<sup>58</sup> ORTEGA FIGUEIRAL, E. (2016). *Todo contratación laboral 2016*. Wolters Kluwer. p. 375

<sup>59</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. (2016). *Manual del Derecho del Trabajo*. Tirant lo Blanc, p. 393

<sup>60</sup> STSJ Murcia 30 de septiembre de 2015, EDJ 179193

<sup>61</sup> STSJ de Canarias de 30 de julio de 2007, Rec. 407/2007 y STSJ de Cataluña de 18 de julio de 2007, Rec. 3188/2007

estudios, por lo tanto la condición esencial de este tipo de contratación excepcional falta si al empresario le consta que el trabajador posee ya los conocimientos prácticos de la tarea que se le encomienda por haberlos desarrollado con anterioridad”.<sup>62</sup>

“Cuando ya se ha obtenido, a través de otra modalidad contractual [...] la adecuada práctica profesional y experiencia en el puesto de trabajo de que se trate, como aquí ocurre, resultan nulas las cláusulas que establecen las prácticas y, como consecuencia, la temporalidad del contrato”<sup>63</sup>

Es fraudulento el contrato con un trabajador que haya realizado en la misma empresa anteriormente las mismas tareas como becario. “Ya disponía de la experiencia profesional necesaria [...] el contrato en prácticas había perdido ya su objeto”.<sup>64</sup>

Se produce fraude de ley cuando la actividad formativa reflejada en el contrato no tiene ninguna relación con la actividad realmente efectuada por el trabajador: “La actora fue contratada en prácticas como auxiliar administrativa, pero el mismo día en que se la contrata, pasa a desempeñar funciones de directora de una agencia de la demandada, ello quiere decir que en absoluto ha realizado ni una sola práctica profesional como auxiliar administrativa para la que fue contratada, sino que se le asigna un puesto de trabajo que nada tiene que ver con el contrato celebrado, por ello se incurre en fraude de ley”<sup>65</sup>

“Concretada la realidad de suscripción de dos contratos de trabajo en prácticas para realización de las mismas como Técnico Administrativo y Administrativo Contable respectivamente, y siendo la actividad realmente desempeñada correspondiente a trabajos distintos, en concreto y en ambos casos la de Telefonista, resulta obvio que se ha burlado el espíritu y finalidad de la modalidad contractual utilizada que con ello se incurre en fraude de ley al utilizar una norma con una finalidad distinta a la querida por el legislador.”<sup>66</sup>

La correspondencia entre la titulación y el trabajo no tiene porque ser absoluta ni rígida, bastando que la prestación laboral permita el ejercicio de todas o de algunas de las enseñanzas teóricas acreditadas por la titulación del trabajador. A modo de ejemplo, el

---

<sup>62</sup> STS 4518/1996, de 15 marzo de 1996

<sup>63</sup> STSJ Asturias 8178/1996, de 16 de febrero de 1996

<sup>64</sup> STSJ Madrid 587/2012, de 5 de septiembre.

<sup>65</sup> STSJ de Castilla y León 2893/1996, de 16 de enero de 1996

<sup>66</sup> STSJ Cantabria 28873/1998, de 2 de marzo de 1998

Tribunal Supremo resolvió que no era fraudulento un contrato en prácticas en el que durante dos de los veinticuatro meses de duración del contrato, el trabajador estuvo desempeñando tareas diferentes de las derivadas a su formación en otro departamento de la empresa. “La finalidad de contribuir a complementar la formación teórica del trabajador se cumplió durante la mayor parte de su duración y el hecho de una desviación de escasa duración de aquella finalidad, carece de gravedad suficiente para calificar la contratación como fraudulenta” y “una interpretación de los preceptos rectores de este contrato no puede ser rigurosamente formalista de modo tal que acabe siendo nociva para los intereses de los trabajadores que se tratan de proteger”<sup>67</sup>.

En los antecedentes de hecho de la resolución anterior, se había alegado el caso de una trabajadora psicóloga en prácticas que había realizado tareas administrativas e impartido clases de catalán en su empresa durante el contrato laboral y el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña resolvió que “tales tareas se desempeñaban residualmente y de forma esporádica, constituyendo una mínima parte de la actividad laboral de la trabajadora, siendo el núcleo central la realización de entrevistas e informes psicológicos al personal de nuevo ingreso”.<sup>68</sup>

#### **4.2.2.- MEDIDAS DE INCENTIVACIÓN ECONÓMICA**

Por la contratación de trabajadores menores de 30 años, inscritos en la Oficina de Empleo, la empresa tiene derecho a una reducción del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante toda la vigencia del contrato hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.

Por la contratación de trabajadores con discapacidad, la empresa tiene derecho a una reducción, durante la vigencia del contrato, del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes.

Esta reducción se incrementa para la contratación de menores de 30 años o menores de 35 años discapacitados, que realicen prácticas no laborales acogidas al R.D.1543/2011 y estén inscritos en la Oficina de Empleo. En tal caso, la ley 11/2013, de apoyo al

---

<sup>67</sup> Fundamento de derecho tercero de la STS 665/2009, de 16 de febrero.

<sup>68</sup> STSJ de Cataluña, de 18 de septiembre de 1995 [10941/1995]. Citada en el fundamento de derecho primero de la STS 665/2009

empresario (art. 13), establece la reducción de un 75% con los mismos límites expuestos anteriormente.

Por la contratación de jóvenes beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil<sup>69</sup>, se establece una bonificación adicional hasta alcanzar el 100% de incentivo en las cotizaciones de la empresa a la Seguridad Social por contingencias comunes.

La conversión de contratos en prácticas a indefinidos a la finalización de su duración inicial o prorrogada, da derecho a la empresa a una bonificación de 500 € anuales en el caso de contratación de hombres o 700 € anuales en el caso de mujeres durante los tres primeros años de la medida.

### **4.3.- EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE: RÉGIMEN JURÍDICO LABORAL Y MEDIDAS DE INCENTIVACIÓN ECONÓMICA**

#### **4.3.1.- RÉGIMEN JURÍDICO LABORAL**

##### **4.3.1.1.- Normativa reguladora y concepto**

El marco normativo del contrato para la formación y el aprendizaje se compone de las siguientes normas:

- ET (arts. 8.2 y 11.2)
- Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, sobre contrato para la formación y el aprendizaje y por el que se establecen las bases de la formación profesional dual (arts. 6 siguientes)
- Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, modificada por la Orden ESS/41/2015, de 12 de enero.

---

<sup>69</sup> El Sistema Nacional de Garantía Juvenil es una iniciativa europea que pretende facilitar el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo estableciendo bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social para las empresas y autónomos que contraten a trabajadores inscritos en Garantía Juvenil. Los requisitos para inscribirse en el sistema son ser ciudadano de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, estar empadronado en España, tener menos de 30 años en el momento de solicitar la inscripción, no haber trabajado, ni haber recibido acciones educativas o formativas en el día anterior a la fecha de presentación de la solicitud y estar inscrito como demandante de empleo en los servicios públicos de empleo (RD-Ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil).

Su antecedente es el contrato de aprendizaje.<sup>70</sup>

Según la jurisprudencia, “se cumple el objeto del contrato formativo cuando la formación va dirigida a la adquisición de conocimientos tanto teóricos como prácticos para realizar una determinada actividad”.<sup>71</sup> Por tanto, esta modalidad tiene por objeto el dotar de una cualificación profesional a 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 (Certificado de profesionalidad) o del sistema educativo (Título de formación profesional).

El aspecto formativo es el dominante en este contrato, desempeñando el laboral una función instrumental (trabajo para la formación).<sup>72</sup>

El RD 1529/2012 ha extendido el contrato para la formación y el aprendizaje a etapas previas propias del sistema reglado de formación profesional. Así se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo<sup>73</sup>. Esta posibilidad acerca el sistema productivo al sistema educativo y puede ser una vía de inserción laboral posterior del estudiante, siempre y cuando la empresa utilice esa vía previa con esa finalidad y no con la de simplemente aprovecharse de mano de obra barata<sup>74</sup>.

El puesto de trabajo debe estar relacionado con la actividad formativa que se explica más adelante y con la cualificación profesional que se pretende adquirir.

La celebración de este contrato requiere que el puesto a desempeñar necesite de una mínima cualificación.<sup>75</sup> Por ejemplo, el convenio colectivo del sector del metal excluye de estos contratos a aquellos trabajadores que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas y claras, con un alto grado de dependencia, que requieran

---

<sup>70</sup> El contrato de aprendizaje se definió en la ley de 17 de julio de 1991. La ley 16/1976, de relaciones laborales, establece la retribución obligatoria al aprendiz y renombra el contrato como contrato de formación.

<sup>71</sup> STSJ Asturias de 31 de marzo de 2006

<sup>72</sup> MONTOYA MELGAR, A. (2012). *Derecho del Trabajo*. Tecnos, p. 594

<sup>73</sup> “Se entiende que todos los contratos de formación a partir de la entrada en vigor del Real Decreto de 2012 se realizan bajo esta modalidad de formación profesional dual (9 de febrero de 2012), por lo que el número total rondaría los 400.000, aunque se desconocen datos oficiales.” CEOE (2016). “La evolución de las relaciones laborales en el Estatuto de los Trabajadores” p. 20. Recuperado de [http://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications\\_docs-file-128-la-evolucion-de-las-relaciones-laborales-en-el-estatuto-de-los-trabajadores.pdf](http://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications_docs-file-128-la-evolucion-de-las-relaciones-laborales-en-el-estatuto-de-los-trabajadores.pdf)

<sup>74</sup> LÓPEZ GANDÍA, J.: “Contratación laboral”, *op. cit.*, p. 280

<sup>75</sup> TASCÓN LÓPEZ, R.: “Dificultades en el empleo de los jóvenes (Barreras jurídicas estructurales y otros problemas)”, *Op. cit.* p. 157

preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan ni formación específica ni período de adaptación. Tal es el caso de los ordenanzas, porteros y peones.<sup>76</sup>

El convenio colectivo del sector del comercio de las Islas Baleares establece unas limitaciones de contratos para la formación por centro de trabajo en función de su plantilla.<sup>77</sup>

Al finalizar el contrato, el trabajador podrá solicitar la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad de nivel 1, 2 o 3 de cualificación, título de formación profesional de grado medio o superior o, en su caso, acreditación parcial acumulable (en caso de algunos módulos superados) a los Servicios de Empleo y Formación de la Comunidad Autónoma (FP para el Empleo) o a la Consejería de Educación de la Comunidad Autónoma (títulos de FP).

El RD 1128/2003, por el que se regula el catálogo nacional de las cualificaciones profesionales, modificado por el RD 1416/2005, define los niveles de certificados de profesionalidad, de acuerdo al grado de conocimiento, autonomía, iniciativa y responsabilidad que se precisa para realizar la actividad laboral, correspondientes a 26 familias profesionales, atendiendo a criterios de afinidad de las ocupaciones y los puestos de trabajo.<sup>78</sup>

---

<sup>76</sup> Art. 22 del II Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOE 19/6/2017)

<sup>77</sup> Art. 19.b. del Convenio colectivo del comercio de Baleares (BOIB 29/4/2017):

Hasta 5 trabajadores: 1 formante. De 6 a 10 trabajadores: 2 formantes. De 11 a 25 trabajadores: 3 formantes.

De 26 a 40 trabajadores: 4 formantes. De 41 a 50 trabajadores: 5 formantes. De 51 a 100 trabajadores: 8 formantes. De 101 a 250 trabajadores: 10 formantes u 8% de plantilla. De 251 a 500 trabajadores: 20 formantes o 6% plantilla. Más de 500 trabajadores: 30 formantes o 4% plantilla.

Para el cálculo del número de trabajadores por centro de trabajo, se excluyen los vinculados por contrato de formación.

<sup>78</sup> -Certificados de profesionalidad de nivel 1: Acreditan una competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples correspondientes a procesos normalizados, con conocimientos teóricos y capacidades prácticas limitadas.

-Certificados de profesionalidad de nivel 2: Acreditan una competencia en un conjunto de actividades profesionales bien determinadas con la capacidad de utilizar los instrumentos y las técnicas propias, que se refieren principalmente a un trabajo de ejecución que puede ser autónomo dentro del límite de las técnicas citadas. Requiere conocimientos de los fundamentos técnicos y científicos de la actividad y capacidad de comprensión y aplicación del proceso.

-Certificados de profesionalidad de nivel 3: Acreditan una competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y que pueden ser ejecutadas de forma autónoma. Comportan responsabilidad de coordinación y supervisión del trabajo técnico especializado. Exigen la comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas.

#### 4.3.1.2.- Requisitos subjetivos para la celebración del contrato

##### a) Edad del trabajador

El contrato se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años pero hasta tanto la tasa estatal de desempleo no se sitúe por debajo del 15 por 100 podrán celebrarse contratos con trabajadores menores de 30 años. El límite máximo de edad no se aplica para trabajadores con discapacidad igual o superior al 33 por 100, ni para los colectivos en situación de exclusión social que sean objeto de contratación por empresas de inserción social.

Como el límite de edad opera en la fecha del contrato, podrá contratarse a un trabajador con 29 años cumplidos y mantenerlo hasta después de los 32 años.<sup>79</sup>

Los convenios colectivos pueden establecer limitaciones; por ejemplo, el Convenio colectivo de la construcción establece que no podrán ser contratados bajo esta modalidad contractual, los menores de dieciocho años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres<sup>80</sup>.

##### b) Ausencia de titulación

El trabajador ha de carecer de la cualificación profesional 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 u ocupación objeto del contrato.”

Según la jurisprudencia, “... faltaría uno de los requisitos del contrato si el trabajador posee un nivel de estudios igual o superior al que se le pretende proporcionar [...] ya que no sería preciso darle la formación en el oficio o puesto de trabajo cualificado”<sup>81</sup>

---

-Certificados de profesionalidad de nivel 4 y 5: Se corresponden con títulos de grado universitarios. Actualmente no están recogidos en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

<sup>79</sup> ESTEBAN LEGARRETA, R. y GUTIÉRREZ COLOMINAS, D. “Los contratos formativos en perspectiva de reforma laboral”, *Op. cit.* p. 245

<sup>80</sup> Art. 25.4.e del V Convenio colectivo del sector de la construcción (BOE 15/3/2012)

<sup>81</sup> STS de 18 de diciembre de 2000

Se excluyen de esta modalidad contractual aquellos puestos de trabajo para cuya ocupación se requiere una cualificación profesional adquirida mediante una titulación universitaria o de Formación profesional, para los que es adecuado el contrato en prácticas.

**c) No haber desempeñado anteriormente el mismo puesto de trabajo en la misma empresa por más de 12 meses**

Esta regla resulta de notoria flexibilidad<sup>82</sup> por cuanto que:

- a) Si el puesto de trabajo ha estado cubierto por otro trabajador, nada impide la suscripción de un nuevo contrato formativo.
- b) Si el puesto lo ha cubierto el propio trabajador menos de 12 meses, puede suscribirse posteriormente el contrato para la formación para el mismo puesto de trabajo.
- c) Si se ha desempeñado el puesto de trabajo más de 12 meses por el mismo trabajador, bastaría con cambiarle de puesto de trabajo para eludir la prohibición.
- d) Siempre estará permitida la contratación formativa cuando se trate de una actividad diferente.

**4.3.1.3.- Requisitos formales para la celebración del contrato**

El contrato debe formalizarse por escrito y en el modelo oficial disponible del Servicio Público de Empleo. La falta de forma escrita genera la presunción “iuris tantum”<sup>83</sup> de que se ha celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, aunque no será difícil acreditar su naturaleza temporal<sup>84</sup>. El contrato será válido aunque no se utilice el modelo

---

<sup>82</sup> TARANCON PÉREZ, E. y ROMERO RÓDENAS, M.. (2016). *Manual de modalidades de contratación laboral*. *Op. cit.* pp. 170 y 171

<sup>83</sup> LÓPEZ GANDÍA, J.: “Contratación laboral”, *Op. cit.*, p. 282

<sup>84</sup> ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. (2005). *Derecho del Trabajo*. Thomson/Civitas, p. 615

oficial ya que no se considera un incumplimiento de un requisito sustancial del contrato.<sup>85</sup>

En el contrato deberán expresarse extremos tales como el oficio o “nivel ocupacional” pactado, la distribución horaria del tiempo de formación, la duración del contrato y la identificación del tutor (el cambio de alguno de estos factores debe documentarse también)<sup>86</sup>

La empresa deberá suscribir simultáneamente un **acuerdo para la actividad formativa** con el centro que imparta la formación y con la persona trabajadora, que se anexará al contrato de trabajo, en el que, al menos, se consignarán los siguientes extremos:

- a) Identificación de la persona que representa al centro formativo, de la que representa a la empresa y de la persona trabajadora que suscriben el acuerdo.
- b) Identificación de las personas que ejercen la tutoría de la empresa y del centro formativo.
- c) Expresión detallada del título de formación profesional, certificado de profesionalidad, certificación académica o acreditación parcial acumulable objeto del contrato y expresión detallada de la formación complementaria asociada a las necesidades de la empresa o de la persona trabajadora, cuando así se contemple.
- d) Indicación de la modalidad de impartición de la formación: presencial, teleformación o mixta.
- e) Indicación de la correspondiente modalidad de desarrollo de la formación profesional (formación exclusiva en el centro formativo, formación exclusiva en la empresa o formación compartida entre ambos).
- f) Contenido del programa de formación, que debe expresar las actividades que se desarrollan en la empresa y en el centro formativo, profesorado y forma y criterios de evaluación.
- g) Calendario, jornada, programación y horarios en los que la persona trabajadora realizará su actividad laboral en la empresa y su actividad formativa.
- h) Criterios para conciliar las vacaciones de la persona trabajadora en la empresa.

---

<sup>85</sup> TARANCON PÉREZ, E. y ROMERO RÓDENAS, M. (2016). *Manual de modalidades de contratación laboral. Op. cit.* pp. 171 y 172

<sup>86</sup> MONTOYA MELGAR, A. (2012). *Derecho del Trabajo*. Tecnos, p. 596

La empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los acuerdos suscritos, indicando, al menos, las personas contratadas, el puesto de trabajo a desempeñar y el contenido de la actividad formativa.

En el supuesto que la formación se imparta exclusivamente en la propia empresa, el acuerdo se suscribirá entre la empresa y la persona trabajadora, adecuándose su contenido a este supuesto.

En reforma operada por el Decreto Ley 4/2015, de reforma urgente del Sistema Nacional de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral (artículos 15 y 16), el contrato para la formación y el aprendizaje no puede iniciarse hasta ser autorizado por el Servicio Público de Empleo unos días después de la solicitud de inicio. Puede suceder que durante el plazo para resolver una solicitud de inicio de la actividad formativa, el futuro trabajador se convierta en trabajador de otra empresa, con lo que el contrato para la formación y el aprendizaje no se llevará nunca a cabo.<sup>87</sup>

#### **4.3.1.4.- Duración**

La duración mínima del contrato es de un año y la máxima de tres. Mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses (dentro de la línea flexibilizadora establecida por el legislador para esta modalidad contractual) ni la máxima superar los tres años.

A modo de ejemplo, el convenio colectivo estatal del sector del metal establece una duración mínima de nueve meses y la máxima de treinta meses, pudiendo prorrogarse seis meses más en atención a las necesidades formativas del trabajador<sup>88</sup>.

Otro ejemplo se encuentra en el Convenio colectivo del comercio de las Islas Baleares, en el que se establece que el contrato de formación tendrá una duración máxima de dos años y se reducirá a la mitad para aquellos formantes en posesión de un título o diploma

---

<sup>87</sup> Grupo Femxa (2016). “Los contratos para la formación: Estado actual y esperanzas futuras”.

Recuperado de <http://www.grupofemxa.es/los-contratos-para-la-formacion-y-futuro/>

<sup>88</sup> Art. 22 del II Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOE del 19/6/2017)

expedido por la Escuela de Formación Profesional o equivalente, y siempre cuando dicho título o diploma no pueda dar lugar a un contrato en prácticas.<sup>89</sup>

Concluido el tiempo de vigencia del contrato, si el trabajador sigue prestando servicios, la relación se considerará prorrogada como un contrato indefinido salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal formativa<sup>90</sup>

#### **4.3.1.5.- Retribución**

Se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo a lo establecido en convenio colectivo y sin que, en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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.

El Convenio colectivo del comercio de las Islas Baleares establece una retribución mínima para los formantes mayores de edad del 80% del fijado para los trabajadores del grupo profesional I (puestos que requieren conocimientos elementales para realizar tareas con un total grado de dependencia jerárquica y funcional) en proporción a las horas realizadas, y del salario mínimo interprofesional correspondiente a su edad y en proporción a las horas realizadas para los formantes menores de edad.<sup>91</sup>

El Convenio colectivo del sector de la construcción establece una indemnización por cese del 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio<sup>92</sup>.

#### **4.3.1.6.- Obligaciones formativas**

De la jornada completa del trabajador el tiempo destinado a actividades formativas será como mínimo un 25% de la jornada durante el primer año y un 15% durante el segundo

---

<sup>89</sup> Art. 19.a del Convenio colectivo del sector del comercio de las Islas Baleares (BOIB del 29/4/2017).

<sup>90</sup> MONTOYA MELGAR, A. (2012). *Derecho del Trabajo*. Tecnos, p. 596

<sup>91</sup> Art. 19.g del Convenio colectivo del sector del comercio de las Illes Balears (BOIB 29/4/2017)

<sup>92</sup> Art. 25.m del V Convenio colectivo del sector de la construcción (BOE 15/3/2012)

y tercer año del contrato, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.

Suele ocurrir que la formación se limita a la mera impartición de instrucciones sobre el desempeño del trabajo simultáneamente a su realización, lo cual es considerado por los tribunales como una falta de enseñanza.<sup>93</sup>

Es fraude de ley imponer una jornada laboral superior a la establecida para este tipo de contrato, tal como establece reiteradamente la jurisprudencia:

“La empresa generó una apariencia de formación mediante la suscripción del acuerdo con el centro de enseñanza a distancia, pero al no reducir la jornada del actor en el mínimo legal del 15%, hizo imposible que éste pudiera dedicar ese tiempo a su formación, lo que supone, ni más ni menos, que la empresa incumplió en su totalidad la obligación de formación que le imponen los preceptos estudiados, lo que lleva a considerar el contrato como celebrado en fraude de ley y a entender que la relación establecida tenía el carácter de común u ordinaria.”<sup>94</sup>

“Desde el principio (el trabajador) vino a desempeñar un cometido de contenido igual y sujeta a los mismos turnos de trabajo que el resto de trabajadores vinculados a la empresa por contratos de trabajo ordinarios, frustrándose así la finalidad formativa del contrato. Como consecuencia de ello [...], al concurrir utilización fraudulenta del contrato temporal, ha de presumirse la relación jurídica por tiempo indefinida y el cese del trabajador como despido improcedente.”<sup>95</sup>

“Si el empresario no cumple con su obligación de proporcionar esa formación teórica al trabajador en los términos legalmente previstos, [...] el nexo contractual se desnaturaliza perdiendo por completo su carácter formativo, por lo que el contrato temporal debe ser calificado como tiempo indefinido. Tal conclusión no se ve afectada por el hecho de que [...] el empleado -auxiliar de taller-, con base a la formación práctica recibida, haya llegado a saber manejar la maquinaria y demás utillaje que habitualmente empleaba, pues se insiste, son imprescindibles y connaturales al fin formativo del contrato las enseñanzas teóricas ...”<sup>96</sup>

---

<sup>93</sup> STSJ de Madrid 105/2000, de 13 de marzo

<sup>94</sup> STSJ Comunidad Valenciana 2086/2014, de 23 de septiembre de 2014

<sup>95</sup> STSJ Castilla la Mancha 1355/2015, de 3 de diciembre de 2015

<sup>96</sup> STS 2823/1996, de 19 febrero de 1996

“La mera externalización de la formación teórica sin acreditación de un posterior control del tipo indicado, debe asimilarse al incumplimiento total de tal obligación [...], el cual lleva aparejada para la relación laboral la calificación de indefinida.<sup>97</sup>

La actividad formativa debe ser la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad o, en su caso, una certificación académica o acreditación parcial acumulable (algunos módulos aprobados).

También debe estar relacionada con la actividad laboral desempeñada en el puesto de trabajo que ocupe la persona trabajadora y con la cualificación profesional pretendidamente adquirida. También puede incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, asociada a las necesidades específicas de la empresa o del trabajador, que no se considerará como trabajo efectivo.

El trabajador podrá recibir la formación en un centro de formación público o privado debidamente acreditado para impartir un certificado de profesionalidad en el marco del Sistema Nacional de Formación para el Empleo como de un centro educativo privado o público acreditado por el sistema educativo para impartir las enseñanzas de un título profesional de formación profesional. O bien recibirla en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados para acreditar una competencia profesional, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de realizar períodos de formación complementarios en un centro de formación. La impartición de la formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

Las actividades formativas inherentes a estos contratos se pueden ofertar e impartir de diferentes maneras:

- En el ámbito de la formación profesional para el empleo, en las modalidades presencial, teleformación o mixta (se suprimió la formación a distancia), y
- En el ámbito educativo, en régimen presencial o a distancia.

Las faltas de asistencia o puntualidad al centro formativo podrán ser sancionadas por la empresa como si se tratara de faltas de asistencia o impuntualidad en el trabajo,

---

<sup>97</sup> STSJ de Castilla La Mancha 1870/2010, de 27 de diciembre de 2010

aplicando las previsiones contenidas en el ET, ya que la jornada del trabajador es completa, incluyendo la parte de formación.

El trabajador debe tener un tutor en el centro de trabajo y otro en el centro de formación. El tutor de empresa tiene las siguientes funciones:

1. Realizar la comunicación con el centro de formación a través del tutor del centro de formación.
2. Coordinar con el tutor del centro de formación la elaboración del programa de formación correspondiente a la actividad formativa inherente al contrato, que debe contener los resultados de aprendizaje y los criterios de evaluación en ambos escenarios.
3. Realizar el seguimiento del acuerdo para la actividad formativa, atendiendo al trabajador con la periodicidad que se establezca, durante el período de trabajo efectivo en la empresa.
4. Colaborar con el tutor del centro de formación en la evaluación del aprendizaje desarrollado durante el tiempo del contrato y al término del mismo.
5. Elaborar un informe sobre el desempeño del puesto de trabajo cuando finalice la actividad laboral en la empresa.<sup>98</sup>

El convenio colectivo de la construcción se refiere así al tutor de empresa: “El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste y que cuente con la cualificación o experiencia profesional adecuada. El propio empresario podrá asumir esta tarea, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.”<sup>99</sup>

Dicho convenio regula la distribución horaria de la formación al establecer que se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación para la impartición de la

---

<sup>98</sup> TARANCÓN PÉREZ, E. y ROMERO RÓDENAS, M. (2016). *Manual de modalidades de contratación laboral*, p. 178

<sup>99</sup> Art. 25.4.h del V Convenio colectivo estatal del sector de la construcción (BOE del 15/3/2012)

formación teórica. Además, las actividades formativas deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses desde la fecha de celebración del contrato<sup>100</sup>.

Otro ejemplo de distribución horaria de la formación se recoge en el Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios, que establece que si la formación es presencial, se podrá acumular el tiempo de la misma en un solo día a la semana determinado por el empresario en función de las necesidades de la empresa.<sup>101</sup> Similar indicación se encuentra en el Convenio colectivo del sector del metal ya que para la impartición de la enseñanza teórica, adopta como modalidad la de acumular las horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se debe especificar el horario de enseñanza<sup>102</sup>

Se entiende por formación profesional dual 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 (certificado de profesionalidad) o del sistema educativo (título de formación profesional).

El trabajador ha de disponer previamente de la formación necesaria que garantice el desarrollo de la formación en la empresa con seguridad y eficacia. Por ello, es frecuente que el alumno o la alumna reciba una formación teórica en el centro de formación con carácter previo al comienzo de su actividad laboral concentrada. Partiendo de esa premisa, el resto de la distribución formación-trabajo es flexible.

En el caso de los contratos de puesta a disposición celebrados entre una Empresa de Trabajo Temporal y una empresa usuaria para satisfacer necesidades temporales de la última, la empresa de trabajo temporal asumirá las obligaciones formativas de manera expresa y la ley le permite asumir la ejecución de dicha formación, mientras que la empresa usuaria será la responsable de designar la persona encargada de tutelar el desarrollo de la actividad laboral, que actuará como interlocutora con la empresa de trabajo temporal a estos efectos, debiendo asumir esta última el resto de obligaciones

---

<sup>100</sup> Art. 4.G y H del convenio anteriormente mencionado

<sup>101</sup> Art. 32 del Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE 31/3/2015)

<sup>102</sup> Art. 22 del II Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOE 19/6/2017)

relativas a las tutorías vinculadas al contrato y al acuerdo para la actividad formativa<sup>103</sup>. Ambas empresas implicadas deben asumir las consecuencias de los incumplimientos de la otra parte de forma solidaria en el contrato de puesta a disposición.<sup>104</sup>

La utilización de estos contratos ha disminuido debido a una serie de obligaciones impuestas por la nueva regulación establecida por el Real Decreto-Ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral<sup>105</sup>, tales como la supresión de la formación a distancia (la ley apuesta por un modelo de teleformación con evaluaciones y tutorías presenciales, lo que conlleva unos costes de desplazamiento extras para el trabajador) o la obligación de los centros de formación de estar acreditados ante la Administración para el certificado de profesionalidad que vayan a impartir.

#### **4.3.2.- MEDIDAS DE INCENTIVACIÓN ECONÓMICA**

La Orden ESS/106/2017, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el año 2017, establece para esta modalidad contractual una cuota mensual fija a la Seguridad Social de 93,91 € (aportación de la empresa) y 19,63 € (aportación del trabajador), sin incluir la cotización adicional variable por horas extraordinarias.

Por la contratación de desempleados que se hallen inscritos en la oficina de empleo, las empresas tienen derecho a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social del 100% si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 trabajadores o 75% si la plantilla es igual o superior a esa cifra, durante toda la vigencia

---

<sup>103</sup> El Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, modificó la ley 14/1994 de Empresas de Trabajo Temporal (ETT en adelante), para permitir a este tipo de empresas la realización de contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias.

<sup>104</sup> ESTEBAN LEGARRETA, R. y GUTIÉRREZ COLOMINAS, D. “Los contratos formativos en perspectiva de reforma laboral”, *Op. cit.* pp. 250 y 251

<sup>105</sup> “Es llamativo el descenso del número de contratos de la modalidad de formación. La razón hay que buscarla en la nueva regulación establecida en el Decreto-Ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.” Fuente: Sistema de información de los servicios públicos de empleo: *Informe del Mercado de Trabajo Estatal. Datos 2016*. p. 52. Recuperado de [http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado\\_trabajo/2741-2.pdf](http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/2741-2.pdf)

del contrato. En el supuesto de trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, este incentivo, en los mismos porcentajes, consistirá en una bonificación.

Por la conversión de contratos para la formación y aprendizaje en contratos indefinidos, la empresa puede acogerse a una reducción de cuotas de 1.500 € anuales si el contratado es un hombre o 1.800 € anuales si es una mujer, durante los tres primeros años de la medida (Art. 3 Ley 3/2012). Si el trabajador está inscrito en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, este incentivo, en las mismas cantidades, consistirá en una bonificación.

Hay una bonificación adicional para financiar los costes de tutorización de la empresa, con una cuantía máxima de 1,5 € 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 € por alumno y hora de tutoría.

## **5.- CONCLUSIONES**

**Primera:** Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje se encuentran regulados en el artículo 11 del ET y en la normativa legal, reglamentaria y convencional de aplicación, las cuales se han modificado repetidamente para facilitar una mayor contratación de jóvenes.

**Segunda:** Se han flexibilizado tanto estas modalidades contractuales para fomentar la contratación de un mayor número de trabajadores (principalmente jóvenes) que se hace difícil para las empresas conocer a fondo su régimen jurídico actual. La solución es una racionalización y simplificación de estas modalidades contractuales para tratar de hacerlas útiles y viables para conseguir su objetivo, que es permitir el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo en unas condiciones ventajosas tanto para el trabajador (que puede obtener una capacitación o una experiencia de las que aún carece) como para el empresario.<sup>106</sup>

---

<sup>106</sup> TASCÓN LÓPEZ, R.: “Dificultades en el empleo de los jóvenes (Barreras jurídicas estructurales y otros problemas)”, *Op. cit.* p. 154

**Tercera:** La falta, insuficiencia o inadecuación de la parte formativa de estos contratos debe llevar como consecuencia inmediata la presunción de contrato indefinido común y a jornada completa.

**Cuarta:** A mi juicio, debería reducirse la duración máxima de estos contratos, ya que el trabajador adquiere la práctica o la cualificación profesional antes de los dos años (contrato en prácticas) o tres años (contrato para la formación y el aprendizaje), convirtiéndose en un trabajador ya formado que pasa a desarrollar la misma función que el resto de trabajadores durante el tiempo que resta hasta la finalización del contrato formativo, percibiendo un salario inferior.

**Quinta:** Se puede encadenar un contrato para la formación y el aprendizaje con uno de prácticas, que se podrá justificar en el certificado de profesionalidad obtenido durante el anterior contrato para la formación y el aprendizaje (esta posibilidad no está permitida en el Convenio colectivo estatal para agencias de viajes<sup>107</sup>). Lo razonable sería que la empresa asumiese la utilización de otra modalidad contractual diferente a la del contrato en prácticas cuando está interesada en contar con el trabajador al que ya conoció en un previo contexto laboral formativo, basado en un contrato para la formación y el aprendizaje. En este caso, la mejora formativa de un trabajador ya formado va a ser mínima y se produce una indudable consecuencia precarizante para el trabajador.<sup>108</sup>

Sobre el **contrato en prácticas**:

**Sexta:** El contrato en prácticas está destinado a la contratación de los trabajadores que posean una titulación universitaria, de formación profesional o un certificado de profesionalidad. Su duración oscila entre un mínimo de seis meses y un máximo de dos años y la jornada puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

**Séptima:** La única obligación formativa para la empresa es poner a disposición del trabajador un puesto de trabajo que permita la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados por el trabajador.

**Octava:** Su utilización por las empresas, aunque ha ido incrementándose cada año, y es un contrato económicamente asequible (bonificaciones, salario bajo, sin formación

---

<sup>107</sup> Art. 18 del Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (BOE del 21/11/2016)

<sup>108</sup> ESTEBAN LEGARRETA, R. y GUTIÉRREZ COLOMINAS, D. “Los contratos formativos en perspectiva de reforma laboral”, *Op. cit.* pp. 238 y 239

teórica), dista de ser la ideal, ya que la empresa encuentra otras vías aún más económicas de tener personal cualificado, tales como las becas o las prácticas integrantes del currículum de unos estudios oficiales.

**Novena:** En mi opinión, debería fijarse un límite temporal sin excepciones desde que se finalizaron los estudios para concertar un contrato en prácticas.

Específicamente del **contrato para la formación y el aprendizaje:**

**Décima:** El contrato para la formación y el aprendizaje está destinado a jóvenes menores de 30 años sin cualificación profesional. Consiste 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 para la obtención de un certificado de profesionalidad de nivel 1, 2 o 3 de cualificación, o del sistema educativo para la obtención de un título de técnico o técnico superior de formación profesional. Su duración oscila entre un mínimo de un año (o seis meses si el convenio colectivo lo permite por necesidades organizativas o productivas de las empresas) y un máximo de tres años. No se admite la jornada a tiempo parcial (Tiempo de trabajo + tiempo de formación = Jornada completa).

**Undécima:** Se puede impartir la formación en aquellos centros de formación que estén acreditados en un certificado de profesionalidad por los Servicios de Formación de las Comunidades Autónomas y en aquellos centros educativos que estén acreditados por el sistema educativo para impartir las enseñanzas de un título profesional de formación profesional. La formación puede recibirse en la propia empresa cuando la misma disponga de las instalaciones y el personal adecuados para acreditar la competencia profesional, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de períodos de formación complementarios en los centros de formación acreditados. Una característica de este contrato es que el trabajador tiene un tutor de empresa y otro del centro formativo. Ambos deben comunicarse y actuar coordinados.

**Duodécima:** Deben reducirse las gestiones burocráticas en esta modalidad contractual. Su utilización por las empresas ha disminuido el último año debido a la nueva regulación legal establecida para la Formación Profesional para el Empleo, que entre otras novedades, suprime la formación a distancia, obliga a desplazarse al trabajador a tutorías y evaluaciones presenciales al Centro de Formación acreditado y obliga a

solicitar permiso para iniciar el contrato a los Servicios de Empleo y Formación de las CCAA (se suele autorizar varios días después). A mi juicio, deberían permitirse las tutorías y algunas evaluaciones a distancia con el fin de evitar desplazamientos al centro de formación (FP para el empleo).

**Decimotercera:** Parece que las empresas suelen utilizar el contrato para la formación y el aprendizaje de forma sucesiva, para contratar a varios trabajadores para desarrollar el mismo puesto de trabajo, en unas condiciones menos costosas a las de un trabajador ordinario.<sup>109</sup> Con ello, se demuestra que el interés de las empresas es el de cubrir una necesidad permanente con una modalidad contractual “barata” (reducciones, salario bajo, temporalidad...).

## **6.- BIBLIOGRAFÍA**

ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. (2005). *Derecho del Trabajo*. Thomson/Civitas.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. (2016). *Empleo juvenil: Un reto para Europa*. Aranzadi.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. (2016). *Manual de Derecho del Trabajo*. Tirant lo Blanch.

LEFEBVRE, F. (2016). *Memento práctico. Contrato de trabajo*. Aranzadi.

LÓPEZ GANDÍA, J.V., SALA FRANCO, T., ALFONSO MELLADO, C., PELLICER, A. y otros. (2016). *Derecho del Trabajo*. Tirant lo Blanch.

MONTOYA MELGAR, A. (2012). *Derecho del Trabajo*. Tecnos.

ORTEGA FIGUEIRAL, E. (2016). *Todo contratación laboral 2016*. Wolters Kluwer.

PÉREZ AMORÓS, F. y ROJO TORRECILLA, E. (2016). *Balance de la reforma laboral de 2012*. Bomarzo.

---

<sup>109</sup> TASCÓN LÓPEZ, R.: “Dificultades en el empleo de los jóvenes (Barreras jurídicas estructurales y otros problemas)”, *Op. cit.* p. 155

RAMIREZ MARTÍNEZ, J. y GARCÍA ORTEGA, J. (2016). *Curso básico de Derecho del Trabajo*. Tirant lo Blanch

TARANCÓN PÉREZ, E., ROMERO RÓDENAS, M. (2016). *Manual de modalidades de contratación laboral*. Bomarzo.