Normativa de referencia

- Artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre, modificado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.
- RD. 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.
- R. D. 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador.
- Ley 35/2010, del 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estimulo del recimiento 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.

En el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) trabajamos en colaboración con las Comunidades Autónomas para facilitar gestiones relativas al empleo, tanto a la ciudadanía como a las empresas.

Empleo

Contrato en prácticas

Para más información:
Servicio Público de Empleo Estatal

www.sepe.es
901 11 99 99

NIPO: 274-15-065-7
Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
http://publicacionesoficiales.boe.es

www.sepe.es
Trabajamos para ti

GOBIERNO DE ESPAÑA · MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL · SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

Destinatarios

Para quienes estén en posesión de:

- ✓ un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o
- ✓ un certificado de profesionalidad que habilite para el ejercicio profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional,

siempre que no hayan transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios.

Si el trabajador es menor de 30 años, no se tiene en cuenta la fecha de terminación de los estudios.

Ventajas que obtiene la empresa

- ✓ Si el contrato se concierta con un menor de 30 años, o menor de 35 si tiene reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, se tendrá derecho a una reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante la vigencia del contrato.

  Si el contrato se formaliza con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil se aplicará, de forma adicional a la reducción, una bonificación del 50%.
- ✓ En el supuesto en que, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales, en empresas, el trabajador estuviese realizando dichas prácticas no laborales en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas, la reducción de cuotas será de 75%.

  Si el contrato se formaliza con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil se aplicará, de forma adicional a la reducción, una bonificación del 25%.
- ✓ En el supuesto de trabajadores contratados en prácticas y puestos a disposición de empresas usuarias, éstas tendrán derecho, cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido en los mismos términos y con idénticas bonificaciones que las establecidas en el apartado 2 del artículo 7 de la Ley 3/2012, a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social consistente en 500 Euros/año durante tres años.

  Si el contrato se ha celebrado con una mujer, la bonificación será de 700 Euros/año.

Formalización del contrato

- ✓ Por escrito, expresando la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas, comunicándolo al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.

Duración

No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Dentro de estos límites, los Convenios Colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato.

Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas con una duración mínima de seis meses.

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

Periodo de prueba en la empresa

El periodo de prueba no podrá ser superior a:

- ✓ un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o nivel 2,
- ✓ dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3,

salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

A la finalización del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

Retribución

La retribución será la fijada en convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo años de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional.

En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.

Certificado

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

No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

Conversión del contrato en prácticas

Si el contrato se transforma en un contrato indefinido a tiempo completo o a tiempo parcial, se tendrá derecho a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 500 Euros/año, durante tres años.

En el caso de mujeres será de 700 Euros/año.

En el supuesto de trabajadores discapacitados, puede existir la posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el R.D. 1451/1983, de 11 de mayo, modificado por el R.D. 170/2004, de 30 de enero, y en la Ley 43/2006, de 29 de septiembre, por la transformación del contrato temporal en indefinido.