



CONTRATOS EN PRÁCTICAS

1.- Requisitos:

a) Estar en posesión de alguno de los siguientes títulos:

- Licenciado o diplomado universitario.
- Ingeniero o ingeniero técnico.
- Arquitecto o arquitecto técnico.
- Técnico o técnico superior de formación profesional específica.
- Título de formación profesional reglada de grado medio o superior (técnico auxiliar FP-1 y técnico especialista FP-2).
- Certificado de profesionalidad: Un certificado de profesionalidad es un documento que **acredita** a un trabajador/a en una **calificación profesional** del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales.

Para acreditar el cumplimiento de este requisito, el trabajador debe entregar al empresario fotocopia compulsada del título o, en su defecto, certificado de terminación de los estudios que dan derecho a la obtención del mismo.

La categoría profesional y las funciones del puesto deben corresponderse con la titulación del trabajador.

b) El contrato debe celebrarse dentro de los 5 años inmediatamente siguientes a la terminación de los estudios. Este plazo será de 7 años si el trabajador es una persona con discapacidad.

podrán celebrarse contratos en prácticas con jóvenes menores de 30 años, menores de 35 años con un grado de discapacidad igual o superior al 33% o beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, aunque hayan transcurrido 5 o más años desde la terminación de los correspondientes estudios. Para ello será precisa la formalización escrita en modelo oficial.

2.- **Jornada**: El contrato en prácticas puede celebrarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

3.- **Duración**: La duración del contrato no puede ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años. Podrá acordarse su prórroga una o dos veces por períodos no inferiores a 6 meses, hasta alcanzar el límite máximo.

El trabajador no puede haber sido contratado en prácticas por un período superior a 2 años, en los siguientes supuestos:

- En virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad, en la misma o distinta empresa.
- En virtud de distinta titulación o certificado de profesionalidad, en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo.

4.- **Período prueba**: Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, la duración del período de prueba no puede ser superior a:

- 1 mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores en posesión del título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2.
- 2 meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores en posesión del título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

5.- **Retribución**: La retribución del trabajador en prácticas será la fijada en convenio colectivo. En su defecto, la retribución nunca podrá ser inferior al 60% durante el primer año o al 75% durante el segundo año, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso puede ser inferior al SMI (para el 2016 sería de 655,20 € al mes, 9.172,80 € al año a jornada completa).

6.- **Extinción contrato**: Cuando los contrato en prácticas tengan una duración superior a 1 año, la parte que formule la denuncia debe notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de 15 días.

A la terminación del contrato el empresario debe expedir al trabajador un certificado en el que conste:

- La duración de las prácticas.
- El puesto o puestos de trabajo ocupados.
- Las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

No hay que pagar ninguna indemnización al trabajador en caso de terminación de contrato.

7.- **Bonificaciones:** Trabajadores con discapacidad y menores de 30 años: Tienen derecho a una reducción, durante la duración del contrato, del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes.

Si en el momento de la contratación el trabajador estuviera realizando prácticas no laborales, la reducción de cuotas será del 75%. La misma reducción se aplicará cuando el contrato en prácticas se concierte con trabajadores menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%

Transformación a indefinido-Bonificaciones:

A) Las empresas que transformen en indefinidos de contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad pueden acceder a bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social:

- 4500 euros/año

- Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100, personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100 la bonificación será de 5100 euros/año

- Personas que tengas 45 o más años la bonificación se incrementará en 1.200 euros/año

- En caso de mujeres se incrementará en 850 euros/año.

B) Igualmente, las empresas, con menos de 50 trabajadores en el momento de la contratación, que transformen contratos en prácticas en indefinidos pueden acceder a bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social:

- Hombres: 41,67 euros/mes (500 euros/año) durante 3 años.

- Mujeres: 58,33 euros/mes (700 euros/año) durante 3 años.

GARANTÍA JUVENIL: Si el contrato se formaliza con un beneficiario del Sistema Nacional de Garantía Juvenil se aplicará adicionalmente una bonificación adicional en la cuota empresarial de la Seguridad Social por contingencias comunes del 50% durante toda la vigencia del contrato. Si en

el momento de la contratación el trabajador estuviera realizando prácticas no laborales, la bonificación será del 25%. Esta bonificación adicional se aplicará a las contrataciones que se efectúen hasta el 30-6-2016.

Contratos en formación

1.- Requisitos:

- Ser mayor de 16 años y no haber cumplido los 30.
- Carecer de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para realizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente. Se pueden acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.
- No haber desempeñado con anterioridad el puesto de trabajo correspondiente al contrato, en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses.
- No haber agotado la duración del contrato para la formación y el aprendizaje en una relación laboral anterior, en la misma o en distinta empresa salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

2.- Forma: Previamente a la formalización del contrato inicial y de sus prórrogas, la actividad formativa deberá ser autorizada por el servicio público de empleo competente. La solicitud de esta autorización irá acompañada del acuerdo para la actividad formativa. El servicio público de empleo deberá resolver en el plazo de 1 mes entendiéndose, en caso contrario, estimada la solicitud por silencio positivo.

3.- Duración: La duración mínima del contrato es de 1 año y la máxima de 3 años. No se pueden celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses.

Se establece un máximo de 2 prórrogas sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a 6 meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima legal de 3 años

4.- Jornada: El contrato para la formación y el aprendizaje se celebrará siempre a tiempo completo.

La distribución de la jornada deberá respetar los siguientes límites aplicables a la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal:

A) Durante el primer año:

- Tiempo máximo de trabajo efectivo: 75%.
- Actividad formativa: al menos el 25%.

B) Durante el segundo y tercer año:

- Tiempo máximo de trabajo efectivo: 85%.
- Actividad formativa: al menos el 15%.

5.- **Extinción contrato:** Cuando la causa de extinción del contrato sea la expiración del tiempo convenido, será necesaria la previa denuncia de alguna de las partes. La parte que formule la denuncia deberá notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de 15 días a su terminación.

6. **Formación:**

El contrato para la formación y el aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

La actividad formativa será 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, certificación académica o acreditación parcial acumulable, debiendo ser programada conforme a los reales decretos que regulan cada certificado profesional o cada ciclo formativo.

Las actividades formativas, siempre de acuerdo con lo dispuesto en la normativa reguladora de la formación profesional de los certificados de profesionalidad o del sistema educativo, se pueden ofertar e impartir:

- En el ámbito de la formación profesional para el empleo: modalidad presencial, teleformación o mixta.
- En el ámbito educativo: régimen presencial o a distancia.

7.- **Bonificaciones:**

a) Reducciones en la cuota empresarial por contingencias comunes, profesionales, desempleo, FOGASA, y formación profesión para trabajadores inscritos en Oficina de Empleo:

- 100% de las cuotas en empresas con menos de 250 trabajadores.
- 75% de las cuotas en empresas con 250 o más trabajadores.

b) La transformación a la finalización de su duración inicial o prorrogada, de contratos para la formación y el aprendizaje a contrato indefinido, cualquiera que sea la fecha de su celebración, permite la aplicación de las siguientes reducciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social, durante 3 años:

- 1.500 euros al año en el caso de hombres.
- 1.800 euros al año si se trata de mujeres.

Contrato a tiempo parcial con vinculación formativa

1.- Requisitos:

- Que el contrato se celebre por tiempo indefinido o de duración determinada
- La jornada pactada no podrá ser superior al 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.
- Que el contrato tenga una vinculación formativa. Los trabajadores deberán compatibilizar el empleo con la formación o justificar haberla cursado en los 6 meses previos a la celebración del contrato.
La formación, que no tiene que estar vinculada específicamente al puesto de trabajo, puede ser:
 - Formación acreditable oficial o promovida por los Servicios públicos de Empleo.
 - Formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación con una duración mínima de 90 horas en cómputo anual.
- Que el trabajador sea desempleado menor de 30 años, o menor de 35 años con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, y cumpla alguno de los siguientes requisitos:
 - No tener experiencia laboral, o que esta sea inferior a 3 meses.
 - Proceder de otro sector de actividad. A estos efectos se entiende por sector de actividad el identificado como Clase, mediante un código numérico de 4

cifras, en el [anexo del RD 475/2007](#) por el que se aprueba la CNAE 2009.

- Estar inscrito ininterrumpidamente al menos 12 meses dentro de los 18 meses anteriores a la contratación.
- Carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad.
- Ser persona beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil en España

2.- Bonificaciones:

Las empresas tendrán derecho a una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado, por la siguiente cuantía:

- Empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas: 100%
- Empresas cuya plantilla sea igual o superior a 250 personas: 75%.

La reducción tendrá una duración máxima de 12 meses, prorrogable por otros 12 meses cuando el trabajador continúe compatibilizando el empleo con la formación o lo haya cursado en los 6 meses previos a la finalización de los primeros 12 meses.

Para la aplicación de estos beneficios, la empresa debe mantener el nivel de empleo alcanzado con el contrato durante, al menos, un período equivalente a la duración del contrato con un máximo de 12 meses desde su celebración. No se considerará incumplida esta obligación cuando el contrato de trabajo se extinga por:

- Causas objetivas procedente.
- Despido disciplinario procedente.
- Dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores.
- Expiración del tiempo convenido.
- Realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- Resolución durante el período de prueba.

GARANTÍA JUVENIL: En el caso de las personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil la jornada podrá alcanzar el 75% de la jornada a tiempo completo comparable.

GARANTÍA JUVENIL

1.- **Requisitos:**

a) Jóvenes menores de 25 años que estén desempleados y no reciban ningún tipo de formación puedan recibir una oferta de empleo, educación, formación de aprendiz o prácticas. Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 20%, también se integran en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil los mayores de 25 años y menores de 30.

b) Para beneficiarse de una acción derivada del marco de la Garantía Juvenil será necesario estar inscrito en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil y para ello se deben reunir los siguientes requisitos:

- Tener nacionalidad española o ser ciudadano de la UE o del Espacio Económico Europeo o Suiza que se encuentren en España en ejercicio de la libre circulación y residencia. También pueden inscribirse los extranjeros titulares de una autorización para residir en territorio español que habilite para trabajar

- Estar empadronado en cualquier localidad del territorio español

- No haber trabajado en los últimos 30 días naturales

- No haber recibido acciones educativas, de más de 40 horas mensuales, en los últimos 90 días naturales

Si el interesado ha finalizado su participación en el sistema educativo o puede ser destinatario de programas de segunda oportunidad este requisito queda sujeto a no haber recibido acciones educativas que conlleven más de 40 horas mensuales en los 30 días naturales anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.

- No haber recibido acciones formativas, de más de 40 horas mensuales, en los últimos 30 días naturales

- Presentar una declaración expresa de tener interés en participar en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, adquiriendo un compromiso de participación activa en las

actuaciones que se desarrollen en el marco de la Garantía Juvenil.

2.- **Bonificaciones:**

- Nueva bonificación para la contratación indefinida de jóvenes beneficiarios de la Garantía Juvenil de 300 euros durante un máximo de 6 meses en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social.

- Incentivos de hasta el 100% en las cuotas a la Seguridad Social en los contratos en prácticas cuando se utilicen para contratar a jóvenes beneficiarios de la Garantía Juvenil

- Ampliación del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa bonificado, a los inscritos en el sistema de garantía Juvenil.