

EMPLEO - CONTRATOS DE TRABAJO

Contrato en Prácticas

ABRIL 2021

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,
- 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.

Ventajas que obtiene la empresa

- Las empresas que celebren contratos en prácticas con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción, durante la vigencia del contrato, del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes.
- 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.

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.

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.

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.

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.

Normativa de referencia

- Artículo 11.1 del Real Decreto - Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.
- Real Decreto - Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disposición adicional vigésima.

Para más información:

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL | SEPE

Encuétranos en:



www.sepe.es

Síguenos en:

