



# **CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE**



## CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

### DEFINICIÓN

Esta modalidad contractual se configura como un instrumento destinado a favorecer la inserción laboral y la formación de las personas jóvenes, 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.

### CLÁUSULAS ESPECÍFICAS

- La actividad formativa inherente al contrato será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional, certificado de profesionalidad, certificación académica o acreditación parcial acumulable, y debe estar relacionada con la actividad laboral desarrollada en el puesto de trabajo. El período de formación se desarrollará durante la vigencia del contrato. Las empresas podrán financiar el coste de la formación mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.
- Los contratos para la formación y el aprendizaje pueden ser beneficiarios de Incentivos a la contratación, cuando se cumplan los requisitos que se exijan por la Normativa de aplicación, dependiendo del tamaño de la plantilla de la empresa. El incentivo será una reducción del 100% en las cuotas a la Seguridad Social del trabajador contratado y del 100% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social cuando la plantilla de la empresa sea menor de 250 personas o del 75% si es igual o mayor de 250 trabajadores. Agotada su duración máxima, si se transforma en indefinido, las empresas tendrán derecho a una reducción en las cuotas de la Seguridad Social de 1.500 euros durante los tres primeros años o de 1.800 euros en el caso de ser mujer.

### FORMALIZACIÓN

- La formalización del contrato y los anexos relativos a los acuerdos para la actividad formativa deberá constar por escrito en los modelos oficiales establecidos por el Servicio Público de Empleo Estatal. Los Servicios Públicos de Empleo competentes autorizarán previamente a la formalización inicial y las prorrogas, el inicio de la actividad formativa.
- Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.
- Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley o cuando terminado el tiempo convenido en el contrato, no exista la denuncia expresa de alguna de las partes.
- Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.
- El contenido del contrato y sus anexos se comunicará al Servicio Público de Empleo correspondiente en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación o finalización, así como sus prorrogas.

- Cuando se formalice el contrato con un trabajador discapacitado el contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial. Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de discapacidad.

## **NORMATIVA**

---

- Artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio .
- R. D. 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación dual.
- Ley 11/2013 de 26 de julio, (disposición final quinta).
- Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, (disposición final segunda y disposición final sexta).
- Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre.

## PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE ORDINARIO

### REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Se podrá celebrar este contrato con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco, (menores de treinta años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%), que carezcan 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.
- El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad, ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007 de 13 de diciembre, en los casos en que sean contratados por parte de las empresas de inserción, que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente, ni en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participantes en proyectos de empleo y formación (artículo 4.bis.4b de la Ley 56/2003).

### CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO

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

- Deberá formalizarse por escrito, el contrato y sus prórrogas, haciendo constar expresamente su contenido.
- Autorización previa de la actividad formativa del mismo, para lo que se presentará el acuerdo para la actividad formativa del contrato, Los contratos no podrán celebrarse a tiempo parcial.
- La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres años, si bien mediante convenio colectivo podrá establecerse distintas duraciones del contrato, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni máxima de tres años.

El límite de duración del contrato no será de aplicación en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participando en proyectos de empleo formación.

- En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a 6 meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima.
- Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- El tiempo de trabajo efectivo, que deberá ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3, del Estatuto de los Trabajadores (prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes), ni trabajos nocturnos, ni trabajo a turnos.

- Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación.
- (La empresa podrá recabar previamente estos efectos una certificación en su Servicio Público de Empleo, sobre las posibles contrataciones anteriores para la formación que el trabajador en otras empresas).
- La empresa podrá recabar previamente a estos efectos una certificación en su Servicio Público de Empleo, sobre las posibles contrataciones en esta modalidad de contrato para la formación que el trabajador haya tenido en otras empresas.
- No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por el tiempo superior a doce meses.
- La retribución del trabajador será proporcional al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio y nunca por debajo de la parte proporcional del salario mínimo interprofesional.

### **ACTIVIDAD FORMATIVA**

#### **(Artículo 16 y siguientes del Real Decreto 1529/2012 y Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre modificada por Orden ESS/41/2015, de 12 de enero)**

- La actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia de la actividad laboral retribuida en la empresa, y será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior, o un certificado de profesionalidad, certificación académica o acreditación parcial acumulable.
- El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

- La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas.
- Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas, (financiada con arreglo al Artículo 4.2 de la Orden ESS/2518/2013, en su redacción dada por la Orden ESS/41/2015, de 12 de enero).
- La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

- Previamente a la formalización del contrato para la formación y el aprendizaje, la empresa deberá verificar que, para el trabajo efectivo a realizar por la persona trabajadora, existe una actividad formativa relacionada con el mismo que se corresponde con un título de formación profesional o con un certificado de profesionalidad.
- Corresponde a los Servicios Públicos de Empleo, en colaboración con las Administraciones educativas, informar y orientar a las empresas y personas trabajadoras de las posibilidades de contratación, de formación y del ajuste entre las características del puesto de trabajo ofertado por la empresa y los centros de formación disponibles para impartir la formación inherente al contrato.
- La actividad formativa será autorizada previamente a su inicio por el Servicio Público de Empleo competente de la Comunidad Autónoma. Si en el plazo de un mes no hay resolución, se entiende estimada la solicitud por silencio administrativo.
- La autorización de inicio de actividad, modificaciones del Acuerdo y finalización de la formación, se comunicará a los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, al Servicio Público de Empleo Estatal, si se trata del régimen transitorio, directamente por la empresa o por el centro de formación que suscriba el acuerdo de actividad formativa.

La Comunidad Autónoma competente podrá optar por que todos estos trámites se realicen a través del Registro Electrónico del Servicio Público de Empleo Estatal.

## CONTENIDO DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA

- Esta formación será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional o certificado de profesionalidad, o una certificación académica o acreditación parcial acumulable.
- La programación de la misma habrá de adecuarse a los reales decretos que regulan los certificados de profesionalidad o los ciclos formativos de los títulos.
- Cuando se dirija a la obtención de un certificado de profesionalidad de nivel 2 o nivel 3, o un título de formación profesional, se deberá incluir en el Acuerdo una declaración acerca de que la persona trabajadora reúne los requisitos exigidos de acceso a esta formación.
- Podrá incluirse además, formación complementaria asociada a las necesidades de la empresa o de la persona trabajadora, Deberá ser incluida en el acuerdo de formación y autorizada por el Servicio Público de Empleo competente.

Esta formación es objeto de financiación pública mediante bonificaciones según la Orden ESS/2518/2013, en su redacción dada por la Orden ESS/41/2015, de 12 de enero.

## ACUERDO PARA LA ACTIVIDAD FORMATIVA

### (Artículo 21 del Real Decreto 1529/2012 y artículo 6 del la Orden ESS 2518/2013)

Suscrito simultáneamente por la empresa con el centro de formación acreditado u órgano de la Administración educativa o laboral que vaya a impartir la formación del contrato, y con la persona trabajadora. Deberá contener, al menos:

- Identificación de los representantes de la empresa, centro de formación y persona trabajadora.
- Identificación de las personas que vayan a ejercer la tutoría de la empresa y del centro de formación.

- Título de formación profesional, o certificado de profesionalidad, certificación parcial acumulable o certificación académica objeto del contrato y detalle de la formación complementaria, en su caso.
- Modalidad de impartición de la formación: presencial, teleformación o mixta, en el ámbito de la formación profesional para el empleo, y en régimen presencial o a distancia, en el ámbito educativo, de acuerdo con la Normativa reguladora de los certificados profesionalidad o de los títulos de formación profesional, indicándose en el acuerdo del contrato qué parte se desarrollará en la empresa y en el centro de formación, el profesorado así como la forma y criterios de evaluación.
- Contenidos del programa de formación calendario, jornada, programación y horario de la actividad laboral y de la de formación, su distribución temporal o concentración con respecto a la actividad laboral.
- Duración de la formación, que será al menos la necesaria para la obtención del título de formación profesional, certificado de profesionalidad o de certificación académica o acreditación parcial acumulable.
- Criterios para la conciliación de las vacaciones en la empresa y periodo no lectivo en el centro de formación.
- Si la formación se realiza en la propia empresa de acuerdo con el artículo 18.4 del Real Decreto 1529/2012, el contenido será acorde con este supuesto y se firmará por la empresa y la persona trabajadora.

## **QUIÉN IMPARTE LA FORMACIÓN**

### **(Artículo 18 del R. D. 1529/2012 y artículo 5 de la Orden ESS 2518/2013)**

- La formación se imparte en los centros de formación profesional de la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/ 2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- Centros que imparten formación en títulos de formación profesional dependientes de las Administraciones educativas
- Centros que imparten formación en certificados de profesionalidad, acreditados por los Servicios Públicos de Empleo.
- En las propias empresas cuando dispongan de las instalaciones y el personal adecuados y estén debidamente autorizadas y/o acreditadas.
- Contenidos: Los del certificado de profesionalidad o título de formación profesional.
- Duración: La que se especifique en el certificado o título de formación profesional.
- Acreditación: se solicitará a la Administración Pública competente la expedición del certificado de profesionalidad, el título de formación profesional, la certificación académica o la acreditación parcial acumulable, en su caso.

## RÉGIMEN TRANSITORIO DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA

Contratos para la formación y el aprendizaje, suscritos hasta el 31 de diciembre de 2015, en los que el trabajo efectivo a realizar no está relacionado con un título de formación profesional o certificado de profesionalidad y/o no existen centros de formación disponibles para su impartición.

- Quién imparte la formación según este régimen transitorio, (disposición final segunda del Real Decreto-Ley 16/2013):
  - La empresa directamente.
  - Los centros autorizados por el Servicio Público de Empleo Estatal.
- Los contenidos mínimos serán los del Fichero de especialidades o, en su defecto, los que determinen las empresas comunicados al Servicio Público de Empleo Estatal a efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.
- Duración de la actividad formativa. Se debe respetar el número de horas fijado por el Servicio Público de Empleo Estatal para las especialidades adecuadas a la actividad laboral.
- Acreditación de la cualificación o competencia profesional.
- Certificado de asistencia o diploma acreditativo de evaluación positiva, en los términos previstos en el artículo 11.2 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

## COSTES DE LA FORMACIÓN Y SU FINANCIACIÓN

- Mediante bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social. Serán de aplicación los artículos 8, 9 10 Y 11 de la Orden del ESS/2518/2013, modificada por la Orden ESS/41/2015.
- Los costes financiados de la formación se calcularán según los módulos:
  - modalidad presencial: Costes hora/ participante serán de 8 euros.
  - modalidad a distancia/teleformación : Costes hora/alumno será de 5 euros.
  - Bonificación adicional por tutorización: cuantía máxima de 1,5 euros por alumno y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno.
  - En empresas de menos de 5 trabajadores, el importe de la cuantía máxima anterior será de 2 euros por alumno y hora.
- Cuantía máxima de la bonificaciones que podrá aplicarse la empresa será la correspondiente a un número de horas equivalente al 25 % de la jornada durante el primer año y al 15 % de la misma durante el segundo y tercer año.

En el caso de los contratos cuyos beneficiarios estén incluidos en el Sistema de Garantía Juvenil, el importe de los porcentajes anteriores será del 50% y el 25% respectivamente.
- El pago a los centros de formación acreditados o autorizados, de titularidad privada, la empresa abonará mensualmente al centro el coste de la formación, pudiéndose aplicar por ello las correspondiente bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social, según artículo 10 de la Orden ESS 2518/2013.



- EL centro emitirá a la empresa factura mensualmente especificando: nombre del centro, representante del mismo, datos de los participantes, formación realizada, número de horas de formación del mes liquidado y fecha de la factura.
- El centro de formación, o la empresa en su caso, comunicarán al Servicio Público de Empleo Estatal, mediante el Registro Electrónico, todos los datos anteriores, periódicamente según se va facturando, o dentro del mes siguiente a la terminación del ejercicio presupuestario.
- La formación complementaria será financiable a través del presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, con arreglo al apartado 2 del artículo 4 de la Orden ESS/2518/2013, en su redacción dada por la Orden ESS/41/2015, de 12 de enero.

## INCENTIVOS

- Cuando la contratación se celebre con un trabajador desempleado, inscrito como demandante de empleo:
- Las empresas tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75%, en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.
- Asimismo, en los contratos para la formación celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se reducirá el 100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.

## CONVERSIÓN

Los contratos para la formación y el aprendizaje, si se transforman en indefinidos a la finalización de su duración inicial o prorrogada, cualquiera que sea la fecha de celebración, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año. Serán de aplicación estas mismas reducciones en los supuestos de contratos para la formación celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, que se transformen en indefinidos a partir del 1/1/2012.

Para poder acogerse a estos Incentivos se habrán de cumplir los requisitos y no encontrarse en las causas de exclusión contemplados en la sección 1ª del capítulo I de la Ley 43/2006.

## OTRAS CARACTERÍSTICAS

- La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- Si el trabajador continuase en la empresa al término del contrato, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa.
- Se considera prorrogado tácitamente, salvo prueba en contrario, como contrato ordinario por tiempo indefinido, si cumplido el término máximo del contrato se continuase prestando servicio en la empresa.

## **NORMATIVA**

- Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.
- Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.
- Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- Orden ESS/41/2015, de 12 de enero, por la que se modifica la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual y la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.
- Orden ESS/1249/2015, de 19 de junio, por la que se amplía el plazo previsto en la disposición transitoria octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, relativa a los contratos para la formación y el aprendizaje.

## CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DEL CONTRATO TEMPORAL PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE CELEBRADO POR EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)

- Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora del citado contrato. Estas empresas de trabajo temporal deberán cumplir las obligaciones en materia formativa establecida en el artículo 11.2 del de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.
- La ETT será la responsable de los aspectos formativos del contrato, incluido el acuerdo para la actividad formativa.
- La empresa usuaria deberá tutelar el desarrollo de la actividad laboral, designando la persona responsable de la misma en el contrato de puesta a disposición entre la ETT y la empresa usuaria.

### INCENTIVOS

En el supuesto de trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje y puestos a disposición de empresas usuarias, éstas tendrán derecho a una reducción en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, consistente en 1.500 Euros/año, durante tres años (si el contrato se hubiera celebrado con una mujer será de 1.800 Euros/ año) cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

### NORMATIVA

- Artículo 11 del de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio .
- R. D. 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación dual.
- Ley 11/2013 de 26 de julio.
- Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre.
- Orden ESS 2518/2013, de 26 de diciembre.

## CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DEL CONTRATO TEMPORAL PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE EN PROGRAMAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN

Contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren en el marco del artículo 25.1 d) de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, incluyendo Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo u otros que se puedan aprobar, tendrán las siguientes particularidades:

- No es de aplicación el límite máximo de edad de estos contratos, tampoco los tiempos de duración mínima y máxima en los mismos, ni tampoco en cuanto al límite y duración de las prórrogas.
- No interrumpirá el cómputo de duración total del contrato las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad.
- No se cotiza ni se tiene derecho a prestaciones por desempleo.
- No será necesario la cumplimentación del Anexo relativo al acuerdo para la actividad formativa, ni obtener la autorización de inicio de la misma, por estar implícita en la aprobación del proyecto.

## NORMATIVA

- Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio .
- R. D. 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación dual.
- Ley 11/2013 de 26 de julio.
- Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre.
- Orden ESS 2518/2013, de 26 de diciembre.

## CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DEL CONTRATO TEMPORAL PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE CELEBRADO CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD

### (Disposición adicional segunda del R. D. 1529/2012)

- Contratos celebrados con personas con discapacidad igual o superior al 33% y otras situaciones asimiladas, tendrán las siguientes particularidades:
- Podrá solicitar autorización al Servicio Público de Empleo correspondiente para ampliación de la duración máxima del contrato, hasta cuatro años.
- Si existe discapacidad intelectual, podrá realizarse hasta un 25% del tiempo de trabajo a rehabilitación, habilitación o para ajuste personal o social.
- La oferta formativa podrá flexibilizarse así como facilitación de la accesibilidad a los centros de formación, si fuera necesario, de acuerdo con la Normativa específica.

### NORMATIVA

- Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio.
- R. D. 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación dual.
- Ley 11/2013 de 26 de julio.
- Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre.
- Orden ESS 2518/2013, de 26 de diciembre.



# **CONTRATO EN PRÁCTICAS**



## CONTRATO EN PRACTICAS

### DEFINICIÓN

El contrato de trabajo en prácticas tiene por objeto la obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. No se trata únicamente de adquirir experiencia en un trabajo determinado, sino también de que esa experiencia actúe sobre los estudios cursados.

Este contrato podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.

### CLÁUSULAS ESPECÍFICAS

- Los contratos en prácticas pueden ser beneficiarios de incentivos a la contratación, cuando se cumplan los requisitos que se exijan por la normativa de aplicación. Cuando el contrato se concierte 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%.

### FORMALIZACIÓN

- Su formalización deberá constar por escrito.  
De no observarse la formalización por escrito cuando sea exigible, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios, tal como se establece el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.
- Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.
- Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

- Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas, los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.
- El contenido del contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, así como sus prórrogas, deban o no formalizarse por escrito.
- Cuando se formalice el contrato con un trabajador discapacitado el contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial. Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de discapacidad.
- En el supuesto de trabajadores a distancia, en el contrato deberá hacerse constar el lugar en que se realice la prestación.
- Si el contrato se celebra a tiempo parcial en el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas.

## **NORMATIVA**

- 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.
- Ley 35/2010, del 17 de septiembre.
- Ley 3/2012, de 6 de julio.
- Ley 11/2013, de 26 de julio.
- Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre.



## CONTRATO EN PRÁCTICAS ORDINARIO

### REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Que estén en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.
- 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, o si el trabajador es menor de 30 años, no se tiene en cuenta la fecha de terminación de los estudios.

### CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO

- Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas.
- Deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.
- 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.
- 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 2, ni a 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.
- Las conversiones en contratos indefinidos a tiempo completo o a tiempo parcial, podrá acogerse a las bonificaciones reguladas en la Ley 3/2012, de 6 de julio (B.O.E. de 7 de julio) (VER: cláusulas específicas de “Conversión de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en indefinidos bonificados”).

### INCENTIVOS

Cuando la contratación se celebre con un trabajador desempleado, inscrito como demandante de empleo:

- Si 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, y 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%.

## **OTRAS CARACTERÍSTICAS**

- La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% 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.
- A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.
- 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.
- Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

## **NORMATIVA**

- Artículo 11 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.
- R. D. 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.
- Ley 35/2010, del 17 de septiembre.
- Ley 3/2012, de 6 de julio.
- Ley 11/2013, de 26 de julio.

## CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DEL CONTRATO TEMPORAL EN PRÁCTICAS CELEBRADO POR EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)

Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de trabajo en practicas con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora del citado contrato.

### INCENTIVOS

- 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:
- Bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, consistente en 500 Euros/año, durante tres años. Si el contrato se hubiera celebrado con una mujer será de 700 Euros/año.

### NORMATIVA

- Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio .
- Ley 11/2013 de 26 de julio.
- Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre.

## CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DEL CONTRATO EN PRÁCTICAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

### REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Que esté en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.
- Que no hayan transcurrido más de siete años desde la terminación de los estudios.

### CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO

- El contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial. Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de discapacidad.
- Deberá constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas.
- Deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.
- 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.
- 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 2, ni a 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.

### INCENTIVOS

- Las empresas tendrán derecho a una reducción, durante la duración del contrato, a tiempo completo o parcial, del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes.
- Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a doce meses.

- Las conversiones en contratos indefinidos a tiempo completo, o a tiempo parcial, podrán acogerse a las bonificaciones reguladas en la Ley 3/2012, de 6 de julio (B.O.E. de 7 de julio).

## **OTRAS CARACTERÍSTICAS**

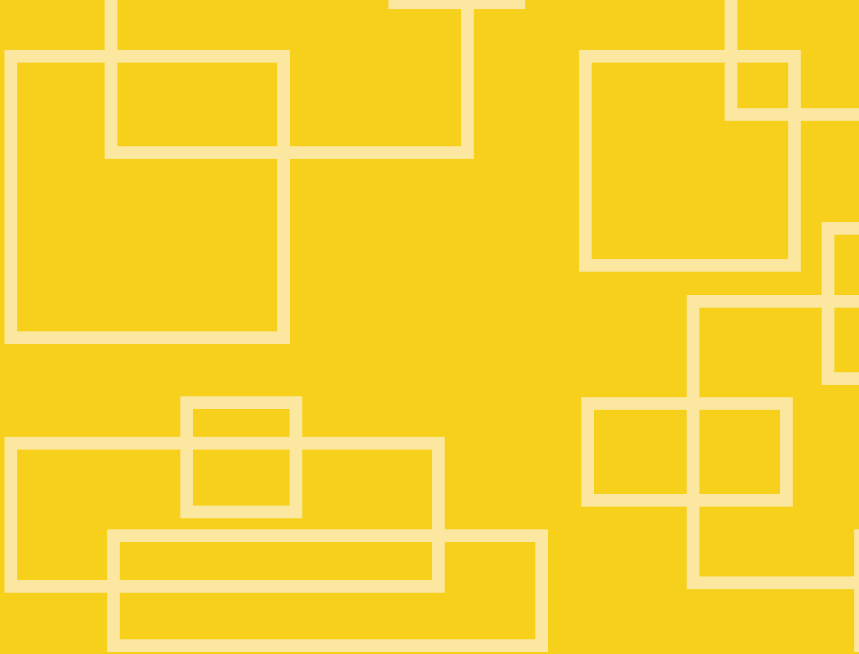
- La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe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

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.

- A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.
- 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.
- Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.
- 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 (B.O.E. del 20 de diciembre), por la transformación del contrato temporal en indefinido.

## **NORMATIVA**

- Artículo 11 del R. D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.
- R. D. 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. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R. D. 1451/83, de 11 de mayo.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre.



Para más información:  
Servicio Público de Empleo Estatal

[www.sepe.es](http://www.sepe.es)  
901 11 99 99



[www.sepe.es](http://www.sepe.es)

*Trabajamos para ti*