



Universidad de Valladolid

Facultad Ciencias del
Trabajo.

Grado en Relaciones
Laborales y Recursos
Humanos

Título: El Régimen Jurídico del Contrato en
Prácticas.

Autor: M^a Eliezer Alonso Gutiérrez

Tutora: Carmen Pascual Allén

Julio 2015

ÍNDICE

1. Importancia del Contrato en Prácticas en la actualidad.....	2
2. Competencias Adquiridas.....	3
3. Introducción. Antecedentes normativos.....	4
4. Normativa aplicable al contrato en prácticas.....	5
5. El objeto del contrato en prácticas.....	6
6. Requisitos de la contratación en prácticas: titulación necesaria, el plazo de tiempo hábil para la celebración del contrato una vez finalizados los estudios y la adecuación titulación-puesto de trabajo.....	8
6.1. El título habilitante.....	9
6.2. El tiempo hábil para la celebración del contrato desde la obtención de la titulación.....	11
6.3. La adecuación titulación-actividad a desarrollar en el puesto de trabajo.....	13
7. El período de prueba.....	20
8. Aspectos formales del contrato en prácticas.....	22
9. La duración del contrato en prácticas y la extinción del contrato.....	24
9.1. Conversión del contrato en prácticas en contrato por tiempo indefinido.....	29
10. Condiciones de trabajo.....	29
11. Bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social del contrato en prácticas.....	31
12. Contratos celebrados en fraude de ley.....	32
13. Conclusiones.....	34
14. Bibliografía indicativa.....	37

1. Importancia del Contrato en Prácticas en la actualidad.

La elección de este tema en gran parte se debe a la importancia que puede tener este tipo de contrato si se aplica correctamente ya que ayuda a los jóvenes a finalizar su formación, añadiéndole una visión práctica a la parte teórica estudiada anteriormente.

Con la situación de crisis actual el paro juvenil, en menores de 25 años, se sitúa en el 51,4%, tasa realmente preocupante, ya que más de la mitad de los menores de 25 años que buscan empleo no lo encuentran.

Aunque la normativa aplicable no establece una edad máxima para poder acceder a este tipo de contrato, debido a sus características siempre será más común entre los jóvenes, ya que en este rango de edad se suelen cursar los estudios.

Los principales problemas que suelen tener los jóvenes de hoy en día para acceder al mercado laboral es la falta de experiencia laboral, por lo que muchas empresas son reacias a contratar a jóvenes por ese simple condicionante.

Esta carencia de experiencia profesional se puede ver cubierta con el contrato en prácticas, ya que el empresario no tiene que desembolsar el 100% del sueldo que le correspondería a ese trabajador, y además tiene la ventaja de formar a ese empleado en el seno de la empresa adaptándolo mucho mejor al puesto que puede ocupar si permanece en la empresa en un futuro.

Por todos estos factores, el recurso a esta modalidad contractual es cada día más frecuente. Aunque su utilización a veces sea una forma encubierta de pagar un menor salario al trabajador, sin dar la formación que a este le corresponde, en la mayoría de los casos el contrato se va a usar de forma correcta, ya que la legislación contempla de forma detallada todos los aspectos que pueden dar lugar a una contratación en fraude de ley.

Con todo lo dicho, esta modalidad de contrato, en mi opinión, es un buen recurso para afrontar la crisis que estamos pasando, es una oportunidad

para los jóvenes de adquirir una visión más práctica de los conocimientos aprendidos anteriormente sobre papel. Si se fomenta este tipo de contrato se puede llegar a reducir en un alto porcentaje los parados menores de 25 años. Y con este pequeño empujón para facilitar el primer empleo, la empleabilidad de los jóvenes puede mejorar.

2. Competencias Adquiridas.

A través de la realización del Trabajo Fin de Grado, sobre el régimen jurídico del contrato en prácticas, he adquirido una serie de competencias:

- Capacidad de análisis y síntesis.
- Capacidad de organización y planificación.
- Comunicación oral y escrita.
- Conocimientos informáticos relativos al ámbito del trabajo.
- Razonamiento crítico.
- Adaptación a nuevas situaciones.
- Creatividad.
- Interés por la calidad del trabajo realizado.
- Conocer el marco normativo regulador de las relaciones laborales.
- Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología adecuada.
- Capacidad de aplicar las TIC's en diferentes ámbitos de actuación.
- Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.
- Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.
- Identificar el tema sobre el que trata el trabajo.
- Llevar a cabo una búsqueda al inicio del mismo sobre ese tema.
- Establecer unos objetivos al principio para orientar el trabajo.
- Organizar e identificar los elementos fundamentales en el TFG.
- Establecer un eje temporal que seguir para realizar las distintas fases del TFG.

- Presentar el progreso del TFG delante de la tutora.
- Seleccionar las fuentes que hayan sido fundamentales para construir el marco de referencia del TFG.
- Relacionar la información que se ha podido extraer de las fuentes, con el planteamiento que se ha realizado del TFG.
- Integrar la información obtenida con los conocimientos adquiridos anteriormente para realizar el marco teórico.
- Obtener, analizar e interpretar los datos obtenidos.
- Dominio del lenguaje especializado del campo tratado en el TFG.
- Identificar los aspectos más importantes del trabajo.
- Interpretar la información obtenida de la manera más rigurosa posible.

3. Introducción. Antecedentes normativos

El contrato en prácticas, al igual que el contrato para la formación y el aprendizaje, son los dos tipos de contrato formativo que contempla nuestro ordenamiento. Este tipo de contratos son de duración determinada.

La principal diferencia existente entre estos dos contratos se encuentra en sus destinatarios, más concretamente en la formación o titulación previa necesaria para poder acceder a los mismos. También hay ciertos aspectos del objeto y de la finalidad de estos contratos en los que difieren entre sí.¹

Por lo que se refiere al contrato en prácticas, según el artículo 11.1. del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), hay que estar en posesión de un título universitario o de formación profesional, bien de grado medio o

¹ En el artículo 9 de 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 se contempla un nuevo tipo de contrato, el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa. Destinado a jóvenes desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, menores de 30 años o menores de 35 años si tienen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% y reúnen alguno de los requisitos siguientes: Ser desempleados, no tener experiencia laboral o que esta sea inferior a tres meses, proceder de otro sector de actividad, carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad. Este tipo de contrato podrá ser temporal, o indefinido. Este tipo de contrato se ha creado con el fin de estimular el crecimiento y la creación de empleo, en la situación coyuntural que estamos atravesando.

superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o de un certificado de profesionalidad.

El diseño actual del contrato en prácticas tiene su origen en el contrato para la formación de estudiantes de 1976, posteriormente se incluyó en el Estatuto de los Trabajadores de 1980, y también se recoge en la redacción actual del mismo. También se regula a través de un Real Decreto, y en muchos aspectos de este tipo de contrato se puede recurrir a la regulación recogida en los convenios colectivos.²

La regulación actual de los contratos formativos tuvo su origen en el “Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo”, acuerdo que suscribieron las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal, el día 28 de abril de 1997. Dicho acuerdo indicaba que la tasa de desempleo juvenil, en aquel momento situada en el 42 por 100 de los menores de veinticinco años, hacía aconsejable adoptar medidas específicas para aplicar a este colectivo. Estas medidas deberían posibilitar recibir y complementar la formación que habían adquirido y aplicar esos conocimientos a la práctica a través de los contratos formativos.

4. Normativa aplicable al contrato en prácticas

Como se ha señalado, el contrato de trabajo en prácticas se regula en el art. 11.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y tiene su actual desarrollo reglamentario en el RD 488/1998, de 27 de marzo.

Cuando analizamos el contrato en prácticas, hay que hacer una mención a la Reforma Laboral 2010, primero al Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, y, más tarde en su convalidación por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, ley que introduce

² Aunque actualmente se regula frecuentemente el contrato en prácticas en los convenios colectivos muchos de ellos se limitan a transcribir la ley, sin profundizar en ningún aspecto concreto

alguna modificación en la redacción del art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, en concreto, en lo que se refiere a los títulos habilitantes para poder realizar este tipo de contratos y el plazo dentro del cual es posible llevarlos a cabo.

No debemos olvidar que también es normativa aplicable a los contratos de trabajo en prácticas lo que recogen los convenios colectivos de aplicación que regulen algún aspecto relacionado con el contrato en práctica.

5. El objeto del contrato en prácticas

Según Nuria de Nieves, si la causa propia del contrato de trabajo ordinario es el intercambio de trabajo a cambio de un salario, la causa de los contratos formativos es más compleja, debido a que ese cambio se da entre trabajo, por un lado, y salario más formación, por otro.³

El Tribunal Supremo, a través de la STS de 29 de diciembre de 2000, afirma que la finalidad del contrato es facilitar la práctica profesional, para que los conocimientos que se han adquirido al obtener el título tomen cierta perfección al realizar dicha práctica profesional. Ya que no únicamente se trata de adquirir experiencia en un trabajo específico, sino que también debe mejorar los estudios cursados al ver su parte más práctica. Lo que este contrato trata de conseguir es proporcionar a los trabajadores una cualificación profesional determinada a esas personas que solo tienen conocimientos teóricos.

Una STS de 29 de octubre de 1996 precisó que “lo que se trata de lograr no es la comprobación por el empresario de la idoneidad profesional del trabajador, sino la adquisición por el contratado de una práctica profesional que mejore su nivel formativo y su posición en el mercado de trabajo”.

Nuria de Nieves contempla que el contrato en prácticas, además de tener carácter de contrato formativo, también es un contrato de inserción laboral

³ NIEVES NIETO, N, “El contrato en prácticas”, Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo 167, Agosto 2014, págs. 291-312

para los que han acabado una formación teórica. En este aspecto, el artículo 1 del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo de 28 de abril de 1997 considera que el objeto del contrato en prácticas era la inserción de jóvenes sin experiencia laboral, es decir, jóvenes que tienen carencias formativas, por lo que necesitan adaptarse a la práctica mediante la experiencia profesional. En estos últimos años, esta modalidad de contrato se ha usado como instrumento de inserción laboral, básicamente para el acceso al empleo joven, no solamente por las posibilidades que brinda para potenciar la empleabilidad del trabajador gracias a integrar en su formación, la experiencia laboral.⁴

Si prestamos atención a la nueva redacción del artículo 11.1 del ET, el contrato de trabajo en prácticas se define como el que se concierta con “ quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdos 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...”

Como consecuencia de lo mencionado anteriormente, el contrato en prácticas es característico porque la causa del contrato es de naturaleza mixta, ya que al desempeño del trabajo se le suma la enseñanza, o formación práctica, a través de la cual adquieren conocimientos profesionales aquellos trabajadores más jóvenes, carentes de experiencia laboral. Las necesidades de formación justifican que se introduzcan importantes alteraciones al régimen común del contrato de trabajo habitual, como es el caso de la normativa referente a la retribución de los trabajadores.

Algo habitual en el mercado de trabajo español es que incluso las personas que tienen una titulación académica padecen dificultades para conseguir ser contratados por carecer de suficiente experiencia laboral. Desde los

⁴ NIEVES NIETO, N, “El contrato en prácticas”, Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo 167, Agosto 2014, págs. 291-312

contratos formativos se busca facilitar el paso entre el sistema educativo y el mercado laboral.

6. Requisitos de la contratación en prácticas: titulación necesaria, el plazo de tiempo hábil para la celebración del contrato una vez finalizados los estudios y la adecuación titulación-puesto de trabajo.

Por parte de la empresa no se debe cumplir ningún requisito especial, ni cumplir ningún tipo de condiciones para realizar el contrato de trabajo. Mientras que para el trabajador la normativa sí que exige dos requisitos, para que este pueda realizar un contrato en prácticas: el trabajadores debe tener la titulación que se le requiera o el certificado de profesionalidad, y además que la celebración del contrato se realice en un periodo de tiempo concreto una vez que finalicen sus estudios. Este periodo será durante los cinco años siguientes, o siete si el trabajador tiene discapacidad, una vez que se han finalizado los estudios correspondientes. Tan solo será posible realizar un contrato en prácticas durante este periodo.

Aunque la carencia de cumplimiento de requisitos por parte de la empresa no es del todo cierta, ya que el empresario está obligado a ofrecer una formación práctica que se adecue al titulado, este aspecto determinará las características del puesto de trabajo que el recién titulado va a ocupar, y que este puesto sea adecuado al nivel de estudios que se han cursado.

En el artículo 3 del **convenio colectivo de controladores aéreos de AENA**, se establece un apartado especial dedicado a detallar que a los Alumnos Controladores que hayan superado el proceso de selección, AENA les ofrecerá un contrato de los previstos en la normativa laboral que permita la realización de las prácticas para la obtención de la Licencia de Controlador de Tránsito Aéreo, en su caso, y la primera anotación de unidad. Dicho contrato será en prácticas.⁵

⁵ Artículo 2.3.2. de la resolución de 7 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el laudo arbitral por el que se establece el II Convenio colectivo profesional de los

6.1. *El título habilitante*

Los títulos que habilitan para poder celebrar un contrato en prácticas actualmente son más numerosos de lo que han sido en momentos anteriores, lo que permite a más titulados poder vincularse con el ámbito subjetivo del contrato. Nuria de Nieves hace la siguiente clasificación de los estudios que permiten acceder al contrato en prácticas.⁶

1. Los universitarios de grado medio o superior contemplados en el artículo 1 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, “como títulos profesionales habilitantes” (hay que recordar: Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico y Arquitecto técnico) y los títulos de Grado, incorporados por el artículo 9 del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, de Ordenación de las Enseñanzas Universitarias Oficiales (modificado por el Real Decreto 86/2010, de 2 de julio, que adecuo las enseñanzas universitarias al Espacio Europeo de Educación Superior – haciendo desaparecer la diferenciación de los títulos universitarios superiores y medios-) Junto a los Grados, de primer ciclo, también habilitan para concertar contratos en prácticas los actuales estudios de segundo ciclo de Máster, previsto en el artículo 10 del Real Decreto 1393/2007. Podrían incluirse entre los títulos que habilitan para realizar el contrato en prácticas, los denominados Títulos Propios de una Universidad, si habilitan para ejercer una profesión y contienen unos conocimientos de duración e intensidad parecidos a los que prevé el artículo 11 del ET. Por su parte, los antiguos títulos de Máster de tercer ciclo podrían considerarse incluidos entre los que permiten la celebración de un contrato en prácticas, solo si habilitan para el ejercicio profesional; en caso contrario, no serían válidos a esos efectos ya que se considera, según la STSJ de Madrid de 7 de abril de 1994, que los estudios avanzados no proporcionan una titulación útil para ejercer una profesión. El título que corresponde a los estudios de Doctorado, se reconoce actualmente como título habilitante pero, más

controladores de tránsito aéreo en la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea.(código n.º 90100022032011)

⁶ NIEVES NIETO, N, “El contrato en prácticas”, Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo 167, Agosto 2014, págs. 291-312

que título habilitante, es un grado académico. Por lo que podría no considerarse justificativo de la celebración de un contrato en prácticas.

2. Los estudios de Formación Profesional de grado medio (técnico) o superior (técnico superior), ambos regulados en el Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, de Ordenación General de la Formación Profesional del sistema Educativo.
3. Los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, debiendo tratarse de estudios equiparables a los de grado medio o superior y sujetos al control de la autoridad competente (Ministerio de Educación o, en su caso, el órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma) que ha debido conceder el reconocimiento oficial de su equivalencia.
4. Los Certificados de Profesionalidad, incorporados por el Real Decreto Ley10/2010 (convalidado por Ley 35/2010), de 16 de junio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral y regulados por la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Estos Certificados, expedidos por al Administración laboral en el ámbito del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, acreditan oficialmente la capacidad de quien lo obtiene para desarrollar una actividad laboral.⁷

Según la jurisprudencia, las simples autorizaciones administrativas no se pueden considerar como una titulación que justifique la celebración de un contrato de trabajo en prácticas, ya que no se trata de un título académico ni de formación profesional, sino simplemente de un acto administrativo de control de una aptitud personal no vinculada a ninguna modalidad previa de estudios definida. No son títulos válidos los nombramientos que se realicen para ejercer una profesión, como por ejemplo el carnet profesional de locutora-vendedora, expedido por una empresa sin haberse realizado ningún estudio y sin estar homologado oficialmente.

Se excluyen como títulos habilitantes para la celebración de un contrato en prácticas las certificaciones de estudios sin que tengan reconocimiento oficial expedidas por centros privados.

⁷ NIEVES NIETO, N, "El contrato en prácticas", Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo 167, Agosto 2014, págs. 291-312

Si la finalidad última que tiene un contrato en prácticas es obtener una práctica profesional que se corresponda al nivel de estudios que ha cursado, este contrato no se podrá celebrar cuando el trabajador ya haya prestado servicios, si ha desempeñado las mismas funciones, correspondiendo a la formación teórica que adquirió.

Por el contrario, sí se podrá realizar un contrato en prácticas, aunque el empleado haya prestado servicios anteriormente, a través de otra modalidad contractual, si la actividad realizada no es correspondiente con la titulación cursada, ya que en este caso el trabajador sigue teniendo la necesidad de adquirir formación práctica que se adecue a los estudios cursados .

En relación con los trabajos que se han realizados en periodos anteriores, la STSJ de Madrid de 31 de enero de 2011, ha considerado que no está prohibido que a la contratación en prácticas le haya antecedido otra contratación, cuando se trate de otra modalidad contractual, realizada con otra empresa, y en la que la categoría profesional asignada fuese otra distinta, puesto que no se da ni el nivel de exigencia que requiere el contrato en prácticas ni esa primera contratación se había pactado en función de determinado nivel de estudios alcanzado con anterioridad.

6.2. El tiempo hábil para la celebración del contrato desde la obtención de la titulación

El art. 11.1 ET exige que el contrato se celebre durante un tiempo determinado, concretamente, dentro de los cinco años siguientes a la terminación de los estudios correspondientes. La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, incrementó el tiempo durante el cual, una vez finalizados los estudios, puede celebrarse un contrato en prácticas, pasando de cuatro a los cinco años que actualmente contempla la nueva norma. Después de la promulgación de la Ley 35/2010 se establecen los nuevos plazos, de cinco años, como hemos dicho anteriormente, y siete en el caso de personas discapacitadas.⁸

⁸ La ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, introduce una novedad en los plazos, consistente en el supuesto

En consecuencia, podemos hablar de un término común y genérico de tiempo hábil para celebración del contrato de trabajo en prácticas de cinco años, y otro, de siete años, específico para la contratación de trabajadores con discapacidad, que trata de facilitar la inserción de este colectivo, aumentando el cómputo en dos años más.

El aumento del periodo, de cuatro a cinco años, y de seis a siete, respecto de la normativa anterior, obedece a la finalidad de la norma que procura aumentar las oportunidades de los jóvenes desempleados, aunque en el contrato en prácticas no se establezca una edad concreta para que el trabajador pueda ser contratado, por lo que el contrato en prácticas podrá concertarse por personas de cualquier edad, siempre y cuando hayan terminado los estudios en los cinco, o siete años anteriores a su contratación.⁹

El comienzo del cálculo de los cinco o siete años ha de computarse desde la fecha en la que se terminan los estudios, en otras palabras, desde que se supera la última prueba a la que el alumno se va a someter durante su periodo formativo, y no desde la fecha de expedición del título oficial por las autoridades académicas, fecha que suele ser bastante posterior a la finalización de los estudios. Con lo cual, lo que nos importa es la terminación de los estudios, no la obtención formal del título.¹⁰

Según la STSJ de Madrid, de 3-11-1994, la concertación del contrato en prácticas, dentro de un periodo de tiempo no muy alejado de la finalización de los estudios, origina que los conocimientos que se han conseguido anteriormente, lleguen a su perfección al traspasarlos al campo profesional.

De forma que se deben haber superado todas las asignaturas, o créditos que formen el plan de estudios correspondientes a la titulación cursada.

de que si el contrato en prácticas se celebra con un trabajador minusválido, dicho plazo se ve ampliado en dos años más. Por lo que en ese momento estaba fijado un plazo de seis años. Pero tras la publicación de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, el plazo en el que se puede concertar este contrato con un trabajador con discapacidad ha pasado de seis a siete años.

⁹ SEGOVIANO ASTABURUAGA, M^a. L. (2010), «Los contratos formativos», en AA.VV., La reforma del mercado de trabajo. Ley 35/2010, de 17 de septiembre (Lex Nova), Valladolid. Citado por Fernando De Vicente Pachés. Revista Doctrinal Aranzadi Social num.20/2011 parte Estudio.

¹⁰ ALBIOL MONTESINOS, I., (1994, a) Contratos formativos: prácticas y aprendizaje, (Tirant lo Blanch) Valencia. Citado por Fernando De Vicente Pachés. Revista Doctrinal Aranzadi Social num.20/2011 parte Estudio.

En el caso de las personas que hayan realizado sus estudios en el extranjero, el cómputo de esos cinco o siete años se realizará desde la fecha del reconocimiento u homologación del título en España (art. 1.2 Real Decreto 488/1988). Por lo cual, el cómputo del plazo para realizar el contrato en prácticas se inicia no desde el momento en que se finalizan los estudios, sino el día en que el título sea convalidado por su homólogo en España (sólo cuando la homologación sea necesaria). Todo ello se realiza con la finalidad de no perjudicar a las personas (nacionales o extranjeras) que han obtenido su titulación en el extranjero.

Cabe destacar un aspecto, el trabajador debe entregar al empresario una copia compulsada, o del título, o de la certificación de que ha finalizado sus estudios. De esta manera, será mediante la posesión y presentación de esta documentación requerida, lo que va a permitir acceder a esta modalidad de contrato. Lo recogido en los preceptos viene a ratificar que no es necesario que el trabajador tenga el título oficial físicamente, sino que es suficiente contar con un certificado que verifique la conclusión de sus estudios.

6.3. La adecuación titulación-actividad a desarrollar en el puesto de trabajo

Ya hemos dicho anteriormente que, por parte del empresario, no existe ningún requisito especial que cumplir para poder contratar a una persona en prácticas. Pero en todo caso, el empresario tiene que estar dispuesto a facilitar al trabajador la formación práctica que se requiere para la profesión a la que esta persona se va a dedicar.

El aspecto principal está en determinar si las tareas que el trabajador va a realizar se correspondan con el nivel de estudios que ha causado el contrato en prácticas, y permiten aplicar y perfeccionar los conocimientos adquiridos, o, si en el caso contrario, las actividades realizadas no tienen ninguna relación con la titulación académica con la que cuenta el empleado.

Si se da la situación en la cual las tareas desarrolladas no se corresponden con los estudios, la empresa incurre en fraude de ley en la contratación, al utilizar dicha modalidad contractual con unos fines distintos a la causa de la temporalidad que justifica este tipo de contrato.

Por los aspectos expuestos anteriormente es un requisito indispensable la necesaria adecuación del título, de manera que se dé un razonable ajuste entre la actividad profesional para la cual se contrata al trabajador y la titulación que da lugar a esa modalidad de contrato. Esto exige que la prestación laboral se ajuste lo suficiente a las enseñanzas teóricas que el empleado ha recibido anteriormente.

Por lo tanto, para el empresario se establece un requisito de idoneidad del tipo o puesto de trabajo que se ofrece, para que este permita al empleado la adquisición de una práctica profesional que corresponda al nivel y tipo de estudios cursados por el trabajador.

El artículo 11 ET en su apartado a) recoge una llamada a la negociación colectiva para que determine los puestos de trabajo, grupos, niveles o categoría profesionales objeto de este contrato.

Así, y a modo de ejemplo, en el **convenio colectivo estatal del sector de las industrias cárnicas**, se establece que los contratos de trabajo en prácticas se podrán celebrar con los trabajadores que pertenezcan a los grupos profesionales que figuran en el anexo 19 de dicho convenio, que son los siguientes:

- Personal Técnico:
 - Técnico con título Superior: Aquel que en posesión de un título superior expedido por el Estado, por medio de sus Universidades o Escuelas Especiales Oficiales legalmente reconocidas, ha sido contratado por la Empresa en atención a dicho título profesional, realiza las funciones de su profesión y es retribuido de manera exclusiva o preferente mediante sueldo o tanto alzado y sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios en la profesión respectiva.
 - Técnico con título no superior: Es el que, poseyendo un título profesional y oficial distinto del anterior, presta los servicios de su profesión desempeñando funciones propias de éste, siempre que perciba su retribución en la forma indicada para el Técnico con título superior.

- Personal Administrativo:
 - Jefe de 1ª: Es el empleado que, con conocimiento completo de todos los servicios administrativos, asume la responsabilidad y dirección administrativa de la empresa.
 - Jefe de 2ª: Es el empleado que, a las órdenes del jefe administrativo de primera o persona que lo supla en sus funciones, dirige la administración de la Empresa, función que ejerce con cierta autonomía dentro del cometido asignado, ordenando y controlando el trabajo del personal que presta servicios a sus órdenes. Quedan asimilados a esta categoría los Contables que, con responsabilidad, llevan la contabilidad de las Empresa.
 - Oficial de 1ª: Es el administrativo que, con iniciativa y responsabilidad y con o sin otros empleados a sus órdenes, tiene a su cargo un servicio o departamento determinado, conociendo en profundidad los siguientes trabajos: Facturación; cálculos de estadística; llevanza de libros de cuentas corrientes, Diario, Mayor y corresponsales; redacción de correspondencia con iniciativa propia; liquidación y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y Seguridad Social. Puede actuar a las órdenes del Jefe de primera o de segunda, si los hubiere. También se incluirán en esta categoría los taquimecanógrafos que tomen al dictado 100 palabras en idioma extranjero por minuto, traduciéndolas correctamente a máquina en seis.
 - Oficial de 2ª: Es el empleado mayor de dieciocho años que, con iniciativa y responsabilidad restringida, ayuda en sus funciones al Oficial de primera, si lo hubiere, realiza anotaciones de contabilidad, maneja el archivo y ficheros y ejecuta las demás operaciones similares a las enunciadas para Oficiales de primera. También se incluirán en esta categoría los taquimecanógrafos que tomen al dictado en lengua española, 100 palabras por minuto, transcribiéndolo correctamente a máquina, en diez.
 - Analista: Es la persona que con conocimiento de las técnicas de organización del trabajo y de los distintos tipos, características y

posibilidades de los ordenadores, efectúa los estudios para la implantación, actualización o modificación del proceso de datos de la Empresa y su progresiva aplicación a los demás departamentos de la misma. Asimilado a Jefe de Segunda Administrativo.

- Programador: Es la persona que domina las técnicas y los lenguajes de codificación propios del ordenador para formular los programas de aplicación general o programas que ejecuten trabajos determinados. Asimilado a Oficial de primera Administrativo.
- Personal Obrero:
 - Maestro o Encargado: Es el operario que, con el debido conocimiento y aptitud, es responsable de una o varias Secciones, teniendo a sus órdenes al personal profesional correspondiente, a quien hará cumplir el trabajo que se le encomiende, siendo responsable del rendimiento y control de la calidad del producto obtenido y del trabajo realizado. El encargado podrá tener las denominaciones de los oficios propios de la industria, tales como chacinero, sebero, tripero, etc.¹¹

En el artículo 29.a) del **Acuerdo Estatal de hostelería** se recoge que el puesto de trabajo tiene que permitir la obtención de las prácticas profesionales que se adecuen al nivel de estudios o de formación que se hayan cursado, pudiendo ser objeto del contrato en prácticas las contrataciones realizadas para ocupar los puestos de trabajo de los grupos profesionales primero y segundo en cualquiera de las áreas funcionales.¹²

En el artículo 13.2.5 del **convenio colectivo estatal de industrias químicas** se establece que las actividades que se establecen para los contratos en prácticas serán las que se incluyen en los grupos profesionales 3, 4, 5, 6 y 7.

¹¹ Artículo 29 y anexo 19 Resolución de 15 de enero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas, (código de Convenio n1 99000875011981). BOE del miércoles 30 de enero de 2013.

¹² Artículo 29.b) de la Resolución de 6 de mayo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería (código de Convenio núm. 99010365011900), BOE de jueves 21 de mayo de 2015.

Grupo profesional 3: Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. La formación básica exigible es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria completada con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Medio. Alguno de los ejemplos de este grupo profesional son: -Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de maquinaria de envasado y/o acondicionado, cuyo manejo sea complejo, esto es, que precise de acciones manuales múltiples, dosificaciones varias u otras regulaciones análogas realizadas según programas e instrucciones establecidas. -Tareas de albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio. -Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.

Grupo profesional 4: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Formación equivalente a Bachillerato o bien Ciclo Formativo de Grado Medio completado con experiencia profesional. Alguno de los ejemplos de este grupo profesional son: -Las actividades que, utilizando la unidad de ordenador necesaria, consistan en operar las unidades periféricas, contestando por consola del equipo los mensajes del sistema operativo y de los programas y seleccionando las salidas, dando prioridad a los trabajos de acuerdo con las planificaciones y el control establecidos, -Tareas de correspondencia, taquimecanografía y teléfono con posible utilización de un idioma extranjero aunque sin dominio del mismo.

Grupo Profesional 5: Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones

humanas. La formación mínima es tener conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Superior específico de su función. Por ejemplo: -Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios de los denominados oficios clásicos (albañilería, carpintería, pintura, electricidad, mecánica, etc.), - Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

Grupo profesional 6: Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. Con conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado medio -a nivel de diplomatura o ingeniería técnica- completados con un periodo de prácticas o experiencia profesional. Como por ejemplo: - Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento, -Analistas de aplicaciones de informática.

Grupo profesional 7: Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada. Con formación equivalente a titulación universitaria de grado superior -a nivel de licenciado o ingeniero- completada con una dilatada experiencia profesional. Por ejemplo: -Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que

se plantean, -Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios de empresas de tipo medio.¹³

El artículo 71.g) del convenio colectivo estatal para industrias extractivas, del vidrio, cerámicas y para las de su comercio establece que el contrato en prácticas solo podrá utilizarse esta modalidad contractual para actividades comprendidas en los grupos profesionales 4 al 7.¹⁴

Grupo profesional 4: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional de Grado Medio y Bachillerato, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 5: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor. Tareas que, aún sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato o Formación Profesional de grado superior complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 6: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, y tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica. Formación:

¹³ XVI CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA

¹⁴ Artículo 71.g) de la resolución de 21 de mayo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para los años 2014, 2015 y 2016.

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 7: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional «0» o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios completada con una formación específica en el puesto de trabajo.¹⁵

7. El período de prueba

En el contrato en prácticas se puede establecer, según prevé el artículo 11.1.d) del E T, un periodo de prueba, si las partes así lo decidiesen, regulación que es específica de esta modalidad contractual.

La duración de dicho periodo de prueba será la establecida en convenio colectivo, pero, si no se da dicha regulación en convenio, la duración del

¹⁵ Artículo 85 de la resolución de 21 de mayo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para los años 2014, 2015 y 2016.

periodo de prueba será la que se pacte entre las partes, pero en cualquier caso se deben respetar unos límites máximos. Estos límites son: si el contrato se celebra con trabajadores que tengan un título de grado medio o un certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, el periodo de prueba no podrá ser superior a un mes; y si el contrato fuese celebrado con trabajadores que estén en posesión de un título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3, la duración del periodo de prueba no podrá ser mayor a dos meses.

En el convenio colectivo se podrán establecer plazos que difieran a los comentados anteriormente, recogidos en la ley.¹⁶

Como dice Nuria Nieves¹⁷, la doctrina judicial ha entendido que solamente se aplicará la regulación del convenio en materia de periodo de prueba, si en el convenio se hace referencia específicamente al contrato en prácticas. Según palabras de la STSJ del País Vasco de 13 de octubre de 2004: existe una regulación general del periodo de prueba, que es la que viene establecida en el artículo 14 del ET, artículo que contempla que se puede concertar un periodo de prueba, atendiendo a los límites de duración que vengán establecidos en los convenios colectivos, estableciendo la duración del mismo.

El periodo de prueba siempre se debe establecer por escrito, según el artículo 14.1. El establecimiento de un periodo de prueba es voluntario para las partes, pero si el periodo de prueba no está pactado por escrito, ese pacto se considerará como inexistente contractualmente.

Cabe destacar una pequeña puntualización con respecto al periodo de prueba. Si cuando finaliza el contrato en prácticas, el trabajador continúa en la empresa prestando servicios las consecuencias que de esto deriva se contemplan en los artículos 11.1.f) del ET y 18.2 del Real Decreto 488/1998, y son dos: en primer lugar no se podrán establecer con este trabajador de nuevo un periodo de prueba, ese “nuevo nos puede llevar a pensar que esta prohibición solo se aplicaría si ya se había firmado un periodo de prueba

¹⁶ DE VICENTE PACHÉS, FERNANDO. “El contrato de trabajo en prácticas tras la ley 35/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo”. Revista Doctrinal Aranzadi Social num.20/2011 parte Estudio

¹⁷ NIEVES NIETO, N, “El contrato en prácticas”, Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo 167, Agosto 2014, págs. 291-312

anteriormente, se entiende que al inicio del contrato en prácticas, pero realmente aunque no se hubiese pactado antes un periodo de prueba, hacerlo una vez que ha acabado el contrato en prácticas, el periodo de prueba pierde su justificación, porque las partes no tienen la necesidad de comprobar la habilidad: la otra consecuencia que se prevé en la legislación mencionada anteriormente es que la duración del contrato en prácticas computa en la antigüedad en la empresa.

El convenio colectivo que puede regular el régimen jurídico del periodo de prueba del contrato en prácticas puede ser de cualquier ámbito, sectorial, de empresa o inferior, aspecto diferente de la regulación en materia de duración del contrato, que solo se puede realizar mediante un convenio sectorial.

En cuanto a la regulación de esta materia en la negociación colectiva cabe destacar:

En el artículo 2.3.1 del **convenio de controladores aéreos de AENA** fija un plazo distinto al establecido en la ley, ya que se establece que el contrato en prácticas podrá estar sometido a un período de prueba, cuya duración máxima no excederá de seis meses¹⁸. Por lo que cabe destacar que establece simplemente una duración máxima superior a la establecida en la ley, pero se podrá pactar cualquier otra siempre y cuando no exceda los seis meses.

8. Aspectos formales del contrato en prácticas.

El contrato en prácticas debe formalizarse por escrito. De no ser así, se presume que el contrato se ha realizado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal.

Este tipo de contrato, al ser obligatoria su celebración por escrito, de acuerdo al artículo 8.2 del ET, la empresa tiene la obligación de entregar a los representantes legales de los trabajadores su copia básica.

¹⁸ Artículo 2.3.1. de la resolución de 7 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el laudo arbitral por el que se establece el II Convenio colectivo profesional de los controladores de tránsito aéreo en la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea.(código n.º 90100022032011)

Si el contrato en prácticas se ha pactado a tiempo parcial, y este no posee forma escrita, este contrato se presumirá que es a jornada completa, salvo que exista prueba en contrario que realmente acredite que los servicios son prestados a tiempo parcial.

Según el artículo 8.2. ET y los artículos 3 y 22.1 del Real Decreto 488/1998, ocurrirá lo mismo, y con idéntico carácter “iuris tantum”, si el trabajador no ha sido dado de alta en Seguridad Social, una vez que haya transcurrido un plazo equivalente al que se hubiese podido establecer para el periodo de prueba.

En el contrato escrito tiene que constar expresamente “la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas” aspecto recogido en el artículo 3 del Real Decreto 488/1998.

El empresario está obligado a comunicar a la oficina de empleo, en el plazo máximo de los diez días siguientes a la firma del contrato, y en los términos que se determinen reglamentariamente, el contenido del contrato en prácticas y, si procede, las prórrogas del contrato.

El empresario también tiene la obligación de comunicar a la oficina de empleo la finalización del contrato en prácticas en el plazo de los diez días posteriores a su terminación. La comunicación se realizará presentando la copia del contrato de trabajo, o bien de sus prórrogas.

Según lo establecido en el artículo 17.1. del Real Decreto 488/1998, el contrato en prácticas debe formalizarse en el modelo oficial, el cual debe ser facilitado por las oficinas de empleo.

El empresario asimismo, tiene la obligación de anunciar a los trabajadores de la empresa que tengan contrato de trabajo en prácticas, si existen puestos vacantes, con el fin último de garantizar a dichos trabajadores iguales oportunidades que los demás empleados de acceso a puestos de trabajo permanentes.

9. La duración del contrato en prácticas y la extinción del contrato.

Como dice Nuria de Nieves, la duración del contrato en prácticas es determinada, ya que el objeto que persigue, que es adquirir práctica profesional, se alcanza en un periodo limitado de tiempo. Por lo que la temporalidad del contrato se determina por la función formativa que tiene.

Según lo que recoge el artículo 11.1 del Estatuto de los trabajadores, la duración mínima del contrato en prácticas es de “seis meses” y la duración máxima de “dos años”.

El artículo 11.1.b) ET recoge que dentro de los límites señalados anteriormente, los convenios colectivos, de ámbito estatal o, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, teniendo en cuenta las características del sector y de las prácticas a realizar.

Cuando el estatuto se remite a la negociación colectiva, permite que entre la duración de seis meses, y la de dos años, se puede aumentar la mínima, y reducir la máxima. Es una típica relación de supletoriedad relativa, es decir, deja regular este aspecto al convenio, siempre dentro de unos límites establecidos por el Estatuto de los Trabajadores.

Para este tipo de contrato cabe la posibilidad de acordar un pacto de permanencia, siempre que este no sea abusivo.

Según lo recogido en el artículo 19 del Real Decreto 488/1998, si este tipo de contrato se ha firmado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán ponerse de acuerdo para realizar hasta dos prórrogas, salvo que haya una disposición que lo contradiga en los convenios colectivos con capacidad de regular este aspecto. Estas prórrogas nunca podrán exceder la duración máxima que hemos señalado anteriormente.

Si el contrato se ha acordado por una duración menor a la máxima que se establece legalmente, este se entenderá por prorrogado automáticamente hasta el plazo máximo, cuando ninguna de las partes medie denuncia ni prorrogue expresa y el trabajador siga prestando servicios.

Nuria Nieves señala que esta previsión que se contempla en el artículo 19 del Real Decreto 488/1998, tiene tres límites: el primero de ellos, es que en el convenio colectivo, cuyo ámbito se especifica remitiéndose al artículo 11.1.b), es decir sectorial, no establezca una disposición que lo contradiga; el segundo límite es que la duración total del contrato en prácticas no puede exceder la duración máxima que se ha establecido legalmente; y por último, la duración de cada una de las prórrogas no puede ser inferior a la duración mínima del contrato, establecida en el Estatuto de los Trabajadores, o mediante convenio.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, interrumpirán el computo de la duración del contrato, tal y como se recoge en el artículo 11.1.b).

Si el contrato en práctica tiene una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra su finalización, con una antelación mínima de quince días, según lo recogido en el artículo 49.1.c) y el artículo 21 del Real Decreto 488/1998. El incumplimiento de lo expuesto anteriormente por parte del empresario, da lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido, según lo recogido en el artículo 21 del Real Decreto citado.

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distintas empresas por un tiempo superior a dos años relacionados con la misma titulación o certificado de profesionalidad. Tampoco se va a poder estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por un periodo superior a dos años, aunque se trate de diferente titulación o distinto certificado de profesionalidad.

En cuanto a las previsiones convencionales en materia de duración del contrato cabe destacar que :

En el artículo 29 del **convenio colectivo de industrias cárnicas**, se contempla que la duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años. Si el contrato se hubiese concertado por tiempo interior a 2

años, las partes podrán acordar hasta tres prórrogas sin que la duración total del contrato supere los dos años.¹⁹

En el artículo 29.d) del **Acuerdo Estatal de Hostelería** se recoge algo muy similar al convenio colectivo nombrado anteriormente. Establece que la duración mínima inicial del contrato no podrá ser menor a seis meses. Si el contrato en prácticas se hubiese concertado por una duración inferior a la máxima que se establece legalmente, las partes podrán acordar hasta tres prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda superar la duración máxima establecida en la ley. En las actividades estacionales la duración del contrato podrá interrumpirse al finalizar el periodo de actividad y restablecerse cuando se reanude dicha actividad, siempre dentro de las limitaciones de tiempo que se establecen.

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, en los términos que se prevén en el artículo 26 de este convenio. En dicho artículo se establece que si lo pactan las partes no se interrumpirá el cómputo.²⁰

En estos dos convenios podemos observar que en vez de dos prórrogas, como establece la ley, hay la posibilidad de establecer tres prórrogas hasta alcanzar la duración máxima establecida para este tipo de contrato.

En el artículo 2.3.2. del **Convenio colectivo profesional de los controladores de tránsito aéreo en AENA** se recoge que el contrato en prácticas se celebrará por periodos de seis meses como mínimo, que se prorrogarán hasta agotar el tiempo máximo previsto para este tipo de contratos, a no ser que:

- El aspirante obtenga la Licencia y la habilitación local correspondiente.

¹⁹ Artículo 29 de la Resolución de 15 de enero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas, (código de Convenio n1 99000875011981). BOE del miércoles 30 de enero de 2013.

²⁰ Artículo 29.d) de la Resolución de 6 de mayo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería (código de Convenio núm. 99010365011900), BOE de jueves 21 de mayo de 2015.

- Se hayan agotado los plazos máximos previstos para la obtención de la habilitación local de que se trate.
- Durante el período de prueba, AENA decida extinguir esta relación laboral.

De lo que podemos deducir que en este tipo de contratos se pueden dar prórrogas siempre y cuando no se den alguna de las situaciones enumeradas en dicho artículo, lo que provocará el cambio a otra modalidad de contrato o el fin de la relación contractual.²¹

A los efectos del contrato de trabajo en prácticas, los títulos de grado, master y doctorado, aunque sean correspondientes a los mismos estudios universitarios no se consideran la misma titulación, a no ser que al ser contratado por primera vez mediante el contrato en prácticas dicho trabajador tuviese ya el título superior.

El empresario que tenga la intención de contratar a un trabajador en prácticas, para librarse de responsabilidades, podrá solicitar a la Oficina de Empleo una certificación en que conste el tiempo en el que el trabajador ha estado contratado en prácticas anteriormente, y como establece el artículo 23 del Real Decreto 488/1998, El Servicio de Empleo debe emitir ese certificado en un plazo máximo de diez días, transcurridos los cuales el empresario queda exento de la responsabilidad que se pueda derivar del eventual incumplimiento.

En el contrato en prácticas, se admite la aplicación de la prórroga automática, como en el resto de contratos de duración determinada que tengan un plazo máximo de duración establecido. Esta aplicación de la prórroga automática se dará siempre que el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a la máxima que se establezca en cada caso.

También existe la posibilidad de que se pueda aplicar la prórroga tácita del contrato de duración determinada por tiempo indefinido en el caso de que finalice la duración máxima del contrato y no hay denuncia y el trabajador sigue

²¹ Artículo 2.3.2. de la resolución de 7 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el laudo arbitral por el que se establece el II Convenio colectivo profesional de los controladores de tránsito aéreo en la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea.(código n.º 90100022032011)

prestando servicios en la empresa. Como es sabido, esta prórroga tácita del contrato convierte el contrato temporal en indefinido, salvo prueba en contrario.

Según señala Vicente Pachés²², las empresas asumen el compromiso de fomentar la contratación indefinida de los trabajadores y trabajadores que tengan contrato en prácticas y se haya agotado la duración máxima establecida legalmente.

Haber formado parte de la empresa mediante este tipo de contrato se tendrá en cuenta como méritos a valorar para los procesos que se abran en la empresa para cubrir vacantes, y también se valorará para convertir estos contratos en prácticas en contratos indefinidos.

En el contrato en prácticas también se podrán aplicar las causas extintivas del contrato de trabajo que vienen establecidas en el artículo 49 del ET.

Cabe hacer especial referencia al artículo 49.1.c) del ET, que no menciona este tipo de contrato entre los que tienen derecho a la indemnización de ocho días de salario, por año de servicio, correspondiente a los contratos temporales. De lo que podemos concluir que este contrato no tiene derecho a indemnización.

Con la finalización del contrato, el empresario tiene que entregar al trabajador un certificado en el que deben constar los siguientes datos: la duración de las prácticas, el puestos o puesto de trabajo que han sido desempeñados y las tareas principales que se han realizado en cada uno de los puestos, obligación recogida en el artículo 4 del Real Decreto 488/1998. Se exige que en este certificado aparezcan solamente datos objetivos y hechos que se puedan constatar, siendo totalmente prescindibles las valoraciones del empresario.

El Acuerdo Estatal de Hostelería,²³ en cuanto al certificado que debe expedir la empresa a la finalización de las prácticas, se limita a reproducir la ley.

²² DE VICENTE PACHÉS, FERNANDO. “El contrato de trabajo en prácticas tras la ley 35/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo”. Revista Doctrinal Aranzadi Social num.20/2011 parte Estudio

²³ Artículo 29.e) de la Resolución de 6 de mayo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería (código de Convenio núm. 99010365011900), BOE de jueves 21 de mayo de 2015.

9.1. Conversión del contrato en prácticas en contrato por tiempo indefinido.

La legislación actual estimula la conversión del contrato para la formación en un contrato indefinido. En este aspecto, se establece que a través de la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

De especial interés es la previsión del artículo 11.3. del ET que contempla un mandato a la negociación colectiva para que establezca criterios y procedimientos que lleven a conseguir que la presencia de hombres y mujeres vinculados a la empresa a través del contrato en prácticas sea equilibrada.

Para ser un posible beneficiario de las bonificaciones establecidas en la Ley 3/2012, la empresa deberá tener menos de cincuenta trabajadores en el momento en el que se produzca la conversión de contrato en prácticas a contrato indefinido.

10. Condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo del empleado contratado con la modalidad del contrato en prácticas serán las mismas que para cualquier otro empleado, a excepción de la retribución, aspecto específico que comentaremos a continuación.

Como refleja el artículo 11.1.e) del ET la retribución del trabajador en prácticas será la que se fije en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en defecto de regulación por parte del convenio, pueda ser inferior al 60 por 100 durante el primer año y 75 por 100 durante el segundo año de vigencia del contrato, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe un puesto igual o equivalente.

El salario del trabajador en prácticas se establece por convenio colectivo, pero no tiene por qué ser obligatoriamente sectorial, como en otros aspectos. El convenio podrá establecer porcentajes o cantidades diferentes a los establecidos en el ET, inferiores o superiores. Esto será posible siempre que

las reducciones de las cantidades que les corresponderían no impliquen trato discriminatorio para este colectivo de trabajadores.

En el artículo 29 del **convenio colectivo de las industrias cárnicas** se establece que “La retribución del trabajador será el 60% o el 80% durante el primer o segundo años de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo”. Por lo que vemos que mejora en un 5% en el segundo año a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores.²⁴

En el artículo 71.e) del **convenio colectivo estatal para industrias extractivistas, del vidrio, cerámicas y para las de su comercio** fija que la retribución del trabajador no será inferior al 70 y al 85 por 100 durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. El salario resultante de la aplicación de los citados porcentajes no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional. Cabe destacar que este apartado mejora la ley en un 10% más en cada porcentaje aplicable al salario establecido para el puesto a desarrollar.²⁵

Según recoge Nuria de Nieves²⁶, la doctrina judicial había incorporado el criterio de que la remisión al convenio colectivo no se hace solo por la retribución que se fije para los trabajadores de la misma categoría profesional que desempeñe el puesto de trabajo del empleado contratado en prácticas, sino que lo relevante es la naturaleza del vínculo del trabajador en prácticas, es decir la función que va a desarrollar.

La retribución prevista en el artículo 11.1.e) se refiere al salario, es decir, no incluye percepciones no salariales que le puedan corresponder al trabajador en prácticas. Por lo tanto, como se señala en la STSJ de Valencia de 20 de abril

²⁴ Artículo 29 de la Resolución de 15 de enero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas, (código de Convenio n1 99000875011981). BOE del miércoles 30 de enero de 2013.

²⁵ Artículo 71.e) de la resolución de 21 de mayo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para los años 2014, 2015 y 2016.

²⁶ NIEVES NIETO, N, “El contrato en prácticas”, Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo 167, Agosto 2014, págs. 291-312

de 1999, si el convenio colectivo reconoce el derecho a los trabajadores que se encuentren bajo el ámbito de aplicación a recibir un complemento extrasalarial, el empresario no podrá reducir el importe.

El artículo 11.1.e) del ET y el artículo 2.1 del Real Decreto 488/1998 establecen que el salario de los trabajadores en prácticas no podrá ser, en ningún caso, inferior al salario mínimo profesional, en caso de que el contrato sea a jornada completa. Si estuviese contratado a tiempo parcial se aplicará el mínimo correspondiente al tanto por ciento sobre la jornada habitual.

11. Bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social del contrato en prácticas.

En lo que concierne a los contratos formativos realizados con trabajadores minusválidos, el art. 12 de la Ley 43/2006, de 29 de septiembre, realizó modificaciones en el apartado 1 de la Disposición Adicional Segunda del ET, de modo que actualmente se contempla que “las empresas que celebren contratos en prácticas con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción, durante la vigencia del contrato, del 50 por 100 de la cuota que le corresponde al empresario de la Seguridad Social, en lo que se refiere a contingencias comunes”.

Para acceder a esta bonificación por realizar contratos en prácticas con discapacitados debe cumplir el siguiente requisito: estar al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones.

El artículo 7 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, recoge las bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos. Por lo que al contrato en prácticas se refiere:

- Las empresas que transformen en indefinidos contratos en prácticas, a la finalización de su duración inicial o prorrogada, cualquiera que sea la

fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante tres años. En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 58,33 euros/mes (700 euros/año).

- Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas en este artículo las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores en el momento de producirse la contratación, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

12. Contratos celebrados en fraude de ley.

Según establece el artículo 6.4. del Código Civil, “Los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir.” La doctrina y la jurisprudencia, como señala Nuria Nieves²⁷, han señalado varios ejemplos de fraude de ley en los contratos en prácticas.

- Conviene recordar, que como ya se ha señalado anteriormente, constituye fraude de ley la falta de adecuación titulación-puesto de trabajo. En el caso de que se le atribuyesen al empleado servicios que no le permitan adquirir la formación que fue objeto del contrato. La realización, por parte del trabajador, de un puesto de trabajo que no le facilite obtener la práctica profesional apropiada a su nivel de estudios constituirá fraude de ley. Ya que, para que realmente haya un contrato en prácticas se debe dar una correlación entre los conocimientos que se adquirieron previamente y el trabajo que se va a realizar.

²⁷ NIEVES NIETO, N, “El contrato en prácticas”, Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo 167, Agosto 2014, págs. 291-312

No se ha considerado fraude de ley cuando la incompatibilidad entre los estudios cursados y las actividades realizadas en la empresa hayan sido de manera esporádica.

En cualquier caso, a fin de tener un mejor y más gradual provecho de los conocimientos adquiridos, el trabajador podrá rotar por varios puestos de trabajo, siempre y cuando las funciones que se desarrollen tengan que ver con la titulación objeto del contrato en prácticas.

- Si se celebrase un contrato en prácticas sin que el trabajador acredite una titulación o certificado de profesionalidad, también estaríamos ante un caso de fraude de ley. El empresario está obligado a pedir que se entregue la documentación que acredite que se han finalizado los estudios, sin esta documentación no se debe firmar el contrato hasta que no se entregue.

Sin el título habilitante además de estar ante un fraude de ley, según el artículo 9.1. del ET, se está también ante un contrato indefinido, ya que una de las partes resulta nula, la parte nula es la temporalidad del contrato, por lo que se presume haber sido contratado indefinidamente.

- Si el contrato se ha celebrado habiendo superado el plazo de los cinco años, o siete en caso de discapacitados, desde la conclusión de los estudios, se entiende que el contrato en prácticas se ha celebrado fraudulentamente. Por lo que en este caso el cese de contrato que se había acordado no tenía lógica, por lo que el cese del contrato que se había acordado se considera como despido improcedente,
- Cuando el empresario tenga constancia de que el trabajador ya adquirió los conocimientos prácticos que le proporciona el contrato en prácticas, también será fraude de ley. Se ha considerado así por ser consciente el empresario de que el trabajador tenía los conocimientos prácticos correspondientes a su titulación.

13. Conclusiones.

Para finalizar este trabajo de investigación, análisis y síntesis, expondré los aspectos más relevantes a modo de conclusión.

1. El contrato de trabajo en prácticas se regula en el artículo 11.1 del ET y tiene su desarrollo reglamentario en el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo.
2. Pese a la remisión que se da en la ley para la regulación de ciertos aspectos en los convenios colectivos, en la búsqueda que he realizado de los mismos, en muchas ocasiones se limitan a reproducir la ley, y en otras ni siquiera aparece regulado mediante convenio colectivo. Son contadas ocasiones en las que me he encontrado una regulación más detallada o la mejora de lo establecido en la ley, por lo que se puede deducir que el contrato en prácticas es una modalidad contractual que no ha tomado aún una importancia relevante en la negociación colectiva.
3. La finalidad del contrato en prácticas es facilitar a los recién titulados la obtención de una práctica profesional que se adecue con el nivel de estudios que se hayan cursado por los trabajadores, bien sea con título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o bien con certificados de profesionalidad o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes, que habiliten a esa persona para poder ejercer una profesión.
4. El objetivo principal que persigue este contrato es dar al trabajador una formación práctica y no teórica, porque se sobreentiende que el trabajador ya cuenta con los suficientes conocimientos teóricos, adquiridos en la titulación cursada.
5. Los trabajadores que deseen acceder a este tipo de contrato deben tener ciertos requisitos para ello. Uno de los requisitos es tener una titulación de las siguientes: licenciado universitario, ingeniero, arquitecto, diplomado universitario, ingeniero técnico, arquitecto técnico, técnico o técnico superior de formación profesional reglada, certificados de profesionalidad, u otras titulaciones reconocidas oficialmente como equivalentes a las mencionadas anteriormente. El segundo requisito es que no hayan transcurrido más de cinco años desde que hayan finalizado los estudios correspondientes, o en su defecto desde la convalidación de los estudios en España.

6. La fecha que se tiene en cuenta para contar los cinco años desde que se finalizan los estudios, es decir, desde el momento en el que se acaban todas las evaluaciones y el estudiante tiene todo aprobado. No se tendrá nunca en cuenta la fecha de expedición del diploma ya que en la mayoría de ocasiones se expide con posterioridad a la finalización real de los estudios.
7. El contrato en prácticas no tiene límite de edad, tan solo se establece que se realice dentro de los cinco años siguientes a la conclusión de los estudios.
8. Los requisitos a cumplir por parte de la empresa solo tienen que ver con el puesto de trabajo. El puesto de trabajo debe permitir la obtención de la práctica profesional que se adecue al nivel de estudios o de la formación que se hayan cursado. A través del convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, o de los sectoriales de inferior ámbito, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales que puedan ser objeto de este contrato.
9. La jornada del contrato en prácticas puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial.
10. La duración del contrato en prácticas no podrá ser menor a seis meses ni superior a los dos años, dentro de estos límites los convenios colectivos, bien los sectoriales a nivel estatal, o los sectoriales de ámbito inferior, van a poder determinar la duración del contrato teniendo en cuenta las características del sector y de las prácticas a realizar.
11. Si el contrato se celebra por una duración que no llegue a la máxima establecida, las partes van a poder acordar hasta dos prórrogas, salvo disposición en contrario de los convenios, la duración total nunca podrá exceder la duración máxima. Además la duración de cada prórroga no va a poder ser inferior a la duración mínima del contrato.
12. Ningún trabajador podrá estar contratado a través de esta modalidad contractual en la misma, o en distintas empresas, por un periodo superior a dos años, a causa de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se va a poder estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por más de dos años.

13. Si un contrato en prácticas se celebrase en fraude de ley se supondrá indefinido.
14. Respecto al periodo de prueba, las partes tienen la facultad de fijar o no un periodo de prueba, y la duración de este debe estar dentro de los límites que se establezcan legalmente o mediante el convenio colectivo. Si en el convenio no se estableciese cual puede ser la duración máxima de dicho periodo, este no podrá ser mayor a los límites establecidos legalmente, uno o dos meses, dependiendo de la titulación. El periodo de prueba debe aparecer en una cláusula concreta sobre el periodo de prueba, en el contrato de trabajo.
15. Si cuando finalice el contrato en prácticas el trabajador continúa en la empresa, no se podrá pactar un nuevo periodo de prueba, ya que la idoneidad del puesto a desarrollar ya está probada. La duración de las prácticas se tendrán en cuenta, computando este periodo a efectos de antigüedad en la empresa.
16. A la finalización del contrato en prácticas el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos que se han desempeñado y las principales tareas que se han realizado en cada puesto.
17. La retribución de los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual será la que se fije en convenio colectivo para los contratos en prácticas, sin que, en defecto de regulación en convenio, pueda ser menor al 60% el primer año y 75% el segundo año de vigencia del contrato, del salario que se fije en convenio para un trabajador que desempeñe un puesto equivalente o el mismo puesto. Las cuantías fijadas anteriormente no podrán ser bajo ningún concepto inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de contratos a tiempo parcial el salario mínimo nombrado anteriormente se reducirá proporcionalmente al tiempo que se trabaje efectivamente.
18. Por último cabe señalar que sería aconsejable un mayor uso del contrato de trabajo en prácticas, ya que debido a su naturaleza, este contrato permite dar una formación práctica a los recién titulados. Y este aspecto es muy relevante dada la alta tasa de desempleo que hay en nuestro país,

potenciando este contrato de trabajo se podría fomentar la entrada de los recién titulados al mercado de trabajo.

14. Bibliografía indicativa.

ALBIOL MONTESINOS, I., (1994, a) Contratos formativos: prácticas y aprendizaje, (Tirant lo Blanch) Valencia

DE VICENTE PACHÉS, F. “El contrato de trabajo en prácticas tras la ley 35/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo”. Revista Doctrinal Aranzadi Social num.20/2011 parte Estudio

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN I., Manual de Derecho del Trabajo, pág. 380, Ed. Tirant lo Blanch, Edición 2014

NIEVES NIETO, N, “El contrato en prácticas”, Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo 167, Agosto 2014, págs. 291-312

SEGOVIANO ASTABURUAGA, M^a. L. (2010), «Los contratos formativos», en AA.VV., La reforma del mercado de trabajo. Ley 35/2010, de 17 de septiembre (Lex Nova), Valladolid. Citado por Fernando De Vicente Pachés. Revista Doctrinal Aranzadi Social num.20/2011 parte Estudio.

YANINI BAEZA, J. (1994), «La nueva regulación de los contratos formativos», Tribuna Social, nº 43. Citado por Fernando De Vicente Pachés. Revista Doctrinal Aranzadi Social num.20/2011 parte Estudio.