

FACULTAD DE DERECHO



El contrato en prácticas

Director: Ángel Luis de Val Tena

Autor: Ivette Cebolla Moreno

Máster Universitario en Gestión Administrativa

ÍNDICE

LISTADO DE ABREVIATURAS.....	4
INTRODUCCIÓN.....	5
DESARROLLO DEL TRABAJO.....	6
I. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS Y REGULACIÓN ACTUAL.....	6
II. CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS ORDINARIO.....	7
1. CONCEPTO Y PRESUPUESTOS DE VALIDEZ.....	7
1.1 Distinción de otras figuras.....	8
1.2 Presupuesto subjetivo.....	9
<i>A) El trabajador y el título requerido.....</i>	<i>9</i>
<i>B) El empresario.....</i>	<i>13</i>
1.3 Presupuesto objetivo.....	15
2. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO.....	18
2.1 Forma.....	18
2.2 Retribución y jornada.....	20
2.3 Duración.....	21
2.4 Período de prueba.....	27
2.5 Novación.....	28
2.6 Extinción.....	28
3. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES.....	29
4. BONIFICACIONES DE LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.....	31

III. CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS DE ABOGADOS EN DESPACHOS PROFESIONALES.....	32
1. EL TRABAJADOR.....	33
2. DERECHOS Y OBLIGACIONES FORMATIVAS.....	35
3. FORMA.....	35
4. DURACIÓN.....	36
5. MODO DE PRESTACIÓN.....	37
6. CONDICIONES Y TIEMPO DE TRABAJO.....	37
7. NOVACIÓN Y EXTINCIÓN.....	38
IV. CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS EN EL ÁMBITO SANITARIO.....	39
1. ELEMENTO SUBJETIVO.....	39
1.1 El trabajador-residente.....	39
1.2 El empresario.....	41
2. ELEMENTO OBJETIVO.....	41
3. FORMA.....	42
4. DURACIÓN.....	42
5. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE FORMACIÓN.....	43
6. CONDICIONES DE TRABAJO.....	44
6.1 Tiempo de trabajo.....	44
6.2 Retribución.....	46
7. SUSPENSIÓN Y EXCEDENCIAS.....	46
8. EXTINCIÓN.....	47
8.1 Por voluntad conjunta de las partes.....	47
8.2 Por voluntad unilateral del residente.....	50
8.3 No imputables al residente.....	51

8.4 Imputable al residente: despido disciplinario.....	52
V. CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS DEL PERSONAL INVESTIGADOR.....	53
1. EL TRABAJADOR.....	54
2. OBJETO.....	54
3. FORMA.....	55
4. DURACIÓN.....	56
5. RETRIBUCIONES.....	56
6. JORNADA Y PERMISOS.....	56
7. EXTINCIÓN.....	56
CONCLUSIONES.....	58
BIBLIOGRAFÍA.....	61
ANEXO: MODELO OFICIAL DE CONTRATO EN PRÁCTICAS	

LISTADO DE ABREVIATURAS

Art.	Artículo
CCAA	Comunidades Autónomas
EMPS	Estatuto Marco del Personal estatutario de los servicios de salud
ET	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
ETT	Empresa de Trabajo Temporal
LCTI	Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación
LETT	Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal
LISOS	Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LPS	Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias
p.	página
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto-ley
ss.	siguientes
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia

INTRODUCCIÓN

- Cuestión tratada en el Trabajo Fin de Máster

Se trata de una profundización en la figura del contrato de trabajo en prácticas, estudiando fundamentalmente sus particularidades.

- Razón de la elección del tema y justificación de su interés

El Derecho del Trabajo es uno de los ámbitos del derecho que más me entusiasman y por ello, he querido saber más sobre esta figura tan poco vista en la realidad.

- Metodología seguida en el desarrollo del trabajo

El trabajo se ha extraído de la consulta de manuales de derecho y algún libro que estudia más en concreto el contrato en prácticas. Además de la consulta legislativa con las últimas novedades que afectan a este tipo contractual y la información extraída del Memento social.

DESARROLLO DEL TRABAJO

I. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS Y REGULACIÓN ACTUAL

En el tercer cuarto del siglo XX surge la idea inicial del “contrato de aprendizaje”, regulado en la Ley del Contrato de Aprendizaje de 1911, y posteriormente en la Ley del Contrato de Trabajo de 1931. Se siguió regulando este tipo de contrato en las leyes posteriores, como la Ley del Contrato de Trabajo de 1944, la Ley de Relaciones Laborales de 1976 y, finalmente, la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en la cual ya se regula una única figura de “trabajo en prácticas y para la formación”.

Los contratos de trabajo en prácticas allanaron el tránsito entre el sistema educativo y el laboral, mediante la corrección de los desajustes que existían entre la formación que se proporcionaba en el ámbito educativo y el requerimiento productivo empresarial.

Es el artículo 11 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET en lo sucesivo), el que regula dos figuras contractuales conocidas como “contratos formativos”.

Este artículo regula el contrato de trabajo en prácticas, en su apartado 1 y el contrato para la formación, en su apartado 2. Su principal diferencia es que, en el primer caso, la persona tiene titulación suficiente para desempeñar un determinado puesto de trabajo pero carece de experiencia profesional que lo avale. En el segundo caso, la persona carece de una mínima cualificación profesional, tanto teórica como práctica, y el objeto del contrato es precisamente ofrecerle esa formación teórico-práctica para desempeñar un puesto de trabajo o un oficio. En este trabajo me ocuparé del primero de ellos.

Asimismo, una norma reglamentaria desarrolla estos contratos formativos. Se trata del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.

También podemos encontrar alguna referencia a estos contratos en la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de creación de empleo (Ley 11/2003, en lo sucesivo).

II. CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS ORDINARIO

El contrato de trabajo en prácticas ordinario tiene una vocación de generalidad, ya que se destina a todos los titulados, sin diferenciarlos por la actividad profesional que desarrollen.

1. CONCEPTO Y PRESUPUESTOS DE VALIDEZ

Podemos recoger como concepto la definición establecida en el art. 11.1 ET. Se trata de un contrato concertado con personas dotadas o en posesión de un título Universitario, o de formación profesional de grado medio o superior o título oficialmente reconocido como equivalente, que le habilite para el ejercicio de una actividad profesional.

Estos títulos se valorarán de acuerdo con las leyes que regulen el sistema educativo vigente. También puede entrar dentro de estos títulos el correspondiente 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.

Estas personas se obligan a prestar un servicio adecuado al nivel de conocimientos teóricos que se le han proporcionado, en régimen laboral.

Se podría afirmar que es una modalidad contractual que se dirige, principalmente, a la población joven que esté en posesión de un título. Aunque la edad no es un requisito que defina este vínculo.

Se trata de un contrato a término, cuya finalidad práctica es la que determina la temporalidad del propio contrato. Esto hace que tenga una coincidencia formal con los contratos temporales causales que se regulan en el art. 15 ET, pero se separan desde el punto de vista funcional. Esto es así, puesto que esta temporalidad es ajena a una posible necesidad de empleo temporal en la actividad empresarial.

Como ya se ha mencionado, la finalidad es dar experiencia profesional práctica a aquellas personas que, con cualificación profesional teórica, carezcan de dicha experiencia que complemente su titulación obtenida en la formación reglada. Lo que se busca es que la persona debidamente formada pueda añadir ese rasgo en su perfil profesional de cara al mercado laboral.

Puesto que lo que se persigue con esta modalidad contractual es adquirir esa práctica profesional que complementa su formación teórica, el puesto de trabajo donde se coloque al trabajador debe garantizar la obtención de la práctica adecuada a su nivel de estudios o formación cursados. Sin embargo, esta relación no tiene por qué ser estricta ni rígida, sino que será suficiente con que la prestación laboral permita ejercer todas o algunas de las enseñanzas que el trabajador tenga acreditadas con su titulación¹.

1.1 Distinción de otras figuras

Conviene distinguir el contrato en prácticas de dos figuras similares: prácticas no laborales en empresa y prácticas académicas externas de estudiantes universitarios.

La primera figura se regula en el RD 1543/2011, de 31 de octubre, y va dirigida a jóvenes desempleados inscritos en la oficina de empleo, entre 18 y 25 años, que tengan cualificación profesional (titulación universitaria, de formación profesional o certificado de profesionalidad) y que no hayan tenido una relación laboral u otro tipo de experiencia profesional superior a tres meses.

Estas prácticas se desarrollan bajo la dirección y supervisión de un tutor, en los centro de trabajo de la empresa y deben tener una duración entre tres y nueve meses. Una vez finalizada ésta se les debe expedir, por la empresa, un certificado en el que conste la práctica realizada y su contenido.

La realización de estas prácticas no implica la existencia de relación laboral, por lo que si no se cumple el proceso de formación exigido por la norma que las regula y se destina a la persona con la que se concierten a realizar las mismas o similares funciones que los trabajadores en plantilla, se consideran celebrados en fraude de ley y que el vínculo entre las partes es laboral.

¹ Sentencia del TSJ CAT 270/2001, de 11 de enero de 2001 (Nº Recurso: 6047/2000)

Los jóvenes que realicen estas prácticas quedan asimilados a trabajadores por cuenta ajena a efectos de su integración en el Régimen General de la Seguridad Social y disfrutan de la protección correspondiente con la única exclusión de la protección por desempleo.

La segunda figura se regula por el RD 592/2014, de 11 de julio. Estas prácticas externas pueden realizarse en la propia Universidad o en entidades colaboradoras (empresas, instituciones y entidades públicas y privadas en el ámbito nacional e internacional). Tienen una finalidad formativa y, por ello, no generan vínculo laboral entre el estudiante y la empresa o institución en que se realizan. Estas prácticas pueden ser curriculares (cuando constituyen actividades académicas dentro del plan de estudios) o extracurriculares (cuando los estudiantes pueden realizarlas con carácter voluntario durante su periodo de formación, sin formar parte del plan de estudios). Estos estudiantes quedan asimilados a trabajadores por cuenta ajena a efectos de su integración en el Régimen General de la Seguridad Social existiendo una bonificación del 100% en la cotización a la Seguridad Social por las prácticas curriculares externas de los estudiantes universitarios y de formación profesional.

1.2 Presupuesto subjetivo

Visto lo anterior, podríamos desgajar la cuestión, analizando los elementos que se contienen en este contrato. En primer lugar, se establece un elemento subjetivo, donde podemos estudiar las figuras del trabajador y del empresario.

A) El trabajador y el título requerido

A simple vista, la propia redacción del art. 11.1 ET deja ver la conexión que se impone entre la titulación y el contrato. Lo que se pretende es ofrecer a los jóvenes, correctamente formados en el ámbito teórico, una experiencia profesional para completar su formación académica o profesional.

El art. 1.1 RD 488/1998 establece que *«son títulos profesionales habilitantes para celebrar el contrato en prácticas los de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto, y Técnico*

o Técnico Superior de la formación profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional».

Como ya he mencionado anteriormente, el legislador, en la actual redacción del art. 11.1 ET, incluye los certificados de profesionalidad 1, 2 y 3 entre los títulos válidos para celebrar el contrato. A pesar de que esto no siempre ha sido así, los Tribunales ya venían reconociendo su validez en la medida en que reconocía que se trataban de títulos oficiales que habilitan y capacitan para el ejercicio profesional².

El legislador no establece una diferencia entre los diferentes certificados de profesionalidad, sino que únicamente exige que el título sea oficial; y en el caso de que pueda ser equivalente, que haya sido reconocido como tal de manera oficial para poder concertar un contrato en prácticas.

El objetivo formativo del contrato de trabajo en prácticas exige que la elección del título hábil para que se formalice atienda al método formativo que el titulado ha seguido en su proceso de formación. El contrato en prácticas es un elemento complementario a esta formación que tiene un carácter puramente práctico, y responde a esa desconexión que existe entre el mundo académico y el mundo profesional.

En consecuencia, al aportar esa formación práctica a través de un contrato en prácticas, lo que se busca es que los títulos que habiliten a su celebración sean aquellos que no proporcionan esas competencias ligadas a las prácticas, o al menos no de manera suficiente. De hecho, la acreditación de una formación práctica no permite la formalización de este contrato por falta de objeto.

No cabe duda de que las acciones de formación para el empleo, por su naturaleza, suponen un aprendizaje más cercano a la realidad profesional que una formación académica. Esto se puede ver plasmado en las acciones dirigidas a la formación en alternancia y en la formación adquirida mediante la experiencia profesional o el aprendizaje informal. En ambas, hay una carga evidente de práctica profesional ya que el trabajador no cualificado recibe el aprendizaje mediante este cauce.

² Sentencia del TSJ PV 3482/2002, de 9 de julio de 2002 (Nº Recurso: 1380/2002)

Con esto se puede llegar a la conclusión de que no todos estos certificados de profesionalidad son el resultado de un mismo proceso y, por tanto, el legislador no debería haber tratado de una manera uniforme al contrato en prácticas, a estos efectos.

En opinión de FERNÁNDEZ DÍAZ³, no se puede justificar que las certificaciones de profesionalidad sean títulos suficientes para formalizar un contrato en prácticas, precisamente por la carga práctica que existe en el proceso formativo de los mismos.

En el caso de cursos de formación para desempleados, se habrán recibido unas prácticas en centros de trabajo similares a las establecidas para la formación profesional, que aunque tengan cierto carácter práctico, puedan no haber resultado suficientes para su formación práctica. Esto justificaría que el contrato en prácticas tuviera virtualidad en estos supuestos en los que se obtiene un certificado de profesionalidad.

Cabe señalar también que las acreditaciones de profesionalidad parciales de acciones de formación que respondan a módulos o unidades de formación, no tienen validez a efectos del contrato de trabajo en prácticas en base al actual diseño de la Formación Profesional.

En relación con los títulos universitarios, el art. 11.1 los incorpora cuando habiliten para el ejercicio profesional. El art. 9.1 RD 1393/2007, de 29 de octubre, define título universitario como aquel que tiene como finalidad la obtención por parte del estudiante de una formación general, en una o varias disciplinas, orientada a la preparación para el ejercicio de actividades de carácter profesional. Al igual que los anteriores títulos de «Licenciado» y «Diplomado», los títulos de «Grado» tienen un contenido profesional y, con carácter general, habilitan para el ejercicio profesional, respondiendo ello a la exigencia impuesta por el art. 11.1 ET.

De no ser así, es decir, de no tener ese contenido profesional o de no habilitar para el ejercicio profesional, dicho título no justificaría la celebración de un contrato en prácticas. El art. 12.9 RD 1393/2007 recoge este supuesto, y establece que los títulos de

³ Conclusión extraída de FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Los contratos formativos en prácticas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, p. 137.

grado no habilitantes serán aquellos que sean requisito de acceso al título de máster, determinado en cada caso como habilitante.

Por otra parte, el art. 10.1 RD 1393/2007 recoge que el título de máster se orienta a la especialización académica o profesional, o bien a la promoción del inicio en tareas investigadoras. A su vez, el título de doctorado tiene como finalidad la formación avanzada del estudiante en las técnicas de investigación, establecido en el art. 11.1 de la norma mencionada anteriormente.

En resumen, para que sean títulos válidos para celebrar un contrato de prácticas, será preciso que habiliten para ejercicio profesional, sin más requisitos o títulos posteriores.

Cabe mencionar una sentencia del TSJ de Madrid donde el trabajador no poseía la titulación requerida para celebrar el contrato en prácticas en ese determinado puesto y es despedido⁴. Se condena a la empresa por despido improcedente, puesto que en la sentencia de instancia se había considerado que el contrato fue celebrado en fraude de ley. En la normativa que regula las titulaciones exigidas en las profesiones sanitarias no cabe pensar que pueda existir personal prestando servicios sin poseerla.

Sin embargo, no le incumbía al trabajador demostrar la carencia de titulación (hecho imposible de acreditar) sino que a la empresa, que defendía la validez del contrato, le correspondía acreditar la existencia de titulación ajustada al art. 11.1 ET en relación con la normativa específica del transporte sanitario. Tal demostración no fue efectuada, pues únicamente aportó un diploma sobre la realización de un curso de Técnico en emergencias con una duración de 200 horas, expedido por ACCIÓN FORMATIVA SANITARIA (AFORSA). Este diploma no es un certificado de profesionalidad de transporte sanitario, ni tampoco un título de formación profesional de técnico en emergencias sanitarias.

En consecuencia, a partir de la supuesta falta de exigencia de titulación alguna, no es posible defender con ninguna consistencia que el contrato en prácticas es perfectamente válido, pues como ya se ha dicho, de esta forma se negaría el mismo fundamento de esta clase de contratación. Al considerarse como contrato indefinido por

⁴ Sentencia del TSJ M 773/2018, de 12 de febrero de 2018 (Nº Recurso: 1172/2017)

haber incurrido en fraude de ley no es posible mantener a efectos del despido la retribución reducida del contrato en prácticas.

A parte del presupuesto subjetivo de estar en posesión de uno de los títulos que se exigen, se recoge un requisito temporal. Éste implica que el contrato podrá celebrarse dentro de los cinco años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios (siete años en el caso de que se trate de un trabajador con discapacidad).

B) El empresario

En cuanto a la relación del empresario con el contrato en prácticas, no hay ninguna especialidad. Sin embargo, se podrían plantear algunas cuestiones problemáticas en torno a las ETT.

El RDL 4/2013, de 22 de febrero modificó la Ley 14/1994, de 1 de junio, que regula las ETT. A través de esta modificación se incorporó al listado de contratos los de formación y aprendizaje, sin mencionar los contratos en prácticas.

Esto se puede interpretar de tal forma que es posible formalizar un contrato en prácticas con un trabajador, para ponerlo a disposición de una ETT, puesto que no está expresamente prohibido.

Por tanto, lo que debe cumplirse en este caso es que el contrato formalizado con la ETT debe tener una duración igual que el contrato de puesta a disposición (art. 10.1 LETT). Además, debe cumplir la normativa legal y reglamentaria que se establece en esta modalidad contractual-formativa.

Esta afirmación revela que la ETT, al tener como finalidad contratar trabajadores para ponerlos a disposición de otra empresa usuaria con carácter temporal, se vincula automáticamente a las necesidades temporales que tenga la mencionada empresa usuaria. Por ello, está obligada a que, en el caso de formalizar un contrato temporal, coincida la duración de los contratos de trabajo y de puesta a disposición.

Esto hace suponer que sólo este carácter eventual es compatible con la formalización de un contrato en prácticas.

Sin embargo, esta coincidencia temporal de los dos contratos (trabajo y puesta a disposición) es una cuestión distinta al hecho de que en la relación ETT-trabajador-empresa usuaria coincida el supuesto de temporalidad del contrato de puesta a disposición y el contrato laboral pactado.

Si bien es cierto, la posibilidad normativa de que se realice un contrato en prácticas existe, a pesar de que sea un caso muy excepcional para las ETT.

Pero realmente el problema que existe en esta relación triangular es que el contrato de puesta a disposición debe responder al objeto particular del contrato en prácticas, lo que supone el nacimiento de obligaciones para la empresa usuaria. Por ello, debe estudiarse la posibilidad de que surja responsabilidad frente a los incumplimientos de carácter formativo que van ligados al contrato en prácticas.

En lo relativo a esta cuestión, es difícil determinar realmente quién sería el responsable de ello, pero, *a priori*, las obligaciones surgidas del trabajo en prácticas corresponderían a la ETT, la cual es la titular del contrato. Por tanto, es ella la responsable de la asignación al trabajador de una prestación de trabajo que sea acorde con el título que posee, y que le permita llevar a cabo los conocimientos teóricos adquiridos previamente.

La empresa usuaria quedaría al margen de las obligaciones formativas que genera este contrato en prácticas, según lo dispuesto en el art. 15 LETT. Según el citado artículo, a la empresa usuaria se le atribuyen las facultades de dirección y control de la actividad laboral, durante el tiempo que se presten servicios en su ámbito.

Ello supone que se le atribuye a la empresa usuaria la asignación del puesto a desarrollar por el titulado. En este supuesto se debe tener en cuenta que el art. 14 RD 4/1995, de 13 de enero, ordena que en el contrato de puesta a disposición conste el contenido de la prestación laboral y la cualificación requerida, con una referencia al encuadramiento profesional del trabajador y al objeto pactado en el contrato laboral.

De esta forma, a través del contrato de puesta a disposición, la empresa usuaria también se responsabiliza del cumplimiento del objeto del contrato en prácticas, ya que queda obligada a asignar al trabajador las funciones que se pacten en el contrato de puesta a disposición que, a su vez, deben ser coincidentes con lo previsto en el contrato en prácticas.

Para resumir, tanto la empresa usuaria como la ETT tienen cierta responsabilidad de que el objeto del contrato en prácticas sea cumplido.

En definitiva, todas estas dificultades que supone establecer un contrato en prácticas en el ámbito de las ETT, desaconseja su utilización.

1.3 Presupuesto objetivo

El propio art. 11.1.a) ET exige que, entre el desempeño de las tareas encomendadas y el título habilitante para celebrar el contrato, exista una correlación. Este requisito es el que refuerza la finalidad formativa de esta relación.

Además, y como presupuesto objetivo, debe permitir la obtención de la práctica profesional o de formación cursados, que justifique la celebración del contrato.

Entonces, a la libertad de las partes de formalizar este pacto se impone un objetivo formativo. Sólo existirá un objeto lícito cuando la prestación de los servicios pactada se adecúe a los estudios cursados y se dirija a la obtención de la práctica profesional.

De hecho, la vinculación que se establece entre el título y el contrato es lo que garantiza el resultado formativo, sin que pueda alegarse que cualquier ejecución del trabajo conlleve el resultado deseado y establecido.

Es por ello que la diferencia con el contrato de trabajo común es que, en éste, no se busca el resultado formativo y ello no trasciende al objeto, ni genera obligaciones ni derechos para las partes.

El TS ha reiterado que «el contrato en prácticas (...) tiene como finalidad facilitar el ejercicio profesional, para que los conocimientos adquiridos por el trabajador adquieran una perfección propia con tal ejercicio, pues no se trata únicamente de adquirir experiencia en un trabajo determinado, sino también de que esta experiencia actúe sobre los estudios cursados»⁵.

Para concretar esta correspondencia, se puede proceder a un análisis de las tareas que se le encomiendan al trabajador, con una doble vertiente.

⁵ Sentencia de TS 1647/1996, de 15 de marzo de 1996 (Nº recurso: 3077/1994).

Desde un punto de vista cualitativo, se constata la correlación entre la tarea que se asigna y el título. En este sentido, se puede citar una resolución del TSJ de Andalucía, donde rechazaba la denominación de “contrato en prácticas” en el caso de un Técnico Especialista de Laboratorio contratado como auxiliar cuidador, puesto que las tareas realizadas no guardaban relación con el nivel de estudios cursados, resultando inapropiadas para la adquisición de los conocimientos prácticos que se requerían en el ejercicio de la actividad profesional a la que habilitaba el título, frustrando la finalidad perseguida por ese tipo de contratos, e incurriendo en fraude de ley⁶.

Aun cuando el contrato cuente con los requisitos exigidos legalmente (título y plazos), si son asignadas tareas que no tienen la relación requerida, la modalidad contractual no podrá ser el contrato en prácticas, por muy útiles que puedan resultar los conocimientos del trabajador para el beneficio de la empresa.

Desde el punto de vista cuantitativo, se estudia el grado de incidencia de las tareas que se encomienden en la formación del trabajador, durante la vigencia del contrato.

En este punto, no se exige una relación de identidad plena entre función y título, sino que basta con que la prestación del trabajo pueda contribuir eficazmente y de forma razonable a las enseñanzas ya recibidas por el trabajador, o bien que permita a éste llevar a cabo todos o alguno de los conocimientos adquiridos por su titulación. Esto supone que se puedan compartir tareas propias de la educación recibida con otras que no lo sean, siempre que las últimas no quiten valor al núcleo sustancial de la actividad laboral.

En los pronunciamientos judiciales se ha observado una tendencia a la cuantificación de la duración de la tarea realizada en la vigencia del contrato para estimar o no el fraude de ley. Esto hace que el criterio que se ha establecido en este análisis es más referente a la duración de la desviación que al contenido de la prestación. Así se ha considerado por el TS y ya no aprecia el fraude de ley en el caso de que se desempeñen funciones no propias de la titulación, siempre que éstas tengan un carácter accesorio. Según expone literalmente: «vista la titulación del actor, (...), y de las funciones que realizó con carácter principal (...), siendo que las tareas desempeñadas en la sección de compras, como almacenero, tuvieron carácter accesorio ya que se llevaron a cabo durante dos meses a lo largo de dos años de duración del contrato en prácticas se concluye que las

⁶ Sentencia del TSJ AND 15165/1999, de 3 de diciembre de 1999 (Nº recurso: 1745/1999).

tareas realizadas por el actor guardan relación suficiente con el nivel de estudios cursados, resultando por tanto apropiadas para la adquisición de los conocimientos prácticos que requiere el ejercicio de la actividad profesional a que habilita el título, satisfaciendo con ello la finalidad perseguida por tal tipo de contratos»⁷.

En el supuesto anterior, el actor tenía un título de técnico superior en desarrollo de proyectos mecánicos y realizó funciones propias de la misma durante la vigencia de su contrato en prácticas, a excepción de los dos meses que estuvo en el almacén. La empresa y el trabajador reconocieron que las funciones del almacén se desarrollaron al principio del contrato, y el TS afirmó que no parece que hubiera sido preferible, para salvar la legalidad formal del contrato, el que se hubiera concertado un mes más tarde.

En contraposición con la resolución anterior, podemos citar algunas sentencias muy recientes de los Juzgados de lo Social que tratan estas cuestiones⁸. En la del Juzgado de Murcia se suscribió un contrato en prácticas donde la actora poseía un título o certificado de profesionalidad 3 de Asistencia y Gestión de Procesos Tributarios, y prestaría sus servicios como Teleoperador de Gestión Tributaria. Durante la prestación de servicios, la trabajadora desempeñó funciones de “administrativo”, y tras seis meses se extingue el contrato por parte de la empresa. El Juzgado considera que el contrato se celebró en fraude de ley, puesto que se demostró que el empresario no dio cumplimiento a las obligaciones que le venían impuestas legalmente, y la actora desempeñó funciones que no tenían relación alguna con la titulación que ostentaba. Se consideró el despido improcedente.

En la del Juzgado de Salamanca se suscribe un contrato en prácticas con una trabajadora que poseía un título de licenciada en psicología y el objeto del mismo consistía en desempeñar funciones como “auxiliar administrativo” de Técnico de Recursos Humanos. Seis meses después se finaliza el contrato por comunicación de la empresa. El Juzgado razona que el objeto de este contrato es adquirir la experiencia en un trabajo determinado pero que además esta actúe sobre los estudios cursados. Se persigue proporcionar a los trabajadores que acceden por primera vez al mercado de trabajo una

⁷ Sentencia del TS 665/2009, de 16 de febrero de 2009 (Nº Recurso: 864/2008)

⁸ Sentencia del JSO Murcia 3609/2018, de 15 de mayo de 2018 (Nº Recurso: 627/2017) y Sentencia del JSO Salamanca 871/2019, de 12 de febrero de 2019 (Nº Recurso: 854/2018)

determinada cualificación profesional, es decir, proveer de la formación profesional práctica a quienes solamente tienen conocimientos teóricos.

La validez del contrato de trabajo en prácticas se deduce de la asignación al trabajador de un puesto que le permita obtener esta práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados, debiendo la categoría profesional y las funciones del puesto corresponderse con la titulación del trabajador. Se concluye estableciendo que el contrato en prácticas fue fraudulento, y ello porque se le contrató para realizar funciones de “auxiliar administrativo”, sin que tuviera relación alguna con la titulación que la misma ostentaba. Esto supone que el contrato no sirviera para la finalidad que le era propia. También se consideró como despido improcedente.

Una cuestión similar se planteó por una sentencia del TSJ de Madrid⁹, donde un trabajador prestó servicios bajo un contrato en prácticas y poseía un título de Graduado en Ingeniería de Sistemas Audiovisuales. El actor defendía que el contrato en prácticas suscrito no se ejecutó conforme a la ley, dado que no realizó las tareas propias de su titulación, sino otras de menor cualificación, propias de trabajadores con formación profesional de grado medio, lo cual implicó que tuviera una menor retribución y que su relación laboral resulte fraudulenta.

En la sentencia se reconoce que si los trabajadores sin jefatura adscritos a la Unidad productiva del recurrente realizaban iguales tareas a éste y todos aquellos tenían titulación de formación profesional de grado medio, ha de concluirse que las funciones que desarrolló el trabajador no eran las propias de la titulación universitaria de grado que dio pie a la formalización de su contrato en prácticas, sino que realizaba tareas profesionales inferiores a las que correspondían a esa titulación académica.

2. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO

2.1 Forma

En cuanto a la forma, el art. 3 RD 488/1998 establece que «(...) deberá formalizarse siempre por escrito, haciendo constar expresamente la titulación del

⁹ Sentencia del TSJ M 10208/2018, de 22 de octubre de 2018 (Nº Recurso: 467/2018)

trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas».

Si no fuera así, se presumirá que se ha concertado por tiempo indefinido y a jornada completa, siempre que no pudiera acreditarse su naturaleza temporal, tal y como establece el art. 22 del RD mencionado anteriormente.

Sin embargo, la forma escrita en este caso no tiene un valor constitutivo, sino meramente declarativo. La presunción de ese carácter indefinido deberá despejarse por la empresa acreditando el carácter formativo de la determinada relación laboral. Por ello, la falta de la forma escrita no actuará de forma automática a la hora de declarar el contrato como indefinido, sino que esa relación se podrá acreditar como formativa y temporal.

Además de la forma escrita, el art. 17 RD 488/1998 establece que deberá utilizarse el modelo oficial que facilitan las Oficinas Públicas de Empleo (*véase Anexo*). En su apartado 2 se obliga al empresario a registrar los contratos y las prórrogas en el plazo de diez días, en la correspondiente Oficina de Empleo. A su vez, se le obliga también a comunicar a las mismas la terminación de los contratos en el plazo de diez días.

Esta obligación de registro se sustituyó por una obligación de comunicación del contenido del contrato y de las prórrogas por parte del empresario a la oficina de empleo correspondiente, además de una remisión de copia básica a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiera. Se llevó a cabo esta modificación a través del art. 32 de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social.

En caso de que estas obligaciones formales se incumplan, no estaríamos ante una nulidad del contrato, aun cuando pudiera dar lugar a responsabilidades administrativas por parte de la empresa.

El carácter formativo de este contrato lo que exige es que se acredite, de manera documental, la condición de titulado del trabajador, con el fin de poder determinar el *dies a quo* de la antigüedad del título, por lo menos de los que no supongan un primer empleo o, siéndolo, el trabajador tenga más de 30 años.

En este caso, es el trabajador el que tiene la obligación de entregar una copia compulsada o, en su defecto, un certificado de terminación de estudios que dé derecho a la obtención del título. El empresario será el encargado de requerir y custodiar esta documentación para garantizar el cumplimiento de la obligación legal básica en este tipo de contratos.

2.2 Retribución y jornada

La forma de retribución del contrato en prácticas se fija en el art. 11.1.e) ET y en el art. 2.1 RD 488/1998. Se establece un sistema retributivo bastante atractivo para las empresas en esta modalidad contractual, en función de que supone una reducción de costes salariales.

Se dispone en la normativa que la retribución del trabajador se fijará en convenio colectivo para trabajadores en prácticas, sin que ésta pueda ser inferior al 60 o al 75 por ciento durante el primero o el segundo de los años de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que se encuentre en el mismo puesto o equivalente. Además, el reglamento establece que el salario de estos trabajadores en prácticas no podrá ser inferior al fijado como salario mínimo interprofesional. Si se trata de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se aplicará de forma proporcional en función de la jornada.

El establecimiento de los porcentajes actúa como garantía salarial en el caso de que no se fije nada en convenio.

En este supuesto, y a diferencia de lo que ocurría por la duración, las prórrogas o la elección del puesto de trabajo, no se ha determinado el ámbito de negociación. Por tanto, podrán ser entes supraempresariales o también ámbitos inferiores los que negocien, incluyendo acuerdo o pacto dentro de la empresa.

Atendiendo a la literalidad del precepto, si no existe convenio colectivo que regule la retribución de estos trabajadores, primará el pacto individual que se acuerde en cada caso.

En la actualidad, el salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los

trabajadores, se ha fijado en 30 euros/día o 1.050 euros/mes. Está regulado en el Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019.

En lo referente a la jornada, el contrato en prácticas puede celebrarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

Mientras el contrato para la formación y el aprendizaje supone compatibilizar una formación teórica con la práctica, el contrato en prácticas no tiene que cubrir ningún aspecto formativo teórico; por tanto, parece permitir que pueda celebrarse a tiempo parcial.

Convendría establecer un tope mínimo de jornada de trabajo en esta modalidad, de manera que se garantice la formación complementaria perseguida¹⁰. Estoy de acuerdo con esta opinión, incluso considero que podría establecerse un mínimo dependiendo de la formación adquirida y el puesto a desarrollar, ya que dependiendo de éstos, quizás fuera más conveniente una jornada más o menos extensa.

En todo caso, existe una libertad para fijar la jornada de trabajo en cada puesto y en cada circunstancia.

Por último, cabe señalar que los trabajadores en prácticas tienen derecho a disfrutar del régimen jurídico que se establece en casos de reducción de jornada, en relación con el derecho de conciliación de la vida familiar y laboral y por circunstancias empresariales.

2.3 Duración

En cuanto a la duración, la normativa estatal determina la existencia de unos límites mínimos y máximos, como garantía de un derecho necesario y que deja fuera la voluntad de las partes.

El art. 11.1.b) ET establece una duración mínima de seis meses, y una máxima de dos años.

¹⁰ En opinión de FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Los contratos formativos en prácticas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, p. 210.

El Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, hoy derogado, fue el primero en establecer estos límites. Además, permitió la entrada de la negociación colectiva en la determinación de la duración del contrato. Por tanto, mediante convenio colectivo de sector estatal, o en su defecto, convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se puede ampliar este tope mínimo legal o se puede reducir el máximo establecido. A su vez, también podrán fijar la duración del contrato de forma concreta y directa.

Pero, la intervención de esta negociación debe estar sujeta de manera objetiva a la atención de las peculiaridades del sector y a las características de las actividades prácticas a desarrollar en el mismo, de forma que pueden llegar a pactarse distintas duraciones en función de los grupos o subgrupos profesionales que existan.

Se debe aclarar que la reserva a estos pactos colectivos se refiere únicamente al ámbito supraempresarial, de manera que se excluye al acuerdo de la empresa.

Por otro lado, existe la posibilidad de prórroga del contrato si las partes hubieran establecido una duración inferior a la máxima prevista. Cabrían dos tipos de prórroga: la voluntaria y la automática.

En la primera, prima la voluntad de las partes y podrían acordarse hasta un máximo de dos prórrogas, según la regulación legal establecida¹¹. Puede haber una regulación mediante convenio colectivo que establezca una previsión distinta, pero la duración no puede superar la mínima establecida de forma legal o convencional.

La segunda supone una extensión de la vigencia del contrato hasta su finalización mediante el plazo máximo contemplado en la Ley cuando, llegado el tiempo que se pactó o el de su prórroga expresa, las partes no lo adviertan y el trabajador siga prestando servicios¹².

Como ya he mencionado, los plazos en el caso de las prórrogas voluntarias pueden variar según se establezca en los convenios de cada sector. Los negociantes tienen derecho a variarlos, siempre que se respete lo previsto en el art. 19.1 RD 488/1998. Por tanto, el tiempo pactado en el contrato inicialmente más las prórrogas no

¹¹ Artículo 19.1 RD 488/1998.

¹² Artículo 49.1.c) ET.

puede superar la duración total que esté prevista en los convenios (si no los hubiera, el plazo de dos años previsto legalmente).

Sólo en ausencia de regulación convencional se aplicaría el tope legal mínimo de seis meses y el máximo de dos años.

En otro orden de cuestiones, existen una serie de prohibiciones de contratación en lo relativo a la duración del contrato.

En el art. 11.1.c) ET se menciona que ningún trabajador podrá estar contratado en la misma o distinta empresa por un tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco podrá estar contratado por tiempo superior a dos años en la misma empresa y para el mismo puesto, aunque se trate de distinta titulación o certificado de profesionalidad. En este caso lo que se prohíbe es contratar a un trabajador para un mismo puesto, aunque posea un título distinto del que se utilizó para formalizar el anterior contrato de prácticas.

Se aclara en el ET que los títulos de grado y máster correspondientes a estudios universitarios no se consideran la misma titulación.

Así pues, la empresa puede recabar ante el Servicio Público de Empleo una certificación en la que conste el tiempo que el trabajador estuvo contratado anteriormente en prácticas y computar el plazo para concertar un contrato en prácticas.

El Servicio Público de Empleo tiene un plazo de diez días para emitir el citado certificado. Si no lo hiciera en este tiempo, el empresario quedaría exento de responsabilidad. De esta forma, podría proceder a la contratación sin el riesgo a ser declarado celebrado el contrato en fraude de ley. Y tampoco podrá serlo de forma administrativa.

Este trámite es totalmente voluntario para el empresario, aunque sí es bastante recomendable, puesto que de esta forma puede obtener una certeza de las circunstancias pasadas de su futuro trabajador. Al ser voluntario, no es una exigencia ni tampoco un requisito de validez para celebrar el contrato.

Si el Servicio Público de Empleo emitiera este certificado una vez han pasado los diez días y resultara que el trabajador había estado ya contratado en prácticas en un periodo de dos años, el contrato devendrá nulo y se producirá la resolución del contrato correspondiente.

Sin embargo, si el certificado señala que el trabajador ya ha estado contratado pero no se llegara a este plazo de dos años, se podría celebrar el contrato por la duración que reste para cumplir dicho plazo.

En relación con todo esto, el ET aclara que las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y riesgo durante la lactancia interrumpirán el cómputo de la duración del contrato. Una STJS Madrid determinó como nulo el despido de una trabajadora contratada en prácticas el cual se había suspendido por riesgo durante el embarazo y que pretendía reincorporarse una vez finalizada esta situación de suspensión. Asimismo, afirma que no cabe readmisión de la trabajadora si en el momento en que debe producirse, el contrato ya ha llegado a su término¹³.

Las causas establecidas legalmente para la suspensión del contrato no determinarán la ampliación del tiempo máximo, salvo pacto expreso en contrario.

Desde el 8 de marzo de 2019 se introducen modificaciones de las causas que interrumpen el cómputo de la duración y se sustituye las anteriores situaciones de maternidad y paternidad por la nueva de nacimiento y añadiendo como nueva causa la situación de violencia de género¹⁴.

Los Tribunales han analizado cuestiones sobre la duración del contrato, concretamente el caso de un trabajador que fue contratado bajo la modalidad de prácticas y anteriormente había disfrutado de una beca en la que realizó las mismas tareas y en la misma empresa, sin haber recibido nueva formación¹⁵. El TSJ establece que no consta que las prácticas fueran tuteladas por alguien encargado de vigilar las

¹³ Sentencia del TSJ M 3889/2016, de 7 de abril de 2016 (Nº Recurso: 1034/2015)

¹⁴ Modificación del art. 11.1.b) y 11.2.b) ET por el RD-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

¹⁵ Sentencia del TSJ M 12286/2015, de 2 de noviembre de 2015 (Nº Recurso: 579/2015)

supuestas prácticas, sino que ha realizado la actividad normal dentro de las líneas de actividad que le encomendó la empresa.

La doctrina exige que para formalizar un contrato en prácticas y que sea considerado ajustado a derecho, no es exigible que el puesto de trabajo asignado por la empresa permita al trabajador el ejercicio de todas y cada una de las diferentes funciones profesionales para las que está habilitado por su nivel de estudios, lo que sería ciertamente imposible, el fraude de ley en la contratación en prácticas aparece cuando la empresa destina al trabajador a un puesto de trabajo manifiestamente inadecuado a su titulación, y que no corresponda mínimamente con las tareas propias de aquel nivel de estudios. En este caso, las actividades realizadas, no son las propias de un contrato en prácticas en el que la actividad suele estar sujeta a tutela de algún responsable encargado de vigilar las prácticas, sino que desde el inicio de la relación, el demandante desplegó una actividad propia de una persona que ya tenía la experiencia adquirida y lo desarrolló con autonomía suficiente, pues el diseño y la construcción no es propio de un contrato en prácticas sino de la realización de una actividad laboral ordinaria y supera con creces el objeto de un contrato en prácticas cuyo fin es que sirva de experiencia para completa la formación adquirida. En este caso, dichas prácticas ya habían sido realizadas y completadas a través de la beca correspondiente concedida al demandante. Con ello, se debe concluir que el contrato estaba realizado en fraude de ley y debe considerarse la relación laboral indefinida.

En contraposición, también existen resoluciones judiciales donde se admite la formalización de dos contratos en prácticas siempre que no se supere el plazo máximo de dos años. Una de ellas expone que es cierto que el art. 11.1 ET remite a la celebración de un único contrato de trabajo en prácticas, con una duración mínima de seis meses, prorrogable hasta dos años máximo. Pero ello no implica que la suscripción de dos contratos entre empresa y trabajador, como sucede en el supuesto, invalide y despoje de contenido y finalidad legal a los contratos suscritos, máxime cuando ambas contrataciones cumplen los presupuestos exigidos legal y convencionalmente: suscritos en el lapso temporal previsto desde la obtención del título, amparados por la posesión de éste y sin superar en cómputo global, en ningún caso, la duración máxima prevista.

Añade que el hecho de que el primer contrato se concertara no comporta que el actor poseyera ya la práctica precisa para desempeñar las funciones para las que fue contratado, pues como apuntó el TS no se trata de averiguar la idoneidad del trabajador para el puesto. Teniendo en cuenta que la empresa tenía la posibilidad, si hubiera suscrito un único contrato en prácticas, de prorrogar su duración durante dos años, nada obstaba tampoco para que se concertara un nuevo contrato en prácticas¹⁶.

En cambio, una sentencia del Juzgado de lo Social de Oviedo plantea un supuesto diferente. La Alcaldía de Oviedo resuelve formalizar un contrato de trabajo en prácticas de interés social a tiempo completo con varios jóvenes, con vigencia de un año. La actora, a término del contrato, insta un procedimiento para que se declare su despido nulo alegando que la contratación es fraudulenta, puesto que ya había suscrito dos contratos en prácticas con anterioridad, con idéntica categoría, siendo responsabilidad del Ayuntamiento haber comprobado dichos extremos¹⁷.

Ya se venía destacando jurisprudencialmente que la condición esencial de este tipo de contratación faltaba si al empresario le constaba que el trabajador poseía ya los conocimientos prácticos de las tareas que se le encomendaban; y, en tal sentido, se ha venido declarando que se burla la finalidad contractual pactada cuando el trabajador ya posee esa experiencia profesional, incurriendo con ello en una situación de fraude de ley que comporta que el cese deba calificarse como un despido improcedente.

En la prueba documental del caso quedaba acreditado que el Ayuntamiento requirió al Servicio público de empleo la citada certificación, y que la misma se emitió, pero no correctamente, pues se hizo constar que la actora había suscrito con anterioridad dos contratos en prácticas, uno celebrado en noviembre de 2015 haciendo constar la titulación de Grado en Arquitectura Técnica y otro en marzo de 2015 haciendo constar la titulación de Doctorado en Arquitectura. Ahora bien, de la prueba que aporta la actora cuando fue requerida por el Ayuntamiento se desprende que ella sólo está en posesión del título de Graduada en Arquitectura Técnica.

¹⁶ Sentencia del TSJ CV 3385/2018, de 18 de abril de 2018 (Nº Recurso: 844/2018)

¹⁷ Sentencia del JSO Oviedo 3467/2018, de 8 de junio de 2018 (Nº Recurso: 237/2018)

Por lo que, su contratación en prácticas excede de los límites legales. El Ayuntamiento alegó que había mala fe por parte de la actora y que el Ayuntamiento cumplió con el deber de pedir la certificación al SPE, pero a efectos de cumplimiento de esa regla, nuestro legislador no ha impuesto al trabajador en forma explícita un deber de comunicar al empresario que lo contrata en prácticas los periodos en que ya lo estuvo antes en otras empresas sujeto a contrato de igual naturaleza y derivado de la misma titulación.

Se concluye que la actora no realizó actos tendentes a engañar, pues no consta que la actora se negase a informar a la demandada, y no consta que el Ayuntamiento se la requiriese con anterioridad.

En todo caso, se expone que los títulos de grado, máster y en su caso doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se consideran la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador ya estuviera en posesión del título superior de que se trate.

Finalmente el despido se calificó como improcedente, puesto que el contrato fue celebrado en fraude de ley, ya que había expirado el tiempo máximo en el que la actora podía estar contratada bajo la modalidad de prácticas.

2.4 Período de prueba

En cuanto al período de prueba, existe la posibilidad de establecerlo en este tipo de contrato en virtud del art. 18.1 RD 488/1998 y del art. 11.1.d) ET. La duración del mismo no podrá sobrepasar un mes para los trabajadores con título de grado medio o certificado de profesionalidad 1 o 2, ni dos para los de grados superior o de certificado de profesionalidad 3. Estos períodos pueden variar si lo establece así el convenio colectivo correspondiente.

Si termina el contrato y el trabajador se incorpora a la empresa, no podrá concertarse otro período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

2.5 Novación

Se prevé la novación para esta modalidad contractual, tanto pactada por las partes como obligatoria prevista en la Ley.

Por tanto, las partes, antes de que finalice el contrato, pueden pactar que se transforme en un contrato indefinido.

Por otro lado, una vez se agote la duración máxima establecida para este contrato sin que medie denuncia, la extinción del contrato en prácticas se encamina a fomentar el empleo estable del trabajador favoreciendo su conversión en un contrato indefinido. En base a esta cuestión, el art. 20 RD 488/1998 prevé la prórroga automática tanto para el supuesto de que el trabajador permanezca en la empresa una vez se llegue al tope máximo, como su conversión en contrato indefinido si se han adquirido estos compromisos a través de la negociación colectiva.

En este supuesto, estamos ante una transformación sucesiva de un mismo vínculo contractual por imperativo legal. Se convierte un contrato temporal en uno ordinario indefinido y a tiempo completo.

Consecuentemente, puede apreciarse que estamos ante un supuesto de novación del contrato, y no tanto ante uno de prórroga.

El artículo mencionado anteriormente establece una presunción *iuris tantum*, puesto que el texto añade que se realizará la conversión «salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación». Con lo cual, la empresa puede acreditar que las partes acordaron una modalidad de contrato temporal o que la relación tiene un objeto temporal.

2.6 Extinción

En cuanto a la extinción de esta modalidad, se atiende a las causas generales que se prevén en el art. 49 ET. Pero, al margen de ellas, en esta modalidad no existe ninguna causa de origen formativo que pueda ser alegada para dar fin a la relación existente.

Este contrato se somete a término final, y no a una condición resolutoria, por tanto el cumplimiento de este tiempo es lo que lleva a su extinción.

En este caso, cabe mencionar que se ha cuestionado el hecho de que este tipo de contrato se someta a término, puesto que es difícil determinar el momento en que el trabajador adquiere la experiencia profesional suficiente, y con ello su formación. Por ello, el hecho de establecer un término debería variar en función de la titulación que posea el trabajador.

La extinción del contrato se liga a la denuncia expresa de las partes. El art. 21 RD 488/1998, junto con el art. 49.1.c) ET, establece la necesaria denuncia y el preaviso de 15 días, siempre que el contrato supere la duración de un año. Se contempla también la indemnización en el supuesto de que esto sea incumplido, que será equivalente a los días de incumplimiento de dicho plazo.

En esta modalidad de contrato se excluye la indemnización por extinción de contratos que se prevé para determinados contratos temporales.

Por otra parte, cabe mencionar que el art. 4 RD 488/1998 obliga al empresario a emitir a favor del trabajador un certificado acreditativo de las prácticas desarrolladas, una vez finalizado el contrato. Es una obligación impuesta al empresario que deberá realizar aunque el trabajador continúe prestando servicios en la empresa.

En cuanto a su contenido, debe constar la duración de las prácticas, el puesto o puestos desempeñados y las principales tareas desarrolladas en cada uno de ellos. Se trata de datos objetivos y constatables que quedan lejos de toda opinión personal en cuanto a aptitudes, nivel de adaptación o de respuesta del trabajador.

No es más que un documento acreditativo o probatorio de la capacitación práctica que posee el trabajador y que puede incorporar a su currículum como un activo profesional que pretende mejorar su capacidad de encontrar un empleo y tener una posición favorable en el mercado laboral.

3. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

En el caso de este contrato, en primer lugar rigen las normas comunes de ejecución de la prestación y cumplimiento de obligaciones contractuales interpretadas, en su caso, en cuanto al desarrollo de la finalidad de la modalidad contractual.

Literalmente, se podría deducir que la obligación empresarial se reduce a proporcionar al propio trabajador un puesto de trabajo que sea idóneo a su formación teórica. Esto se determinaría así puesto que el proceso formativo ha finalizado a la hora de firmar el contrato y lo que se requiere es poner en prácticas esos conocimientos y competencias ya adquiridas con el título obtenido. Por tanto, no parece que el empresario tenga una implicación mayor en el ámbito formativo.

A esto se une la obligación del empresario recogida en el art. 4.2.a) ET, de dar ocupación efectiva, a la recogida en el art. 11.1.a) ET, de asignar tareas con las que se obtenga la práctica profesional adecuada.

Sin embargo, del estudio de esta obligación se podría extrapolar otras más específicas de esta relación. Esto significa que, de manera intrínseca, el empresario asume la obligación de posibilitar al trabajador la aplicación de sus conocimientos, lo que supone poner a su disposición los medios necesarios para que la actividad que lleve a cabo se adecúe a la formación recibida. Lo que tendría como resultado la adquisición de los conocimientos y el dominio de la técnica que el contrato en prácticas está pretendiendo.

El trabajador también tendría una obligación de formación o de aplicación de estos conocimientos que, aunque no figura de manera expresa en la regulación, se puede aplicar por analogía lo establecido para el contrato para la formación y el aprendizaje, que sí prevé esta cuestión.

A parte de esta especie de obligación tácita que se le atribuye al trabajador, lo que sí está previsto es una serie de derechos realmente obvios para este tipo de contrato, como es la facultad de tener un rendimiento inferior al que tendría un trabajador normal en ese puesto y el derecho de la empresa a retribuirle un salario inferior por este motivo.

En otro orden, cabe mencionar qué ocurre si estas obligaciones son incumplidas. En el caso de la empresa, si no asignara al trabajador un puesto acorde a su titulación estaríamos ante un fraude de ley, lo que transformaría el vínculo temporal en indefinido y a tiempo completo. Esto es así básicamente porque el puesto no está permitiendo que el trabajador adquiriera la práctica necesaria y, por tanto, el contrato no está cumpliendo con su función normativa.

Sin embargo, a estos efectos, debe de atenderse a cada caso concreto y aplicar los criterios jurisprudenciales de correspondencia y proporcionalidad entre la adecuación del título y el puesto de trabajo. Como ya mencioné anteriormente, la jurisprudencia ha entendido que la desviación de dos meses en las tareas asignadas dentro del periodo contractual de dos años no supone fraude de ley.

En el caso del trabajador, al no establecerse normativamente obligaciones concretas, se podría reconducir el incumplimiento a los deberes propios de la ejecución del trabajo. La colaboración, diligencia y la buena fe son deberes inherentes a la prestación laboral. Además, podría valorarse la predisposición que tuviera el trabajador para ejecutar y llevar a cabo las tareas que se le asignen y un comportamiento o una aptitud acorde a su condición de trabajador en formación. Aunque realmente son puntos que son difícilmente apreciables a la hora de imponer una sanción disciplinaria.

4. BONIFICACIONES DE LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

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

Existía una bonificación para las empresas o trabajadores autónomos que celebraran este tipo de contratación, por escrito y en modelo oficial, con menores de 30 años (o 35 años con grado de discapacidad igual o superior al 33%). Se permitía la reducción del 50 % de la cuota empresarial por contingencias comunes durante toda la vigencia del contrato y del 75 % si se concertaba con un trabajador que estuviera realizando prácticas no laborales. Esta bonificación se extendía hasta que la tasa de paro descendiera del 15 % y ha quedado derogada por la disposición derogatoria única del RD-Ley 28/2018, de 28 de diciembre.

Sin embargo, los contratos de trabajo e incentivos a la contratación afectados por la reducción de la tasa de paro por debajo del 15% que se hayan celebrado con anterioridad al 1 de enero de 2019, continúan rigiéndose por la normativa vigente en el momento de su celebración.

En todo caso, se consideran válidos los contratos, así como los incentivos correspondientes, que se hayan celebrado desde el 15 de octubre de 2018, fecha en la que se publicó la Encuesta de Población Activa del tercer trimestre de 2018, hasta el 1 de enero de 2019, al amparo de la normativa vigente en el momento de su celebración, que se considera plenamente aplicable a estos contratos e incentivos hasta el momento de su derogación o modificación.

Por otro lado, las empresas que transformen en indefinidos contratos en prácticas, a la finalización de su duración inicial o prorrogada tienen derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, durante tres años de 500€/año si son hombres y 700€/año si son mujeres. Podrán beneficiarse de esta bonificación las empresas que tengan menos de 50 trabajadores en el momento de producirse la contratación, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen los trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que hayan optado por un régimen de la Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

III. CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS DE ABOGADOS EN DESPACHOS PROFESIONALES

La prestación de servicios de la abogacía en despachos de abogados colectivos o individuales bajo los rasgos propios de laboralidad, es decir, realizada de forma personal, por cuenta ajena, dependiente y remunerada, se ha regulado por el Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre como relación laboral especial, con sustento en la Ley 22/2005, de 18 de noviembre.

Se justifica que se denomine relación laboral especial por las particularidades de la relación triangular que surge entre en el despacho, el abogado y el cliente, así como en la especial actividad que prestan los abogados en dichos despachos en cuya ejecución interfieren normas de naturaleza no laboral como las estatutarias, las éticas y las deontológicas.

En cuanto a lo específico que nos ocupa, al contrato de trabajo del abogado en prácticas en un despacho profesional le resulta de aplicación el art. 9 del RD 1331/2006, completado con el art. 11.1 ET por la remisión expresa que realiza el segundo párrafo

del art. 9 a este precepto. Para lo no previsto por estos artículos rige el resto de cuestiones dispuestas en el RD 1331/2006 y en la materia no cubierta por el RD 1331/2006 resulta de aplicación el resto del ET, según dispone la Disposición Adicional 4ª del RD 1331/2006.

Cuando el art. 11.1 ET se remite al convenio colectivo en materias como la duración, las prórrogas, el período de prueba y la retribución deben entenderse hechas al convenio específico de aplicación al despacho profesional. En caso de existir vacío en la negociación, lo cual será lo más probable, las previsiones establecidas en el art. 11.1 ET en estas materias actuarán como límites a la contratación individual.

A pesar de que la regulación de los aspectos cuantitativos de la relación laboral práctica se garantizan a través del art. 11.1 ET, existen otros aspectos cualitativos (descansos, vacaciones, permisos, etc) que se ven afectados por las dificultades que la negociación colectiva presenta en el ámbito de los despachos profesionales. Esto desemboca en una realidad pretendida por los colegios de abogados que supone situar el contrato de trabajo en una posición preeminente en la relación especial. Esta cuestión se agudiza en el contrato en prácticas donde los abogados se encuentran en una posición de especial debilidad negociadora.

1. EL TRABAJADOR

Se entiende como trabajador en esta modalidad especial del contrato en prácticas a todo sujeto contratado en despachos profesionales individuales o colectivos que estén habilitados para el ejercicio de la profesión de abogado en un plazo de cuatro años desde la fecha en que se hubiera obtenido el título.

En el art. 9.2.a) RD 1331/2006 se exige que, para que el título se considere válido, habilite para el ejercicio de la profesión de abogado, en alusión clara al título de Abogacía que se obtiene tras el Máster oficial previsto en la Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las Profesiones de Abogado y Procurador de los Tribunales.

La habilitación a la que se refiere el anterior artículo requiere que el abogado esté colegiado, lo que podría justificar que se tomara en consideración que la colegiación es el título válido y no el título de Abogado. La exigencia de colegiación se

recoge en el art. 9.1 del Estatuto General de la Abogacía Española (EGAE), aprobado por el RD 658/2001, de 22 de junio y el art. 1.2 de la Ley 34/2006.

De este modo, la habilitación para ejercer profesionalmente queda ligada a ambos presupuestos, el título y la colegiación. En consecuencia, tanto la colegiación como el título de Abogado son presupuestos del contrato en prácticas del que nos ocupamos.

Sin embargo, esto no quiere decir que la colegiación sea el título habilitante. La colegiación es una exigencia vinculada a las profesiones liberales y ligada a garantizar adecuadamente el ejercicio profesional pero sin atribución competencial de carácter profesional, y sin que incorpore contenidos formativos propios como los que conllevan una formación complementaria. Esto sólo puede reconocerse a títulos reglados, académicos o profesionales.

Por tanto, el hecho de colegiarse es esencial en la relación que se desarrolla en los despachos profesionales en relación con el contrato en prácticas, aunque no suponga el título habilitante a efectos de cómputo de plazos de acceso y duración contractual.

Esto supone que al exigir un título universitario que habilite para el ejercicio profesional, implícitamente esté exigiendo también la colegiación, puesto que la colegiación es un requisito *sine qua non* para el ejercicio de la profesión de Abogado.

Todo ello nos conduce a estimar que los abogados colegiados como “no ejercientes” están excluidos del ámbito subjetivo del contrato que prevé el art. 9 RD 1331/2006, puesto que este tipo de colegiación no legitima a ejercer como Abogado.

Asimismo, el art. 9.2.a) RD 1331/2006 señala como tiempo hábil para celebrar el contrato de trabajo en prácticas el plazo de cuatro años desde que se hubiera obtenido el título habilitante para ejercer como Abogado. Dicho precepto debe adaptarse a la modificación que realiza la Ley 35/2010 en el art. 11.1 ET que cambia el plazo de cuatro años a cinco (o siete en el caso de contratar a un discapacitado).

Debe tomarse como referencia para comenzar el cómputo la fecha en que se hubiera obtenido el título que habilite para el ejercicio de la profesión de Abogado, es decir, la terminación de los estudios y no la colegiación, pues ésta únicamente supone una manifestación de la persona de su voluntad de ejercer.

Por último, en el art. 1.3 RD 1331/2006 prevé que queden fuera de la relación especial, y del contrato previsto en el art. 9 del mismo RD, los abogados que prestan servicios en un despacho con cuyo titular tenga una relación familiar y convivan con él, salvo que se demuestre la condición de asalariados de los mismos.

2. DERECHOS Y OBLIGACIONES FORMATIVAS

El abogado en prácticas tiene derecho a que el despacho le asigne la actividad laboral que le permita adquirir los conocimientos prácticos propios de la profesión.

El principio de correspondencia también rige en este contrato y la actividad práctica de la Abogacía estará compuesta tanto por trabajos más básicos (preparativos, de búsqueda o recopilación de materiales, preparación de documentación) como por trabajos más avanzados (asesorar y defender judicialmente a los clientes del despacho).

El despacho está obligado a asignar al abogado en prácticas un tutor elegido entre los profesionales que presten servicio en el despacho, que deberá tener una antigüedad de al menos cinco años. Se pretende que su profesionalidad garantice la formación del practicante.

Además, el abogado en prácticas tiene derecho a que su jornada y horario se adapte a la asistencia a las actividades formativas externas, en los términos que prevé el convenio colectivo o, en su defecto, el contrato de trabajo.

3. FORMA

Se debe formalizar por escrito donde debe constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas (art. 3 RD 488/1998).

El RD 488/1998 no hace más precisiones al contenido del contrato, de modo que puede considerarse que se aplican supletoriamente el art. 7.2 RD 1331/2006 y el art. 8.5 ET.

4. DURACIÓN

En el ET se fija como duración máxima los dos años y mínima los seis meses. En este contrato especial, la llegada del término se identifica con la culminación de la formación práctica del titulado, a pesar de no coincidir necesariamente con su formación real. Si sobrepasa esta duración, se estimará que el vínculo es de carácter indefinido.

El art. 9.3 RD 1331/2006 establece tres prohibiciones para celebrar este tipo contractual. En primer lugar, no se podrá realizar con quienes hubieran estado vinculados con el mismo u otro despacho con otro contrato de trabajo en prácticas que haya agotado su duración máxima. En segundo lugar, con quienes hubieran estado vinculados con el mismo u otro despacho con el contrato de trabajo en prácticas, por un período superior a dos años. En tercer lugar, con quienes hubieran ejercido con anterioridad la profesión de abogado por cuenta propia o en virtud de contrato suscrito con empresas o entidades, públicas o privadas, que no tengan el carácter de despachos, por un período superior a dos años.

Esto nos hace deducir que, si no se ha agotado la duración máxima del contrato de trabajo en prácticas ordinario, será posible formalizar el contrato especial por el tiempo que reste hasta cubrir los dos años contemplados para el contrato inicial. Además, nos lleva a considerar que es deducible de la duración del contrato, la duración de los contratos de trabajo en prácticas ordinarios celebrados en virtud del título de graduado o licenciado en Derecho que se hubieran formalizado con ese mismo despacho o con otro.

La disposición adicional 2ª del mismo RD prevé que las prácticas realizadas, en su caso, para acceder a la profesión de abogado conforme a lo previsto en la ley 34/2006, de 30 de octubre, no impedirán que obtenida esta habilitación legal se puedan concertar con el mismo trabajador y en los términos del RD contratos de trabajo en prácticas de cuya duración en todo caso se deducirá el tiempo de realización de aquéllas. Sólo se admite esta reducción cuando el contrato se celebre con el mismo despacho profesional en el que se han realizado las prácticas.

5. MODO DE PRESTACIÓN

El art. 5 RD 1331/2006 contempla otros derechos y deberes que se ocupan de la forma de prestación del trabajo.

En primer lugar, la exclusividad en el ejercicio de la abogacía es un rasgo inherente a la relación especial del trabajo de los abogados en los despachos profesionales. Se circunscribe la prohibición de realizar actividades que supongan competencia desleal para la empresa, pero no las restantes. En relación a ésta, el abogado tendrá derecho a percibir una compensación económica cuya cuantía será negociable entre trabajador y empresa, puesto que probablemente no exista convenio colectivo que regule dicha cuestión.

El problema con esta compensación económica en los contratos de trabajo en prácticas surge debido a la escasa capacidad de negociación que poseerá este trabajador.

El segundo lugar, el pacto de no competencia restringe y limita el ejercicio de la abogacía tras la extinción del contrato, con respecto a clientes del despacho y asuntos en los que haya intervenido. En este sentido, a pesar de que el hecho de que el abogado esté en una etapa formativa y pueda disminuir la necesidad de recurrir a este pacto puesto que el contacto de los clientes va a ser más preeminente con el tutor y no tanto con el abogado practicante, no tiene por qué ser así. En especial, en los grandes despachos profesionales en los que se delega por razones organizativas se puede generar mayor relación de los abogados noveles con el cliente, sobre todo a medida que avanza su formación.

6. CONDICIONES Y TIEMPO DE TRABAJO

Estas cuestiones quedan reguladas en el art. 9 RD 1331/2006 donde se establece que “el trabajador tendrá derecho a adaptar su jornada y horario de trabajo para asistir a actividades formativas externas que tengan la misma finalidad, en los términos previstos en convenio colectivo o en el contrato de trabajo”.

7. NOVACIÓN Y EXTINCIÓN

En el art. 9 RD 1331/2006 se señala que “si el trabajador continúa prestando servicios después de agotar la duración máxima del contrato, éste se transformará en indefinido y se seguirá rigiendo por lo dispuesto en este real decreto”.

Esta previsión se separa de la prevista en el art. 20 RD 488/1998, en la que se establece que el contrato se prorroga de manera tácita por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario de la naturaleza temporal de los servicios y no mediante denuncia.

En efecto, el art. 9 prevé una presunción *iuris et de iure*, y el art. 20 prevé una presunción *iuris tantum*.

Además, ambas difieren en la modalidad de la jornada del contrato. En el caso del contrato de trabajo en prácticas especial, la conversión puede ser a tiempo completo o parcial, según la jornada que se pactara. Y en el caso del contrato en prácticas ordinario, se señala de manera expresa que será a tiempo completo.

Por último, esto es así siempre que no se modifique el estatus profesional del abogado, por ejemplo si pasará a ser socio del despacho.

La extinción del contrato se regula por el régimen laboral común. Las particularidades se refieren al desistimiento del trabajador y a las reglas de preaviso, también se incluyen unas cuestiones en relación a las reglas comunes del despido objetivo.

El art. 23.2.a) RD 1331/2006 contempla como causa de despido objetivo “la quiebra manifiesta y grave de confianza entre el abogado y el titular del despacho que tenga origen en la actuación profesional del abogado o en su relación con los clientes y así se acredite por el titular del despacho”. El art. 23.1.b) señala “que el abogado no mantiene un nivel adecuado y, en consecuencia, no puede ejercer la profesión con plenas garantías para los intereses de los clientes”.

Puede ponerse en duda que dichas causas puedan ser aplicables al contrato en prácticas. En el primer caso, porque el abogado novel siempre va a estar dirigido y supervisado por el tutor lo que hace difícil que se produzca esa quiebra “manifiesta y grave”. En el segundo caso porque no parece aceptable que se alegue como causa extintiva del contrato en prácticas la falta de nivel profesional ya que éste está

formándose, presuponiéndose un grado de conocimientos aplicativos inferior a un abogado formado.

IV. CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS EN EL ÁMBITO SANITARIO

Se regula por el RD 1146/2006, de 6 de octubre, tal como se recogía en la Disposición Adicional 1ª de la LPS. En el citado texto se encuentra el régimen básico que regula los contratos de este tipo de trabajadores y se reserva al ET y al resto de legislación laboral el papel supletorio, siempre y cuando sus disposiciones sean compatibles con la naturaleza formativa de la relación especial.

En cuanto a la negociación colectiva, el convenio colectivo parece cumplir un papel significativo en esta relación especial, puesto que supone un espacio de mejora y adaptación de las condiciones de trabajo de los residentes respecto de lo previsto reglamentariamente.

No obstante, llama la atención la ausencia de convenios colectivos específicos de residentes en formación. Esto puede deberse a la inexistencia de un órgano de representación unitaria propio de este colectivo y por la fragmentación asociativa y sindical característica del mismo. Dicha ausencia es suplida, al menos para un sector de los residentes sanitarios, con los convenios colectivos del personal laboral de las CCAA que los incluyen en su ámbito de aplicación.

1. ELEMENTO SUBJETIVO

Los sujetos de este tipo de contratación son aquellos que reciban formación dirigida a la obtención de un título de especialista en Ciencias de la Salud, siempre que tal formación se realice por el sistema de residencia previsto en el art. 20 la LPS.

1.1 El trabajador-residente

Existen dos grupos de profesionales sanitarios que pueden ser objeto de este contrato laboral: los aspirantes a la especialidad y los especialistas ya formados que

aspiran a una nueva especialización o a la capacitación específica dentro de la especialidad.

Comenzaremos estudiando la figura del residente. El art. 17.2 LPS exige, para obtener el título de especialista en Ciencias de la Salud, una serie de requisitos: contar con el título de Licenciado o Diplomado Universitario que, en cada caso, se exija, en relación con la especialidad concreta, y haber accedido al sistema de formación que corresponda.

En el art. 2 LPS se definen las profesiones sanitarias tituladas y el art. 6 LPS menciona entre los licenciados a los médicos, farmacéuticos, dentistas y veterinarios, añadiendo a la relación a los psicólogos, químicos, biólogos, bioquímicos. Sucede lo mismo con los diplomados sanitarios y es el art. 7 LPS el que incluye en el grupo a enfermeros, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales, podólogos, ópticos-optometristas, logopedas y dietistas-nutricionistas.

La relación de estos preceptos no es cerrada puesto que puede completarse con la incorporación de otros licenciados (art. 6.3 LPS), o diplomados universitarios a los que el Gobierno les reconozca la especialidad conforme a lo previsto en el art. 19.1 LPS.

Por otro lado, únicamente las profesiones sanitarias tituladas pueden optar a la especialidad y, en consecuencia, a ser destinatarios del contrato de trabajo especial. De esta forma, se excluyen los profesionales que estén en posesión de los títulos de formación profesional que, en la familia de la sanidad, establezca la Administración General del Estado.

Respecto a lo mencionado como “sistema de formación que corresponda”, resulta imprescindible que concurra y obtenga la adjudicación de una plaza de las convocadas anualmente. La Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, previo informe, será la que ofertará las plazas en atención a las propuestas de cada Comunidad Autónoma, a las necesidades de especialistas en el sistema sanitario y a las disposiciones presupuestarias.

El hecho de que a un residente se le adjudique la plaza implica la superación del proceso de selección en atención a los principios de igualdad, mérito y capacidad que rigen en el procedimiento de contratación en la Administración Pública.

Una segunda figura es el residente especialista. Se trata de profesionales sanitarios ya formados que pueden optar a una nueva especialización o a la capacitación específica dentro de la especialidad en la que se encontraba. De este modo, el sistema de formación de especialista que contempla la LPS no se limita a ordenar la formación especializada inicial de estos profesionales, sino que también da respuesta a su formación continua.

De nuevo, el título actúa como requisito de validez de la contratación y el art. 18 LPS se encarga de regular el reconocimiento profesional de los títulos especialistas obtenidos tanto en países comunitarios como en países extracomunitarios.

1.2 El empresario

En esta relación especial, el empresario es el establecimiento sanitario, de titularidad pública o privada, donde se encuentra ubicado el centro o la unidad docente a la que está vinculada la plaza de residente.

La unidad docente acreditada, habilitada para intervenir en los procesos formativos de los especialistas sanitarios, se ubica en la entidad sanitaria. Los tutores y el comité de evaluación conforman los órganos integrados en el centro o unidad docente con funciones formativas y evaluadoras, respectivamente.

Este mapa organizativo es completado con órganos no exclusivos de la misma. Nos referimos a las comisiones de docencia, designadas por las CCAA en función de las especialidades que se sigan en su ámbito territorial, así como a los jefes de estudios que presiden dichas comisiones.

2. ELEMENTO OBJETIVO

El objeto de este contrato de residencia para la formación de especialista en Ciencias de la Salud se constituye por el elemento productivo (actividad asistencial) y el elemento formativo (actividad docente), ambos elementos identificativos del contrato en prácticas.

3. FORMA

Según dispone el art. 2.2 RD 1146/2006, debe formalizarse por escrito y en cuádruplicado. La particularidad que presenta esta relación contractual es el incremento de requisitos formales respecto a los que se exigen en el contrato en prácticas ordinario.

En el contrato de los residentes sanitarios, al margen de datos identificativos de las partes del contrato, se han de añadir otros aspectos: los ligados a la formación del residente (rotaciones internas, título universitario del residente, convocatorias en las que el residente ha obtenido plaza, programa formativo, unidad docente donde se desarrollará el programa formativo), a la ejecución de la prestación (duración del contrato, retribuciones, jornada laboral, vacaciones), y los de carácter puramente informativos (convenio colectivo aplicable). A todo esto debemos añadir las diligencias de renovación conforme al programa formativo de la especialidad.

Pese a que el art. 2.2 RD 1146/2006 impone una obligación imperativa, esta exigencia de forma escrita es meramente declarativa. El art. 8.2 ET resulta de aplicación a este contrato en la medida que la norma reglamentaria exige la forma escrita y por tratarse de un contrato en prácticas, sin embargo su ausencia no conlleva la nulidad. Además, el incumplimiento de la forma escrita o del contenido exigible tampoco origina el efecto previsto en esta disposición de conversión del contrato a indefinido. Esto se debe a que en esta relación la presunción *iuris tantum* del art. 8.2 ET se destruye por el carácter temporal del vínculo, acreditado en base a que el trabajador es titular de una plaza de residente por el tiempo previsto en la convocatoria una vez supera las correspondientes pruebas de acceso, sin perjuicio de la posible responsabilidad administrativa en la que incurra la entidad sanitaria por incumplimiento en la contratación de los requisitos formales que prevé la LISOS.

4. DURACIÓN

En este tipo de contrato se establece que la duración del contrato será de un año, renovable por períodos iguales durante el tiempo que dure el programa de formación, siempre que al final del año, el residente haya sido evaluado positivamente por el Comité de evaluación de la especialidad correspondiente (art. 3.1 RD 1146/2006).

En la citada disposición se prevé una duración máxima, haciéndola depender del tiempo que dure el programa formativo al que está vinculado el residente: de dos a cinco años, en función de la especialidad. La duración mínima es de un año, y el contrato se somete a revisión anual, de modo que la relación se extinguirá si, llegado el año, el residente es evaluado negativamente. Si supera la evaluación anual, el contrato se renueva por otro año más, repitiéndose el mismo proceso hasta completar las anualidades que prevea el programa de formación de la especialidad.

Si bien es cierto, se contempla la prórroga del contrato en dos ocasiones. Ante una evaluación negativa del residente, siempre que el Comité de evaluación considere que puede alcanzar los objetivos del programa, puede llevarse a cabo un plan de recuperación específica y programada. En este caso, el contrato se prorrogará por el período de duración de dicho plan, que deberá realizarse dentro de los tres primeros meses del siguiente año lectivo conjuntamente con las actividades de éste, quedando supeditada la prórroga por los restantes nueve meses al resultado de la evaluación de la recuperación.

Asimismo, cuando la evaluación negativa sea debida a una imposibilidad de prestación de los servicios superior al 25% de la jornada anual, como consecuencia de la suspensión del contrato o de otras causas legales, se autorizará la prórroga del contrato por el tiempo que sea necesario para completar el periodo de formación o su repetición completa, previo informe de la Comisión de docencia correspondiente.

5. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE FORMACIÓN

El art. 4 RD 1146/2006 recoge los derechos y se remite al ET. En cuanto a los derechos y deberes específicos de los residentes, se establecen en tres grupos: los derechos relacionados con el objeto del contrato de residencia, los relacionados con el devenir de la relación y los conectados con la representación y participación del residente en los órganos de gestión.

6. CONDICIONES DE TRABAJO

6.1 Tiempo de trabajo

Lo relativo a este ámbito es la cuestión clave de su régimen jurídico. El art. 5 RD 1146/2006, además de ocuparse del contenido material de la institución, ordena las fuentes formativas en materias de tiempo de trabajo y descanso en el sistema de la residencia y el desarrollo de las peculiaridades de la jornada laboral y los descansos de los residentes. En lo demás, se remite al Estatuto Marco del Personal Sanitario (Ley 55/2003, de 16 de diciembre).

En el citado artículo se establece que la jornada laboral asegurará el cumplimiento de los programas formativos. Con esta mención se consagra una especie de principio que regirá el régimen jurídico de las jornadas de los residentes sanitarios, sin que este fin pueda poner en cuestión los derechos de los residentes en materia de tiempo de trabajo.

De este modo, el contenido de los programas de la especialidad va a actuar como condicionante en la toma de decisiones de los operadores que tengan capacidad para ordenar el tiempo de trabajo de los residentes.

El principio anterior se desvanece cuando, en el apartado 2 del art. 5, se dispone que “se procurará disponer la jornada de los residentes de forma que la ordenación del tiempo de trabajo no perjudique a su formación” condicionando su objetivo a las “posibilidades organizativas y funcionales de cada centro”. Contando con las necesidades reales de personal de los centros sanitarios, las probabilidades de que las razones formativas se impongan en la ordenación de tiempo de trabajo de dichos centros se reducen de manera considerable.

A pesar de ello, el objetivo formativo del programa es un elemento que condiciona el régimen del tiempo de trabajo, en especial para determinadas situaciones personales y familiares de los residentes.

En lo relativo al ámbito subjetivo, las reglas en lo relativo al tiempo de trabajo de la residencia son comunes para todos los residentes, sea cual sea la naturaleza del centro en el que realicen la especialidad.

Estudiando más concretamente la jornada, el RD 1146/2006 se refiere a lo largo del texto a la jornada ordinaria, jornada complementaria, jornada ordinaria excepcional y jornada especial.

La jornada ordinaria es aquella en la que el residente presta servicios para una unidad docente sin estar sometidos a situaciones especiales o excepcionales.

La jornada complementaria responde a necesidades de atención continuada del servicio para mantener la atención de los pacientes ingresados y las urgencias externas e internas, con origen en una situación perfectamente diferenciada de la prevista para la jornada ordinaria del residente. Pese a ello, el RD 1146/2006 no califica estas horas de extraordinarias, aun cuando reciben el mismo tratamiento que tienen éstas en el régimen estatutario.

La jornada ordinaria excepcional se refiere a la jornada de los residentes que se prolonga hasta 24 horas, por concurrir circunstancias excepcionales, haciéndose merecedores del descanso de 12 horas tras la finalización de dicha jornada ordinaria excepcional. Esta jornada parece tener relación con el art. 51 EMPS que establece la extensión de la jornada de trabajo del personal estatutario hasta las 24 horas para determinados servicios o unidades sanitarias, con carácter excepcional, cuando así lo aconsejen razones organizativas o asistenciales.

La jornada especial está prevista para las situaciones de emergencia asistencial, y trata de responder a situaciones graves e imprevisibles surgidas en el servicio que obligan a su continuidad aunque ello suponga para el residente sobrepasar las 24 horas máximas que se prevén, siendo éstas el resultado de sumar la jornada ordinaria y la complementaria, o de la complementaria únicamente.

Asimismo, el art. 5 RD 1146/2006 establece que la jornada ordinaria de trabajo se determinará mediante convenio colectivo y, en su defecto, se establecerá mediante normas, pactos o acuerdos, para el personal estatutario de la especialidad que el residente esté cursando en cada servicio de salud. Se confía a la negociación colectiva su regulación, quedando los negociadores sometidos al límite de 37 horas y media semanales en cómputo semestral.

El RD no menciona la jornada ordinaria máxima diaria aunque, en principio, viene limitada por el descanso obligatorio de 12 horas entre jornadas.

6.2 Retribución

El principio de progresividad que rige en el ámbito de residencia tiene el reflejo en el complemento de grado de formación. Dicho complemento es el distintivo del sistema retributivo del personal sanitario en formación, dado que tanto el complemento por atención continuada como el plus de residencia, que constituyen, junto al salario base, los conceptos retributivos de este personal, no sufren alteración alguna en su tratamiento en esta relación especial.

El complemento de grado de formación se establece como retribución de cuantía fija determinada, resultante de aplicar al salario base el porcentaje previsto en el art. 7.1.b) RD 1146/2006 según el tiempo como residente. Se destina a retribuir el nivel de conocimientos del trabajador, así como la asunción progresiva de responsabilidades en el ejercicio de la tarea asistencial. Concretamente se fija en el 8% para residentes de segundo año, el 18% para los de tercer año, el 28% para los de cuarto año y el 38% para residentes de quinto año.

Este complemento también incide en el importe de las pagas extraordinarias, ya que la cuantía de devengo extraordinario está compuesta por un mes de sueldo del sanitario en formación más el importe del complemento del grado generado por el trabajador en función del año de residencia en el que esté.

7. SUSPENSIONES Y EXCEDENCIAS

La referencia normativa a estas figuras se recoge en los arts. 9 y 10 del RD 1146/2006, remitiéndose a los arts. 45.1 y 46 ET pero excluyendo algunas de sus causas. Se encuentran, como causas excluidas de suspensión del contrato, la de mutuo acuerdo de las partes y la establecida por causas consignadas en el contrato. Y además, como causas excluidas de las excedencias, la excedencia voluntaria.

En consecuencia, entre las suspensiones podemos encontrar las que responden a situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, adopción o acogimiento, privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria, sanción disciplinaria, fuerza mayor, causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, huelga, cierre patronal, y violencia de género.

Entre las excedencias podemos encontrar las relativas al cuidado de hijos, familiares y cargos públicos representativos y sindicales.

El RD 1146/2006 reconoce al residente, una vez cesen las causas que dieron lugar a la suspensión, el derecho a la incorporación para continuar su proceso formativo en el centro docente de adscripción, incluso, si el tiempo de suspensión del contrato resultara superior a dos años, puesto que en tal caso el residente se incorporará en la parte del programa de la especialidad, aunque ello suponga la repetición de algún periodo evaluado ya positivamente.

El origen de ello se encuentra en que el contrato de trabajo en prácticas es un instrumento del sistema formativo de residencia y, como consecuencia de ello, la condición de residente actúa como un requisito subjetivo del contrato que garantiza su incorporación al puesto que permita continuar con la formación del residente.

8. EXTINCIÓN

En el art. 11 RD 1146/2006 se enumeran las causas de extinción de este tipo de contrato, pudiendo apreciarse en la mayoría el matiz formativo que deriva del carácter especial de esta relación.

8.1 Por voluntad conjunta de las partes

El mutuo disenso no cabe en este contrato como causa de extinción. El principio de libertad contractual para llevar a cabo el pacto de extinguir el contrato queda inhabilitado en la relación de residencia al no estar contemplado en el art. 11.1 RD 1146/2006. A pesar de ello, esta prohibición no es contradictoria respecto de la posibilidad que contempla el art. 11.1.d) RD 1146/2006, que menciona la posibilidad de renuncia expresa o implícita al contrato del residente.

Sí cabe la voluntad conjunta de las partes cuando es mostrada al inicio del contrato para extinguir la relación especial, tal como se expresa en las letras a), b) y c) del art. 11.1 RD 1146/2006. Cada una de ellas plasma una causa extintiva directamente relacionada con la evolución formativa del residente y supeditada a la causa general del

art. 48.1.b) ET (extinción de la relación laboral por las causas consignadas válidamente en el contrato).

Estas causas responden al esquema propio de un contrato temporal sometido a una condición resolutoria con naturaleza normativa. El residente, cuando finaliza un periodo anual previsto en el programa, es evaluado por el comité de evaluación, de manera que si es positiva se renueva el contrato, salvo que se corresponda con la última anualidad lo cual daría lugar a su extinción. De esta forma, la evaluación formativa anual actúa como condición resolutoria si, llegado el término anual pactado, no se consiguiera el objetivo formativo previsto en el programa de la especialidad.

Se trata de una concreción reglamentaria de la norma general que establece el art. 49.1.b) ET, de la misma forma que sucede con los contratos temporales estatutarios cuya extinción se regula en el art. 49.9.c) ET al disponer que se extingue por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

Ahora bien, el contrato con el residente presenta similitudes pero también diferencias sustantivas con los contratos temporales y concretamente con el contrato en prácticas ordinario. Ambos se someten a término, pero en el de residencia, a pesar de su naturaleza formativa, el objetivo formativo no es un parámetro para determinar la extinción de la relación. El contrato de trabajo en prácticas ordinario se somete a término final sin más, en el que el objetivo de experiencia profesional del trabajador no determina la vigencia de la relación, a diferencia del contrato de trabajo de residente, en el que al límite temporal pactado como causa de extinción, se liga la condición resolutoria en los términos del art. 49.1.b) ET, marcando la evolución formativa del residente la marcha del contrato.

Así pues, tenemos distintas causas extintivas ligadas a dicha evolución: evaluación anual positiva en el último año de formación, evaluación anual negativa y evaluación final negativa.

Como ya he mencionado, la evaluación anual positiva de cada año, mientras no sea la última, origina la renovación del contrato.

No obstante, cabe preguntarse si el acto extintivo no está condicionado a denuncia previa del contrato. Aunque el art. 11.1 RD 1146/2006 no establece nada, parece que el art. 49.1.d) ET podría resultar aplicable. Este precepto prevé la denuncia en caso de extinción de los contratos temporales, y más concretamente, de los formativos. Así pues, concurriendo la causa extintiva prevista y sin denuncia, el contrato se entenderá prorrogado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario demostrando la naturaleza temporal de la relación.

Por otro lado, la obligación de preaviso con una antelación de 15 días sería de aplicación, aunque solo sea formalmente.

El RD 1146/2006 excluye expresamente la indemnización por finalización de contrato que acompaña a ciertos contratos temporales.

Si la evaluación anual es negativa, querrá decir que el residente no alcanza los objetivos formativos fijados, debido a la insuficiencia del aprendizaje o a la imposibilidad de prestación de servicios por un período superior al 25% de la jornada anual, como consecuencia de la suspensión del contrato u otras causas legales. En este caso, existe el periodo de recuperación de tres meses que establece el art. 22.1 RD 183/2008, aunque el art. 22.2 del mismo RD añade que podrá ser por el tiempo necesario, e incluso la repetición entera del año.

Se excluyen expresamente del periodo de recuperación los residentes que hayan obtenido una evaluación negativa debido a reiteradas faltas de asistencia no justificadas, a notoria falta de aprovechamiento o a insuficiencias de aprendizaje (art. 22.3 RD 183/2008).

Por tanto, una vez se ha acordado el periodo de recuperación o repetición, el contrato se prorrogará por el tiempo previsto para ello. Transcurrido este periodo, el residente será evaluado de nuevo, de manera que el supuesto de extinción del art. 11.1.b) RD 1146/2006 corresponderá con el acuerdo de evaluación negativa de la formación del residente que tiene lugar al finalizar el plan de recuperación.

El efecto extintivo no llegará a producirse si el acuerdo de la comisión de docencia es objeto de revisión por el residente. Si el residente insta la revisión, el acuerdo negativo de la comisión resolviendo el proceso de revisión será el que dará lugar a la extinción del contrato.

El art. 11.1.c) RD 1146/2006 recoge como causa de extinción la evaluación final negativa, y sólo puede estar refiriéndose a los dos momentos del proceso evaluador que he mencionado anteriormente como supuestos excluidos de la causa que prevé el art 11.1.a) del mismo RD. Estos momentos son cuando la comisión de docencia resuelve la revisión del acuerdo del comité sobre la evaluación del residente en periodo de recuperación en el último año o cuando, habiendo sido evaluado positivamente en el mismo periodo, cuenta en su expediente con evaluaciones anuales negativas por seguir procesos de recuperación o repetición.

8.2 Por voluntad unilateral del residente

El art. 11.1.d) RD 1146/2006 establece la renuncia voluntaria del residente como causa de extinción del contrato, de forma expresa o tácita. Este precepto indica que la no incorporación del residente al centro docente tras el período de recuperación o repetición evaluado positivamente, siempre que no concurra motivo justificado para ello, dará lugar a la extinción del contrato.

El mencionado artículo incorpora, con las menciones a la renuncia voluntaria de forma “expresa o tácita”, los rasgos que la jurisprudencia ha exigido para admitir válidamente la decisión del trabajador de extinguir el vínculo contractual.

8.3 No imputables al residente

La imposibilidad personal del residente o del empresario para continuar la relación de trabajo conlleva la extinción del contrato. Existen diversas causas: muerte, jubilación, incapacidad o invalidez, extinción de la personalidad jurídica de la entidad contratante, fuerza mayor que imposibilite la prestación de servicios, despido colectivo o incumplimiento grave o culpable de la empresa.

Lo mismo sucede cuando la causa está ligada a la violencia de género, ya que si la trabajadora residente se ve obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género se le reconoce un “derecho preferente” a que se le asigne otra plaza de residente en formación de la misma

titulación y especialidad que esté vacante en otra unidad docente de otra localidad, incluso, de otra Comunidad Autónoma.

No obstante, a esta extinción se le unen los derechos formativos del residente. Estos suponen, por un lado, el derecho del trabajador afectado por extinción a que la Administración sanitaria le oferte una plaza en otras unidades docentes para continuar con la formación como especialista, y por otro, el derecho que el residente mantiene de la superación de la correspondiente prueba nacional selectiva siempre que la causa extintiva no le sea imputable, como se extrae de la redacción del art. 11.4 RD 1146/2006.

8.4 Imputable al residente: despido disciplinario

La resolución del contrato por incumplimiento grave y culpable del residente se prevé en el art. 11.1.g) RD 1146/2006 con remisión al art. 14.3 del mismo texto, como falta muy grave.

El despido disciplinario tiene los efectos que se prevén en el art. 55 ET con ciertas matizaciones. En efecto, la procedencia y la nulidad no implican ningún cambio en el régimen jurídico que prevé el ET. Sin embargo, no ocurre así con la declaración de improcedencia. Si el centro hospitalario prescinde de los servicios del residente sin causa justificada, el art. 11.3 RD 1146/2006 faculta al residente para decidir entre la readmisión o la extinción indemnizada. Por tanto, se trata de una readmisión obligada para el centro hospitalario cuando así lo decida el residente, correspondiendo a éste valorar si continuar o no su formación en dicho centro, con los correspondientes salarios de tramitación.

Si opta por la extinción, se debería reflexionar sobre las consecuencias que puede tener dicha decisión, puesto que si se acompaña esta extinción con los periodos de formación superados, resultaría operativa y tendría sentido. Sin embargo, si no fuera así, aun cuando se reservaran al residente los derechos de la prueba de acceso superada y se le asignara nueva plaza, no parecería una medida del todo útil al residente. En este sentido, el precepto no menciona qué ocurre con los periodos superados por el residente y supondría un retraso en la formación del residente optar por trasladarse a un nuevo centro.

V. CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS DEL PERSONAL INVESTIGADOR

Tienen la condición de personal investigador quienes, estando en posesión de la titulación exigida en cada caso, lleven a cabo una actividad investigadora, entendida como el trabajo creativo realizado de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimientos, incluidos los relativos al ser humano, la cultura y la sociedad, el uso de esos conocimientos para crear nuevas aplicaciones, su transferencia y su divulgación.

En este grupo podemos encontrar tres modalidades de contratación específicas del personal investigador:

- a) Contrato predoctoral
- b) Contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación
- c) Contrato de investigador distinguido

A su vez, pueden contratar a través de estas modalidades contractuales:

a) Los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado y los Organismos de Investigación de otras Administraciones Públicas;

b) Las Universidades Públicas, únicamente cuando sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I+D+i;

c) Las Universidades privadas y las Universidades de la Iglesia Católica, si bien únicamente cuando sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador;

d) Las entidades privadas sin ánimo de lucro que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico, generen conocimiento científico o tecnológico, faciliten su aplicación y transferencia o proporcionen servicios de apoyo a la innovación a las entidades empresariales, siempre que sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas que tengan como objeto la contratación de personal investigador mediante la utilización del contrato a que se refiera cada artículo, concedidas en el marco de la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología o de la Estrategia Española de Innovación.

Además, los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado y los Organismos de investigación de otras Administraciones Públicas, así como las Universidades Públicas que cumplan las condiciones señaladas pueden contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo previstas en el ET.

La Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (LCTI en lo sucesivo), ha establecido un régimen jurídico laboral propio para el personal investigador, dando cobertura a todas las etapas de la carrera investigadora a través de un catálogo de nuevas modalidades contractuales. Por lo que respecta a la etapa de formación inicial, la principal novedad es la cobertura contractual de todo el periodo a través del denominado contrato predoctoral, lo que ha supuesto la desaparición de la beca.

La Disposición Adicional 2ª de la LCTI establecía la necesidad de elaborar un nuevo Estatuto del Personal Investigador en Formación, y ha tenido lugar esta previsión a través de la aprobación del RD 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación.

En el estudio de este tipo de personal, voy a centrarme únicamente en destacar los rasgos más significativos del contrato predoctoral.

1. EL TRABAJADOR

Tienen la condición de personal investigador predoctoral en formación todas aquellas personas que estén en posesión del título de licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado universitario de al menos 300 créditos ECTS o máster universitario, o equivalente, que hayan sido admitidas a un programa de doctorado, y estén adscritas a determinadas entidades públicas o privadas mediante la modalidad de contratación predoctoral.

En estos supuestos existe una relación tripartita en la que están presentes la entidad convocante del programa de ayuda a la investigación, el personal investigador y el organismo de adscripción de dicho personal, estableciéndose obligaciones para cada una de las partes.

No se incluyen dentro de los sujetos susceptibles de formalizar este tipo de contrato las personas en posesión del título de licenciado, ingeniero, arquitecto o grado universitario beneficiarias de ayudas dirigidas al desarrollo y especialización científica y técnica ni vinculadas a estudios oficiales de doctorado, o que hayan sido contratadas bajo cualquier otra modalidad diferente a la modalidad predoctoral que establece el art. 21 LCTI.

2. OBJETO

Este tipo de contrato tendrá por objeto la realización simultánea por parte del personal investigador predoctoral en formación, por un lado, de tareas de investigación en un proyecto específico y novedoso y, por otro, del conjunto de actividades, integrantes del programa de doctorado, conducentes a la adquisición de las competencias y habilidades necesarias para la obtención del título universitario oficial de Doctorado, sin que pueda exigirse cualquier otra actividad que desvirtúe la finalidad investigadora y formativa del contrato.

Este personal podrá colaborar en las tareas docentes, sin que suponga un merma de la carga docente del departamento que asigne la colaboración de un máximo de 180 horas durante todo el contrato, sin que en ningún caso se rebasen las 60 horas anuales.

3. FORMA

Se debe celebrar en forma escrita, entre el personal investigador predoctoral en formación, en su condición de trabajador o trabajadora, y la entidad pública, en su condición de empleadora. Además, debe acompañarse de escrito de admisión en el programa de doctorado.

Se debe identificar en el contrato un proyecto o línea de investigación específica y novedosa que constituya el marco en el que se realizará la formación del personal investigador predoctoral en formación, así como la duración pactada.

La entidad empleadora tiene dos obligaciones. Por un lado, debe informar por escrito al personal investigador en formación sobre los elementos esenciales y

principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, si tales elementos y condiciones no figuran en el contrato de trabajo formalizado por escrito. Por otro lado, debe comunicar a la oficina pública de empleo el contenido del contrato de trabajo y su prórroga en el plazo de 10 días después de su concertación.

4. DURACIÓN

La duración del contrato no puede ser inferior a un año, ni exceder de 4 años o de 6 en caso de concertarse con personas con discapacidad, y tiene dedicación a tiempo completo durante toda su vigencia. Si el contrato se celebra por una duración inferior a los 4 años puede prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener duración inferior al año.

El contrato se entenderá prorrogado automáticamente cuando el trabajador continúe desarrollando las actividades objeto del mismo, salvo informe desfavorable de evaluación motivado emitido por la comisión académica del programa de doctorado, o en su caso de la escuela de doctorado.

A su vez, el cómputo de la duración se verá suspendido por las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, nacimiento y abandono del puesto de trabajo motivado por ser víctima de violencia de género. Se suspende también, por un periodo máximo de 4 meses, mientras se produce el cambio de la dirección de la tesis doctoral motivado por reclamación formulada por el personal investigador predoctoral en formación por incumplimiento de las tareas de la dirección.

5. RETRIBUCIONES

La retribución no puede ser inferior al 56% del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, al 60% durante el tercer año, y al 75% durante el cuarto año. A su vez, no puede ser inferior al SMI que se establezca cada año.

Para el establecimiento de estas retribuciones se debe tomar como referencia mínima la categoría correspondiente al Grupo 1 del personal laboral de la tabla salarial recogida en el convenio único de personal laboral de la Administración General del Estado.

6. JORNADA Y PERMISOS

La jornada laboral, descansos, vacaciones y permisos, así como las restantes condiciones de trabajo aplicables al personal investigador predoctoral en formación son las que se establezcan en el convenio colectivo aplicable a la entidad empleadora respecto al personal con titulación de licenciado, ingeniero, arquitecto o grado universitario y acceso a los programas de doctorado o, en su defecto, lo previsto en el ET.

7. EXTINCIÓN

Se extingue por la llegada a término o previa denuncia de cualquiera de las partes, así como por las restantes causas previstas en el ET. Para los contratos de duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de 15 días.

La consecución del título universitario oficial de doctorado pone fin a la etapa de formación del personal investigador predoctoral en formación y, a partir de ese momento, da comienzo la etapa predoctoral, por lo que su obtención extingue el contrato predoctoral, aunque no se hubiera agotado la duración máxima del mismo, considerándose obtenido dicho título en la fecha del acto de defensa y aprobación de la tesis doctoral.

La extinción no genera derecho a la indemnización prevista para los contratos temporales.

El personal investigador predoctoral en formación queda incluido en el Régimen General de la Seguridad Social.

Se establece una reducción del 30% de la cuota empresarial de la Seguridad Social por contingencias comunes en la cotización relativa al personal investigador predoctoral en formación contratado bajo la modalidad de contrato predoctoral.

CONCLUSIONES

En primer lugar, se trata de un contrato a término y su finalidad prácticas es la que define su carácter temporal.

Una cuestión importante es el título necesario para formalizar un contrato en prácticas y en el RD 488/1998 se define, con bastante amplitud, la relación de títulos válidos. En consecuencia, un contrato en prácticas celebrado sin el correspondiente título sería no válido y podría considerarse celebrado en fraude de ley.

Por otro lado, es tan importante el título como su correlación con el puesto de trabajo que se vaya a desempeñar, y el TS ha reiterado la necesidad de que ésta exista. La existencia de este vínculo garantiza un correcto resultado formativo. Si no existe esta correlación estaríamos ante fraude de ley.

La doctrina ha estudiado la vinculación de las tareas asignadas con el nivel formativo y ha determinado que no se exige una identidad plena. Se ha decantado por cuantificar la duración de las tareas para estimar si existe o no fraude, y ha seguido el criterio de determinar la duración de la desviación y no tanto el del contenido de la prestación.

A su vez, el contrato en prácticas debe estar celebrado por escrito y en modelo oficial, sino el contrato se entendería indefinido y a jornada completa. Esta solución no opera de manera automática, sino que el empresario puede determinar el carácter formativo y temporal para evitarlo.

Una de las cuestiones más llamativas de este contrato es que la retribución puede ser de un 60% el primer año y de un 75% el segundo año del salario fijado en Convenio Colectivo para trabajadores que se encuentren en el mismo puesto que el practicante. Sin embargo, al aplicar este porcentaje no puede obtenerse un resultado inferior al salario mínimo interprofesional.

La duración estándar de este contrato es de seis meses mínimo y dos años máximo, que puede variar según lo establecido en Convenio Colectivo.

En cuanto a derechos, nos encontramos con que el trabajador puede rendir por debajo de lo que se le exigiría a un trabajador normal en ese puesto y, en consecuencia, el empresario puede retribuirle menos por ello.

Existen algunas especialidades del contrato en prácticas en los despachos profesionales de abogados, en el ámbito sanitario y el relativo al personal investigador.

En el caso del contrato en prácticas que se celebre con abogados en despachos profesionales, se exige que el trabajador posea el Máster Universitario en Abogacía y además esté colegiado en el correspondiente Colegio de Abogados. Si bien es cierto que el título exigible para formalizar el contrato es el de Máster, la colegiación supone una exigencia para ejercer como abogado, y ambos tienen la función de presupuestos para celebrar el mismo. Este requisito excluye a los no ejercientes de la posibilidad de formalizar un contrato en prácticas.

El cómputo de cinco o siete años se tiene en cuenta a partir de la obtención del título de Máster. Además, se exige que el tutor que se asigne al practicante tenga una antigüedad de cinco años en el despacho.

En el ámbito sanitario, para celebrar un contrato en prácticas se exige que al trabajador le haya sido adjudicada una plaza de acceso al sistema de formación que corresponda, además del título. Únicamente pueden acceder a este sistema las profesiones tituladas, dejando de lado los títulos de Formación Profesional reconocidos por la Administración General del Estado.

Se pueden encontrar dos modalidades de formación: los aspirantes a especialidad y los especialistas ya formados que aspiren a una nueva especialidad o a la capacitación específica dentro de su especialidad.

En el caso del contrato en prácticas sanitario, se exigen más requisitos formales para su celebración. Se trata de aspectos sobre las partes, ligados a la formación del residente, a la ejecución de la prestación y otras cuestiones de carácter accesorio. Además, se deben incluir las diligencias de renovación conforme a los programas formativos de especialidad.

El hecho de que no se formalice por escrito no conlleva la nulidad ni la conversión en indefinido a jornada completa, como ocurría en el contrato en prácticas ordinario. Esto es así puesto que el trabajador es titular de una plaza de residente por el

tiempo que se prevea en la convocatoria. Sin embargo, sí puede existir responsabilidad administrativa de la entidad sanitaria.

La duración de este contrato es de un año renovable por periodos de un año, siempre que se evalúe positivamente al residente. El máximo dependerá del programa de especialidad.

Por otro lado, existen una serie de especialidades a la hora de extinguir el contrato para este ámbito.

En lo relativo al personal investigador, se establece la exigencia de un título universitario de al menos 300 créditos ECTS o Máster, además de estar admitidos en un programa de Doctorado y estar adscritas a una entidad mediante una contratación predoctoral.

La duración no puede ser inferior a un año, ni ser superior a cuatro años (o seis si se trata de un discapacitado).

BIBLIOGRAFÍA

VIDA SORIA, J.; MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C.; *Manual de Derecho del Trabajo*, Editorial Comares, Granada, 2010, p. 384 y ss.

FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Los contratos formativos en prácticas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014

MERCADER UGUINA, J. R., *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, p. 304 y ss.

VALLE MUÑOZ, F.A., «El contrato en prácticas incentivado como mecanismo de inserción laboral», en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 42, 2016

LEGISLACIÓN

Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal

Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos

Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social

Ley 11/2003, de 26 de junio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo

RD 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales

Real Decreto 183/2008, de 8 de febrero, por el que se determinan y clasifican las especialidades en Ciencias de la Salud y se desarrollan determinados aspectos del sistema de formación sanitaria especializada

Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo

Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social

Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019

RECURSOS WEB

Memento social (Base de datos Lefebvre consultada el día 14 de mayo de 2019)

https://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/contratos_en_practicas.html
(consultada el día 25 de Enero de 2019)

**ANEXO: MODELO OFICIAL DE
CONTRATO EN PRÁCTICAS**



CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE B12345678		
D.DNA. IVETTE CEBOLLA MORENO	NIF/NIE 12345678A	EN CONCEPTO (1) GERENTE
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA NEUA EMPRESA SL		DOMICILIO SOCIAL C/ GRAN VÍA Nº123 LOCAL
PAIS ESPAÑA	MUNICIPIO ZARAGOZA	C. POSTAL 5 0 0 1 3

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

REGIMEN 0 1 1 1	CCO. PROV. 5 0	NUMERO 1 2 3 4 5 6 7 8 9	DIG. CONTR. 4 2	ACTIVIDAD ECONÓMICA INGENIERIA CIVIL
---------------------------	--------------------------	------------------------------------	---------------------------	--

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAIS ESPAÑA	MUNICIPIO ZARAGOZA
-----------------------	------------------------------

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D.DNA. ELENA PEREZ PEREZ	NIF/NIE 12345678E	FECHA DE NACIMIENTO 04/05/1990
Nº AFILIACIÓN S.S. 50 12345678	NIVEL FORMATIVO ESTUDIOS SECUNDARIOS	NACIONALIDAD ESPAÑOLA
MUNICIPIO DEL DOMICILIO ZARAGOZA	PAIS DOMICILIO ESPAÑA	

Con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña.
con N.I.F./N.I.E., en calidad de (2)

DECLARAN

- a) Que el/la trabajador/a está en posesión del título o certificado de profesionalidad de (3) **GRADO EN INGENIERIA CIVIL** o en condiciones de obtenerlo por haber terminado con fecha los estudios correspondientes al mismo que le capacitan para la práctica profesional objeto de este contrato (4).
- b) Que no han transcurrido cinco años, o siete en el caso de personas con discapacidad, desde la terminación o convalidación de los estudios o del certificado de profesionalidad .
- c) Que el/la trabajador/a tiene reconocida la condición de persona con discapacidad , como se acredita con la certificación expedida por(5).
- d) Que el/la trabajador/a no ha estado contratado en prácticas en ésta u otra empresa por tiempo superior a dos años.
- e) Que el trabajador con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% se acoge a la Disposición Adicional 20ª del Estatuto de los Trabajadores.

Que reunen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (6) **INGENIERO.TÉCNICO**....., en prácticas, incluido en el grupo profesional / nivel profesional (7) **GRUPO 2, NIVEL 3**....., de acuerdo con el sistema de clasificación vigente en la empresa, en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad)
CALLE GRAN VIA Nº.123 LOCAL, ZARAGOZA.....

SEGUNDA: La jornada de trabajo será (8):

A tiempo completo: la jornada de trabajo será de **.40**..... horas semanales, prestadas de **LUNES**....., a **VIERNES**....., con los descansos que establecidos legal o convencionalmente (9).

A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de horas al día, a la semana, al mes, al año(9) siendo esta jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable (10).

La distribución del tiempo de trabajo será de (11) **8:00H A 16:00H**..... conforme a lo previsto en el convenio colectivo.

En el caso de jornada a tiempo parcial señálese si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias(12)

SI NO

TERCERA: La duración del presente contrato será de (13) **DOCE MESES**..... y se extenderá desde **20/06/2019** hasta **21/06/2020**.....(14). Se establece un período de prueba de (15) **1 MES**.....

CUARTA: El/la trabajador/a percibirá una retribución total de **.1180,91**..... euros brutos(16) **AL MES** que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales (17) **SALARIO BASE**.....

QUINTA: La duración de las vacaciones anuales será de (18) **23 DÍAS.LABORALES**.....

SEXTA: A la finalización del presente contrato, la empresa se obliga a expedir un certificado al/a trabajador/a en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas por cada uno de ellos.

SEPTIMA: El contrato se extinguirá por la expiración del tiempo convenido, incluido, en su caso, el de las prórrogas que se puedan acordar.

OCTAVA: En lo no previsto en este contrato se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación y, particularmente, a lo dispuesto en el art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y por el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo (BOE de 9 de abril). Asimismo le será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de **DEL SECTOR DE EMPRESAS DE INGENIERIA Y OFICINAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS (Cod. Convenio nº 99002755011981)**.....

NOVENA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de **CONTRAT@**....., en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación. El/la empresario/a comunicará el fin de la relación laboral al Servicio Público de Empleo de **CONTRAT@**..... en el plazo de los 10 días siguientes a dicha terminación.

DÉCIMA: ESTE CONTRATO PODRÁ SER COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO.

UNDÉCIMA: PROTECCIÓN DE DATOS. Los datos consignados en el presente contrato tendrán la protección derivada del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de Abril de 2016 y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (BOE de 6 de diciembre)

- (1) Director/a Gerente, etc
- (2) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo
- (3) De acuerdo con los títulos o certificados establecidos en el art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores
- (4) El/la trabajador/a deberá entregar al/a empresario/a fotocopia compulsada del título o certificado de profesionalidad, certificación de su solicitud o certificación acreditativa de la terminación de los estudios o de la formación obtenida
- (5) Se cumplimentará sólo en el caso de que el/la trabajador/a tenga la condición de persona con discapacidad y se indicará el organismo oficial que ha emitido dicha certificación
- (6) Indicar profesión
- (7) Señalar el grupo profesional o nivel profesional que corresponda, según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa
- (8) Marque con una X lo que corresponda
- (9) Indique la jornada del trabajador
- (10) Se entenderá por "trabajador a tiempo completo comparable" a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal
- (11) Indique la distribución del tiempo de trabajo según el convenio colectivo
- (12) Señálese lo que proceda y en caso afirmativo adjúntese el anexo, si hay horas complementarias
- (13) No inferior a seis meses ni superior a dos años
- (14) Las situaciones de I.T., riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato
- (15) De establecerse período de prueba, no podrá ser superior a un mes para los/as titulados/as de grado medio o con certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni de dos meses para los/as titulados/as de grado superior o certificado de profesionalidad de nivel 3, salvo lo dispuesto en Convenio Colectivo
- (16) Diarios, semanales o mensuales, no inferior en la establecida en convenio colectivo para los/as trabajadoras/as en prácticas, ni, en su defecto, al 60 o al 75 por 100 durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, de salario fijado en convenio para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso, inferior al Salario Mínimo Interprofesional
- (17) Salario base y complementos salariales
- (18) Mínimo: 30 días naturales



Que el contrato en prácticas que se celebra (marque la casilla que corresponda), se realiza con las siguientes cláusulas específicas:

- | | | |
|-------------------------------------|--|--------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | PRÁCTICAS (ORDINARIO). | Pág. 4 |
| <input type="checkbox"/> | DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL, VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, DOMESTICA O VÍCTIMA DE TERRORISMO . | Pág. 5 |
| <input type="checkbox"/> | PARA TRABAJO EN PRÁCTICAS PARA TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL EN EMPRESAS DE INSERCIÓN | Pág. 6 |
| <input type="checkbox"/> | DE TRABAJADORES MAYORES DE 52 AÑOS BENEFICIARIOS DE LOS SUBSIDIOS POR DESEMPLEO | Pág. 7 |
| <input type="checkbox"/> | DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO. | Pág. 8 |
| <input type="checkbox"/> | DE TRABAJOS DE INTERES SOCIAL/FOMENTO DE EMPLEO AGRARIO. | Pág. 9 |

y cumple los requisitos establecidos en la norma reguladora.



CLÁUSULAS ESPECÍFICAS PARA TRABAJO EN PRÁCTICAS

CODIGO DE CONTRATO

TIEMPO COMPLETO 4 2 0

TIEMPO PARCIAL 5 2 0

- Que el/la trabajador/a esta admitido/a en el Programa de Activación para el Empleo y esta en posesión del documento acreditativo o resolución del SEPE. (R.D. Ley 16/2014 de 19 de diciembre, modificado por R.D.Ley 7/2017 de 28 de abril)



CLÁUSULAS ESPECÍFICAS PARA TRABAJO EN PRÁCTICAS DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL, VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, DOMÉSTICA VÍCTIMAS DEL TERRORISMO Y VÍCTIMAS DE TRATA DE SERES HUMANOS.

CODIGO DE CONTRATO

EN PRÁCTICAS

TIEMPO COMPLETO

4	5	0
---	---	---

TIEMPO PARCIAL

5	5	0
---	---	---

A) Que el/la trabajador/a está desempleado/a y se encuentra incluido/a en alguna de las situaciones contempladas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre), (artículo 2 apartado 5) y disposición adicional segunda, modificada por la disposición final 3ª de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre y que acredita mediante certificación emitida por los Servicios Sociales competentes de (1)..... que pertenece al colectivo de : a b c d e f g h , (2) , recogidos en el art. 2.1 de la Ley 44/2007. (B.O.E. de 14 de diciembre)

SI NO ha finalizado un contrato de trabajo en una empresa de inserción social durante los 12 meses anteriores.

B) Que el/la trabajador/a tiene acreditada por (2)..... la condición contemplada en el artículo 2.4 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre). Marque con una X lo que corresponda.

Personas incluidas en el ámbito de aplicación de la L.O.1/2004. (B.O.E. de 29 de diciembre de 2004)

Personas incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley 27/2003. (B.O.E. de 1 de agosto de 2003)

C) Que el/la trabajador/a tiene acreditada la condición contemplada en el artículo 2.4 bis de la ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre), modificada por la Ley 3/2012 de 6 de julio. (BOE de 7 de julio)

D) Que el/la trabajador/a tiene acreditada la condición contemplada en el artículo 2.4 ter de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre)

Que el/la trabajador/a está admitido/a en el Plan de Activación para el Empleo y esta en posesión del documento acreditativo o resolución del SEPE (R.D.Ley 16/2014 de 19 de diciembre, modificado por R.D. Ley 7/2017 de 28 de abril).

(1) Indicar el Organismo que emite la certificación.

(2) Indicar el colectivo al que pertenece ..

Desempleados/as en situación de exclusión social, pertenecientes a alguno de los siguientes colectivos

a) Perceptoras de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ella.

b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:

- Falta de período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.

- Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.

d) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.

e) Internos/as de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del RD 782/2001, de 6 de julio, así como liberados/as condicionales y ex reclusos/as.

f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del reglamento de la citada Ley, aprobado por R.D. 1774/2004, de 30 de julio, así como los/as que se encuentren en situación de libertad vigilada y los ex internos/as.

g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizado por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados/as por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.



CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL EN EMPRESAS DE INSERCIÓN

CÓDIGO DE CONTRATO

EN PRÁCTICAS

TIEMPO COMPLETO

4	5	0
---	---	---

TIEMPO PARCIAL

5	5	0
---	---	---

Que el/la trabajador/a está desempleado/a y se encuentra incluido en alguna de las situaciones contempladas en la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre), (artículo 2. apartado 5) y D.Adicional 2ª, modificada por la D.Final 3ª de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, y que acredita mediante certificación emitida por los Servicios Sociales competentes de

(1). que pertenece al colectivo de :

a b c d e f g h (2) recogidos en el Art 2.1 de la Ley 44/2007. (BOE 14 de diciembre).

Que el/la trabajador/a está admitido/a en el Plan de Activación para el Empleo y esta en posesión del documento acreditativo o resolución del SEPE. (R.D. Ley 16/2014 de 19 de diciembre, modificado por R.D. Ley 7/2017 de 28 de abril)

(1) Indicar el Organismo oficial que emite la certificación

(2) Indicar el colectivo al que pertenece.

Desempleados/as en situación de exclusión social, pertenecientes a alguno de los siguientes colectivos:

- A) Perceptores/as de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ella.
- B) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:
 - Falta de período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.
 - Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- C) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores
- D) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
- E) Internos/as de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del RD 782/2001, de 5 de julio, así como liberados/as condicionales y ex-reclusos/as.
- F) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del reglamento de la citada Ley, aprobado por R.D. 1774/2004, de 30 de julio, así como los/as que se encuentren en situación de libertad vigilada y los ex-ternos/as.
- G) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizado por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- H) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados/as por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.



CLÁUSULAS ESPECÍFICAS PARA TRABAJO EN PRÁCTICAS DE MAYORES DE 52 AÑOS BENEFICIARIOS DE SUBSIDIOS POR DESEMPLEO

CODIGO DE CONTRATO

TIEMPO COMPLETO

4 2 0

El/la trabajador/a declara:

Que es mayor de 52 años, se encuentra inscrito en el Servicio Público de Empleo y es beneficiario/a de cualquiera de los subsidios por desempleo:

- Recogidos en el art. 215 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Trabajadores/as eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social .

La Entidad Gestora de las prestaciones abonará mensualmente al/a la trabajador/a el 50% de la cuantía del subsidio durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del periodo pendiente de percibirlo. El/la empresario/a, durante este tiempo, tendrá cumplida la obligación del pago del salario que corresponda al/a la trabajador/a, completando la cuantía del subsidio recibido por el/la trabajador/a hasta el importe de dicho salario, siendo responsable de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario indicado, incluyendo el importe del subsidio.

En el supuesto de trabajadores/as incluidos en el REASS, la entidad gestora abonará al/a la trabajador/a el 50% del importe de la cuota fija del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social durante la vigencia del contrato y el/la empresario/a será responsable de la cotización por jornadas reales al REASS por las contingencias que correspondan.



CLÁUSULAS ESPECÍFICAS PARA TRABAJO EN PRÁCTICAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

CODIGO DE CONTRATO

TIEMPO COMPLETO 4 2 0

TIEMPO PARCIAL 5 2 0

Se establece un período de adaptación al trabajo que a su vez tendrá el carácter de período de prueba de (1) en las condiciones siguientes(2)

Para lograr la adecuación del puesto de trabajo a las características del/de la trabajador/a, la empresa se compromete a realizar las siguientes adaptaciones al puesto de trabajo..... y/o en caso de que el contrato sea a distancia se realizarán los servicios de ajuste de personal y social siguientes

Los centros especiales de empleo que contraten temporalmente a personas con discapacidad tendrán derecho durante toda la vigencia del contrato, a las bonificaciones del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta.

Las partes se comprometen a observar lo dispuesto en la legislación vigente, y en especial, en el Real Decreto 1368/85, de 17 de julio modificado por el R.D. 427/1999, de 12 de marzo; en el Estatuto de Trabajadores R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre (B.O.E 24 de Octubre) y en la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre) y, en su caso en el Convenio Colectivo de

Que el/la trabajador/a está admitido/a en el Plan de Activación para el Empleo y esta en posesión del documento acreditativo o resolución del SEPE (R.D.-Ley 16/2014 de 19 de diciembre, modificado por R.D. Ley 7/2017 de 28 de abril).

(1) No podrá exceder de 6 meses.

(2) Las condiciones del período de adaptación al trabajo serán las determinadas, en su caso por el equipo Multiprofesional.



CLÁUSULAS ESPECÍFICAS PARA TRABAJO EN PRÁCTICAS DE TRABAJOS DE INTERÉS SOCIAL/FOMENTO DE EMPLEO AGRARIO

CODIGO DE CONTRATO

TIEMPO COMPLETO 4 2 0

TIEMPO PARCIAL 5 2 0

Que el contrato se realiza para interés social Para fomento de empleo agrario
Que el empleador es: Corporación Local Organos de la Administración General del Estado Comunidad Autónoma Entidad sin ánimo de lucro
Universidad

El presente contrato se regulará por lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente, por el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre (BOE 24 de Octubre) y por la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre). Asimismo le será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de

CLÁUSULAS ADICIONALES

Tareas tuteladas a realizar durante la vigencia del contrato:

- Colaborar en la formulación de proyectos de Ingeniería Civil de alta calidad
- Participar en procedimientos para operaciones de equipo y maquinaria para obtener mejor calidad y productividad
- Aprender a utilizar y a elegir correctamente materiales adecuados para obtener mejor calidad en las obras a construir, tomando en cuenta normativa nacional e internacional sobre ensayo de materiales
- Participar, junto con el tutor, a la dirección del personal dentro de una obra, desde los operativos, en el uso y manejo de los materiales y en la operación de la maquinaria y equipo de construcción
- Colaborar en la determinación de controles de calidad a aplicar en la ejecución de obras de Ingeniería Civil
- Aprender a establecer programas en la ejecución de obras enfocados al mejor aprovechamiento de recursos
- Asistir a la realización de estudios, diseños, programación, ejecución y mantenimiento de obras de todo tipo dentro de los campos de la Ingeniería Civil

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.
En ZARAGOZA..... a ...19... de JUNIO..... de 20 ...19.....

El/la trabajador/a

El/la representante
de la Empresa

El/la representante legal
del/de la menor, si procede

* IMPORTANTE

(TODAS LAS PÁGS. CUMPLIMENTADAS DE ESTE CONTRATO DEBERÁN IR FIRMADAS EN EL MARGEN IZQUIERDO PARA MAYOR SEGURIDAD JURÍDICA)