

EMPLEO - CONTRATOS DE TRABAJO

Contrato para la Obtención de la Práctica Profesional

MARZO 2022

Destinatarios

Para quienes estén en posesión de:

- Un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
- El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

Ventajas que obtiene la empresa

- Las empresas que celebren contratos para la obtención de la práctica profesional con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción, durante la vigencia del contrato, del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondientes a contingencias comunes.
- En el supuesto de trabajadores contratados para la obtención de la práctica profesional y puestos a disposición de empresas usuarias, cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido tendrán derecho en los mismos términos y con idénticas bonificaciones que las establecidas en el apartado 2 del artículo 7 de la Ley 3/2012, a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social consistente en 500 Euros/año durante tres años. Si el contrato se ha celebrado con una mujer, la bonificación será de 700 Euros/año.

Duración

- No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.
- Dentro de estos límites, los Convenios Colectivos de ámbito sectorial, estatal o autonómico podrán determinar la duración del contrato.
- Si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar su prórroga hasta su duración máxima.
- Ninguna persona podrá estar contratado en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en virtud de la misma titulación

o certificado de profesionalidad.

Periodo de prueba en la empresa

El periodo de prueba no podrá ser en ningún caso superior a un mes salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

Retribución

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional.

En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.

Formalización del contrato

Por escrito, expresando la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas, comunicándolo al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que la prórroga del mismo.

Certificado

A la finalización del contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

Conversión en indefinido

Si el contrato se transforma en un contrato indefinido a tiempo completo o a tiempo parcial, se tendrá derecho a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 500 Euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres será de 700 Euros/año. En el supuesto de trabajadores discapacitados, puede existir la posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el R.D. 1451/1983, de 11 de mayo, modificado por el RD 170/2004.

Normativa de referencia

- Artículo 11.3 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.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

- Real Decreto - Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disposición adicional vigésima.
- Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Para más información:

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL | **SEPE**

Encuétranos en:



www.sepe.es

Síguenos en:

