

# EL CONTRATO EN PRÁCTICAS INCENTIVADO COMO MECANISMO DE INSERCIÓN LABORAL<sup>1</sup>

Por

FRANCISCO ANDRÉS VALLE MUÑOZ  
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Acreditado a Catedrático de Universidad  
Universidad Pompeu Fabra

[francisco.valle@upf.edu](mailto:francisco.valle@upf.edu)

*Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 42 (2016)*

**RESUMEN:** En nuestro país, el desempleo juvenil es un problema estructural que se ha visto agravado por la crisis económica. Para combatir dicho problema, la Ley 11/2013 de 26 de julio de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, ha incidido en el régimen jurídico del contrato temporal en prácticas introduciendo incentivos a la Seguridad Social de los que puede beneficiarse el empresario, siempre que se respeten ciertos parámetros. Básicamente son tres las especialidades de esta modalidad contractual incentivada: a) la fijación de un límite máximo de treinta años en la edad del joven titulado susceptible de ser contratado; b) la ampliación del arco temporal dentro del cual puede acudir a dicha contratación desde la finalización de los estudios; y c) la posibilidad de concertar este contrato en base al mismo certificado de profesionalidad obtenido previamente por el trabajador a través de un contrato de aprendizaje. Dichas medidas van dirigidas a estimular la contratación de trabajadores jóvenes, pero no mejoran la calidad en el empleo de este segmento de la población activa, constituyendo un importante factor de precariedad e inestabilidad laboral para esta mano de obra cualificada.

**PALABRAS CLAVE:** Contrato temporal; contrato en prácticas; trabajador joven; inserción laboral; incentivos a la Seguridad Social.

**SUMARIO:** I. El contrato en prácticas y su función en la inserción laboral juvenil.- II. La dudosa naturaleza jurídica del contrato en prácticas incentivado.- III. La descausalización del contrato tras la ampliación del arco temporal en que puede celebrarse.- IV. La fijación de una edad máxima en el trabajador.- V. El encadenamiento de contratos formativos en base al mismo certificado de profesionalidad.- VI. El uso del contrato en prácticas a través de las empresas de trabajo temporal.- VII. Incentivos a la contratación en prácticas.- VIII. Conclusiones.

## THE CONTRACT IN PRACTICES INCENTIVIZED AS A MEANS TO STIMULATE THE EMPLOYABILITY

**ABSTRACT:** In Spain, youth unemployment is a structural problem that has been exacerbated by the economic crisis. To combat this situation, the Law 11/2013 of July 26, has changed the legal status of contract in practices, and has introduced incentives in Social Security to benefit the employer. Basically, there are three important changes: a) the worker must to be fewer than thirty;

---

<sup>1</sup> El presente estudio ha sido desarrollado en el marco del proyecto de investigación titulado: "Edad, empleo y vulnerabilidad social" (2014-2016), a cargo del Ministerio de Economía y Competitividad, y con número de referencia: DER 2013-47917-C2-1-R.

b) It's possible to contract even if the worker has finished their studies more than five years ago; c) the employer can contract a young with the same certificate of professionalism he had before. These measures aim to encourage the hiring of young workers, but don't improve the quality of employment of these workers, and are an important factor of insecurity for these qualified laborers.

**KEYWORDS:** Temporary contract; contract in practices; young worker; employability; Social Security incentives.

**SUMMARY:** I. The contract in practices and their role in youth employment.- II The dubious legal nature of the contract in practices incentivized.- III. The lack of cause in the contract, and the extension of his duration.- IV. The maximum age of the worker in this contract.- V. The succession of contracts based on the same professional certificate.- VI. The use of contract in practices for temporary employment agencies.- VII. Incentives to the contract in practices.- VIII. Conclusions.

## **I. EL CONTRATO EN PRÁCTICAS Y SU FUNCIÓN EN LA INSERCIÓN JUVENIL**

Se ha venido admitiendo que la obtención de una titulación académica o profesional por parte de un trabajador (generalmente joven), no le abre de manera automática las puertas del mercado de trabajo, principalmente cuando se trata de adquirir una primera experiencia laboral que le habilite a un mejor desarrollo de las funciones para las que ha sido formado<sup>2</sup>. Es por ello que se acepta, de manera inevitable, la especial dificultad de inserción en el mercado laboral que tienen aquellas personas jóvenes con una formación académica o profesional acreditada, y que, sin embargo, carecen de experiencia laboral<sup>3</sup>.

Desde esta perspectiva, resulta necesario articular medidas que incrementen las oportunidades de empleo de este colectivo de personas, y que, en definitiva, posibiliten que jóvenes titulados que se encuentran desempleados, puedan obtener una práctica laboral adecuada a su titulación, superando con ello el círculo vicioso que impide a un

---

<sup>2</sup> GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., "Un análisis de los estímulos a la contratación contenidos en la Ley 11/2013", *Revista doctrinal Aranzadi Social*, nº 8, 2013, pp. 22 y ss. SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B., "El fomento de la formación como vehículo de inserción laboral de jóvenes", en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pp. 802 y ss.

<sup>3</sup> El porcentaje español de desempleo juvenil es prácticamente siempre el doble del desempleo a nivel europeo, sin que las reformas laborales hayan logrado nunca rebajar esa relación. Según datos de Eurostat, durante el primer trimestre de 2015, España registraba una tasa de desempleo del 50,1% para los jóvenes menores de veinticinco años, frente al 20,9% de la Unión Europea. La extrema gravedad de dicha situación es incuestionable, habida cuenta que las tasas de desempleo de los menores de veinticinco años superan el 50%, y resultan insostenibles para quienes la sufren, no teniendo parangón en ningún otro Estado de nuestro entorno. Además, si atendemos al desglose de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) para el primer trimestre de 2015, la tasa de paro se situaba en el 70,5% en el grupo de población compuesto por jóvenes de entre dieciséis a diecinueve años; en el 47,7% entre los jóvenes con edades comprendidas entre los veinte a los veinticuatro años; y en el 21,8% para los mayores de veinticinco años.

titulado acceder a un empleo por carecer de experiencia laboral, y a la vez impide obtener esa experiencia laboral porque no ha podido acceder a un primer empleo<sup>4</sup>.

La Unión Europea estima que las prácticas laborales, tanto para estudiantes como para jóvenes que han finalizado su formación, son una pasarela idónea en la transición hacia la inserción laboral. Unas prácticas que incluso aportan ventajas en las propias empresas ya que permiten abordar los desfases de capacidades, explorar conocimientos actualizados y facilitar futuras contrataciones<sup>5</sup>.

El propio Parlamento Europeo, adoptó en 2010 un informe de iniciativa sobre el “Fomento del acceso de los jóvenes al mercado de trabajo y refuerzo del estatuto del becario, del período de prácticas y del aprendiz”, en el que pedía a la Comisión que propusiera una Carta Europea de Calidad de las Prácticas, facilitando estadísticas sobre los períodos de prácticas, y elaborando un estudio comparativo sobre los diferentes regímenes de períodos de prácticas existentes en los Estados miembros. Con ello se pretende instaurar un marco de calidad para los períodos de prácticas, en el contexto del plan de medidas para favorecer el empleo juvenil<sup>6</sup>.

La calidad de las prácticas realizadas por los jóvenes es un tema al que se ha prestado poca atención hasta el momento, y que preocupa especialmente a la Comisión Europea, de ahí que dicho órgano haya insistido en la necesidad de elaborar un marco de calidad para evitar que las prácticas se utilicen como una fuente de mano de obra barata o gratuita, que no proporcione un aprendizaje adecuado, o que puedan llevar a un círculo vicioso de empleo precario<sup>7</sup>.

En nuestro ordenamiento jurídico, el contrato en prácticas previsto en el art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) , ha cumplido durante muchos años esta función de permitir que el joven titulado pueda desarrollar una práctica profesional

---

<sup>4</sup> MORENO GENÉ, J., “Los estímulos a la contratación laboral de los jóvenes en el Real Decreto-Ley 4/2013”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, nº 364, 2013, pp. 66 y ss.

<sup>5</sup> MORALES ORTEGA, J.M., “La estrategia del emprendimiento y empleo joven y la Ley 11/2013 en el contexto europeo: garantía laboral y garantía formativa”, en AA.VV. *La estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en la Ley 11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil*, ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pp. 91 y ss.

<sup>6</sup> VELA DÍAZ, R., “La dualidad en la situación de desempleo juvenil. Jóvenes altamente cualificados: los grandes olvidados”, en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pp. 790 y ss.

<sup>7</sup> GUERRERO VIZUETE, E., “Las medidas de estímulo a la creación de empleo juvenil contenidas en la Ley 11/2013 de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo: puntos críticos”, *Temas Laborales*, nº 122, 2013, pp. 33 y ss.

adecuada al nivel de estudios cursados. Se trata de una figura contractual que sirve de cauce para la transición desde la formación hacia el empleo<sup>8</sup>.

En el contrato de trabajo en prácticas, la determinación de la población potencialmente contratable parte esencialmente de dos presupuestos: poseer una determinada titulación o cualificación profesional; y la circunstancia de una inexistente o limitada experiencia en el desempeño práctico de las tareas correspondientes a la titulación. Y precisamente estas situaciones suelen aparecer relacionadas con la problemática del empleo juvenil.

Como ha venido a señalarse<sup>9</sup>, los períodos en prácticas juegan un papel importante a la hora de facilitar la transición de la educación al empleo, en particular en el actual contexto de crisis, y es que unos períodos de prácticas de calidad ayudan a mejorar la empleabilidad de los jóvenes. De hecho, si una inversión en educación no va acompañada de la adopción de medidas tendentes a facilitar la transición de la educación formal al empleo de este segmento de la población, se pierde el sentido que supone este considerable gasto en educación<sup>10</sup>.

Pero también es cierto que el contrato en prácticas ha mostrado una cierta ineficiencia a la hora de cumplir dicha función. En este punto hay que tener en cuenta que uno de los objetivos consagrados en la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, ha sido el de introducir estímulos a la contratación de jóvenes en situación de desempleo. Así, en dicha Estrategia, se hace constar la importancia de los contratos formativos en la inserción laboral de los jóvenes, pero también como figuras idóneas para lograr la cualificación profesional de las personas trabajadoras, en régimen de alternancia con la actividad laboral retribuida en una empresa<sup>11</sup>.

Es en este contexto que inicialmente el RDL. 4/2013 de 22 de febrero, convalidado posteriormente por la Ley 11/2013 de 26 de julio de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, han incidido en la regulación de

---

<sup>8</sup> NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., "Modalidades de contratación y empleo joven (novedades del Real Decreto Ley 8/2014 de 4 de julio de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia)", *Actualidad Laboral* nº 10, 2014, pp. 1 y ss.

<sup>9</sup> VELA DÍAZ, R., "La dualidad en la situación de desempleo juvenil. Jóvenes altamente cualificados: los grandes olvidados", en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pp. 790 y ss.

<sup>10</sup> RIBES MORENO, M.I., "El empleo juvenil, una valoración de la eficacia de las medidas derivadas de las últimas reformas", en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pp. 665 y ss.

<sup>11</sup> PÉREZ GUERRERO, M.L., "Contrato de trabajo en prácticas en la Ley 11/2013 y la estrategia de emprendimiento y empleo joven", en AA.VV. *La estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en la Ley 11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil*, ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pp. 371 y ss.

esta modalidad contractual, específicamente cuando el destinatario es un joven menor de treinta años<sup>12</sup>.

De modo que bajo el título “Incentivos a los contratos en prácticas”, el art. 13 de la Ley 11/2013, establece una regulación jurídica especial de este contrato, tanto por lo que respecta a algunos aspectos como son la edad del joven contratante y el arco temporal que ha de transcurrir desde la finalización de sus estudios hasta la celebración del contrato, como muy especialmente por lo que respecta a los incentivos a la Seguridad Social de que puede beneficiarse el empresario que decida recurrir a dicha modalidad contractual.

Dicha norma pretende la estimulación del contrato en prácticas con el objeto de que el empresario lo considere más atractivo y, a la vez, se convierta en un mecanismo de inserción laboral del joven titulado. A su estudio vamos a dedicar las siguientes páginas.

## **II. LA DUDOSA NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO EN PRÁCTICAS INCENTIVADO**

El art. 13.1 de la Ley 11/2013, establece que: “Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores” podrán establecerse contratos en prácticas con jóvenes menores de treinta años, aunque hayan transcurrido cinco o más años desde la terminación de los correspondientes estudios.

La modificación del arco temporal dentro del cual puede acudir a la contratación en prácticas incentivada, y la fijación de un límite máximo en la edad del trabajador, constituyen las auténticas especialidades de esta modalidad contractual, frente al contrato en prácticas común u ordinario.

La otra referencia contenida en el art. 13.3 de la Ley según la cual: “para la aplicación de las medidas a que se refiere este artículo será precisa la formalización escrita de los contratos en el modelo que se establezca por el servicio público de empleo estatal”, no aporta ninguna novedad, dado que en virtud de lo dispuesto en el art. 8.2 ET, los contratos en prácticas han de formalizarse siempre por escrito y en modelo oficial.

Posiblemente lo primero que hay que determinar es si el precepto en cuestión ha creado una nueva modalidad contractual o no. Un sector de la doctrina científica<sup>13</sup> ha

---

<sup>12</sup> Véase: CASAS BAAMONDE, M.E., RODRIGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., VALDES DAL-RE F., “La huída del Derecho del Trabajo hacia el “emprendimiento”, las reformas de la Reforma Laboral de 2012 y otras reformas: la Ley 11/2013 y el RDL 11/2013”, *Relaciones Laborales* nº 10, 2013, pp. 29 y ss. SEMPERE NAVARRO, A.V., “Contenido socio-laboral de las Leyes 11 y 14/2013, de apoyo a los emprendedores”, *Revista Aranzadi Doctrinal* nº 7, 2013, pp. 191 y ss.

<sup>13</sup> SUAREZ CORUJO, B., “Modalidades contractuales para jóvenes desde el paradigma de la precariedad”, en AA.VV. *Las reformas laborales y de Seguridad Social de la Ley 11/2013 de 26 de julio al Real Decreto Ley 3/2014, de 28 de febrero*, ed. Lex Nova, Valladolid, 2014, pp. 81 y ss.

cuestionado hasta qué punto el legislador no habría creado una nueva modalidad o variante del contrato de trabajo en prácticas para jóvenes menores de treinta años, de modo que, partiendo de la regulación general de este contrato prevista en el art. 11.1 ET, se eliminaría la exigencia de celebración del mismo durante el plazo máximo de cinco años desde la terminación de los estudios, y con ello parecería primarse la oferta a los empresarios de una modalidad contractual más, sobre las necesidades concretas de los trabajadores jóvenes cualificados.

En este punto incluso se ha llegado a afirmar<sup>14</sup> que este contrato supone una “excepción” al contrato en prácticas recogido en el art. 11.1 ET, con el objetivo de facilitar la inserción laboral de jóvenes menores de treinta años aunque hubieran transcurrido más de cinco años desde la terminación de sus estudios.

Ciertamente, y a diferencia de la regulación contenida en el art. 11.1.d) ET, la norma no vincula la celebración de este contrato incentivado a la obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados, ni se remite para su regulación al contenido del art. 11.1 ET, como sí sucede en el contrato eventual para el primer empleo del joven. Y de hecho, nada más añade el legislador de 2013 sobre su contenido.

Precisamente esta desregulación justificaría su configuración como una “excepción” al contrato en prácticas, básicamente en dos materias, como son la edad del trabajador, y el momento de terminación de los estudios, aplicándosele el régimen jurídico general en todos los demás aspectos.

Sin embargo, frente a esta tesis cabe oponer que dicho precepto no crea ninguna modalidad contractual nueva<sup>15</sup>, dado que el contrato en prácticas sigue estando regulado en el art. 11.1 ET, al que alude el art. 13 de la Ley 13/2013, incorporando ciertas modificaciones o singularidades con el único objetivo de fomentar la inserción laboral de jóvenes titulados. Es decir: no se ha producido un cambio estructural y definitivo en la configuración tradicional del contrato en prácticas.

La medida toma como punto de referencia el contrato de trabajo en prácticas regulado en el art. 11.1 ET, y lo adapta al perfil del trabajador con el objeto de

---

<sup>14</sup> PÉREZ GUERRERO, M.L., “Contrato de trabajo en prácticas en la Ley 11/2013 y la estrategia de emprendimiento y empleo joven”, en AA.VV. *La estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en la Ley 11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil*, ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pp. 371 y ss. GUERRERO VIZUETE, E., “Las medidas de estímulo a la creación de empleo juvenil contenidas en la Ley 11/2013 de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo: puntos críticos”, *Temas Laborales*, nº 122, 2013, pp. 33 y ss.

<sup>15</sup> TALÉNS VISCONTI, E., “Estímulos a la contratación”, en AA.VV. *Reforma laboral y de Seguridad Social 2013*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pp. 208 y ss. GUERRERO PADRÓN, T., “Medidas de estímulo a la contratación juvenil”, en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pp. 751 y ss. SELMA PENALVA, A., “Los trabajadores más jóvenes como colectivo especialmente protegido en el ámbito laboral”, *Actualidad Laboral* nº 3, 2014, pp. 14 y ss.

incrementar sus posibilidades de obtener un empleo, a través de determinados incentivos. O lo que es lo mismo: se aplica el régimen jurídico del contrato de trabajo en prácticas en su totalidad, salvo ciertas variaciones que afectan a la fecha de terminación de los estudios y a la edad del trabajador que puede suscribir el contrato.

La medida introducida por el legislador no supone por tanto una innovación en el actual esquema contractual, más allá del objetivo legal de favorecer y promocionar, mediante determinados incentivos, el empleo de jóvenes menores de treinta años que se encuentran en posesión del título que habilite para el ejercicio profesional<sup>16</sup>. En consecuencia, el art. 11.1 ET no habría sido derogado en este punto, puesto que la redacción en los términos expresados se sigue manteniendo.

Ello ha llevado a un sector doctrinal<sup>17</sup> a afirmar abiertamente que, si bien no cabe hablar en propiedad de una nueva modalidad contractual, dicho contrato ha de encuadrarse en el ámbito del contrato en prácticas, pero sin desconocer su especial naturaleza jurídica, que le acercaría a su configuración como una relación laboral con particularidades.

### **III. LA DESCAUSALIZACIÓN DEL CONTRATO TRAS LA AMPLIACIÓN DEL ARCO TEMPORAL EN QUE PUEDE CELEBRARSE**

El art. 11.1 ET señala, con carácter general, que el contrato en prácticas únicamente podrá concertarse “dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios”.

La fijación de períodos temporales máximos desde la terminación de los estudios hasta la contratación en prácticas, siempre ha tenido como objetivo preservar la vinculación formativa, y de paso evitar la utilización abusiva del contrato en prácticas, que se produciría de haber transcurrido largos períodos de tiempo desde la finalización de la formación hasta la celebración del mismo contrato. Sin embargo, desde la reforma laboral del año 2010<sup>18</sup>, estos plazos se han venido ampliando (de cuatro a cinco años con carácter general, y de seis a siete años con carácter especial, para los trabajadores

---

<sup>16</sup> GUERRERO PADRÓN, T., "Medidas de estímulo a la contratación juvenil", en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pp. 751 y ss.

<sup>17</sup> GUERRERO VIZUETE, E., "Las medidas de estímulo a la creación de empleo juvenil contenidas en la Ley 11/2013 de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo: puntos críticos", *Temas Laborales*, nº 122, 2013, pp. 33 y ss.

<sup>18</sup> Art. 12 del RDL. 10/2010, de 16 de junio, y de la Ley 35/2010 de 17 de septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

con discapacidad), en lo que ha venido a ser una suerte de flexibilización progresiva de este requisito.

Se partía de la base de que una excesiva conexión temporal entre la finalización de los estudios y el comienzo de la práctica profesional, no tenía por qué ser un requisito imprescindible para la contratación, y ello en una clara voluntad de ir incrementando los períodos de transición entre la formación y el trabajo, unas veces motivada por la adquisición de cualificaciones complementarias por parte del trabajador, y casi siempre por las dificultades de incorporación al mercado de trabajo derivadas de la situación del empleo<sup>19</sup>.

Pero el hecho de que el contrato en prácticas ordinario se formalizase dentro de los cinco años, o de siete cuando se tratara de un trabajador discapacitado, seguía dejando al margen de esta modalidad contractual, a un gran número de trabajadores. Y es en este contexto que el legislador de 2013 permite la celebración del contrato en prácticas aún cuando hubieran transcurrido cinco o más años desde la terminación de los correspondientes estudios. De esta manera, el art. 13 del RDL 4/2013, y posteriormente de la Ley 11/2013 permiten la celebración de este contrato “aunque hayan transcurrido cinco o más años desde la terminación de los correspondientes estudios”.

Un sector de la doctrina científica<sup>20</sup> ha afirmado que con ello se ha producido una “eliminación” o incluso una “supresión” del arco temporal en que se pueden celebrar este tipo de contratos. Sin embargo, entiendo que lo más acertado es afirmar que en realidad estamos ante una “excepción”<sup>21</sup> al régimen general en materia de antigüedad del título

---

<sup>19</sup> PRADOS DE REYES, J.F., “Modalidades contractuales y empleo juvenil”, en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pp. 645 y ss.

<sup>20</sup> MORENO GENÉ, J., “Los estímulos a la contratación laboral de los jóvenes en el Real Decreto-Ley 4/2013”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, nº 364, 2013, pp. 66 y ss. GUAMAN HERNÁNDEZ A., “La precariedad laboral como vía de inserción típica de los jóvenes en el mercado de trabajo: análisis de la evolución de las formas de contratación juvenil”, en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pp. 883 y ss. CASTILLO NAVARRO, L., “Nota sobre la Ley 11/2013 de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social* nº 6, 2013, pp. 4 y ss. TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A., “La empleabilidad juvenil: entre la flexibilidad y el emprendimiento”, en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pp. 735 y ss. RODRIGUEZ CRESPO, M.J., “Últimas novedades en materia de estímulos a la contratación de jóvenes. Un análisis de las medidas adoptadas por la Ley 11/2013, de 26 de julio”, *Revista de Información Laboral*, nº 11, 2013, pp. 20 y ss. GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., “Un análisis de los estímulos a la contratación contenidos en la Ley 11/2013”, *Revista doctrinal Aranzadi Social*, nº 8, 2013, pp. 22 y ss. SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B., “El fomento de la formación como vehículo de inserción laboral de jóvenes”, en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pp. 802 y ss.

<sup>21</sup> LLEÓ CASANOVA, B., “Novedades en materia de contratación laboral introducidas por el 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”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la*



habilitante para celebrar estos contratos, condicionado a que el sujeto contratante sea un menor de treinta años.

Actualmente, tras la reforma operada por el art. 13 de la Ley 11/2013, no se establece ninguna limitación entre los años que han de transcurrir desde la terminación de los estudios hasta la celebración del contrato en prácticas incentivado, siendo el único límite aquél que viene representado por la edad de la persona contratada, que nuevamente ocupa a jóvenes menores de treinta años<sup>22</sup>.

La ampliación de este plazo había sido utilizada por el legislador como medida de fomento del empleo para los trabajadores discapacitados, de ahí que se marcara una diferencia entre los cinco años para el colectivo genérico de trabajadores, y los siete, para el colectivo de trabajadores discapacitados. Pero nunca se había modificado con carácter general para otros colectivos de trabajadores (como es el caso de los jóvenes menores de treinta años)<sup>23</sup>.

Parece ser, por tanto, que el verdadero motivo que ha llevado al legislador a excepcionar el régimen general sobre el arco temporal exigible en este tipo de contratos, responde a que, en la actual coyuntura de crisis económica, los jóvenes menores de treinta años tienen mayores dificultades de encontrar empleo transcurridos cinco años desde la finalización de los estudios. De modo que los elevados niveles de desempleo en el colectivo susceptible de formalizar contratos en prácticas, habrían justificado que se omita cualquier referencia a un plazo para su concertación desde la finalización de los estudios.

Pensemos que dos han sido las funciones tradicionales que han justificado al contrato en prácticas: una de ellas es la puesta en práctica por parte del trabajador de los conocimientos teóricos que posee, derivados de la terminación de unos estudios. Y la otra es la inserción laboral de los recién titulados, o de aquellos que han realizado la

---

*Seguridad Social* nº 34, 2013, pp. 14 y ss. GINÉS I FABRELLAS, A., "Nuevas modalidades contractuales para trabajadores jóvenes. A razón de la Ley 11/2013", en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pp. 888 y ss. TALÉNS VISCONTI, E., "Estímulos a la contratación", en AA.VV. *Reforma laboral y de Seguridad Social 2013*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pp. 208 y ss., quien alude a una supresión "aparente". NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., "Modalidades de contratación y empleo joven (novedades del Real Decreto Ley 8/2014 de 4 de julio de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia)", *Actualidad Laboral* nº 10, 2014, pp. 1 y ss. SELMA PENALVA, A., "Los trabajadores más jóvenes como colectivo especialmente protegido en el ámbito laboral", *Actualidad Laboral* nº 3, 2014, pp. 13 y ss.

<sup>22</sup> Ello significa, por ejemplo que si un joven concluye sus estudios a los veintidós años, va a poder ser contratado en práctica hasta los veintinueve (y no hasta los veintisiete como sucedía con anterioridad a la reforma): TALÉNS VISCONTI, E., "Estímulos a la contratación", en AA.VV. *Reforma laboral y de Seguridad Social 2013*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pp. 208 y ss.

<sup>23</sup> DUQUE GONZÁLEZ, M., "Análisis actual de la normativa de becarios, formación práctica y contratación de jóvenes", *Revista de Información Laboral* nº 2, 2014, pp. 88 y ss.

formación profesional habilitante o que poseen el certificado de profesionalidad correspondiente.

Pero no puede negarse que, a raíz de estas reformas legislativas que han flexibilizado el uso del contrato en prácticas, la finalidad de inserción ocupacional de este tipo de contratos, prima de manera efectiva sobre la finalidad formativa de los mismos, lo que demuestra la dificultad para integrar ambas vertientes<sup>24</sup>.

Ligado con esta afirmación, puede concluirse que la causa de este contrato en prácticas incentivado no es tanto la formativa, sino esencialmente la de ser un instrumento de inserción en el mercado laboral de aquellos jóvenes que no han podido incorporarse todavía al mismo para adquirir la práctica profesional adecuada a su nivel de estudios<sup>25</sup>. Y siendo ello así, el resultado no puede valorarse de manera positiva, ya que con ello se desnaturaliza, en cierta medida, la auténtica finalidad formativa del contrato en práctica, que queda desplazada por la inserción laboral del joven<sup>26</sup>.

En definitiva, lo que persigue el contrato en prácticas incentivado es poner remedio a los altos índices de desempleo juvenil existentes en nuestro país, y para ello el legislador no duda en modificar nuevamente el régimen del contrato en prácticas, como herramienta para luchar contra éste<sup>27</sup>. O dicho de otro modo: el legislador de 2013 ha entendido que la vía más eficaz para estimular la utilización del contrato de trabajo en prácticas, y contribuir con ello a reducir el desempleo juvenil, es la flexibilización su

---

<sup>24</sup> Por todos: PRADOS DE REYES, J.F., "Modalidades contractuales y empleo juvenil", en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pp. 644 y ss. LÓPEZ TERRADA, E., "Crisis económica y medidas de fomento de la contratación: los "estímulos" del Real Decreto Ley 4/2013", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 160, 2013, pp. 148 y ss.

<sup>25</sup> PÉREZ GUERRERO, M.L., "Contrato de trabajo en prácticas en la Ley 11/2013 y la estrategia de emprendimiento y empleo joven", en AA.VV. *La estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en la Ley 11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil*, ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pp. 365 y ss.

<sup>26</sup> MORENO GENÉ, J., "Los estímulos a la contratación laboral de los jóvenes en el Real Decreto-Ley 4/2013", *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, nº 364, 2013, pp. 67 y ss. DUQUE GONZÁLEZ, M., "Análisis actual de la normativa de becarios, formación práctica y contratación de jóvenes", *Revista de Información Laboral* nº 2, 2014, pp. 89 y ss. SUAREZ CORUJO, B., "Modalidades contractuales para jóvenes desde el paradigma de la precariedad", en AA.VV. *Las reformas laborales y de Seguridad Social de la Ley 11/2013 de 26 de julio al Real Decreto Ley 3/2014, de 28 de febrero*, ed. Lex Nova, Valladolid, 2014, pp. 81 y ss.

<sup>27</sup> SELMA PENALVA, A., "Los trabajadores más jóvenes como colectivo especialmente protegido en el ámbito laboral", *Actualidad Laboral* nº 3, 2014, pp. 13 y ss. SUAREZ CORUJO, B., "Modalidades contractuales para jóvenes desde el paradigma de la precariedad", en AA.VV. *Las reformas laborales y de Seguridad Social de la Ley 11/2013 de 26 de julio al Real Decreto Ley 3/2014, de 28 de febrero*, ed. Lex Nova, Valladolid, 2014, pp. 81 y ss.

régimen jurídico con vistas a ampliar la inserción laboral de jóvenes titulados<sup>28</sup>, y así parece haber sucedido, desde un punto de vista estadístico<sup>29</sup>.

Sin embargo, y como puede comprobarse, el hecho de que el legislador haya ido ampliando paulatinamente el arco temporal exigible desde la terminación de los estudios hasta la formalización del contrato en prácticas, e incluso el hecho de que llegue a no exigirse límite temporal alguno cuando se trate de contratar a un joven menor de treinta años, puede comportar una consecuencia no deseable, que es la desconexión entre el nivel de formación o de estudios cursados, y la práctica profesional que se deriva de la prestación de servicios del trabajador contratado.

Si precisamente este contrato se formalizaba como vía de obtención de una práctica profesional adecuada a unos estudios previos, nos podemos encontrar con que la aplicación práctica no tenga nada que ver con la formación teórica que el trabajador había adquirido, si entre aquella y ésta, media un espacio considerable de tiempo. Esta ampliación temporal puede comportar que el objetivo formativo quede muy diluido, con la consiguiente desnaturalización de la causa de esta modalidad contractual<sup>30</sup>.

#### IV. LA FIJACIÓN DE UNA EDAD MÁXIMA EN EL TRABAJADOR

El régimen jurídico general del contrato en prácticas no fija una edad máxima en el trabajador (como así sucede por ejemplo con el contrato para la formación y el aprendizaje), sino simplemente una referencia al período inmediatamente posterior a la finalización de los estudios. O dicho de otro modo: no es la edad una exigencia expresa para la celebración del contrato de trabajo en prácticas.

---

<sup>28</sup> GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., "Un análisis de los estímulos a la contratación contenidos en la Ley 11/2013", *Revista doctrinal Aranzadi Social*, nº 8, 2013, pp. 22 y ss. SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B., "El fomento de la formación como vehículo de inserción laboral de jóvenes", en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pp. 802 y ss. PÉREZ GUERRERO, M.L., "Contrato de trabajo en prácticas en la Ley 11/2013 y la estrategia de emprendimiento y empleo joven", en AA.VV. *La estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en la Ley 11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil*, ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pp. 368 y ss.

<sup>29</sup> Según datos del Servicio Público de Empleo Estatal, el número de contratos en prácticas celebrados en el año 2013 fue de 48.481, mientras que en el año 2014 fueron 62.618, y a noviembre de 2015 se habían formalizado 76.866 contratos, lo que evidencia una tendencia en alza de esta contratación. Precisamente de los 76.866 contratos en prácticas concertados hasta el mes de noviembre de 2015, 32.161 correspondían a trabajadores menores de treinta años, objeto del contrato incentivado aquí analizado.

<sup>30</sup> GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., "Un análisis de los estímulos a la contratación contenidos en la Ley 11/2013", *Revista doctrinal Aranzadi Social*, nº 8, 2013, pp. 22 y ss.

Es decir: el art. 11.1 ET no vincula edad y modalidad contractual, sino estudios recientes y aplicación productiva de lo aprendido<sup>31</sup>. Es la fecha de finalización de los estudios (y no la edad del trabajador) la que se debe tener en cuenta como fecha indicativa del período temporal dentro del cual resulta lícito concertar un contrato en prácticas<sup>32</sup>.

Ahora bien, no puede desconocerse que, por regla general, la celebración de este contrato es coincidente con los parámetros que identifican a la población joven<sup>33</sup>. Como ha venido a señalarse<sup>34</sup>: la selección del colectivo destinatario, viene determinada por la relación que se establece, desde un punto de vista sociológico, entre la edad habitual o frecuente en que se obtiene una titulación, y el momento de la celebración del contrato.

Precisamente por ello, en el contrato en prácticas incentivado que estamos analizando, el legislador ha creído oportuno precisar que pese a que se modifique del arco temporal en el que puede celebrarse este tipo de contratos, los mismos únicamente estarán incentivados cuando se contrate a “jóvenes menores de treinta años”, los cuales, por otra parte, son los destinatarios de las medidas de estímulo a la contratación previstas tanto en el RDL. 4/2013, como en la Ley 11/2013<sup>35</sup>.

Por tanto, la ampliación del arco temporal para la formalización del contrato en prácticas incentivado no significa que vaya a ampliarse el ámbito subjetivo de esta modalidad contractual, puesto que se fija legalmente una edad máxima para la formalización del contrato, que son los treinta años.

Ello significa que los jóvenes menores de treinta años podrán formalizar un contrato en prácticas incentivado aunque hayan transcurrido cinco años o más desde la terminación de sus estudios correspondientes (que no desde la obtención del título, momentos administrativos distintos), de donde se concluye que podrán acogerse a este contrato en prácticas todos aquellos jóvenes que tengan entre dieciséis y veintinueve

---

<sup>31</sup> SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B., “El fomento de la formación como vehículo de inserción laboral de jóvenes”, en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pp. 802 y ss.

<sup>32</sup> SELMA PENALVA, A., “Los trabajadores más jóvenes como colectivo especialmente protegido en el ámbito laboral”, *Actualidad Laboral* nº 3, 2014, pp. 13 y ss.

<sup>33</sup> NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., “Modalidades de contratación y empleo joven (novedades del Real Decreto Ley 8/2014 de 4 de julio de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia)”, *Actualidad Laboral* nº 10, 2014, pp. 1 y ss.

<sup>34</sup> PRADOS DE REYES, J.F., “Modalidades contractuales y empleo juvenil”, en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pp. 619 y ss.

<sup>35</sup> MORENO GENÉ, J., “Los estímulos a la contratación laboral de los jóvenes en el Real Decreto-Ley 4/2013”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, nº 364, 2013, pp. 67 y ss.

años de edad, siempre que reúnan el resto de requisitos previstos para la formalización del mismo.

Ahora bien, interesa tener presente que en los casos de personas con una discapacidad reconocida igual o superior al 33%, la edad se eleva en cinco años, lo que permite concertar este contrato con jóvenes discapacitados menores de treinta y cinco años aunque hayan transcurrido cinco o más años desde la terminación de los correspondientes estudios. Esta ampliación excepcional hasta los treinta y cinco años no aparece contemplada en el art. 13 de la Ley 11/2013, y habrá que encontrarla en la DA 9ª de dicha ley, en la que se reconoce esta posibilidad dentro de los incentivos a la contratación<sup>36</sup>.

Ello significa que aquellos trabajadores que tengan treinta años o más (treinta y cinco si se trata de trabajadores con una discapacidad de al menos el 33%), podrán formalizar un contrato en prácticas ordinario o común (siempre que cumplan con el resto de requisitos legales), pero no podrán acogerse al contrato en prácticas incentivado<sup>37</sup>. Y si han transcurrido cinco años o más desde la terminación de los correspondientes estudios, únicamente podrá formalizarse el contrato en prácticas incentivado si se tiene menos de treinta años (o treinta y cinco para discapacitados) en el momento de la contratación.

La edad (ser un joven menor de treinta años) acaba convirtiéndose en el auténtico límite a la contratación en prácticas que estamos analizando, y el hecho de que el legislador circunscriba los incentivos a aquellos contratos en prácticas celebrados con menores de treinta años, demuestra que estamos ante una medida de inserción laboral.

Igualmente, la justificación de esta previsión de edad máxima en los treinta años, hay que buscarla en un contexto de altas tasas de desempleo de los jóvenes titulados menores de treinta años, que no han podido acceder a un empleo donde obtener la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

---

<sup>36</sup> GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., "Un análisis de los estímulos a la contratación contenidos en la Ley 11/2013", *Revista doctrinal Aranzadi Social*, nº 8, 2013, pp. 22 y ss. RODRIGUEZ CRESPO, M.J., "Últimas novedades en materia de estímulos a la contratación de jóvenes. Un análisis de las medidas adoptadas por la Ley 11/2013, de 26 de julio", *Revista de Información Laboral*, nº 11, 2013, pp. 20 y ss.

<sup>37</sup> MORENO GENÉ, J., "Los estímulos a la contratación laboral de los jóvenes en el Real Decreto-Ley 4/2013", *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, nº 364, 2013, pp. 67 y ss. TALÉNS VISCONTI, E., "Estímulos a la contratación", en AA.VV. *Reforma laboral y de Seguridad Social 2013*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pp. 208 y ss. GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., "Un análisis de los estímulos a la contratación contenidos en la Ley 11/2013", *Revista doctrinal Aranzadi Social*, nº 8, 2013, pp. 1 y ss. SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B., "El fomento de la formación como vehículo de inserción laboral de jóvenes", en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pp. 802 y ss.

Inicialmente el art. 13 del RDL 4/2013 llevaba por título: “Incentivos a la contratos en práctica para el primer empleo”, dando a entender que su finalidad era la obtención de una “primera” experiencia profesional por aquellos jóvenes menores de treinta años, aunque hubieran terminado sus estudios con cinco o más años de antelación.

Esta circunstancia ya fue denunciada en su momento por la doctrina científica<sup>38</sup>, por las anomalías que podía presentar, dado que el contenido de dicho precepto no hacía mención alguna a este requisito específico de que el contrato en prácticas incentivado lo fuera para un primer empleo del joven menor de treinta años, más allá de los criterios ordinarios del contrato en prácticas con las modificaciones expresas<sup>39</sup>.

Esas dudas sobre la exigencia o no del requisito de que se tratase de un primer empleo, fueron expresamente resueltas tras el proceso de convalidación del Real Decreto Ley, con el redactado de la Ley 11/2013, que, en la rúbrica del art. 13 omite cualquier referencia a un primer empleo<sup>40</sup>.

A raíz de este cambio terminológico, la doctrina científica<sup>41</sup> se ha cuestionado si puede un trabajador menor de treinta años, ser contratado bajo esta modalidad contractual después de haber sido empleado a través de un contrato de primer empleo joven previsto en el art. 12 de la Ley 11/2013.

Con la regulación prevista en el RDL. 4/2013, ambas contrataciones no hubieran sido posibles, puesto que perseguían una misma finalidad que era la obtención de una primera experiencia profesional. Pero con la actual redacción sería perfectamente

---

<sup>38</sup> MORENO GENÉ, J., “Los estímulos a la contratación laboral de los jóvenes en el Real Decreto-Ley 4/2013”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, nº 364, 2013, pp. 66 y ss., quien habla en este punto de una “supresión”, o “eliminación”, del arco temporal previsto con carácter general. Matizando esta posición: TALÉNS VISCONTI, E., “Estímulos a la contratación”, en AA.VV. *Reforma laboral y de Seguridad Social 2013*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pp. 208 y ss. quien alude a una supresión “aparente” del límite temporal para celebrar un contrato en prácticas.

<sup>39</sup> GUAMAN HERNÁNDEZ A., “La precariedad laboral como vía de inserción típica de los jóvenes en el mercado de trabajo: análisis de la evolución de las formas de contratación juvenil”, en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pp. 883 y ss.

<sup>40</sup> Este cambio se debió a una modificación propuesta por el Grupo Popular, basada en la necesidad de “evitar interpretaciones que pretendieran limitar los incentivos establecidos en este artículo a los supuestos en que el trabajador contratado no haya tenido un empleo anterior”. GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., “Un análisis de los estímulos a la contratación contenidos en la Ley 11/2013”, *Revista doctrinal Aranzadi Social*, nº 8, 2013, pp. 22 y ss. SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B., “El fomento de la formación como vehículo de inserción laboral de jóvenes”, en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pp. 803 y ss.

<sup>41</sup> GUERRERO VIZUETE, E., “Las medidas de estímulo a la creación de empleo juvenil contenidas en la Ley 11/2013 de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo: puntos críticos”, *Temas Laborales*, nº 122, 2013, pp. 33 y ss.

posible que el contrato en prácticas incentivado sucediera a uno previo celebrado como primer empleo joven.

En cualquier caso, interesa recordar que el art. 13 de la Ley 11/2013, no exige, a diferencia de otras medidas previstas en dicha ley, que el joven menor de treinta años se encuentre en desempleo, o que carezca de una experiencia laboral previa<sup>42</sup>.

## **V. EL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS FORMATIVOS EN BASE AL MISMO CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD**

El contrato en prácticas común u ordinario podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos reconocidos como equivalentes de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad, de acuerdo con la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional, que habiliten para el ejercicio profesional (art. 11.1 ET).

Sin embargo, la DF 2ª de la Ley 11/2013, ha dado una nueva redacción al art. 11.1.c) ET, y aunque la previsión contemplada en la misma es genérica y no va dirigida específicamente a la contratación de un colectivo determinado, no puede negarse que también tendrá una afectación importante en la contratación en prácticas de los jóvenes menores de treinta años<sup>43</sup>.

Concretamente la DF 2ª de la Ley 11/2013 ha suprimido la previsión contenida hasta el momento en el art. 11.1.c) ET, que establecía expresamente la prohibición de concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa. Según la anterior redacción, ahora suprimida: “No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa”.

Tradicionalmente la acreditación de un certificado de profesionalidad se podía alcanzar a través de la formación adquirida mediante un contrato para la formación y el aprendizaje. Ello significaba que si el trabajador ya había tenido en la empresa la experiencia laboral y práctica correspondiente a dicho certificado de profesionalidad, no parecía admisible que el mismo trabajador volviera a formalizar con la misma empresa

---

<sup>42</sup> SUAREZ CORUJO, B., “Modalidades contractuales para jóvenes desde el paradigma de la precariedad”, en AA.VV. *Las reformas laborales y de Seguridad Social de la Ley 11/2013 de 26 de julio al Real Decreto Ley 3/2014, de 28 de febrero*, ed. Lex Nova, Valladolid, 2014, pp. 81 y ss.

<sup>43</sup> MORENO GENÉ, J., “Los estímulos a la contratación laboral de los jóvenes en el Real Decreto-Ley 4/2013”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, nº 364, 2013, pp. 71 y ss.

un contrato en prácticas, cuyo objeto era precisamente la obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de formación que ya acreditaba mediante el citado certificado de profesionalidad. En base a tal argumentación, se consideró razonable limitar la posibilidad de dicha contratación.

La anterior norma trataba de evitar que el contrato en prácticas fuera utilizado abusivamente como una fase sucesiva del contrato para la formación y el aprendizaje<sup>44</sup>, y se perseguía evitar la reiteración en la adquisición de experiencia laboral, pues el trabajador la obtenía doblemente: primero en base al contrato para la formación, y posteriormente en base al contrato en prácticas<sup>45</sup>.

Incluso se llegó a cuestionar la posibilidad de formalizar un contrato en prácticas cuando el certificado de profesionalidad se había obtenido como consecuencia de la celebración de un contrato para la formación y el aprendizaje en otra empresa, puesto que si anteriormente el trabajador ya había ocupado ese puesto de trabajo, o había realizado una actividad profesional hasta el punto de considerarse que ya acreditaba su cualificación profesional con el oportuno certificado, en modo alguno parecía de recibo que, mediante un contrato de trabajo en prácticas se procurase la práctica profesional del titulado, cuando dicha práctica profesional, ya había sido obtenida en otra empresa.

Sin embargo, tras la nueva redacción del art. 11.1 c) ET dada por la DF 2ª de la Ley 11/2013, todo este debate desaparece, y por tanto, suprimida la anterior prohibición, debe entenderse que cabe la posibilidad de formalizar un contrato en prácticas cuando la formación derive de un certificado de profesionalidad obtenido al amparo de un contrato para la formación y el aprendizaje<sup>46</sup>.

Y no solo se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación y el aprendizaje desarrollado en una empresa distinta, sino también cuando dicho certificado

---

<sup>44</sup> GINÉS I FABRELLAS, A., "Nuevas modalidades contractuales para trabajadores jóvenes. A razón de la Ley 11/2013", en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pp. 888 y ss.

<sup>45</sup> GUERRERO VIZUETE, E., "Las medidas de estímulo a la creación de empleo juvenil contenidas en la Ley 11/2013 de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo: puntos críticos", *Temas Laborales*, nº 122, 2013, pp. 35 y ss.

<sup>46</sup> GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., "Un análisis de los estímulos a la contratación contenidos en la Ley 11/2013", *Revista doctrinal Aranzadi Social*, nº 8, 2013, pp. 22 y ss. SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B., "El fomento de la formación como vehículo de inserción laboral de jóvenes", en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pp. 804 y ss. LÓPEZ TERRADA, E., "Crisis económica y medidas de fomento de la contratación: los "estímulos" del Real Decreto Ley 4/2013", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 160, 2013, pp. 148 y ss.



de profesionalidad haya sido obtenido como consecuencia de un contrato para la formación y el aprendizaje desarrollado en la misma empresa.

Es decir, sobre la premisa de la necesaria experiencia laboral se permite, con carácter general, que un joven menor de treinta años pueda ser objeto de un encadenamiento de contratos formativos, y más concretamente del contrato para la formación y el aprendizaje con el contrato en prácticas. O lo que es lo mismo: se va a permitir el encadenamiento de un contrato para la formación y el aprendizaje con un contrato en prácticas aun cuando ambos se concierten con un mismo trabajador y para la misma titulación o certificado de profesionalidad obtenido en la misma empresa<sup>47</sup>.

Ciertamente, dicha previsión es perfectamente criticable, pues no es del todo razonable celebrar un contrato en prácticas para experimentar una formación que ya se había obtenido con el contrato para la formación el aprendizaje, y es que difícilmente puede defenderse que el contrato en cuestión pretenda facilitar la práctica profesional del recién titulado, cuando con anterioridad estaba desarrollando la misma actividad laboral en la misma empresa<sup>48</sup>.

Además, es de difícil justificación, que a través del contrato en prácticas se pretenda facilitar el acceso al mercado de trabajo del joven, cuando el trabajador contratado proviene precisamente de éste, por haber concertado un contrato para la formación y el aprendizaje para la misma u otra empresa. No existiría por tanto un objetivo de inserción laboral, pues previamente ya habría existido una relación laboral con una misma empresa<sup>49</sup>.

De celebrarse este contrato por la misma empresa, dicha medida permitiría ampliar la duración del primer contrato formativo, ahora con mejores condiciones que el anterior, pero siempre peores respecto a lo que supondría una contratación ordinaria e indefinida,

---

<sup>47</sup> RIBES MORENO, M.I., "El empleo juvenil, una valoración de la eficacia de las medidas derivadas de las últimas reformas", en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pp. 667 y ss. LLEÓ CASANOVA, B., "Novedades en materia de contratación laboral introducidas por el 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", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* nº 34, 2013, pp. 14 y ss. GUERRERO VIZUETE, E., "Las medidas de estímulo a la creación de empleo juvenil contenidas en la Ley 11/2013 de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo: puntos críticos", *Temas Laborales*, nº 122, 2013, pp. 33 y ss.

<sup>48</sup> MORENO GENÉ, J., "Los estímulos a la contratación laboral de los jóvenes en el Real Decreto-Ley 4/2013", *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, nº 364, 2013, pp. 71 y ss. TALÉNS VISCONTI, E., "Estímulos a la contratación", en AA.VV. *Reforma laboral y de Seguridad Social 2013*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pp. 208 y ss.

<sup>49</sup> SUAREZ CORUJO, B., "Modalidades contractuales para jóvenes desde el paradigma de la precariedad", en AA.VV. *Las reformas laborales y de Seguridad Social de la Ley 11/2013 de 26 de julio al Real Decreto Ley 3/2014, de 28 de febrero*, ed. Lex Nova, Valladolid, 2014, pp. 81 y ss.

que es la que debiera ofrecérsele al trabajador<sup>50</sup>. Es decir, lo que incentiva ahora el legislador es que el trabajador afectado conserve el empleo, pero en un régimen jurídico menos garantista y estable que el del contrato de trabajo común u ordinario<sup>51</sup>.

Por tanto, puede suceder que un trabajador sea contratado por la misma empresa durante tres años mediante un contrato para la formación y el aprendizaje<sup>52</sup>, y sin solución de continuidad, se le contrate durante dos años más, a través de un contrato en prácticas, lo que comportaría que un mismo trabajador pudiera estar hasta cinco años con contratos formativos en una misma empresa, plazo excesivo y gravoso, y frontalmente opuesto al principio de estabilidad en el empleo<sup>53</sup>.

A raíz de estas modificaciones legislativas, la extensión de la temporalidad pasa a ser el denominador común de estos contratos dirigidos a proporcionar experiencia profesional a jóvenes cualificados<sup>54</sup>. Además, resulta desproporcionado que, después de un largo período de tiempo de vinculación laboral (de hasta cinco años sumando la duración máxima correspondiente a cada una de las dos modalidades contractuales), la extinción del contrato se produzca sin indemnización alguna [ex art. 49.1.c) ET ] para un trabajador que, por las características que supuestamente dan pie a la celebración del

---

<sup>50</sup> MORENO GENÉ, J., "Los estímulos a la contratación laboral de los jóvenes en el Real Decreto-Ley 4/2013", *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, nº 364, 2013, pp. 73 y ss. TALÉNS VISCONTI, E., "Estímulos a la contratación", en AA.VV. *Reforma laboral y de Seguridad Social 2013*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pp. 208 y ss.

<sup>51</sup> CASAS BAAMONDE, M.E., RODRIGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., VALDES DAL-RE, F., "La huída del derecho del trabajo hacia el "emprendimiento", las reformas de la Reforma Laboral de 2012 y otras reformas: La Ley 11/2013 y el RDL 11/2013", *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica* nº 10, 2013, pp. 1 y ss.

<sup>52</sup> En este punto interesa tener en cuenta que el RDL. 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y la posterior Ley 3/2012 de 6 de julio, que lo convalidó, procedieron a ampliar significativamente la duración máxima del contrato para la formación y el aprendizaje, dando una nueva redacción al art. 11.2 b) ET, según el cual: "La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años". Ello significa que la duración máxima ordinaria del contrato para la formación y el aprendizaje ha pasado de los dos años anteriores a tres.

<sup>53</sup> MORENO GENÉ, J., "Los estímulos a la contratación laboral de los jóvenes en el Real Decreto-Ley 4/2013", *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, nº 364, 2013, pp. 73 y ss. SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B., "El fomento de la formación como vehículo de inserción laboral de jóvenes", en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pp. 804 y ss.

<sup>54</sup> GUERRERO VIZUETE, E., "Las medidas de estímulo a la creación de empleo juvenil contenidas en la Ley 11/2013 de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo: puntos críticos", *Temas Laborales*, nº 122, 2013, pp. 35 y ss.

contrato en prácticas, ya ha estado recibiendo una retribución inferior a la que en principio le correspondería<sup>55</sup>.

En este punto el legislador, más que buscar una medida de inserción laboral pura (que no existiría como tal, dado que el trabajador ya habría tenido una previa relación contractual), pretende evitar que a la conclusión del contrato para la formación y el aprendizaje, el joven pierda su empleo, si el empresario no desea transformar en indefinido su contrato<sup>56</sup>, de ahí que se le ofrezca a éste último un contrato temporal incentivado para mantener al joven en su puesto de trabajo.

En consecuencia, al empresario le puede resultar más atractivo el encadenamiento de estos contratos formativos, que ver reducida su cuota empresarial a la Seguridad Social por la conversión en indefinido del contrato para la formación y el aprendizaje, pero con ello se fomenta nuevamente la precarización en el empleo, a costa de la empleabilidad de los jóvenes menores de treinta años.

De nuevo, parece desconocerse que la promoción normativa de la flexibilidad de entrada en el mercado de trabajo, a través de este tipo de contratación temporal, nunca ha favorecido en nuestro país ni la posterior contratación indefinida, ni la calidad en el empleo. Si la erradicación de la precariedad y segmentación en la contratación juvenil, forma parte de las orientaciones de empleo a nivel comunitario, decisiones legislativas como las que se comentan, parecen ir contracorriente.

Y la misma conclusión se alcanzaría si se tiene en cuenta el objetivo de la Estrategia española de empleo juvenil, que es la de aumentar la calidad y la estabilidad en el empleo para este segmento de la población. Parece ser que la voluntad de legislador en este punto ha sido la de ofrecer al empresario una mano de obra barata, sin sujeción a especiales exigencias legales<sup>57</sup>.

Además, el que la contratación temporal sea el único medio posible para adquirir la tan reclamada experiencia profesional, deja de lado el debate sobre la escasa duración de estos procesos formativos, pagando el trabajador un alto precio por dicha adquisición: un empleo precario y temporal.

Tan sólo la posterior conversión del contrato en prácticas en otro indefinido, permitiría sustituir un instrumento de precariedad por otro de estabilidad, pero no podemos

---

<sup>55</sup> SUAREZ CORUJO, B., "Modalidades contractuales para jóvenes desde el paradigma de la precariedad", en AA.VV. *Las reformas laborales y de Seguridad Social de la Ley 11/2013 de 26 de julio al Real Decreto Ley 3/2014, de 28 de febrero*, ed. Lex Nova, Valladolid, 2014, pp. 81 y ss.

<sup>56</sup> TALÉNS VISCONTI, E., "Estímulos a la contratación", en AA.VV. *Reforma laboral y de Seguridad Social 2013*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pp. 208 y ss.

<sup>57</sup> MORALES ORTEGA, J.M., "La estrategia del emprendimiento y empleo joven y la Ley 11/2013 en el contexto europeo: garantía laboral y garantía formativa", en AA.VV. *La estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en la Ley 11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil*, ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pp. 87 y ss.

desconocer que la evolución histórica de nuestro mercado laboral evidencia que la conversión de los contratos temporales en indefinidos ha sido siempre muy residual<sup>58</sup>.

Por último, y según el art. 11.1.c) ET, tras la redacción dada por la DF 2ª de la Ley 11/2013 : “Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad. A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas, el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate”.

Con ello, el art. 11.1.c) ET, sigue manteniendo los tradicionales límites a la contratación en prácticas. A través de estos límites se pretende evitar la posibilidad de que el empresario pueda ir eligiendo los distintos niveles de formación que puede tener un trabajador, incluso renunciando a niveles superiores, para ir concatenando contratos temporales y evitar de este modo la conversión del contrato en indefinido<sup>59</sup>.

El propio art. 11.1 ET señala que los títulos de grado, máster y en su caso doctorado, no se consideran la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez el trabajador, esté en posesión del título de que se trate. Con ello se intenta evitar, por ser fraudulenta, no sólo la posibilidad de que el trabajador celebre un contrato en prácticas renunciando a una titulación superior que ya tiene realizada, sino también que el trabajador sea contratado de forma sucesiva bajo dos titulaciones distintas, cuando la empresa no ha contribuido a la obtención de la segunda<sup>60</sup>.

---

<sup>58</sup> VILA TIERNO, F., MAIRAL JIMÉNEZ, M., “Instrumentos de inserción juvenil en el contexto nacional y comunitario” en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pp. 211 y ss. que apuesta por el mantenimiento de los incentivos por la posterior conversión en indefinido del contrato temporal en prácticas.

<sup>59</sup> PÉREZ GUERRERO, M.L., “Contrato de trabajo en prácticas en la Ley 11/2013 y la estrategia de emprendimiento y empleo joven”, en AA.VV. *La estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en la Ley 11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil*, ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pp. 368 y ss. NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., “Modalidades de contratación y empleo joven (novedades del Real Decreto Ley 8/2014 de 4 de julio de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia)”, *Actualidad Laboral* nº 10, 2014, pp. 16 y ss.

<sup>60</sup> PRADOS DE REYES, J.F., “Modalidades contractuales y empleo juvenil”, en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pp. 642 y ss.

## VI. EL USO DEL CONTRATO EN PRÁCTICAS A TRAVÉS DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Según el art. 13.2 de la Ley 11/2013 : “las empresas, incluidos los trabajadores autónomos”, son sujetos susceptibles de celebrar un contrato en prácticas incentivado. En este punto interesa poner de relieve que el RDL. 4/2013 (DF 3ª y 4ª ) autorizó a las empresas de trabajo temporal a utilizar contratos para la formación y el aprendizaje, posibilitando que éstas cedieran a empresas usuarias trabajadores contratados bajo esta modalidad de contrato de trabajo.

Sin embargo, ni dicho Real Decreto Ley, ni la posterior Ley 11/2013 que lo convalidó, permitieron a las empresas de trabajo temporal, la utilización de contratos en prácticas. Habría que esperar al art. 3.1 del RDL. 16/2013 de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores , a que se introdujera dicha posibilidad.

La doctrina científica<sup>61</sup> ha discutido si esa distancia temporal entre ambas medidas legislativas, ha de interpretarse como un olvido del legislador (algo sorprendente por la doble oportunidad que supuso la aprobación del RDL. 4/2013 y la posterior Ley 11/2013 ), o si se ha de entender como un simple cambio de criterio, motivado por los resultados que eran de prever en la otra modalidad contractual formativa. Sea como fuere, el caso es que el art. 3 RDL. 16/2013 incluye medidas referidas al contrato de trabajo en prácticas<sup>62</sup>:

Por un lado, modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal , para posibilitar que estas cedan a empresas usuarias trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato de trabajo en prácticas, en línea con las recientes modificaciones normativas que ya hicieron posible la cesión de trabajadores con contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje.

Por otro lado, modifica la Ley 3/2012, de 6 de julio, para extender las bonificaciones por transformación en indefinidos de contratos en prácticas a las empresas usuarias que, sin solución de continuidad , concierten un contrato de trabajo por tiempo indefinido con trabajadores en prácticas cedidos por una empresa de trabajo temporal.

---

<sup>61</sup> SUAREZ CORUJO, B., “Modalidades contractuales para jóvenes desde el paradigma de la precariedad”, en AA.VV. *Las reformas laborales y de Seguridad Social de la Ley 11/2013 de 26 de julio al Real Decreto Ley 3/2014, de 28 de febrero*, ed. Lex Nova, Valladolid, 2014, pp. 81 y ss.

<sup>62</sup> DUQUE GONZÁLEZ, M., “Análisis actual de la normativa de becarios, formación práctica y contratación de jóvenes”, *Revista de Información Laboral* nº 2, 2014, pp. 89 y ss. NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., “Modalidades de contratación y empleo joven (novedades del Real Decreto Ley 8/2014 de 4 de julio de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia)”, *Actualidad Laboral* nº 10, 2014, pp. 16 y ss.

Por lo que se refiere a la primera de ellas, se reconoce la posibilidad de celebrar “contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de trabajo en prácticas”<sup>63</sup>. Y en consonancia, se modifican también los arts. 7.1 y 10.2 de la Ley 14/1994, para incluir una referencia a la modalidad del contrato de trabajo en prácticas.

Ello significa que más allá de cualquier discusión sobre el momento oportuno en que debió procederse a la reforma legislativa, dicho cambio refleja la nueva concepción de las empresas de trabajo temporal que ha venido asentándose en nuestro ordenamiento jurídico desde la Ley 35/2010, y en virtud de la cual, su actividad no consiste sólo en la cesión de trabajadores, sino también en la colocación de los mismos<sup>64</sup>.

Es decir, con la medida prevista en el RDL. 16/2013, el legislador permite la utilización de los contratos en prácticas como medida de fomento del empleo, y refuerza el papel de las empresas de trabajo temporal como intermediadoras en el mercado de trabajo. Esta posibilidad ha sido justificada por un sector doctrinal<sup>65</sup> quien defiende que uno de los principales motivos de éxito de la interposición de terceros en la contratación, es la posibilidad de usar estas modalidades de contratos formativos.

Por lo que se refiere a la segunda de las medidas, se entiende que las bonificaciones a las empresas usuarias que, sin solución de continuidad, contraten por tiempo indefinido a trabajadores en prácticas cedidos por una empresa de trabajo temporal, resultan necesarias para que el incentivo sea equivalente al que tienen el resto de las empresas en supuestos de transformación de contratos en prácticas en indefinidos, y además es urgente para que la seguridad de la bonificación futura incentive la utilización de esta fórmula, de manera que se potencie este supuesto de contratación indefinida<sup>66</sup>.

## VII. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN EN PRÁCTICAS

Según el art. 13.2 de la Ley 11/2013 : “Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que concierten un contrato en prácticas con un menor de treinta años, tendrán derecho a una reducción del 50 por ciento de la cuota empresarial en la

---

<sup>63</sup> Art. 6.2, párrafo segundo, de la Ley 14/1994 de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, en la redacción dada por el RDL. 16/2013.

<sup>64</sup> SUAREZ CORUJO, B., “Modalidades contractuales para jóvenes desde el paradigma de la precariedad”, en AA.VV. *Las reformas laborales y de Seguridad Social de la Ley 11/2013 de 26 de julio al Real Decreto Ley 3/2014, de 28 de febrero*, ed. Lex Nova, Valladolid, 2014, pp. 81 y ss.

<sup>65</sup> DUQUE GONZÁLEZ, M., “Análisis actual de la normativa de becarios, formación práctica y contratación de jóvenes”, *Revista de Información Laboral* nº 2, 2014, pp. 89 y ss.

<sup>66</sup> NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., “Modalidades de contratación y empleo joven (novedades del Real Decreto Ley 8/2014 de 4 de julio de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia)”, *Actualidad Laboral* nº 10, 2014, pp. 16 y ss.

Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante toda la vigencia del contrato.

En los supuestos en que, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, el trabajador estuviese realizando dichas prácticas no laborales en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas, la reducción de cuota será del 75 por ciento”.

Como puede observarse, el legislador vincula el éxito de esta modalidad contractual, a la previsión de determinados incentivos en materia de Seguridad Social, si bien es cierto que dicho contrato ya posee ciertos atractivos para el empresario tanto por su carácter temporal, como por el importe reducido de los salarios que ha de abonar al trabajador<sup>67</sup>.

Respecto de la vigencia temporal hemos de tener presente que, dada la propia naturaleza del contrato, éste está sujeto a término, con lo que de nuevo se está volviendo a fórmulas que comprometen la estabilidad en el empleo de los jóvenes y contribuyen a precarizar sus condiciones laborales<sup>68</sup>.

Y respecto al salario, hemos de recordar que la retribución del trabajador contratado a través de esta modalidad contractual será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas sin que, en su defecto, sea inferior al 60 o al 75% durante el primer o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo [art. 11.1.e) ET ].

Estamos en presencia de una medida de estímulo a la contratación juvenil altamente beneficiosa para el empresario en términos de costes económicos, al incidir de nuevo sobre la temporalidad y sobre unos salarios bajos, a la vez que amplía el círculo de sujetos susceptibles de contratación<sup>69</sup>.

---

<sup>67</sup> MORENO GENÉ, J., “Los estímulos a la contratación laboral de los jóvenes en el Real Decreto-Ley 4/2013”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, nº 364, 2013, pp. 69 y ss. SUAREZ CORUJO, B., “Modalidades contractuales para jóvenes desde el paradigma de la precariedad”, en AA.VV. *Las reformas laborales y de Seguridad Social de la Ley 11/2013 de 26 de julio al Real Decreto Ley 3/2014, de 28 de febrero*, ed. Lex Nova, Valladolid, 2014, pp. 81 y ss.

<sup>68</sup> GUERRERO VIZUETE, E., “Las medidas de estímulo a la creación de empleo juvenil contenidas en la Ley 11/2013 de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo: puntos críticos”, *Temas Laborales*, nº 122, 2013, pp. 33 y ss.

<sup>69</sup> PRADOS DE REYES, J.F., “Modalidades contractuales y empleo juvenil”, en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pp. 641 y ss. GUERRERO VIZUETE, E., “Las medidas de estímulo a la creación de empleo juvenil contenidas en la Ley 11/2013 de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo: puntos críticos”, *Temas Laborales*, nº 122, 2013, pp. 33 y ss.

El estímulo se dará en aquellos contratos en prácticas celebrados con una persona menor de treinta años, por lo que al empresario le va a salir más económico contratar en prácticas a un joven menor de esa edad que a otra persona mayor<sup>70</sup>.

Respecto al objeto de los incentivos, estamos ante una reducción (que no bonificación) de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante toda la vigencia del contrato de trabajo, con una variante respecto de la cuantía.

La norma se limita a reducir la cuota empresarial por contingencias comunes correspondiente al trabajador. Ello significa que tal reducción no alcanza a las restantes contingencias por la que cotiza el empresario, es decir: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial. Ni tampoco contiene ninguna reducción de las cuotas correspondientes al trabajador<sup>71</sup>.

Respecto al porcentaje aplicable, en primer lugar cabe decir que no se hace depender de la plantilla de la empresa (como así sucede con el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa). Y en segundo lugar, el mismo puede incrementarse del 50% hasta el 75% si el trabajador ha realizado prácticas no laborales en la empresa en virtud de lo dispuesto en el RD 1543/2011 de 31 de octubre (en lo que vendría a ser la tradicional figura del “becario”)<sup>72</sup>.

Por tanto, la norma prevé dos incentivos distintos: un estímulo general consistente en una reducción de la cuota empresarial de la Seguridad Social por contingencias comunes del 50% durante toda la vigencia del contrato; y un estímulo especial consistente en una reducción de la cuota empresarial de la Seguridad Social por contingencias comunes de hasta el 75%, también durante toda la vigencia del contrato, si el trabajador ha realizado previamente prácticas no laborales en la empresa<sup>73</sup>.

---

<sup>70</sup> TALÉNS VISCONTI, E., “Estímulos a la contratación”, en AA.VV. *Reforma laboral y de Seguridad Social 2013*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pp. 208 y ss.

<sup>71</sup> MORENO GENÉ, J., “Los estímulos a la contratación laboral de los jóvenes en el Real Decreto-Ley 4/2013”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, nº 364, 2013, pp. 69 y ss. SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B., “El fomento de la formación como vehículo de inserción laboral de jóvenes”, en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pp. 803 y ss.

<sup>72</sup> El RDL. 8/2014, de 4 de julio, prevé nuevas medidas para el fomento del uso de los contratos formativos (incluidos el de prácticas), previstos en el art. 11 ET, cuando éstos sean celebrados con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Así, respecto al contrato en prácticas se establece una bonificación adicional hasta alcanzar el 100% de incentivo en las cotizaciones de la empresa a la Seguridad Social por contingencias comunes. NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., “Modalidades de contratación y empleo joven (novedades del Real Decreto Ley 8/2014 de 4 de julio de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia)”, *Actualidad Laboral* nº 10, 2014, pp. 1 y ss.

<sup>73</sup> LLEÓ CASANOVA, B., “Novedades en materia de contratación laboral introducidas por el Real Decreto Ley 4/2013 de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del



El RD 1543/2011 regula las prácticas no laborales en empresas o grupos de empresas que formalicen convenios con los Servicios Públicos de Empleo, dirigidas a personas jóvenes que, debido a su falta de experiencia laboral, tengan problemas de empleabilidad. De modo que, aquellas empresas que hayan concertado con el Servicio Público de Empleo el consiguiente convenio, podrán realizar por un período de seis a nueve meses, un programa de prácticas no laborales a desarrollar en el centro de trabajo de la propia empresa, bajo la dirección y supervisión de un tutor, con jóvenes de dieciocho a veinticinco años, desempleados, con cualificación profesional y nula o escasa experiencia laboral.

Su objetivo prioritario no es otro que procurar un acercamiento de las personas jóvenes con cualificación, pero sin experiencia profesional, al mundo laboral, mejorando con ello su empleabilidad<sup>74</sup>, pero sin que en ningún caso suponga la existencia de una relación laboral entre la empresa y el joven trabajador, quien puede ser contratado durante el desarrollo de las mismas o a la finalización de éstas, bajo cualquier modalidad de contratación conforme a la normativa laboral vigente<sup>75</sup>.

De hecho, el art. 5.1 RD 1543/2011, bajo la rúbrica “contratación de personas jóvenes que realizan prácticas no laborales” se dirige precisamente a posibilitar la posterior inserción de dichos jóvenes en el mercado de trabajo, al afirmar que: “las personas jóvenes que hayan participado o participen en el programa de prácticas no laborales podrán ser contratadas a la finalización, o durante el desarrollo de las mismas, bajo cualquier modalidad de contratación, de acuerdo con la normativa laboral vigente en ese momento, o en su caso, podrán incorporarse como persona socia si las prácticas fueron realizadas en cooperativas o sociedades laborales”.

Dicho precepto en cuestión, no restringe el tipo de modalidad contractual que el empresario puede utilizar a la hora de incorporar laboralmente al joven que vino desarrollando prácticas no laborales en la empresa, limitándose a exigir que dicha modalidad contractual, se ajuste a la normativa laboral vigente en dicho momento, y entre la que cabe incluir al contrato en prácticas que estamos analizando.

---

crecimiento y de la creación de empleo”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* nº 34, 2013, pp. 15 y ss.

<sup>74</sup> Las prácticas no laborales se dirigen, según expone el art. 3 RD 1543/2011, a personas jóvenes desempleadas inscritas en la oficina de empleo, que posean una titulación oficial universitaria, titulación de formación profesional de grado medio o superior, titulación del mismo nivel que el de esta última, correspondiente a las enseñanzas de formación profesional, artísticas o deportivas, o bien un certificado de profesionalidad y que no hayan tenido una experiencia profesional superior a tres meses en la misma actividad.

<sup>75</sup> GUERRERO VIZUETE, E., “Las medidas de estímulo a la creación de empleo juvenil contenidas en la Ley 11/2013 de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo: puntos críticos”, *Temas Laborales*, nº 122, 2013, pp. 33 y ss.

En cualquier caso, resulta discutible que el art. 13 de la Ley 11/2013 no haya incluido otras relaciones laborales de carácter formativo al margen de las prácticas no laborales en la empresa<sup>76</sup>. Y, lo que parece claro es que con la medida legislativa se trata de incentivar la laboralización de los comúnmente llamados “becarios”.

Por otro lado, la norma no especifica claramente si la empresa se beneficiará de los incentivos solamente cuando contrate a jóvenes que estén realizando las prácticas no laborales en la misma empresa contratante.

Un sector de la doctrina científica<sup>77</sup> ha entendido que es condición necesaria que el joven hubiera realizado dichas prácticas no laborales en la misma empresa contratante. Sin embargo, no habría especial inconveniente en admitir una interpretación extensiva, defendida por otro sector doctrinal<sup>78</sup>, y amparada en la propia literalidad del art. 13 de la Ley 11/2013, del que no se deduce tal conclusión.

Dicho precepto alude a los supuestos en que: “...*el trabajador estuviese realizando dichas prácticas no laborales en el momento de la concertación del contrato en prácticas...*”, por lo que no impide la obtención de los incentivos por parte de otras empresas distintas de aquellas en las que el trabajador desempeñó las prácticas no laborales, siempre que se realice la contratación mientras se estén llevando a cabo las mismas.

Ciertamente, esta última interpretación no solamente amplía el campo de empresarios potencialmente susceptibles de recibir los incentivos, sino que legitima que cualquier empresa del sector pueda hacer uso de la formación y experiencia obtenida por el becario durante su período de prácticas no laborales.

Al incrementarse hasta un 75% la reducción de la cuota empresarial, el legislador procura facilitar la contratación en prácticas de este concreto colectivo de trabajadores jóvenes, a la vez que potenciar el tránsito desde una situación educativa no laboral a otra estrictamente profesional o laboral.

---

<sup>76</sup> Sería el caso de la prevista en el RD 1493/2011 de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la DA 3ª de la Ley 27/2011: SUAREZ CORUJO, B., “Modalidades contractuales para jóvenes desde el paradigma de la precariedad”, en AA.VV. *Las reformas laborales y de Seguridad Social de la Ley 11/2013 de 26 de julio al Real Decreto Ley 3/2014, de 28 de febrero*, ed. Lex Nova, Valladolid, 2014, pp. 81 y ss.

<sup>77</sup> CASTILLO NAVARRO, L., “Nota sobre la Ley 11/2013 de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social* nº 6, 2013, pp. 4 y ss. SELMA PENALVA, A., “Los trabajadores más jóvenes como colectivo especialmente protegido en el ámbito laboral”, *Actualidad Laboral* nº 3, 2014, pp. 13 y ss.

<sup>78</sup> RODRIGUEZ CRESPO, M.J., “Últimas novedades en materia de estímulos a la contratación de jóvenes. Un análisis de las medidas adoptadas por la Ley 11/2013, de 26 de julio”, *Revista de Información Laboral*, nº 11, 2013, pp. 20 y ss.

Con ello, como ha evidenciado la doctrina científica<sup>79</sup>, se pretende solventar una de las principales críticas recibidas al desempeño de prácticas no laborales en la empresa, según la cual las mismas no contenían estímulos suficientes para garantizar la posterior inserción laboral de quien las realizaba. Con los incentivos señalados, no solamente se estimula el contrato en prácticas, sino también el recurso previo a este tipo de prácticas no laborales<sup>80</sup>.

En definitiva, se trata de proponer un estímulo para garantizar o fomentar la inserción laboral de aquéllos jóvenes que estaban realizando prácticas formativas no laborales en la empresa, para permitir una más fácil transición desde una situación estrictamente educativa hacia otra profesional o laboral<sup>81</sup>. Al enlazar estas prácticas no laborales con un contrato de trabajo en prácticas, se aumentarían las posibilidades de adquirir una sólida experiencia laboral al tiempo que se intensificaría la probabilidad de permanencia del joven en el mercado laboral.

Naturalmente, no puede pasar desapercibido el hecho de que resulte un tanto incoherente, que tras la realización de las prácticas no laborales en la empresa, ésta pueda someter al joven a un nuevo período de prácticas, en esta ocasión laborales, ya que, parece evidente que será la empresa la que salga más beneficiada de estas dobles prácticas, ahora bonificadas<sup>82</sup>.

Y es que en estos casos, cabe temer que el contrato en prácticas celebrado pierda la causa específica del mismo, que no es otra que la adquisición de una experiencia profesional adecuada al nivel de estudios del trabajador, para convertirlo en una fórmula contractual dirigida a reducir costes salariales a los empresarios<sup>83</sup>.

Es decir, dada las semejanzas de objetivos perseguidos por ambas figuras (las prácticas no laborales y las laborales)<sup>84</sup>, resulta censurable la continuidad prevista en el

---

<sup>79</sup> MORENO GENÉ, J., "Los estímulos a la contratación laboral de los jóvenes en el Real Decreto-Ley 4/2013", *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, nº 364, 2013, pp. 71 y ss.

<sup>80</sup> DUQUE GONZÁLEZ, M., "Análisis actual de la normativa de becarios, formación práctica y contratación de jóvenes", *Revista de Información Laboral* nº 2, 2014, pp. 88 y ss.

<sup>81</sup> TALÉNS VISCONTI, E., "Estímulos a la contratación", en AA.VV. *Reforma laboral y de Seguridad Social 2013*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pp. 208 y ss. GUERRERO PADRÓN, T., "Medidas de estímulo a la contratación juvenil", en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pp. 753 y ss.

<sup>82</sup> MORALES ORTEGA, J.M., "La estrategia del emprendimiento y empleo joven y la Ley 11/2013 en el contexto europeo: garantía laboral y garantía formativa", en AA.VV. *La estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en la Ley 11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil*, ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pp. 85 y ss.

<sup>83</sup> SUAREZ CORUJO, B., "Modalidades contractuales para jóvenes desde el paradigma de la precariedad", en AA.VV. *Las reformas laborales y de Seguridad Social de la Ley 11/2013 de 26 de julio al Real Decreto Ley 3/2014, de 28 de febrero*, ed. Lex Nova, Valladolid, 2014, pp. 81 y ss.

<sup>84</sup> MORENO GENÉ, J., "Los estímulos a la contratación laboral de los jóvenes en el Real Decreto-Ley 4/2013", *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, nº 364, 2013, pp. 71 y ss.

art. 13.2 de la Ley 11/2013 entre prácticas no laborales y contratos en prácticas, cuando ambos contratos tienen por objeto proporcionar al joven una experiencia profesional.

Habida cuenta la finalidad perseguida con las prácticas, que, en ambos casos es sustancialmente idéntica, el legislador no ha evitado que, al amparo de la necesaria adquisición de la experiencia profesional, se permita extender en el tiempo la precariedad laboral de jóvenes que disponen de formación académica o profesional acreditada mediante el tránsito por contratos bonificados con un reducido coste salarial<sup>85</sup>.

De modo que, al combinar ambas prácticas, la duración de la prestación de servicios del joven menor de treinta años en la misma empresa podría comprender hasta dos años y nueve meses. Recordemos que la Ley 11/2013 no prevé limitación temporal alguna en este punto, y que tampoco opera en este supuesto la prohibición contenida en el art. 11.1 ET por el cual “ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad”<sup>86</sup>.

Por lo que se refiere a la duración de los incentivos de los que se beneficiarán las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, cabe recordar que los mismos se extenderán durante toda la vigencia del contrato en prácticas, que legalmente (art. 11.1 ET) está fijada en dos años.

Y a diferencia de lo que sucede con otras modalidades contractuales previstas en la Ley 11/2013, el legislador no condiciona el disfrute de tales incentivos a que la empresa mantenga el nivel de empleo alcanzado con la formalización del citado contrato, al menos durante un período equivalente a la duración del mismo. Una falta de previsión en este punto, que puede provocar un efecto sustitución en la plantilla, al no impedir que el empresario pueda extinguir otros contratos de trabajo para sustituirlos por contratos en prácticas que se beneficien de las reducciones indicadas<sup>87</sup>.

Sin embargo, y al igual que sucede con otras modalidades contractuales previstas en la Ley 11/2013, el art. 13.4 concluye que: “En lo no previsto en este artículo, será de aplicación lo dispuesto en cuanto a los incentivos, en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo establecido en el artículo 2.7”.

---

<sup>85</sup> GUERRERO VIZUETE, E., “Las medidas de estímulo a la creación de empleo juvenil contenidas en la Ley 11/2013 de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo: puntos críticos”, *Temas Laborales*, nº 122, 2013, pp. 33 y ss.

<sup>86</sup> GUERRERO VIZUETE, E., “Las medidas de estímulo a la creación de empleo juvenil contenidas en la Ley 11/2013 de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo: puntos críticos”, *Temas Laborales*, nº 122, 2013, pp. 33 y ss.

<sup>87</sup> MORENO GENÉ, J., “Los estímulos a la contratación laboral de los jóvenes en el Real Decreto-Ley 4/2013”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, nº 364, 2013, pp. 71 y ss.

El capítulo primero, sección primera de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y del empleo (arts. 1 a 9 #(\$005452) ar, 1#), regula las medidas de impulso a la contratación indefinida, y contiene entre otras, la previsión contenida en el art. 2.7, según el cual: “En todos los casos mencionados en este artículo, con excepción de los previstos en el apartado 3, cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial, la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100% de la cuantía prevista”.

El que dicho precepto no se aplique en el contrato en prácticas incentivado significa que las bonificaciones se disfrutarán en su cuantía íntegra, y no proporcional a la jornada de trabajo a tiempo parcial que haya podido concertarse. Es decir: la inaplicación de este precepto implica que se elimina la regla del disfrute porcentual de las bonificaciones en contratos a tiempo parcial, de ahí que la norma suponga una medida incentivadora para las empresas que decidan contratar a jóvenes en prácticas<sup>88</sup>.

Y significa también que las empresas que realicen contrataciones en prácticas, a tiempo parcial, con jóvenes discapacitados, víctimas de violencia de género, o con personas en situación de exclusión social (art. 2 de la Ley 43/2006 #(\$005452) ar, 2#), tendrán derecho a los incentivos previstos para la contratación en prácticas regulados por la Ley 11/2013, sin aplicar ningún tipo de porcentaje que reduzca su cuantía de forma proporcional a la reducción de la jornada (que es lo que establece el art. 2.7 de la Ley 43/2006)<sup>89</sup>.

Sin embargo, a diferencia de lo previsto para otras modalidades contractuales estipuladas en la Ley 11/2013 (como es el caso del contrato de primer empleo joven), al contrato en prácticas incentivado, sí que le será de aplicación lo dispuesto en el art. 6.2 de la mencionada Ley 43/2006 #(\$005452) ar, 6#.

Según dicho precepto: “Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados quedarán excluidas por un período de doce meses de las bonificaciones establecidas en este programa. El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo”.

---

<sup>88</sup> RODRIGUEZ CRESPO, M.J., “Últimas novedades en materia de estímulos a la contratación de jóvenes. Un análisis de las medidas adoptadas por la Ley 11/2013, de 26 de julio”, *Revista de Información Laboral*, nº 11, 2013, pp. 20 y ss.

<sup>89</sup> RODRIGUEZ CRESPO, M.J., “Últimas novedades en materia de estímulos a la contratación de jóvenes. Un análisis de las medidas adoptadas por la Ley 11/2013, de 26 de julio”, *Revista de Información Laboral*, nº 11, 2013, pp. 21 y ss.

Ello significa, pura y simplemente, que, a diferencia de lo previsto en otras modalidades contractuales, las empresas que hayan extinguido por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo, contratos en prácticas bonificados, quedarán excluidas durante doce meses de las bonificaciones establecidas<sup>90</sup>.

En cualquier caso, y como la mayoría de las medidas descritas en la Ley 11/2013, la celebración de este tipo de contrato en prácticas incentivado, está vinculada a la lucha contra las altas tasas de desempleo juvenil existentes, de ahí que su vigencia vaya condicionada al mantenimiento de esas altas tasas de desempleo<sup>91</sup>.

A tal efecto, la propia DT 1ª de la Ley 11/2013, establece que: “Las medidas establecidas en los artículos 9 a 13 de esta Ley se mantendrán en vigor hasta que la tasa de desempleo de nuestro país se sitúe por debajo del 15%, tal y como se establezca reglamentariamente por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social”.

Estamos en presencia de una regla socorrida en el derecho laboral transitorio, con la que se legitiman ciertas medidas legislativas, y que opera como una especie de “norma de excepción” a nivel jurídico, pero de dudosa racionalidad socioeconómica<sup>92</sup>. Se trata ésta de una norma coyuntural que limita en el tiempo la utilización de esta modalidad contractual por las empresas<sup>93</sup>.

En esta previsión, y más allá de las críticas que puedan realizarse a la técnica normativa seguida, se echa a faltar una mayor precisión en la identificación de este parámetro como es la “tasa de desempleo”, y en concreto si la norma se refiere al paro registrado o al paro estimado por la Encuesta de Población Activa. Parece razonable pensar que el 15% de paro toma como referencia la Encuesta de Población Activa, si bien no queda claro si se refiere al dato trimestral o a la media anual. Habrá que estar por tanto al desarrollo reglamentario previsto al efecto en la citada Disposición.

En cualquier caso, en el actual contexto económico es de prever que pasará mucho tiempo antes de que las tasas de desempleo en nuestro país se sitúen por debajo del 15%, pues, como es sabido, la tasa de desempleo en España desde 2009 que se situó en torno al 18%, no solo no ha disminuido, sino que hasta el año 2014 ha ido

---

<sup>90</sup> GUERRERO VIZUETE, E., “Las medidas de estímulo a la creación de empleo juvenil contenidas en la Ley 11/2013 de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo: puntos críticos”, *Temas Laborales*, nº 122, 2013, pp. 35 y ss.

<sup>91</sup> SELMA PENALVA, A., “Los trabajadores más jóvenes como colectivo especialmente protegido en el ámbito laboral”, *Actualidad Laboral* nº 3, 2014, pp. 14 y ss.

<sup>92</sup> VALLECILLO GÁMEZ, M.R., MOLINA NAVARRETE, C., “La reforma de segunda generación del mercado laboral: incentivos al “espíritu emprendedor” y retorno del “pensamiento mágico””, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, nº 361, 2013, pp. 12 y ss.

<sup>93</sup> RIBES MORENO, M.I., “El empleo juvenil, una valoración de la eficacia de las medidas derivadas de las últimas reformas”, en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pp. 665 y ss.

aumentando, situándose en el segundo trimestre de 2013 en torno al 26,26%, y en el primer trimestre del año 2015 en el 23,78% según datos de la EPA. Estamos por tanto ante una regla sometida a una condición de difícil cumplimiento.

También ha de decirse que, por aplicación de lo dispuesto en la DT 2ª de la Ley 11/2013, en materia de contratos e incentivos vigentes, los contratos en prácticas, así como las bonificaciones y reducciones en las cuotas de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los mismos, celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación o reducción<sup>94</sup>.

### VIII. CONCLUSIONES

I.- El contrato en prácticas juega un papel clave a la hora de permitir la incorporación al mercado de trabajo de aquellos jóvenes en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad, que carezcan de la experiencia laboral vinculada a la formación que poseen. Los períodos de prácticas pueden salvar la distancia que existe entre los conocimientos teóricos adquiridos por el joven, y las aptitudes y competencias exigidas en un puesto de trabajo.

II.- La Ley 11/2013 de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, ha incidido en su régimen jurídico, introduciendo incentivos para estimular su uso y facilitar la contratación de trabajadores jóvenes. Sin embargo, no puede calificarse esta medida como novedosa, puesto que este contrato ya estaba vigente en nuestro ordenamiento jurídico como un contrato formativo más, cuya finalidad no era tan sólo la de completar la formación práctica de los trabajadores jóvenes, sino también la de facilitar su incorporación al mercado laboral.

III.- El contrato en prácticas, por definición, es un contrato temporal, y la temporalidad ha sido siempre contraria a la estabilidad, constituyendo un importante factor de

---

<sup>94</sup> Y la redacción dada por esta ley a los arts. 9, 10, 12 y 13, así como la DA 5ª y la DA 4ª será aplicable a los contratos de trabajo, así como las bonificaciones y reducciones en las cuotas de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los mismos, celebrados entre el 24 de febrero de 2013 (fecha de entrada en vigor del RDL. 4/2013) y el 27 de julio de 2013 (la fecha de entrada en vigor de la Ley 11/2013). GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., "Un análisis de los estímulos a la contratación contenidos en la Ley 11/2013", *Revista doctrinal Aranzadi Social*, nº 8, 2013, pp. 23 y ss. SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B., "El fomento de la formación como vehículo de inserción laboral de jóvenes", en AA.VV. *Retos del Derecho del trabajo frente al desempleo juvenil*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pp. 803 y ss.

precariedad laboral, que a su vez provoca una importante situación de inseguridad y vulnerabilidad del joven, que el legislador no ha impedido.

IV.- Las medidas introducidas por la Ley 11/2013 relativas al contrato en prácticas van dirigidas a estimular la contratación de trabajadores jóvenes, pero no mejoran la calidad en el empleo de este segmento de la población activa, sino que insisten en la fórmula de un empleo precario, que por otra parte ha sido una constante en nuestro sistema de relaciones laborales, de ahí que las medidas resulten insuficiente y poco eficaces, lejos de fórmulas de calidad de esta mano de obra cualificada.

V.- Pese a la importancia que tienen las prácticas profesionales, las mismas no siempre desempeñan el papel que debieran, y el legislador de 2013, a través de la reforma del régimen jurídico de este contrato, está implícitamente permitiendo que los empresarios puedan utilizar el contrato en prácticas de una manera indebida, como fuente de mano de obra cualificada y barata, y que dichos contratos no impliquen un empleo digno y duradero, sino precario y de mala calidad. Además, no se ha apostado por incentivar la formación de estos trabajadores en prácticas, sino en admitir condiciones de trabajo inadecuadas, y encadenar períodos en prácticas, perfectamente utilizables para cubrir puestos de trabajo permanentes.

VI.- Si las medidas diseñadas no van dirigidas a mejorar la situación laboral de la población juvenil mejor formada, se seguirán usando de manera ineficaz los perfiles de mayor cualificación, empujándolos a la búsqueda de un empleo adecuado en otros países, a la vez que se desincentivará a las nuevas generaciones para realizar esfuerzos dirigidos a conseguir una alta formación y cualificación, puesto que el mercado laboral no será capaz de integrarlos a través de unas condiciones de trabajo de calidad.

VII.- Es necesario mejorar las políticas de empleo para aquél segmento de la población joven que se ha formado, y ello solo es posible a través de una transición adecuada desde el ámbito educativo hacia el de un empleo decente. Por ello el legislador debiera de haber apostado por una estrecha colaboración entre el sistema educativo, las empresas y los interlocutores sociales.

VIII.- Resulta imprescindible que aquellos jóvenes que han concluido su formación, accedan, cuanto antes, a una experiencia profesional de calidad y acorde a su nivel formativo, y que, a su vez, les permita mejorar su cualificación a través de unas condiciones de trabajo dignas y de calidad, y no precarias e inestables. Una inversión de



este tipo es beneficiosa a largo plazo, pues contribuye al crecimiento económico de un país, que recoge los frutos de una mano de obra cualificada.

IX.- Hubiera sido conveniente que el legislador insistiese en la necesaria vinculación entre la formación poseída por el joven y el puesto de trabajo desempeñado, como condición necesaria para disfrutar de los incentivos. Además, falta un control adecuado de que estas prácticas se adecúen a la formación del joven y le aseguren una experiencia profesional que redunde en la mejora de su empleabilidad.

X.- Únicamente implementando una estrecha vinculación entre los incentivos a disfrutar por los empresarios y un empleo de calidad a desarrollar por el trabajador contratado en prácticas, podrá alcanzarse una dignificación del empleo juvenil. La fórmula repetida de utilizar estímulos económicos para los empresarios como mecanismo para crear empleo, no se ha armonizado con la necesidad de crear un empleo de calidad para el joven titulado.

XI.- Resulta contradictorio en sus propios términos que si la voluntad de las reformas legislativas de los últimos tiempos ha ido dirigida reducir la temporalidad en el empleo, por la precariedad que generaba, sin embargo, el legislador de 2013, haya apostado nuevamente por un contrato temporal como medida de inserción laboral de los jóvenes cualificados.