

# ESTUDIO DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS. EL CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS Y EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

ÁNGEL UREÑA MARTIN

Letrado laboralista. Profesor e investigador

[Tuasesorlaboral1@gmail.com](mailto:Tuasesorlaboral1@gmail.com)

**RESUMEN:** Estudiamos en el presente trabajo los denominados como contratos formativos: el contrato de trabajo en prácticas y el contrato para la formación y el aprendizaje. Vemos sus características, sus modalidades, sus elementos, su contenido, su jornada, su salario, entre otras cuestiones, analizando los aspectos que producen en la práctica mayor problemática.

**SUMARIO:** 1. Preliminares. Contratos formativos. 2. Concepto. 3. Elementos subjetivos. 3.1. El trabajador. 3.1.1. Las condiciones personales del trabajador. 3.1.2. Requisitos en orden a la titulación. 3.2. El empresario. 4. Elementos objetivos. 4.1. Objeto del contrato. 4.2. Requisitos: el plazo en que se ha obtenido la titulación. 5. Elementos formales. 6. Contenido del contrato. 6.1. Duración del contrato. 6.2. Suspensión del contrato. 6.3. Período de prueba. 6.4. Retribución del trabajador en prácticas. 6.5. La incorporación del trabajador en la empresa tras la extinción del contrato en prácticas. 6.6. Fraude de ley. 7. Extinción. 7.1. Denuncia. 7.2. Prórroga expresa o concertada. 7.3. Obligaciones formales del empresario. 7.4. Novación contractual. 8. Contrato para la formación y el aprendizaje. Concepto. 9. Elementos subjetivos. 9.1. Limitaciones respecto a la edad del trabajador. 9.2. La ausencia de cualificación profesional del trabajador. 10. Elementos objetivos. 10.1. Actividad formativa. 10.2. Contenido de la formación. 10.3. Acuerdo para la actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje. 10.4. Modalidades de impartición de la formación. 10.5. Lugar de impartición de la formación. 10.6. Duración de la formación. 10.7. Tutorías vinculadas al contrato. 10.8. Acreditación de la formación. 11. Elementos formales. 12. Contenido del contrato para la formación y el aprendizaje. 12.1. Duración. La duración máxima legal. 12.2. La duración máxima convencional. 12.3. Cómputo de la duración máxima del contrato. 12.4. Prórrogas. 12.5. Retribución. 12.6. Jornada de trabajo. 12.7. Período de prueba. 13. Extinción del contrato para la formación y el aprendizaje. 14. Protección de seguridad social.

## **1. PRELIMINARES. CONTRATOS FORMATIVOS**

Los contratos formativos –contrato para la formación y el aprendizaje y contrato en prácticas según la terminología actualmente utilizada– son modalidades contractuales que nuestro ordenamiento destina a una causa muy particular: completar la formación de trabajadores de modo tal que se encuentren mejor preparados para futuras contrataciones. Su régimen jurídico ha sido objeto de numerosas modificaciones.

La finalidad que estos contratos es que el trabajador que utiliza estas modalidades no solamente adquiera un salario como contraprestación a su trabajo, sino también los conocimientos teóricos y/o prácticos ligados al desempeño de las tareas para las que fue contratado. Dicho de otro modo, la causa de los contratos formativos se hace más compleja porque el cambio se produce entre trabajo, de un lado, y salario más formación, de otro.

Aunque ambos contratos tienen una misma finalidad, la formativa, tienen claras diferencias entre los mismos, por lo que trataremos su estudio de forma independiente para su mejor comprensión.

En efecto, en el contrato para la formación, la peculiaridad reside en formar al aprendiz para capacitarle teórica y prácticamente en el desempeño un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación definido en el sistema de clasificación profesional de la empresa; en otras palabras, en este contrato el objetivo es la formación, va orientado a remediar la total falta de conocimientos. En el contrato en prácticas, por el contrario, se parte de la formación teórica del trabajador, por lo que se exige con carácter esencial un título que realmente presuponga la realización de unos estudios de carácter teórico, que habiliten para una profesión socialmente vinculada a una capacitación previa. Su finalidad, en consecuencia, no es la formación, sino la adquisición de una experiencia con un trabajo determinado, que al tiempo recobre en los estudios cursados.

## **2. CONCEPTO**

El contrato en prácticas tiene como finalidad aplicar y perfeccionar los conocimientos previamente adquiridos por el trabajador, mediante la prestación de servicios remunerados en la empresa. Es decir, lo que persigue este contrato es proveer una formación profesional práctica a quienes solamente tienen conocimientos teóricos, que los han adquirido mediante la obtención de un título habilitante para el ejercicio de

determinada profesión. No se trata únicamente de adquirir experiencia en un trabajo determinado, sino también de que esta experiencia actúe sobre los estudios cursados

Como cita la doctrina, estos contratos cumplen tres distintas funciones económico-sociales: a) posibilitan la capacitación profesional a cargo de las propias de empresas mediante la práctica profesional, b) constituye un valioso instrumento en el proceso de selección de mano de obra por la empresa, y c) actúan como medida de fomento del empleo de los jóvenes.