

NORMAS APLICABLES

R.D. 2317/93 por el que se desarrollan los contratos en prácticas, de aprendizaje y a tiempo parcial, Arts. 1 a 6 y 15 a 17.

Estatuto de los Trabajadores; Art. 11.1.

R.D.L. 8/1997 de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida; Art. 1.2

OTRAS CUESTIONES A TENER EN CUENTA

Teniendo en cuenta la finalidad formativa del contrato, no podrá contratarse en prácticas al trabajador que hubiera prestado servicios en igual función con anterioridad con un contrato ordinario, en esa empresa o en otra distinta.

- Debe entregarse copia básica a la representación sindical.
- Dada la limitación establecida en la duración de las prácticas: 2 años, sumando todas las realizadas incluso en otras empresas, el empresario podrá recabar por escrito certificación del INEM en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado en prácticas con anterioridad. Si el INEM no contesta en el plazo de 10 días el empresario quedará exonerado de la responsabilidad que pueda derivarse (fraude de ley).
- Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose el tiempo de las prácticas a efecto de la antigüedad en la empresa.
- Si las funciones asignadas al trabajador no se adecuan a la finalidad formativa del contrato, es decir el empresario incumple la obligación legal de necesaria adecuación entre titulación y puesto de trabajo, será de aplicación la doctrina jurisprudencial sobre fraude de ley y la consiguiente conversión del contrato en laboral ordinario de duración indefinida.

LOS SINDICATOS EN LA EMPRESA

El hecho de que existan sindicatos en la empresa está reconocido y amparado en diferentes textos legales de la democracia: Constitución Española, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores, etc. Su papel en la empresa consiste entre otras:

Representar legalmente a los trabajadores ante el empresario.

Negociar las condiciones laborales y salariales de toda la plantilla, sea a nivel empresarial o de sector.

Velar por el cumplimiento y respeto de los derechos de los trabajadores.

Denunciar ante la autoridad laboral aquellos incumplimientos del empresario en sus obligaciones con los trabajadores y la sociedad.

Asesorar e informar a los trabajadores de todo aquello que sea de su interés.

LA AFILIACION, UNA GARANTIA

La afiliación a un sindicato es un derecho reconocido en la Constitución Española (Art. 28).

Se trata de un derecho fundamental de la persona, lo cual supone:

Una especial protección; al encontrarse en la sección I, capítulo II, título I de la Constitución. Su vulneración puede alegarse directamente ante los tribunales.

Se ve reforzado con el derecho a la no discriminación por razón de opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social:

El derecho a la libertad ideológica.

El derecho a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones.

En caso de sanción a un afiliado, ésta no será efectiva si previamente no ha sido comunicada al sindicato con tiempo suficiente para hacer las alegaciones oportunas.

CONTRATO EN PRACTICAS

OBJETO Y AMBITO

Tiene como finalidad facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por los trabajadores con título universitario o de formación profesional de grado medio o superior.

FORMALIZACION DEL CONTRATO

- a) Deberá formalizarse por escrito, haciendo constar expresamente:
 - La titulación del trabajador.
 - La duración del contrato.
 - El puesto de trabajo a desempeñar.
- b) Obligación de registro en la Oficina de Empleo; tanto el contrato como las prórrogas deben registrarse en los 10 días hábiles siguientes al de la firma. Se ha de entregar una copia al trabajador una vez registrado.

REQUISITOS DEL TRABAJADOR

Tener alguna de las siguientes titulaciones:

- Licenciado o diplomado universitario.
- Técnico o técnico superior de FPR, siendo equivalentes los títulos de técnico auxiliar y técnico especialista.
- Otras titulaciones oficialmente reconocidas como equivalentes.
- No haber transcurrido más de 4 años desde la terminación de los estudios o su convalidación en el estado español.
- El servicio militar o la prestación social sustitutoria interrumpe el cómputo de este período.

REQUISITOS DEL PUESTO

Debe permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

A través de la Negociación Colectiva se podrá determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

DURACIÓN Y JORNADA

DURACION

No podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años.

Dentro de este límite la Negociación Colectiva puede determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

En ausencia de Convenio Colectivo que lo regule, si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a 2 años, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a 6 meses.

PERIODO DE PRUEBA

Está en función de la titulación del trabajador y puede pactarse tanto individualmente como colectivamente, los máximos establecidos en la ley son:

- Un mes para titulados de grado medio.
- Dos meses para titulados de grado superior.

JORNADA

Puede concertarse a jornada completa o a tiempo parcial. En ningún caso puede superar la jornada pactada en el convenio del sector o de empresa.

En caso de que se suscriba a tiempo completo el empresario no puede de forma unilateral convertirlo a tiempo parcial.

Si se suscribe a tiempo parcial habrán de respetarse los límites establecidos en la ley 27.11.98.

RETRIBUCIÓN

Será la fijada en convenio colectivo sin que pueda ser inferior a los límites legales:

Durante el primer año el 60% del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Durante el segundo año el 75% del referido salario.

Las cuantías no podrán ser en ningún caso inferiores al salario mínimo interprofesional.

En el contrato de trabajo, las partes podrán establecer complementos que mejoren estas cuantías.

En el caso de los contratos a tiempo parcial el salario mínimo indicado se reducirá en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

FINALIZACIÓN DEL CONTRATO

El contrato se extinguirá por la llegada del término convenido previa denuncia de una de las partes.

Cuando la duración del contrato sea superior a un año la denuncia habrá de notificarse por escrito, a la otra parte con una antelación mínima de 15 días.

A la finalización del contrato el empresario está obligado a entregar al trabajador en prácticas un certificado en el que conste:

- La duración de las prácticas.
- El puesto o puestos ocupados.
- Las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Durante el período de prueba ambas partes pueden extinguir el contrato sin causa alguna, y sin período de preaviso.

Si al empresario, una vez terminado el período de prueba, desea extinguir el contrato antes de su término, deberá atenerse a los requisitos establecidos para:

- El despido por causas objetivas.
- El despido disciplinario.

Si no cumple estos requisitos estaremos ante un despido sin causa y deberá reclamarse ante la jurisdicción social para que se declare improcedente.

Durante el contrato, el trabajador podrá extinguir la relación laboral:

- Notificándolo al empresario por escrito con 15 días de antelación.
- Teniendo en cuenta que no tiene derecho inmediato a la prestación por desempleo.
- En todo caso le corresponde el finiquito (parte proporcional de las pagas extras devengadas y no cobradas, y vacaciones).

La finalización del contrato debe registrarse por el empresario en la oficina del INEM.

