

El Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, ha establecido el nuevo régimen jurídico de los contratos en prácticas y de aprendizaje, así como modificaciones importantes en el contrato de trabajo a tiempo parcial.

Resulta necesario, en consecuencia, llevar a cabo, con la celeridad que las circunstancias requieren, el correspondiente desarrollo reglamentario que haga posible aplicar con carácter inmediato las fórmulas contractuales citadas para favorecer la inserción profesional de los jóvenes sin experiencia laboral o sin la adecuada formación profesional, o posibilitar el trabajo de un mayor número de personas mediante el trabajo a tiempo parcial.

En su virtud, haciendo uso de la autorización prevista en la disposición final primera del Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, consultadas las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 29 de diciembre de 1993,

DISPONGO:

CAPÍTULO I. CONTRATOS FORMATIVOS

SECCIÓN 1. CONTRATOS EN PRÁCTICAS

Artículo 1.

El contrato en prácticas se regirá por lo previsto en el artículo 3, apartado 1, del Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, y en el presente Real Decreto.

Artículo 2.

1. Son títulos profesionales habilitantes para celebrar el contrato en prácticas los de Diplomado Universitario, Licenciado Universitario, Técnico o Técnico Superior de la correspondiente profesión, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

2. El cómputo del período de cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los estudios correspondientes a la titulación de que se trate se interrumpirá cuando, durante dicho período, el trabajador cumpla el servicio militar obligatorio o la prestación social sustitutoria del mismo.

En el caso de personas que hayan realizado sus estudios en el extranjero dicho cómputo se efectuará desde la fecha de convalidación de los estudios en España cuando tal requisito sea exigible para el ejercicio profesional.

3. El trabajador deberá entregar al empresario fotocopia compulsada del correspondiente título o, en su defecto, certificado de terminación de los estudios que dan derecho a la obtención del mismo.

Artículo 3.

1. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

2. En ausencia de convenio colectivo, si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a seis meses ni superar la duración total del contrato los dos años.

Artículo 4.

La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante, respectivamente, el primero o el segundo año de vigencia del contrato, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, siempre que las citadas cuantías no sean inferiores al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial el salario se reducirá en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 5.

A la terminación del contrato el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Artículo 6.

El contrato de trabajo en prácticas deberá formalizarse por escrito, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

SECCIÓN 2. CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 7.

1. El contrato de aprendizaje se registrará por lo previsto en el artículo 3, apartado 2, del Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, y en el presente Real Decreto.

2. El contrato de aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

3. El número de aprendices por centro de trabajo que las empresas podrán contratar no será superior al fijado en la siguiente escala:

| | |
|----------------------------|--|
| Hasta 5 trabajadores: | Un aprendiz. |
| De 6 a 10 trabajadores: | Dos aprendices. |
| De 11 a 25 trabajadores: | Tres aprendices. |
| De 26 a 40 trabajadores: | Cuatro aprendices. |
| De 41 a 50 trabajadores: | Cinco aprendices. |
| De 51 a 100 trabajadores: | Ocho aprendices. |
| De 101 a 250 trabajadores: | Diez aprendices o el 8 por 100 de la plantilla. |
| De 251 a 500 trabajadores: | Veinte aprendices o el 6 por 100 de la plantilla. |
| Más de 500 trabajadores: | Treinta aprendices o el 4 por 100 de la plantilla. |

Para determinar el número de trabajadores por centro de trabajo se excluirá a los vinculados a la empresa por un contrato de aprendizaje.

4. Lo previsto en el número anterior no será de aplicación a los contratos de aprendizaje formalizados en el marco de los programas de escuelas taller y casas de oficio, programas de garantía social organizados por las Administraciones Educativas, así como a las contrataciones realizadas por empresas que dispongan de Escuelas de Aprendizaje.

Artículo 8.

1. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas, atendiendo a las peculiaridades del sector y de los puestos de trabajo a desempeñar.

2. En ausencia de convenio colectivo, si el contrato de aprendizaje se hubiera concertado por tiempo inferior a tres años, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a seis meses ni superar la duración total del contrato los tres años.

Artículo 9.

1. El contrato de aprendizaje tendrá por objeto la adquisición de los conocimientos prácticos necesarios para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo cualificado, definidos como tales en el sistema de clasificación aplicable en la empresa.

Es obligación del empresario proporcionar el trabajo efectivo adecuado al aprendizaje objeto del contrato y conceder los permisos para asistir a la formación teórica conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente. A estos efectos, el empresario, cuando desarrolla su actividad profesional en la empresa, o la persona que poseyendo la cualificación profesional requerida sea designada por aquél, tutelaré el proceso de aprendizaje. Cada tutor no podrá tener asignados más de tres aprendices.

En los casos de escuelas-taller y casas de oficios se podrá superar el número de aprendices asignados a cada tutor.

2. El aprendiz se compromete a prestar el trabajo efectivo y a recibir la formación.

Artículo 10.

1. El tiempo dedicado a formación, fuera del puesto de trabajo, en ningún caso será inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en convenio colectivo, debiendo alternarse con el de trabajo efectivo o concentrarse en los términos que se establezcan en el correspondiente convenio colectivo o, en su defecto, en el contrato de trabajo.

2. La formación profesional podrá impartirse:

En el centro de formación profesional de la empresa.

En los centros de formación creados por las empresas, por las organizaciones empresariales o sindicales o por las organizaciones empresariales y sindicales de forma mancomunada.

En centros públicos de formación o centros privados acreditados por las Administraciones Laborales o Educativas.

3. Cuando en la localidad donde radique el centro de trabajo no exista alguno de los centros a que se refiere el apartado 2, o en los mismos no se impartan los cursos de formación adecuados al objeto del contrato, la formación podrá dispensarse a través de centros de enseñanza a distancia acreditados por las Administraciones educativas o laborales, reduciéndose la jornada efectiva de trabajo por el tiempo que el trabajador deba dedicar a la formación teórica aunque la misma no sea de carácter presencial.

4. Las acciones de formación previstas en los apartados anteriores serán financiadas con cargo al Acuerdo Tripartito de formación continua de los trabajadores ocupados.

5. Cuando los aprendices no estén en posesión del título de graduado escolar, el tiempo dedicado a la formación a que se refiere el apartado 1 de este artículo tendrá por objeto inmediato completar su formación básica. A tales efectos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 51.1 de la

Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, las Administraciones Educativas deberán garantizar una oferta adaptada a este objetivo.

6. Las faltas de puntualidad o de asistencia del trabajador a las enseñanzas teóricas serán calificadas como faltas al trabajo a los efectos legales oportunos.

Artículo 11.

La retribución del aprendiz será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 70, al 80 o al 90 por 100 del salario mínimo interprofesional durante, respectivamente, el primero, el segundo o el tercer año de vigencia del contrato. No obstante lo anterior, la retribución de los aprendices menores de dieciocho años no podrá ser inferior al 85 por 100 del salario mínimo interprofesional correspondiente a su edad.

Los porcentajes del salario mínimo interprofesional citados en el párrafo anterior se entienden referidos a un tiempo de trabajo efectivo igual al 85 por 100 de la jornada máxima prevista en convenio colectivo. Cuando las partes acuerden un mayor tiempo de formación el salario podrá reducirse proporcionalmente.

Artículo 12.

A la finalización del contrato de aprendizaje, el empresario deberá entregar al aprendiz un certificado en el que conste la duración del aprendizaje y el nivel de formación práctica adquirida, y éste podrá solicitar de la administración competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

Artículo 13.

El contrato de aprendizaje deberá formalizarse por escrito, haciendo constar expresamente el oficio o nivel ocupacional objeto del aprendizaje, el tiempo dedicado a la formación y su distribución horaria, la duración del contrato, y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor. Los cambios que se produzcan sobre los anteriores elementos deberán formalizarse por escrito.

Artículo 14.

1. El empresario vendrá obligado a cotizar a la Seguridad Social conforme a lo establecido en el apartado 2 de este artículo por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria y pensiones que integran la protección social dispensada a los jóvenes contratados como aprendices.

2. Para cubrir las anteriores contingencias el empresario ingresará mensualmente en la Seguridad Social una cuota única de 3.780 pesetas, que se distribuirá de la siguiente forma:

3.300 por contingencias comunes, de las que 2.750 pesetas corresponderán al empresario y 550 pesetas al trabajador.

480 pesetas por contingencias profesionales, a cargo del empleador.

3. La cotización al Fondo de Garantía Salarial se establece en una cantidad mensual de 270 pesetas, a cargo del empleador, por cada aprendiz contratado.

4. A efectos de reconocimiento de las prestaciones económicas de la Seguridad Social a las que el interesado pueda tener derecho se tomará como base de cotización el 75 por 100 de la base mínima de cotización que corresponda en función de la edad del trabajador.

SECCIÓN 3. DISPOSICIONES COMUNES

Artículo 15.

1. Los contratos en prácticas y de aprendizaje se formalizarán en los modelos oficiales que figuran como anexo al presente Real Decreto.

2. El contrato y, en su caso, las prórrogas del mismo, se registrarán en la correspondiente Oficina de Empleo, en los términos establecidos en el artículo 1 del Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, donde quedará depositado un ejemplar.

3. El empresario queda obligado a comunicar a la Oficina de Empleo la terminación de los contratos a los que se refiere el presente capítulo.

Artículo 16.

Las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores no comportarán la ampliación de la duración del contrato, salvo que se acuerde expresamente lo contrario.

Artículo 17.

1. Los contratos regulados en los artículos anteriores se extinguirán por expiración del tiempo convenido. Si llegados al término el trabajador continuase prestando servicios el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido.

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos los contratados en prácticas o en aprendizaje cuando dichos trabajadores no reúnan los requisitos legalmente exigidos para su celebración, cuando no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social o no se hubiesen observado las disposiciones sobre exigencia de formalización escrita, siempre que hubiera transcurrido un plazo igual o superior al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba.

A efectos de cumplir lo dispuesto en el artículo 3, apartado 1, párrafo c), y apartado 2, párrafo d), del Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, el empresario podrá recabar por escrito, antes de celebrar el contrato, certificación del Instituto Nacional de Empleo en el que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado en prácticas o en aprendizaje con anterioridad a la contratación que se pretende realizar. El Instituto Nacional de Empleo emitirá dicha certificación en el plazo de diez días, transcurridos los cuales el empresario quedará exonerado de la responsabilidad que pudiera derivarse por dichos incumplimientos.

CAPÍTULO II. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Artículo 18.

1. Los contratos a tiempo parcial celebrados según lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, se formalizarán por escrito, en el modelo oficial que figura en el anexo de este Real Decreto, en el que deberá constar, entre otros elementos, si el contrato se celebra por tiempo indefinido o por duración determinada, identificando, en este último caso, el supuesto previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores que justifica tal duración, así como el número y distribución de horas al día, a la semana, al mes o al año durante las que el trabajador va a prestar servicios.

2. Los contratos se registrarán en la correspondiente Oficina de Empleo, en los términos establecidos en el artículo 1 del Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, donde quedará depositado un ejemplar.

3. La inobservancia de la forma escrita determinará que el contrato se presuma celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Artículo 19.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, salvo las peculiaridades que, en función del tiempo trabajado, estén establecidas por Ley o puedan determinarse por la negociación colectiva.

Artículo 20.

La afiliación, las altas o bajas de los trabajadores contratados a tiempo parcial, cuya prestación de servicios sea inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes, a que se refiere el apartado 3 del artículo 4 del Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, podrán formalizarse bien mediante la presentación en las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de las mismas en los plazos y a través de los documentos establecidos en cada momento, bien suministrando los correspondientes datos a través de fax o por cualquier otro procedimiento informático, telemático o electrónico.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación del presente Real Decreto las prácticas profesionales realizadas por estudiantes como parte integrante de sus estudios académicos o de los cursos de formación profesional ocupacional. Los contratos sobre prácticas y enseñanzas sanitarias especializadas se regirán por lo dispuesto en la Ley 24/1982, de 16 de junio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Por las Administraciones Públicas podrán adaptarse los modelos de contratos a las peculiaridades de las mismas respetándose, en todo caso, sus cláusulas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA.

Los contratos en prácticas y para la formación, a tiempo parcial, así como los celebrados para la realización de trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo, vigentes en el momento de la entrada en vigor de la presente disposición, seguirán rigiéndose por las normas con arreglo a las cuales se concertaron.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA.

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en el presente Real Decreto y expresamente:

El Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre, por el que se regulan los contratos de trabajo en prácticas y para la formación.

Los artículos 1 al 6 y 10 del Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, por el que se regula el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial.

Los artículos 11 al 14 del Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre, por el que se regulan diversos contratos de duración determinada y el contrato de trabajadores fijos discontinuos.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para dictar cuantas normas sean precisas para la ejecución de lo dispuesto en el presente Real Decreto.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Dado en Madrid a 29 de diciembre de 1993.

- Juan Carlos R. -

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social, JOSE ANTONIO GRIÑAN MARTINEZ