

**8425** REAL DECRETO 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.

La Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, ha modificado determinados aspectos de la legislación laboral, en especial en lo relativo a la forma, duración y modalidades del contrato de trabajo. Entre dichas modificaciones, poseen especial relevancia las que afectan al artículo 11 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que regula los denominados «contratos formativos», en prácticas y para la formación, en cuanto instrumentos destinados a favorecer la inserción laboral y la formación teórico-práctica de los jóvenes.

La nueva regulación de estos contratos, que tiene su origen en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal el 28 de abril de 1997, persigue como objetivo básico la mejora de su régimen jurídico, reforzando su vinculación con las finalidades formativas y de inserción profesional a las que sirven y facilitando un mayor protagonismo de la negociación colectiva en la definición de los supuestos y condiciones de su utilización.

A dicho objetivo contribuye igualmente el presente Real Decreto, que sustituye a las disposiciones relativas a los contratos en prácticas y de aprendizaje contenidas en el Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, incorporando las modificaciones derivadas de la citada reforma legal en relación con aquellos aspectos de la Ley que requieren de un desarrollo reglamentario y sin reiteración, por tanto, de aquellos otros que tienen en la Ley un tratamiento concreto y suficiente.

Junto a ello, el presente Real Decreto desarrolla la nueva regulación relativa al alcance de la acción protectora de la Seguridad Social en los contratos para la formación, haciendo efectiva la ampliación incorporada por la Ley 63/1997 y de acuerdo con lo previsto en su disposición transitoria cuarta, contemplando determinadas particularidades en el ámbito de las prestaciones económicas por incapacidad temporal cuando la misma deriva de una contingencia común.

En su virtud, haciendo uso de la autorización prevista en la disposición final quinta del Estatuto de los Trabajadores y en las disposiciones transitoria cuarta y final primera de la Ley 63/1997, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, previa consulta a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 27 de marzo de 1998,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

**Contrato en prácticas**

Artículo 1. *Títulos profesionales habilitantes.*

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

2. El contrato en prácticas podrá celebrarse dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. En el caso de los contratos en prácticas celebrados con trabajadores minusválidos, dicho plazo será de seis años.

En el caso de personas que hayan realizado sus estudios en el extranjero, dicho cómputo se efectuará desde la fecha del reconocimiento u homologación del título en España, cuando tal requisito sea exigible para el ejercicio profesional.

3. El cómputo del período a que se refiere el apartado anterior se interrumpirá cuando, durante el mismo, el trabajador cumpla el servicio militar obligatorio o la prestación social sustitutoria.

4. 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 2. *Salario.*

1. La retribución de los trabajadores en prácticas, fijada conforme a lo dispuesto en el artículo 11, apartado 1, párrafo e), del Estatuto de los Trabajadores, no podrá ser, en ningún caso, inferior al salario mínimo interprofesional.

2. En el caso de trabajadores en prácticas contratados a tiempo parcial, el salario se aplicará proporcionalmente en función de la jornada pactada.

Artículo 3. *Forma del contrato.*

El contrato de trabajo en prácticas deberá formalizarse siempre 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.

Artículo 4. *Certificación de las prácticas.*

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

CAPÍTULO II

**Contrato para la formación**

SECCIÓN 1.<sup>a</sup> NORMAS LABORALES

Artículo 5. *Nivel de cualificación.*

A efectos de lo dispuesto en el artículo 11, apartado 2, primer párrafo, del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá por nivel de cualificación cuya adquisición puede ser objeto del contrato para la formación un nivel susceptible de acreditación formal o, en su defecto, el nivel de cualificación de base de cada ocupación en el sistema de clasificación de la empresa.

Artículo 6. *Requisitos subjetivos.*

El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que, reuniendo los requisitos de edad establecidos en el artículo 11, apartado 2, párrafo a), del Estatuto de los Trabajadores, no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente.

### Artículo 7. *Número máximo de contratos para la formación.*

1. Los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios sectoriales de ámbito inferior, así como los convenios colectivos de las empresas que cuenten con un plan formativo, podrán establecer el número máximo de contratos para la formación que las empresas pueden celebrar en función del tamaño de su plantilla.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se entenderá por plan formativo un conjunto estructurado de acciones formativas coherentes con la actividad empresarial que incluya acciones específicamente dirigidas a trabajadores para la formación y que contemple, como mínimo, los objetivos y contenidos formativos de dichas acciones, así como los recursos necesarios para su financiación.

2. Si los convenios a que se refiere el apartado anterior no lo determinasen, el número máximo de trabajadores para la formación por centro de trabajo que las empresas pueden contratar no será superior al fijado en la siguiente escala, ajustándose las fracciones por defecto:

- a) Hasta cinco trabajadores: uno.
- b) De seis a 10 trabajadores: dos.
- c) De 11 a 25 trabajadores: tres.
- d) De 26 a 40 trabajadores: cuatro.
- e) De 41 a 50 trabajadores: cinco.
- f) De 51 a 100 trabajadores: ocho.
- g) De 101 a 250 trabajadores: 10 ó el 8 por 100 de la plantilla.
- h) De 251 a 500 trabajadores: 20 ó el 6 por 100 de la plantilla.
- i) Más de 500 trabajadores: 30 ó el 4 por 100 de la plantilla.

Para determinar la plantilla de trabajadores no se computará a los vinculados a la empresa por un contrato para la formación.

3. Los trabajadores minusválidos contratados para la formación no serán computados a efectos de los límites a que se refiere este artículo.

### Artículo 8. *Obligaciones del empresario.*

1. El empresario estará obligado a proporcionar al trabajador la formación y el trabajo efectivo adecuado al objeto del contrato, de conformidad con lo previsto en el artículo 11, apartado 2, párrafo f), del Estatuto de los Trabajadores.

2. El empresario deberá impartir o concertar la formación teórica conforme al artículo 10 del presente Real Decreto. Asimismo, deberá conceder al trabajador los permisos necesarios para recibir dicha formación.

3. El empresario deberá igualmente tutelar el desarrollo del proceso formativo, ya sea asumiendo personalmente dicha función cuando desarrolle su actividad profesional en la empresa, ya sea designando como tutor a un trabajador de ésta, siempre que en ambos casos la persona que ejerza la función de tutoría posea la cualificación o experiencia profesional adecuada.

Cada tutor no podrá tener asignados más de tres trabajadores contratados para la formación, salvo que se determine un número distinto en los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 7, apartado 1, del presente Real Decreto.

### Artículo 9. *Obligaciones del trabajador.*

1. El trabajador contratado para la formación estará obligado a prestar el trabajo efectivo y a recibir la formación.

2. 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 10. *Formación teórica.*

1. La formación teórica será de carácter profesional y se vinculará, en su caso, a los contenidos teóricos de los módulos formativos del certificado de profesionalidad de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo a desempeñar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3, apartado 3, del Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo, por el que se establecen directrices sobre los certificados de profesionalidad y sobre los correspondientes contenidos mínimos de formación profesional ocupacional.

En caso de no estar regulado el certificado de profesionalidad correspondiente, la formación teórica deberá ajustarse a los contenidos establecidos por el Instituto Nacional de Empleo para las ocupaciones o especialidades formativas relativas al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

2. El tiempo dedicado a la formación teórica, que se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo, se fijará en el contrato, en atención a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar, del número de horas establecido, en su caso, para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio y de la duración del contrato.

En ningún caso dicho tiempo de formación será inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán determinar el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo. La formación teórica sólo podrá concentrarse en el período final de duración del contrato cuando así se hubiera acordado en el Convenio Colectivo aplicable.

3. La formación teórica podrá impartirse:

- a) En la empresa, siempre que cuente con aulas o espacios y medios adecuados para este fin.
- b) 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.
- c) En centros públicos de formación o centros privados acreditados por las Administraciones laborales o educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias.

4. Cuando en la localidad donde radique el centro de trabajo no existan los centros a que se refiere el apartado 3, o en los mismos no se impartan los cursos de formación adecuados al objeto del contrato, o no se proporcionen en horario compatible, la formación podrá dispensarse a través de centros de enseñanza a distancia acreditados por las Administraciones educativas o laborales, en el ámbito de sus respectivas competencias, 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.

5. Las acciones de formación previstas en los apartados anteriores podrán ser objeto de ayudas a través

de bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social con cargo al presupuesto de formación continua para trabajadores ocupados del Instituto Nacional de Empleo, en los términos que se establezcan por Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 de este artículo, cuando los trabajadores contratados para la formación no hayan finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria la formación teórica tendrá como primer objetivo completar dicha educación. A tales efectos, las Administraciones educativas deberán garantizar una oferta adaptada a este objetivo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 51, apartado 1, de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo.

#### Artículo 11. *Forma del contrato.*

El contrato para la formación deberá formalizarse siempre por escrito, haciendo constar expresamente en el mismo el nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo para el que se concierta, el tiempo dedicado a la formación teórica 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 igualmente por escrito.

#### Artículo 12. *Certificación de la formación.*

1. A la finalización del contrato para la formación, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido. Para ello, deberá mantener una adecuada coordinación con los centros que imparten la formación teórica.

2. El trabajador podrá solicitar de la Administración competente que, a la finalización del contrato para la formación y previas las pruebas de evaluación a que se refiere el Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> NORMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

#### Artículo 13. *Alcance de la protección social.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 11, apartado 2, párrafo i), del Estatuto de los Trabajadores, la acción protectora del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegidas y prestaciones, las derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y maternidad y las pensiones. Asimismo, el trabajador tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

#### Artículo 14. *Cotización a la Seguridad Social y otros conceptos de recaudación conjunta.*

1. La cotización a la Seguridad Social, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional en los contratos para la formación se efectuará en la forma y cuantía que se determine en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. Las retribuciones que perciban los trabajadores contratados para la formación en concepto de horas extraordinarias estarán sujetas a la cotización adicional correspondiente.

#### Artículo 15. *Prestación económica por incapacidad temporal.*

1. Tendrán derecho a la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal los trabajadores contratados para la formación que estén incluidos en el Régimen General y en el Régimen Especial de la Minería del Carbón y los que, siendo trabajadores por cuenta ajena, estén incluidos en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social Agrario y de Trabajadores del Mar.

La prestación económica por incapacidad temporal se concederá en igual extensión, términos y condiciones que en el Régimen General, con las particularidades que se indican en el apartado siguiente.

2. El subsidio de incapacidad temporal en caso de enfermedad común o accidente no laboral se abonará mientras el beneficiario se encuentre en esa situación. Si transcurridos treinta días desde la finalización del contrato persistiese la situación de incapacidad y, por ello, la percepción de la prestación económica correspondiente, el beneficiario será objeto de un examen médico para dictaminar sobre la persistencia de la causa incapacitante. Si, como consecuencia de dicho reconocimiento, el trabajador continuara percibiendo la prestación por incapacidad temporal, a los tres meses, contados desde la finalización del contrato se procederá a un nuevo examen médico con el objeto de dictaminar sobre la procedencia de la continuación del proceso de incapacidad temporal.

Igualmente, se procederá a realizar el correspondiente examen médico en el supuesto de que, dado de alta el trabajador en el proceso de incapacidad temporal, se produjese una recaída.

Estos exámenes médicos serán realizados por médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social.

3. La incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos médicos a que se refiere el apartado anterior supondrá la extinción automática de la prestación económica por incapacidad temporal.

#### Artículo 16. *Determinación de la base reguladora de las prestaciones económicas.*

A efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones económicas de la Seguridad Social, se tomará como base de cotización el 75 por 100 de la base mínima de cotización que corresponda.

### CAPÍTULO III

#### Disposiciones comunes

#### Artículo 17. *Formalización y registro de los contratos.*

1. Los contratos en prácticas y para la formación se formalizarán en los modelos oficiales que se facilitarán por las Oficinas de Empleo.

2. Los contratos y, en su caso, las prórrogas de los mismos, se registrarán por el empresario, en el plazo de los diez días siguientes a su celebración, en la correspondiente Oficina de Empleo, donde quedará depositado un ejemplar.

3. El empresario estará obligado a comunicar a la Oficina de Empleo la terminación de los contratos a los que se refiere el presente Real Decreto, en el plazo de los diez días siguientes a dicha terminación.

### Artículo 18. *Período de prueba.*

1. Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.

Respecto a los contratos para la formación, se estará a lo dispuesto con carácter general en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Si al término del contrato en prácticas o para la formación el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa.

### Artículo 19. *Duración y prórroga de los contratos.*

1. Si los contratos en prácticas y para la formación se hubieran concertado por una duración inferior a la máxima establecida, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11, apartados 1, párrafo b), y 2, párrafo c), respectivamente, del Estatuto de los Trabajadores, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, salvo disposición en contrario de los convenios a que se refieren dichos apartados, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima.

En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato establecida legal o convencionalmente.

2. La suspensión de los contratos en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.

### Artículo 20. *Prórroga de los contratos que hubiesen agotado su duración máxima.*

Los contratos en prácticas y para la formación se considerarán prorrogados tácitamente como contratos ordinarios por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación, si el trabajador continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera mediado denuncia expresa.

### Artículo 21. *Denuncia de los contratos.*

Cuando los contratos en prácticas y para la formación tengan una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.

El incumplimiento por el empresario del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

### Artículo 22. *Presunciones.*

1. Se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos en prácticas o para la formación cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal. En el supuesto de contratos en prácticas a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos los trabajadores en prácticas o para la formación que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubieran podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos en prácticas y para la formación celebrados en fraude de ley.

4. El contrato para la formación se considerará de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

### Artículo 23. *Contratos formativos previos.*

El empresario podrá recabar por escrito, antes de celebrar los contratos regulados en el presente Real Decreto, una certificación del Instituto Nacional de Empleo en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado en prácticas, para la formación o en aprendizaje con anterioridad a la contratación que se pretende realizar. El Instituto Nacional de Empleo emitirá la correspondiente certificación en el plazo de diez días. En caso de que en el transcurso de dicho plazo no se hubiera emitido la referida certificación, el empresario quedará exento de responsabilidad por la celebración del contrato incumpliendo los requisitos de duración máxima establecidos en el artículo 11, apartados 1, párrafo c), y 2, párrafo d), del Estatuto de los Trabajadores y, en su caso, en la disposición transitoria primera, apartado 2, de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

#### Disposición adicional primera. *Exclusión de las prácticas profesionales de los estudiantes.*

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. Los contratos sobre prácticas y enseñanzas sanitarias especializadas se registrarán por lo dispuesto en la Ley 24/1982, de 16 de junio.

#### Disposición adicional segunda. *Contratos para la formación en escuelas-taller y casas de oficios y programas de garantía social.*

Los contratos para la formación celebrados en el marco de los programas de escuelas-taller y casas de oficios y de los programas de garantía social dependientes de las Administraciones públicas educativas se ajustarán a lo dispuesto en el presente Real Decreto con las siguientes particularidades:

a) Los contratos se podrán celebrar con trabajadores menores de veinticuatro años.

b) No serán de aplicación los límites establecidos en los artículos 7 y 8 en cuanto al número máximo de contratos para la formación y de trabajadores asignados a cada tutor.

c) La financiación de las acciones formativas correspondientes a estos contratos se registrará por lo establecido en las disposiciones reguladoras de estos programas.

**Disposición adicional tercera. Acuerdo Tripartito de Formación Continua.**

Lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 10 del presente Real Decreto se entenderá sin perjuicio de las funciones en materia de gestión, seguimiento y control técnicos de las iniciativas de formación atribuidas a la Fundación para la Formación Continua (FORCEM) en el punto cuarto, apartado 1, del Acuerdo Tripartito de Formación Continua, publicado por Resolución de 28 de abril de 1997, de la Subsecretaría de Trabajo y Asuntos Sociales («Boletín Oficial del Estado» de 16 de mayo).

**Disposición adicional cuarta. Cotización en los contratos para la formación durante 1998.**

En los contratos para la formación la cotización, a partir de la entrada en vigor del presente Real Decreto y durante 1998, se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 de la Orden de 26 de enero de 1998, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 65/1997, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1998.

**Disposición transitoria primera. Régimen jurídico de los contratos en vigor.**

Los contratos en prácticas y para la formación, así como, en su caso, los contratos de aprendizaje celebrados con anterioridad al 17 de mayo de 1997, vigentes en el momento de la entrada en vigor del presente Real Decreto, seguirán rigiéndose por las normas con arreglo a las cuales se concertaron.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, a los contratos para la formación celebrados entre el 17 de mayo de 1997 y la fecha de entrada en vigor del presente Real Decreto les serán de aplicación las disposiciones de la sección 2.<sup>a</sup> del capítulo II a partir de la citada fecha de entrada en vigor.

**Disposición transitoria segunda. Cómputo de los trabajadores con contrato de aprendizaje.**

A fin de determinar el número máximo de trabajadores contratados para la formación a efectos de lo dispuesto en los artículos 7 y 8 de este Real Decreto, se computarán igualmente los trabajadores con contratos de aprendizaje celebrados con anterioridad al 17 de mayo de 1997 y vigentes en el momento de efectuarse el cómputo.

**Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación normativa.**

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en el presente Real Decreto, y expresamente el capítulo I y la disposición adicional primera del Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, por el que se desarrollan los contratos en prácticas y de aprendizaje y los contratos a tiempo parcial.

**Disposición final primera. Determinación de los módulos formativos de los certificados de profesionalidad.**

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales determinará y aprobará, previa consulta al Consejo General de Formación Profesional, los contenidos integrantes de los módulos formativos de los certificados de profesio-

nalidad que serán impartidos a efectos de la formación teórica del contrato para la formación.

En tanto se lleva a cabo lo dispuesto en el párrafo anterior, continuarán vigentes los contenidos fijados de conformidad con lo establecido en el artículo 11, apartado 3, de la Orden de 19 de septiembre de 1994, por la que se regulan determinados aspectos formativos de los contratos de aprendizaje.

**Disposición final segunda. Facultades de aplicación y desarrollo.**

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

2. Se autoriza al Director general del Instituto Nacional de Empleo para aprobar los modelos de contratos a que se refiere el artículo 17, apartado 1, del presente Real Decreto.

**Disposición final tercera. Entrada en vigor.**

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

Dado en Madrid a 27 de marzo de 1998.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales,  
JAVIER ARENAS BOCANEGRA

**8426** REAL DECRETO 489/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla, en materia de Seguridad Social, la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, en relación con los contratos de trabajo a tiempo parcial, y se modifican otros aspectos del régimen jurídico aplicable a los trabajadores a tiempo parcial.

La Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, ha establecido modificaciones, en materia de Seguridad Social, en el régimen jurídico de los contratos a tiempo parcial, de conformidad con la orientación propuesta, de común acuerdo, por los agentes sociales por medio del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo.

Resulta necesario, por tanto, llevar a cabo, en el plazo previsto legalmente, el correspondiente desarrollo reglamentario que permita la efectiva aplicación de las modificaciones legales introducidas. Dicho desarrollo no prejuzga ni obstaculiza los criterios que, de futuro, y tomando en consideración las especificidades propias del trabajo a tiempo parcial, pudieran establecerse, para la reordenación del régimen jurídico de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social a reconocer en los supuestos de tal modalidad laboral, tanto en el seno de la Comisión Permanente del Acuerdo sobre Consolidación y Racionalización del sistema de la Seguridad Social, como en la Mesa de Empleo.

Como medida singular del aludido desarrollo reglamentario, se introduce, a efectos de incentivar la contratación laboral bajo esta modalidad, una reducción de la cotización, independiente y compatible con las bonificaciones que puedan derivarse de las normas establecidas en el ámbito de las políticas de fomento del empleo.

En su virtud, cumpliendo el mandato establecido en la disposición transitoria cuarta de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, a propuesta del Ministro de Trabajo