

3ª Edición 2019

APRENDICES BECARIAS Y TRABAJO PRECARIO

UNA GUÍA SOBRE PRÁCTICAS
EN LA EMPRESA PARA
REPRESENTANTES SINDICALES

Edita: Confederación Sindical de CCOO

Elaborado por:

Secretaría Confederal de Empleo y Cualificación Profesional

Secretaría Confederal de Juventud y Nuevas Realidades de Trabajo

©Madrid. Tercera edición: marzo 2019

Realiza: Unigráficas GPS

DL: M-10227-2015



■ Presentación	5
■ Cómo usar esta guía	6
■ Modalidades de prácticas	9
■ Esquema de las modalidades de prácticas	9

Prácticas no laborales

Ficha 1. Prácticas no laborales para jóvenes con titulación y sin experiencia.....	11
Ficha 2. Prácticas no laborales en la Formación para el Empleo.....	15
Ficha 3. Módulo de prácticas de los certificados de profesionalidad	21
Ficha 4. Módulo profesional de formación en centros de trabajo de los ciclos de FP	25
Ficha 5. Formación dual del sistema educativo con prácticas no laborales	29
Ficha 6. Prácticas académicas externas en los estudios universitarios	33

Prácticas laborales

Ficha 7. Contrato en prácticas.....	45
Ficha 8. Contrato para la formación y el aprendizaje	49
Ficha 9. Formación con compromiso de contratación.....	55
Ficha 10. Programas públicos de empleo y formación: escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo.....	59
Ficha 11. Contrato a tiempo parcial con vinculación formativa.....	65

■ Orientaciones para la acción sindical

■ ¿Qué hacer?	69
■ Derechos de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.....	72
■ Cláusulas de convenios colectivos	73

■ Información complementaria

■ Con CCOO ganamos el derecho de las personas becadas a cotizar a la Seguridad Social	37
■ ¿Qué es la formación dual?	41
■ Enlaces a las organizaciones sectoriales y territoriales de CCOO.....	43
■ Enlaces a las webs de los servicios públicos de empleo.....	85
■ Vocabulario	86



Foto: Thomas Leuthard



En el año 2015 CCOO elaboramos la *Guía Aprendices, becarios y trabajo precario*, ante la evidencia de la difusión en el ámbito laboral del uso de prácticas laborales y no laborales, con el argumento de mejorar la formación y facilitar la inserción de los y las jóvenes, y a la vista del abuso de las mismas que se hace en muchas ocasiones.

La identificación de la normativa que regula las distintas modalidades y programas de prácticas muestra una maraña de difícil comprensión, por lo que facilitarla nos pareció una buena herramienta para el trabajo sindical en todos los ámbitos, y especialmente en la negociación colectiva.

En los casi tres años transcurridos desde entonces, ni la regulación ni la calidad de la inserción han mejorado, convirtiéndose la precariedad para muchos colectivos en su condición laboral 'normal'. En CCOO luchamos contra esta situación desde distintos frentes.

En el marco del diálogo social reivindicamos la racionalización de la normativa, la vinculación en todos los casos de las prácticas no laborales a la formación, el desarrollo de un estatuto de la persona en prácticas que regule iguales derechos, así como la promoción de los contratos laborales para facilitar la experiencia en el caso de personas ya tituladas.

Hemos actualizado esta guía para continuar el trabajo iniciado en 2015 y, al igual que entonces, con ella queremos facilitar que delegados y delegadas sindicales puedan identificar las distintas modalidades de prácticas, los requisitos que deben cumplir las empresas, los derechos de las personas en prácticas y la capacidad de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras para hacerlos valer, introduciendo criterios en la negociación colectiva que pongan límites al abuso y la explotación. Para ello, hemos considerado la necesidad de incorporar en este apartado la jurisprudencia que se ha venido produciendo para aclarar algo más como se está interpretando esta maraña de regulación legal.

Su difusión a través de la web facilita, asimismo, que cualquier persona interesada, especialmente jóvenes, pueda consultarla e identificar las condiciones en que deben realizarse las prácticas en cada situación particular.

Y queremos también que se conozca la voluntad de CCOO de defender la calidad de la formación y los derechos de todas las personas vinculadas a una empresa, sean trabajadores y trabajadoras o personas en prácticas.

Esperamos os sea de utilidad.



La guía tiene dos partes, en la primera hemos recogido toda la legislación que regula el aprendizaje y formación en la empresa y que llamamos 'modalidades de prácticas'. Para facilitar su comprensión encontrarás, en primer lugar, un **'Esquema de las modalidades de prácticas'** (pág.9) con todas ellas y, a continuación, una ficha para cada una con sus principales características.

La segunda parte se dedica a la **Acción Sindical**, y en ella hemos incluido algunas recomendaciones y una selección de cláusulas de convenios colectivos que pueden orientar sobre los temas a tratar en la negociación colectiva.

En el Esquema de las modalidades de prácticas puedes ver que las hemos clasificado en dos grandes bloques: **prácticas no laborales**, en las que no hay contrato ni salario aunque puede haber, en algún caso, beca o ayuda, y **prácticas laborales**, que se realizan con un contrato de trabajo bajo determinadas condiciones y en las que el salario es generalmente inferior al que se obtendría con un contrato laboral "normal". En el esquema se dibuja la formación dual en el centro, porque bajo esta denominación se incluyen prácticas no laborales y laborales. A continuación encontrarás las fichas ordenadas de acuerdo a esta clasificación, primero las **prácticas no laborales (fichas con fondo azul)**, y después las **prácticas laborales (fichas con fondo rojo)**.

Si nos fijamos en las características de cada uno de estos bloques vemos que las prácticas no laborales pueden subdividirse, a su vez, en aquellas que se realizan con posterioridad a la formación (puede decirse que 'la complementan'), y las que "son parte de la formación" y deben realizarse obligatoriamente para alcanzar la acreditación correspondiente (certificado, título, etc.). Se han incluido también las prácticas académicas

extracurriculares de los estudios universitarios, que no siendo obligatorias concentran un porcentaje importante de "becarios/as".

En cuanto a las prácticas laborales puede distinguirse entre "contratos formativos", que son las modalidades contractuales previstas en la legislación para este tipo de procesos, e "iniciativas de inserción", en las que la actividad en la empresa se enmarca en itinerarios de formación y empleo, destinados a reinserir a las personas desocupadas y que, por lo general, cuentan con financiación pública.

Esta clasificación nos ha permitido orientarnos en este 'laberinto normativo' y, creemos, facilita la comprensión de la realidad de las prácticas en nuestro país y el uso de esta información.

Para facilitar aún más la lectura, clicando en cada una de las modalidades del esquema se accede a la ficha correspondiente y, en caso necesario, puede **imprimirse por separado**. Las 11 fichas contienen la información habitual de este tipo de guías (quién puede hacer las prácticas, cuánto tiempo pueden durar, qué normativa las regula, si se cobra y cuánto se cobra, etc.) y otra información que no es tan frecuente como:

- **Las ventajas económicas** que obtienen las empresas. Nos parece importante que se sepa que reclutar becarios/as o aprendices no solo tiene la ventaja obvia de que no se les paga o se les paga menos por realizar actividades que a veces no se distinguen del trabajo normal, sino que además la empresa puede obtener subvenciones y bonificaciones por hacerlo.

- **La documentación necesaria para realizar la práctica.** La legislación es tan ambigua que vale la pena asegurarse de que los pocos requisitos que hay se cumplen y se recogen por escrito. Indicamos cuáles son esos requisitos y, en el apartado de enlaces, además de am-



pliar información, en algunos casos se recogen ejemplos de documentación.

- **Los derechos de la representación legal en la empresa.** Antes de emprender la acción sindical con las personas que se encuentren en alguna de estas situaciones, hemos de tener información sobre nuestros derechos de representación. La normativa estatal contiene algunos derechos de información que, en ocasiones, se amplían en la legislación autonómica.

En las referencias **normativas** hemos optado por mencionar solo la legislación estatal básica. La normativa autonómica es demasiado extensa para incluirla en esta guía. Si necesitáis consultarla, para evitar confusiones, lo mejor es utilizar el buscador del Boletín Oficial del Estado (<https://www.boe.es/legislacion/legislacion.php>) y allí elegir texto consolidado, que es el que contiene la norma en vigor.

En la parte de **Acción Sindical** recogemos en primer lugar algunas recomendaciones de distintos documentos sindicales, a las que hemos añadido las sugerencias de

compañeros y compañeras que han “trabajado” con este colectivo en sus empresas. Incluimos también una relación de cláusulas de convenios colectivos que mejoran las condiciones de trabajo de aprendices y personas en prácticas, el contenido formativo de las prácticas y la capacidad de intervención sindical. Cada cláusula enlaza con el convenio colectivo correspondiente.

Los términos técnicos que aparecen en la normativa tienen la correspondiente definición en el **Vocabulario** con el que se cierra la guía, clicando en el término que no conoces cuando aparece en el texto, puedes ver su definición.

Hemos añadido otra información complementaria que nos parece de utilidad. Entre las fichas azules y rojas tienes información sobre el derecho a cotizar de las personas becadas, una descripción de qué es la formación dual desde nuestra valoración sindical, enlaces a las webs del sindicato,... Al final de la guía hemos recogido también los enlaces a las webs de los servicios públicos de empleo.

**Una guía para
orientarse en
el laberinto de
las prácticas**

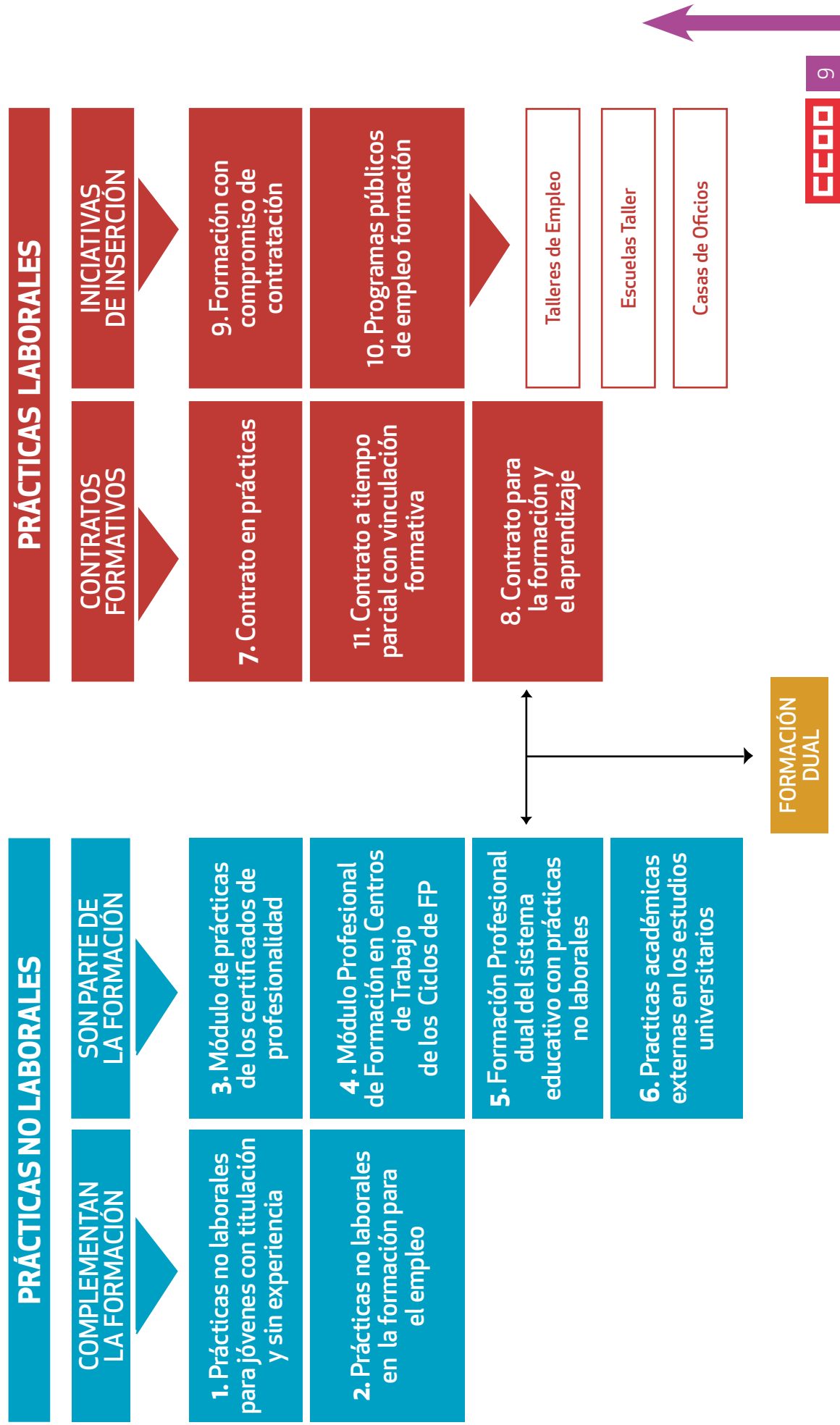


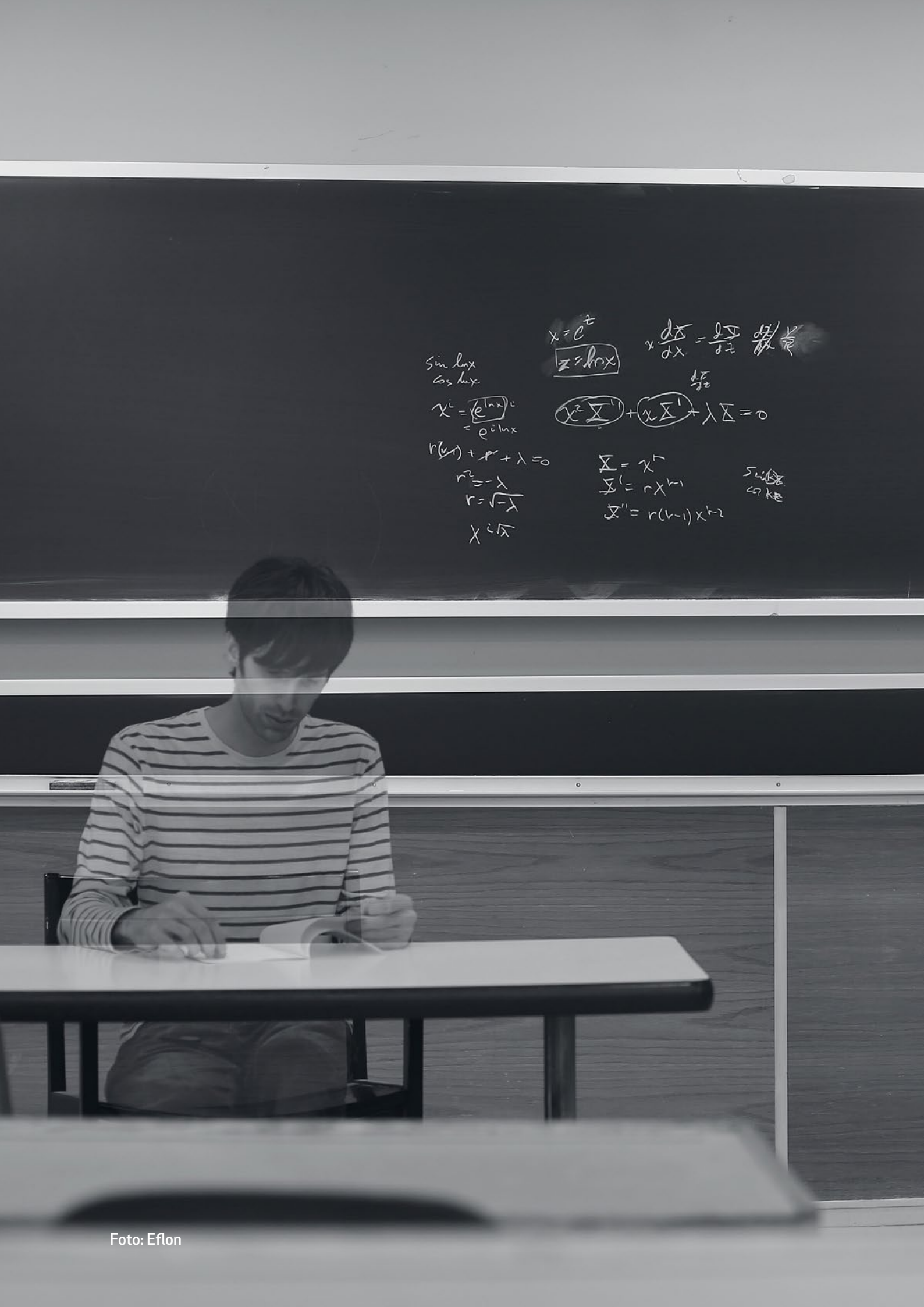


■ Modalidades de prácticas



ESQUEMA DE LAS MODALIDADES DE PRÁCTICAS





$$\sin \ln x$$
$$\cos \ln x$$

$$x^i = \sqrt[e^{\ln x}]{}^i$$
$$= e^{i \ln x}$$

$$r^{(k)} + r + \lambda = 0$$

$$r^2 = -\lambda$$

$$r = \sqrt{-\lambda}$$

$$x \in \mathbb{R}$$

$$x = e^z$$
$$z = \ln x$$

$$x \frac{d\bar{x}}{dx} = \frac{d\bar{x}}{dz} \frac{dz}{dx}$$

$$\frac{dz}{dx}$$

$$(x^2 \bar{x}') + (x \bar{x}') + \lambda \bar{x} = 0$$

$$\bar{x} = x^r$$

$$\bar{x}' = r x^{r-1}$$

$$\bar{x}'' = r(r-1) x^{r-2}$$

$$5 \leq k \leq 8$$
$$\Rightarrow k \in \mathbb{Z}$$



Ficha 1 ■

PRÁCTICAS NO LABORALES PARA JÓVENES CON TITULACIÓN Y SIN EXPERIENCIA



- Personas desempleadas e inscritas en el servicio público de empleo correspondiente.
- De entre 18 y 25 años o con 30 años si se está inscrito en el fichero del [Sistema Nacional de Garantía Juvenil](#).
- Con titulación oficial: universitaria/formación profesional media o superior/formación profesional artística o deportiva [certificado de profesionalidad](#).
- Sin una relación laboral u otro tipo de experiencia profesional de más de tres meses en la misma actividad. (Se excluyen las prácticas curriculares y extracurriculares de la universidad).

¿Quiénes
pueden
hacerlas?



¿Para qué?

Su objetivo, según la normativa, es lograr la inserción laboral de jóvenes con titulación pero sin experiencia.



¿Qué documentación hace falta?

1. Convenio de la empresa en la que se hacen las prácticas con el servicio público de empleo correspondiente (estatal o autonómico) donde constará, al menos:
 - Contenido de las prácticas y la formación.
 - Duración.
 - Sistemas de evaluación y tutorías.



2. Acuerdo de la empresa con la persona que realiza las prácticas, que incluirá como mínimo la siguiente información:

- Contenido concreto de las prácticas.
- Duración de las mismas.
- Jornada y horarios.
- Centro o centros de trabajo donde se llevarán a cabo.
- Sistema de tutorías.
- Certificado por la realización de las prácticas.



¿Cuánto pueden durar?

Entre 3 y 9 meses.



¿Qué características tienen?

- Deben contribuir a completar la formación alcanzada.
- Deben estar dirigidas y supervisadas por un tutor de la empresa.
- Las condiciones particulares se recogen en el convenio y el acuerdo.



¿Te dan algún certificado o reconocimiento?

La empresa, en colaboración con los servicios públicos de empleo, entregará un certificado en el que constarán las prácticas realizadas, los contenidos formativos, su duración y el periodo en que se han llevado a cabo.



¿Qué ventajas económicas tiene para la empresa?

Podrán incluir en el convenio un compromiso de contratación de los y las jóvenes que han realizado las prácticas no laborales, lo que les dará derecho a una subvención que compense los gastos derivados de las acciones de tutoría y evaluación.





¿Qué condiciones económicas tiene el alumno/a?

1. Beca de apoyo de, como mínimo, el 80 % del [IPREM](#) vigente (en el 2018 es de 537,84 € y el 80% son 430,27€).
2. Cotización a la Seguridad Social con cuota única mensual de 41,01 € (corresponden a la empresa 30,67 € por contingencias comunes y 6,12 € por el mismo concepto a cargo de la persona becada; además, la empresa cotiza otros 4,20 € por contingencias profesionales).
3. No existe obligación de cotizar por la contingencia de desempleo, así como tampoco al [Fondo de Garantía Salarial](#) (FOGASA) ni por Formación Profesional.



¿Qué derechos tiene la representación legal de los trabajadores y trabajadoras?

La empresa tiene que informar a la [representación legal de los trabajadores y trabajadoras](#) sobre los acuerdos suscritos con las personas jóvenes.

Además, en el marco de la negociación colectiva se podrán fijar criterios de contratación una vez finalizadas las prácticas.



Normativa

- RD 1543/2011 por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas.
- RD 1493/2011 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.



Enlaces útiles

Ejemplos de documentación

Convenio de colaboración entre el Servicio Regional de Empleo y la empresa (Región de Murcia): [http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=29697&IDTIPO=11&RASTRO=c672\\$m2469](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=29697&IDTIPO=11&RASTRO=c672$m2469)

Acuerdo de la empresa con la persona que realiza las prácticas (Región de Murcia): [http://www.sefcarm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=80283&IDTIPO=60&RASTRO=c\\$m29982,35361,36566](http://www.sefcarm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=80283&IDTIPO=60&RASTRO=c$m29982,35361,36566)





Para saber más

Guía Laboral - Prácticas no laborales en empresas (Ministerio de Empleo y Seguridad Social): http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_4/contenidos/guia_4_10_5.htm





Ficha 2 ■

PRÁCTICAS NO LABORALES EN LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO



Personas desempleadas que participan en una acción formativa del [Sistema de Formación para el Empleo](#).



¿Para qué?

- Para facilitar su reinserción laboral.
- Para complementar la formación teórica de los cursos que han realizado.



¿Qué documentación hace falta?

La documentación varía dependiendo de la comunidad autónoma y del programa de prácticas, pero en general es necesario:

1. Convenio de colaboración entre la empresa y el servicio público de empleo correspondiente, que debe contener, al menos:
 - Descripción del contenido de las prácticas.
 - Duración y horario.
 - Lugar de realización.
 - Sistema de tutorías para su seguimiento y evaluación.
2. Acuerdo de la empresa con la persona que realiza las prácticas. Debe incluir, al menos:
 - Contenido concreto de las prácticas.
 - Duración de las mismas.

¿Quiénes pueden hacerlas?



- Jornada y horarios.
- Centro o centros de trabajo donde se llevarán a cabo.
- Sistema de tutorías.
- Certificado de realización.



¿Cuánto pueden durar?

Cada comunidad autónoma y programa fijan una duración máxima, y, en ocasiones, una duración mínima. Es necesario consultar las condiciones concretas de cada territorio.



¿Qué características tienen?

1. Forman parte de itinerarios formativos subvencionados (formación ocupacional).
2. Deben estar relacionadas con los contenidos del aprendizaje realizado en el centro de formación.
3. Las prácticas podrán tener lugar bien simultáneamente a la realización de la acción formativa o, una vez finalizada, cuando se haya superado la misma con una evaluación positiva.
4. Suele haber un plazo máximo para empezarlas una vez finalizada la acción formativa (frecuentemente un mes).
5. En algunas comunidades autónomas el número de personas en prácticas no puede superar el de trabajadores/as en plantilla.
6. El alumno/a debe tener cubierto al menos el riesgo de accidente derivado de la asistencia a las prácticas por un seguro de responsabilidad civil y accidentes que incluya los accidentes *in itinere* (durante el traslado al lugar de trabajo). El seguro podrá incluir también la responsabilidad civil frente a terceros, de forma que cubra los daños que con ocasión de la ejecución de la formación se puedan producir por las personas participantes. Se considera un coste financiable de la actividad formativa.
7. El alumno/a debe ser informado y formado sobre los riesgos laborales y las medidas de prevención del puesto o puestos en los que va a realizar las prácticas.





¿Te dan algún certificado o reconocimiento?

Certificado con la firma y sello de la empresa, que recoja:

- Identificación de la empresa y la persona que ha realizado las prácticas.
- Centro de trabajo.
- Duración.
- Fechas de realización.
- Tareas realizadas.



¿Qué ventajas económicas tiene para la empresa?

Las empresas podrán recibir hasta 6 € hora de prácticas/alumno(a) mediante concesión directa, para pagar el coste de tutorías, el seguro y los gastos de equipamiento y vestuario del alumno/a.



¿Qué condiciones económicas tiene el alumno/a?

CONCEPTO		CUANTÍA MÁXIMA
Transporte	Transporte público	Urbano: 1,5 €/día Interurbano: 5 €/día
	Vehículo propio	0,19 €/Km hasta 20 €/día
Manutención		12 €/día
Alojamiento y manutención		80 €/día natural Si las prácticas se desarrollan fuera de España: 158,4 € /día natural Importe billetes desplazamientos inicial/final
Conciliación (para rentas inferiores al 75 % del IPREM)		75% IPREM diario/ día
Beca (personas con discapacidad)		9 €/día

NOTA: Las cuantías se obtendrán por día de asistencia a clase excepto las del apartado de alojamiento y manutención que se calcularán por día natural.
(Para solicitar las becas y ayudas consulta con el centro que ha impartido la formación o dirígete al servicio público de empleo de tu comunidad).





¿Qué derechos tiene la representación legal de los trabajadores y trabajadoras?

La empresa debe poner en conocimiento de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras:

- Los acuerdos y convenios firmados.
- El contenido de las prácticas.
- La lista de participantes.

En algunas comunidades autónomas es imprescindible que la empresa acredite que ha cumplido con esta obligación para obtener financiación por las prácticas.



Normativa

- Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.
- Orden TAS 718/2008 por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007 en materia de formación de oferta (Cap. III Prácticas profesionales no laborales en empresas y régimen de becas y ayudas a personas en desempleo). Esta orden sigue aplicándose mientras no se desarrolle el RD 694/2017 posterior a la Ley 30/2015, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.



Enlaces útiles

Ejemplos de documentación

Convenio de colaboración entre el Servicio Regional de Empleo y la empresa (Asturias):
<https://www.asturias.es/portal/site/webasturias/>

Entrar en el apartado de Formación - Prácticas





Acuerdo de la empresa con la persona que va a realizar las prácticas (Aragón):
http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragones-Empleo/Documentos/docs2/Areas/Formación/practicas_no_laborales/Acuerdo%20de%20prácticas%20no%20laborales.pdf



Para saber más

La mayoría de la formación para desempleados/as se gestiona en las comunidades autónomas. Cada una de ellas ha desarrollado sus propias normas, por eso, para saber más, lo mejor es entrar en la web del servicio público de empleo correspondiente. Los enlaces están en la página 85.







Ficha 3 ■

MÓDULO DE PRÁCTICAS DE LOS CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD



Alumnado que cursa estudios de certificados de profesionalidad.

**¿Quiénes
pueden
hacerlas?**



¿Para qué?

Para adquirir capacidades en un entorno real de trabajo que complementen las que se desarrollan en el centro de formación.



¿Qué documentación hace falta?

Acuerdo o convenio entre el centro formativo y la empresa, que incluirá:

- Los tutores y tutoras designados por la empresa y el centro de formación que se encargarán de realizar el seguimiento y la evaluación del alumnado, de conformidad con el programa formativo del certificado de profesionalidad.
- El contenido de las prácticas, recogiendo las tareas concretas a desarrollar por el alumnado.
- Las fechas, el lugar y el horario de realización.
- El sistema de tutorías y evaluación.



¿Cuánto pueden durar?

Cada certificado de profesionalidad incluye un módulo de duración variable, aunque suele oscilar entre 40 y 160 horas.





¿Qué características tienen?

1. Las actividades a realizar y los criterios de evaluación de cada módulo de prácticas se incluyen en el real decreto que regula el correspondiente certificado.
2. Se llevarán a cabo preferentemente una vez superada la formación en el aula.
3. Aunque lo más frecuente es que se hagan en empresas, también se pueden realizar en el propio centro de formación, con autorización previa, si cuenta con instalaciones adecuadas.
4. Es obligatoria la existencia de un tutor o tutora de la empresa (instructor) y otro del centro de formación.
5. El alumno/a debe contar con un seguro de accidentes, expedido normalmente por el centro de formación, que cubra todas las contingencias que puedan surgir durante las prácticas.
6. **No es necesario hacer las prácticas si se cuenta con una experiencia profesional de tres meses, con un mínimo de 300 horas trabajadas en los últimos cinco años, que se corresponda con las capacidades del certificado de profesionalidad. Tampoco han de realizarlas quienes hayan hecho prácticas no laborales o demuestren experiencia en voluntariado relacionada con la actividad en cuestión. Debe solicitarse la convalidación al servicio público de empleo correspondiente.**
7. Podrá excluirse de las prácticas a uno o varios alumnos/as por decisión unilateral del centro educativo, la empresa, o conjunta de ambos, en los casos siguientes:
 - Faltas reiteradas de asistencia o de puntualidad no justificadas, previa audiencia al interesado/a.
 - Actitud incorrecta o falta de aprovechamiento, previa audiencia del interesado/a.



¿Te dan algún certificado o reconocimiento?

No es habitual que los módulos de prácticas se realicen de forma aislada, separados del resto de los módulos teóricos y la certificación que se obtiene es la correspondiente al certificado de profesionalidad de que se trate.

Sin embargo, si no es así, se puede solicitar a la empresa o centro de formación un certificado de las prácticas realizadas, su duración y el certificado de profesionalidad al que pertenecen con el fin de solicitar dicho reconocimiento.





¿Qué ventajas económicas tiene la empresa?

Si la realización del certificado de profesionalidad está financiada con fondos públicos, las empresas pueden obtener un máximo de 3 € hora/alumno(a) como compensación por la realización del módulo de prácticas.



¿Qué condiciones económicas tiene el alumno/a?

Las prácticas no contemplan retribución económica.

Las personas desempleadas podrán solicitar las mismas becas y/o ayudas que en las prácticas no laborales para personas en desempleo (FICHA 2), siempre que la formación del certificado se realice en el marco del Sistema de Formación para el Empleo.

CONCEPTO		CUANTÍA MÁXIMA
Transporte	Transporte público	Urbano: 1,5 €/día Interurbano: 5 €/día
	Vehículo propio	0,19 €/Km hasta 20 €/día
Manutención		12 €/día
Alojamiento y manutención		80 €/día natural Si las prácticas se desarrollan fuera de España: 158,4 €/día natural Importe billetes desplazamientos inicial/final
Conciliación (para rentas inferiores al 75 % del IPREM)		75 % IPREM diario/ día
Beca (personas con discapacidad)		9 €/día

NOTA: Las cuantías se obtendrán por día de asistencia a clase excepto las del apartado de alojamiento y manutención que se calcularán por día natural.

(Para solicitar las becas y ayudas consulta con el centro que ha impartido la formación o dirígete al servicio público de empleo de tu comunidad).





¿Qué derechos tiene la representación legal de los trabajadores y trabajadoras?

Antes del comienzo de las prácticas se pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la empresa el acuerdo con el centro de formación y la relación de personas en prácticas.



Normativa

- RD 34/2008 por el que se regulan los certificados de profesionalidad.
- RD que regula el certificado de profesionalidad al que pertenezca el módulo de prácticas.



Enlaces útiles

Ejemplos de documentación

Solicitud de exención del módulo de prácticas cuando se tiene experiencia laboral (Asturias): https://sedemovil.asturias.es/Asturias/SERVICIOS/201400064_solicitud_7.pdf

Modelo para solicitar [la acreditación](#) del módulo de prácticas.

Solicitud de certificado de profesionalidad y acreditación parcial acumulable (incluida la acreditación del Módulo de Prácticas): <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/webportal/abaco-portlet/content/13df24b8-3de8-4c4d-a346-af1b3f2c74f0>



Para saber más

¿Qué es un certificado de profesionalidad?

http://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/certificados_de_profesionalidad/certificados_profesionalidad.html

Buscador de Certificados de Profesionalidad <https://sede.sepe.gob.es/especialidadesformativas/RXBuscadorEFRED/BusquedaEspecPorOcupacion.do>





Ficha 4

MÓDULO PROFESIONAL DE FORMACIÓN EN CENTROS DE TRABAJO DE LOS CICLOS DE FP



Estudiantes de enseñanzas de Formación Profesional (FP) del sistema educativo, tanto de FP Básica como de ciclos de Grado Medio y de Grado Superior.



¿Para qué?

- Para completar la adquisición de las competencias profesionales previstas en el ciclo formativo.
- Adquirir conocimientos de la organización productiva.
- Contribuir al logro de las finalidades generales de la formación profesional, relacionadas con la integración en entornos de trabajo.
- Evaluar la competencia profesional del alumnado, en especial aquellos aspectos que no pueden comprobarse en el centro educativo por exigir situaciones reales de trabajo.

¿Quiénes pueden hacerlas?



¿Qué documentación hace falta?

Deberá firmarse un convenio entre el centro educativo y la empresa o institución donde se realizarán las prácticas del módulo de Formación en Centro de Trabajo (FCT) denominado "Convenio centro educativo-empresa para el desarrollo de la Formación en Centros de Trabajo".

A este convenio se irán incorporando sucesivamente en anexos durante su periodo de vigencia, además del programa formativo y otros documentos, una relación de alumnos y alumnas participantes que contendrá:

- Nombre y apellidos del alumno/a.
- Lugar de realización de las prácticas.



- Fechas de comienzo y finalización.
- Horario de realización y número de horas totales.



¿Cuánto pueden durar?

La duración de este módulo profesional viene determinada en el currículo oficial de cada ciclo formativo.

Las prácticas se desarrollan, en periodo lectivo, en el centro de trabajo o centros de trabajo establecidos y salvo situaciones excepcionales, debido a la especificidad de la familia profesional o causas de diversa naturaleza, se han de excluir los periodos de vacaciones escolares.

Los calendarios concretos de realización se acuerdan entre los tutores/as del centro educativo y de la empresa conforme a las horas de cada perfil profesional dentro de los periodos anteriormente citados.

Dentro de este periodo, la duración diaria de la jornada de formación en el centro de trabajo debe ser igual o cercana al horario laboral de la empresa, generalmente entre las 7 y las 22, y se realizarán reuniones de seguimiento, periódicas y obligatorias con el tutor de FCT en el centro educativo.

Dentro de los Títulos de Formación Profesional podemos diferenciar:

- En los Títulos de Formación Profesional Básica la duración del módulo profesional de Formación en Centros de Trabajo representará, con carácter general, un mínimo del 12% de la duración total del ciclo formativo; es decir, 240 horas.
- En los Títulos de Grado Medio y Grado Superior adaptados a la Ley Orgánica de Educación (LOE), la duración del módulo profesional de Formación en Centros de Trabajo será siempre de 400 horas. Las prácticas tienen lugar en el primer semestre del año del segundo curso escolar, generalmente entre marzo y junio.
- En los ciclos formativos, tanto de Grado Medio como Grado Superior, conforme a LOGSE, cuya duración sea de 1.200 a 1.400 horas de duración, las prácticas tienen lugar entre septiembre y diciembre del segundo curso académico y en aquellos de 2.000 horas de duración, las prácticas tienen lugar en el primer semestre del año del segundo curso escolar, generalmente entre marzo y junio. La duración suele oscilar entre 350 y 700 horas, dependiendo de cada título.



¿Qué características tiene?

1. El módulo de Formación en Centros de Trabajo se programa previamente y es obligatorio para obtener el título.



2. Para cada alumno/a se designa un tutor o tutora en el centro educativo y un tutor/a en el centro de trabajo que definen previamente el programa formativo a realizar, coordinan su desarrollo, fijan las fechas de las visitas y evalúan la realización del mismo, emitiendo los oportunos informes.
3. El programa formativo incluye las actividades que se realizan en el periodo de prácticas y que son propias del perfil profesional del título de FP que se está cursando.
4. Los alumnos y alumnas estarán cubiertos por un seguro de accidentes (mediante el seguro escolar) y de responsabilidad civil frente a daños a terceros (mediante una póliza adicional que suscriben las administraciones educativas).
5. La exención total o parcial del módulo se puede solicitar previa matrícula en el mismo, acreditando una experiencia laboral mínima de un año (a jornada laboral completa), relacionada con el ciclo formativo en el que esté matriculado.



¿Te dan algún certificado o reconocimiento?

Los módulos de formación que componen un título, incluido el de Formación en Centro de Trabajo, pueden acreditarse parcialmente en caso de no superar la totalidad de las enseñanzas del ciclo formativo correspondiente, previa solicitud de un certificado académico a la administración educativa competente.



¿Qué ventajas económicas tiene la empresa?

No se establecen con carácter general. Las comunidades autónomas pueden regular ayudas específicas, especialmente para la formación y pago a los tutores y tutoras de empresa.



¿Qué condiciones económicas tiene el alumno/a?

No se establecen en la norma estatal. Las comunidades autónomas en su ámbito pueden regular ayudas específicas, normalmente para desplazamientos cuando el centro de trabajo en el que se realicen las prácticas se encuentre en una localidad distinta a la del centro de formación.

En el caso de que la realización del módulo de Formación en Centro de Trabajo se haga en el marco de algún programa europeo que lo financie, se cubren gastos de viaje, alojamiento y formación en idiomas en su caso.





¿Qué derechos tiene la representación legal de los trabajadores y trabajadoras?

No se establecen en la norma estatal, pero en algunas comunidades autónomas, por ejemplo la de Castilla y León, se recoge la obligación de informar a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras sobre el alumnado que está desarrollando las prácticas, del tiempo de duración, del contenido y del lugar de desempeño de las mismas en el centro de trabajo.



Normativa

- Ley Orgánica 8/2013 para la mejora de la calidad educativa.
- RD 1147/2011 por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. (Título I, Cap. II).
- Ley Orgánica 2/2006 de Educación.
- RD 127/2014 por el que se regulan aspectos específicos de la Formación Profesional Básica de las enseñanzas de Formación Profesional del sistema educativo.



Para saber más

<http://www.todofp.es/sobre-fp/empleadores/formacion-centros-trabajo/webs-fct-ccaa.html>



Foto: Fran Lorente @frlorente



Ficha 5 ■

FORMACIÓN DUAL DEL SISTEMA EDUCATIVO CON PRÁCTICAS NO LABORALES



Estudiantes matriculados/as en enseñanzas de Formación Profesional Básica, en ciclos de Grado Medio o de Grado Superior del sistema educativo.



¿Para qué?

- a) Incrementar el número de personas que puedan obtener un título de enseñanza secundaria postobligatoria a través de las enseñanzas de formación profesional.
- b) Conseguir una mayor motivación en el alumnado disminuyendo el abandono escolar temprano.
- c) Facilitar la inserción laboral como consecuencia de un mayor contacto con las empresas.
- d) Incrementar la vinculación y corresponsabilidad del tejido empresarial con la formación profesional.
- e) Potenciar la relación del profesorado de formación profesional con las empresas del sector y favorecer la transferencia de conocimientos.

¿Quiénes pueden hacerlas?



¿Qué documentación hace falta?

1. Convenio entre la administración educativa y la empresa colaboradora que recoja:
 - Programa de formación.
 - Número de alumnos/as participantes.
 - Régimen de becas.
 - Jornada y horario en el centro de formación y en la empresa.



- Condiciones que deben cumplir empresas, alumnado, profesorado y tutores/as.
 - Seguros necesarios para el alumnado y el profesorado.
 - Actividades a realizar en el centro y en la empresa.
 - Criterios para la evaluación y calificación de las actividades.
2. En algunas comunidades autónomas se requiere a los alumnos/as que participen la firma de un documento en el que señalan haber recibido información sobre el programa y su compromiso con los requisitos que se establezcan.



¿Cuánto pueden durar?

La duración ha de ser de al menos el 33 % de las horas de formación del título FP (600/700 horas-ciclo). Este porcentaje podrá ampliarse en función de las características del módulo formativo y de la empresa.

La duración del ciclo formativo podrá ampliarse hasta tres años.



¿Qué características tienen?

La normativa estatal establece las condiciones mínimas que deben cumplir estos programas:

- El alumnado deberá cursar previamente la formación necesaria que garantice el desarrollo de la formación en la empresa con seguridad y eficacia.
- La actividad formativa en la empresa y en el centro educativo se coordinará mediante reuniones mensuales de control en las que se hará seguimiento de cada uno de los alumnos y alumnas.
- La persona titular de la empresa deberá tutelar el desarrollo de la actividad laboral, ya sea asumiendo personalmente dicha función, cuando desarrolle su actividad profesional en la empresa, ya sea designando, entre su plantilla, una persona que ejerza la tutoría; siempre que, en ambos casos, la misma posea la cualificación o experiencia profesional adecuada.
- La persona que ejerza la tutoría en la empresa será responsable del seguimiento del programa de formación, y de la comunicación con el centro de formación.
- El centro formativo designará una persona, profesora o formadora, como tutora responsable de la programación y seguimiento de la formación, así como de la coordinación de la evaluación con el profesorado y/o tutores/as





que intervienen. Asimismo, esta persona será la interlocutora con la empresa para el desarrollo del programa de formación.

- La evaluación del alumnado será responsabilidad de los profesores/as de los módulos profesionales del centro de adscripción, teniendo en cuenta las aportaciones de los formadores de la empresa y el resultado de las actividades desarrolladas en la misma.
- Los y las estudiantes, y en caso de ser menores de edad los tutores/as legales, tendrán derecho a la adecuada información y orientación sobre los proyectos en los que participen. Deberán adoptar el compromiso de cumplir las condiciones del proyecto y de la empresa participante establecidas en el convenio.
- El alumnado tendrá obligación de cumplir con el calendario, la jornada y el horario establecidos en el programa.
- Cuando los alumnos y alumnas no superen alguno de los módulos profesionales, las Administraciones educativas establecerán las medidas necesarias para facilitarles la obtención del título.

La posibilidad de ampliar la duración del programa y de adaptarlo a la empresa ha facilitado el desarrollo en las comunidades autónomas de programas con características muy distintas. En algunos casos la alternancia con la actividad en la empresa se hace a lo largo de toda la formación, en otros se concentra en un único periodo, etc.



¿Te dan algún certificado o reconocimiento?

No. La formación dual en el sistema educativo es una modalidad dentro de la oferta de Formación Profesional. La evaluación de las prácticas en la empresa forma parte de la evaluación de los módulos profesionales del título correspondiente.



¿Qué ventajas económicas tiene la empresa?

La normativa estatal no recoge ayudas a las empresas.



¿Qué condiciones económicas tiene el alumno/a?

La normativa estatal no establece la obligación de compensación económica al alumnado que participe en estos programas, sin embargo, en algunas comunidades autónomas (por ejemplo Castilla y León) sí se asocian con la existencia de una ayuda que puede ser financiada por la empresa, una fundación o la propia Administración, y se establece así mismo una cuantía mínima (50% del SMI).



En otros casos se establece una cuantía mínima orientativa (País Vasco por ejemplo), pero las ayudas no tienen carácter obligatorio.



¿Qué derechos tiene la representación legal de los trabajadores y trabajadoras?

La normativa estatal no establece derechos de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras en el caso de los programas de formación dual del sistema educativo, pero algunas comunidades autónomas, como País Vasco y Castilla y León, sí los regulan.

En el País Vasco la empresa está obligada a informar a la RLT de los acuerdos suscritos, indicando al menos las personas que se incorporan a la empresa, el puesto de incorporación y el contenido de la actividad formativa.

En Castilla y León debe informarse del programa formativo, del número de participantes, de las condiciones de estancia del alumnado, así como de la persona que asume la tutoría en la empresa.



Normativa

- RD 1529/2012, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. (Título III - Formación profesional dual del sistema educativo).



Enlaces útiles

Ejemplos de documentación:

Modelo de convenio de colaboración entre la empresa y el centro educativo (Comunidad de Madrid) https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2017/07/03/BOCM-20170703-17.PDF



Para saber más

La formación dual del sistema educativo en las comunidades autónomas: <http://www.todofp.es/todofp/sobre-fp/informacion-general/formacion-profesional-dual.html>



Ficha 6 ■

PRÁCTICAS ACADÉMICAS EXTERNAS EN LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS



Estudiantes matriculados/as en cualquier enseñanza impartida por la universidad o por los centros adscritos a ella.

**¿Quiénes
pueden
hacerlas?**



¿Para qué?

Para aplicar los conocimientos adquiridos en la formación académica, prepararse para el ejercicio de actividades profesionales, aumentar las opciones de encontrar un empleo y fomentar su capacidad de emprendimiento.



¿Qué documentación hace falta?

1. Convenios de cooperación educativa entre la universidad y la entidad colaboradora (empresas, instituciones, entidades públicas y privadas de ámbito nacional e internacional). Los convenios regulan las relaciones entre el/la estudiante, la entidad colaboradora y la universidad.
2. Acuerdo o convenio de beca: el/la estudiante debe firmar el propio convenio, o un anexo al mismo, que recoja las condiciones de las prácticas como:
 - El proyecto formativo al que pertenece.
 - El régimen de permisos (para asistir a exámenes, realizar otras actividades académicas, etc.) a que se tenga derecho.
 - Las condiciones de rescisión anticipada de las prácticas en caso de incumplimiento de sus términos.
 - Si se contempla, el régimen de suscripción y pago de seguros, tanto de accidentes como de responsabilidad civil, o la garantía financiera equivalente.



- La existencia, si es el caso, de una bolsa o ayuda de estudios y la forma en que se va a hacer efectiva.
- La protección de los datos personales.
- La regulación de los conflictos que puedan surgir durante la práctica.



¿Cuánto pueden durar?

Hay dos clases de prácticas universitarias:

- Las curriculares, que están integradas en el plan de estudios y son obligatorias si éste las contempla
- Las extracurriculares, que son voluntarias y no forman parte del plan de estudios

Las prácticas curriculares tienen una duración máxima de 60 créditos [ECTS](#) (que equivalen a 1.500 horas). Deberán realizarse preferentemente en la segunda mitad del plan de estudios.

En las prácticas extracurriculares no se establece duración, aunque con carácter orientativo se señala como duración máxima el 50% del curso académico, aunque las universidades pueden ampliarla.



¿Qué características tienen?

1. Deben ajustarse al proyecto formativo acordado.
2. Contar con un/a tutor/a de la universidad y otro/a de la entidad donde se realizan.
3. Permitir al alumno/a cumplir con su actividad académica, formativa y de representación y participación, siempre que lo comunique con antelación suficiente a la entidad colaboradora.
4. La entidad debe proporcionar al alumno/a información y formación sobre la normativa de seguridad y prevención de riesgos laborales.



¿Te dan algún certificado o reconocimiento?

1. El reconocimiento académico de las prácticas externas se realizará de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos por la universidad.
2. La universidad emitirá, previa solicitud, un documento acreditativo con la siguiente información:
 - Nombre del o la estudiante y de la entidad donde se realizan las prácticas.





- Descripción de las mismas, especificando su duración y fechas de realización.
 - Actividades desempeñadas.
 - Aquella otra información que considere conveniente.
3. La universidad procurará que el documento acreditativo de las prácticas facilite la comunicación con las entidades colaboradoras y favorezca la movilidad internacional, mediante la adopción de un formato similar al utilizado para los programas de movilidad europeos.
4. El [Suplemento Europeo al Título](#) recogerá las prácticas externas realizadas.



¿Qué ventajas económicas tiene la empresa?

En las prácticas curriculares la cotización a la Seguridad Social está bonificada al 100 %.



¿Qué condiciones económicas tiene el alumno/a?

El/la estudiante en prácticas podrá percibir una “aportación económica” de la entidad colaboradora, en concepto de bolsa o ayuda al estudio.

Siempre que haya algún tipo de contraprestación (beca, transporte, dietas, etc.) por la realización de la práctica, se tiene derecho a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes y profesionales. La obligación de cotizar corresponde a la empresa, entidad u organismo que financie el programa de formación.



¿Qué derechos tiene la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras?

La normativa no recoge el derecho de la representación legal de los trabajadores/as a ser informados o emitir opinión. No obstante, algunos convenios colectivos sí tienen cláusulas sobre esta materia (ver apartado de convenios colectivos).



Normativa

- RD 1393/2007 por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias.
- RD 1791/2010 por el que se establece el Estatuto del Estudiante Universitario.



- RD 1493/2011 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.
- RD 592/2014 por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios.
- RDL 8/2014 de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia (Disposición adicional vigesimoquinta).



Enlaces útiles

Ejemplos de documentación

Texto del convenio de cooperación educativa para la realización de prácticas de la Universidad de Alicante: <https://sa.ua.es/es/practicas-empresa/documentos/-gestadm/modelo-convenio-practicas-ua.pdf>

Modelo de acuerdo de prácticas anexo al convenio (firmado por el/la alumno/a): <https://sa.ua.es/es/practicas-empresa/documentos/-gestadm/anexo-convenio-practicas-ua.pdf>





CON CCOO GANAMOS EL DERECHO DE LAS PERSONAS BECADAS A COTIZAR A LA SEGURIDAD SOCIAL

¡Ya son más de 60.000 las personas con beca que cotizan!

El acuerdo de diálogo social para la reforma de la Seguridad Social, firmado en 2011 por las organizaciones sindicales, organizaciones empresariales y el Gobierno, reconoció un nuevo derecho por el que se garantiza la cotización a la Seguridad Social por el tiempo en que se participa en un programa de formación vinculado a estudios universitarios o de formación profesional que incluya prácticas y financiado por cualquier entidad u organismo público y que conlleve una contraprestación económica.

¿A qué da derecho la cotización?

Aunque contar con una beca para la realización de prácticas no implica una relación laboral, la cotización genera los siguientes derechos sociales:

- Los periodos cotizados se tienen en cuenta íntegramente a efectos de pensión de jubilación o invalidez.
- Derecho a percibir prestaciones económicas por incapacidad temporal (baja por enfermedad o accidente).

¿Quién tiene derecho a la cotización?

Todas aquellas personas que participen en un programa de formación con las siguientes características:

- Que esté vinculado a estudios universitarios o de formación profesional.
- Que contenga la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades (cuando forman parte del plan de estudios se llaman “curriculares”, pueden ser “extracurriculares” si sólo están relacionadas con los estudios, y también pueden hacerse después de finalizar el programa de formación).



- Que esté financiado por empresas, entidades o instituciones públicas o privadas.
- Que incluya una contraprestación económica (beca), cualquiera que sea el concepto o la forma en que se perciba.

El derecho a la cotización se mantiene cuando las prácticas se realizan en el extranjero, y en el caso de estudiantes de otros países que realizan prácticas en el nuestro tienen el mismo derecho.

¿Cuánto cuesta la cotización?

El coste de las cotizaciones se financia entre la empresa o entidad que financia la beca y la persona becada, y se distribuye de la siguiente forma:

Cotización de los periodos de becas en 2017

Contingencias cubiertas	Cuota a cargo de la empresa o entidad	Cuota a cargo de la persona becada	Cuota total (euros/mes)
Contingencias comunes (jubilación, invalidez, enfermedad común)	33,46 €	6,67 €	40,13 €
Accidente de trabajo y enfermedad profesional	4,60 €	—	4,60 €
Total	38,06 €	6,67 €	44,73 €

Datos actualizados a agosto de 2017

En las prácticas curriculares externas de los/as estudiantes universitarios y de Formación Profesional, la cotización está bonificada al cien por cien desde el 1 de agosto de 2014 (la paga el Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

¿Que se reconozca el derecho a la cotización en las becas supone más precariedad laboral para los y las jóvenes?

Al contrario, en CCOO creemos que ayudará a luchar contra la precariedad laboral.

Las becas son ayudas vinculadas a programas de formación, que no deben sustituir puestos de trabajo. Que ahora tengan un código de registro específico servirá para identificar a las empresas, de modo que con ello la Administración y las organizaciones sindicales puedan controlar que esta figura se utiliza exactamente para lo que está previsto y puedan detectar y denunciar el fraude laboral.



ATENCIÓN

¿TODA PRÁCTICA NO LABORAL DEBE CONLLEVAR CONTRAPRESTACIÓN ECONÓMICA?

No hay una norma que regule las condiciones mínimas que deben cumplir todas las prácticas no laborales en cuanto a ayudas, duración y contenido, depende del plan de estudios o programa de formación y de su normativa específica.

La única regulación común a todas las modalidades de prácticas no laborales es la obligación de cotizar en el caso de que haya una ayuda o contraprestación económica (beca).

Sólo en las prácticas no laborales para personas con titulación y sin experiencia (FICHA 1) se han regulado la duración y la ayuda mínima (beca).

Si tienes alguna duda puedes contactar con CCOO:

www.jovenescceo.es

www.cceo.es/social

 @CCOO

 @JovenesCCOO







¿QUÉ ES LA FORMACIÓN DUAL?

En Europa hay varios países que han denominado formación dual a aquella modalidad, dentro del sistema de formación profesional, en la que se alterna formación en un centro con formación en la empresa, normalmente dirigida a jóvenes en su itinerario inicial de formación.

La principal característica de este modelo es el compromiso de las empresas, asumiendo la inversión en la parte de formación que les corresponde y la protección a través de un contrato formativo con todos los derechos laborales.

El más conocido o difundido es el modelo dual alemán, debido a la influencia de este país en la Unión Europea, pero también Austria, Suiza y Dinamarca cuentan con modelos parecidos.

A través de las políticas de empleo juvenil europeas se ha querido impulsar este modelo, recomendando a los gobiernos, entre ellos el de España, la realización de reformas en este sentido. Hay que recordar que estas políticas de empleo van vinculadas a programas de financiación, como por ejemplo el de [Garantía Juvenil](#), a través de los cuáles las empresas pueden recibir fondos para distintas actividades (tutorías, etc..)

¿Cómo se ha regulado en España?

En el año 2012 el Gobierno, respondiendo a las recomendaciones de la Comisión Europea, presentó *el Real Decreto 1529/2012 por el que se desarrolla el contrato de formación y aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual*. Pero ¿tiene algo que ver esta regulación con lo que se entiende por formación dual, por ejemplo, en Alemania?

La respuesta es que no, en nuestro país hay dos posibilidades de realizar formación dual:

- Formación con contrato para la formación y el aprendizaje (FICHA 8).
- Programas de formación dual del sistema educativo con prácticas no laborales (FICHA 5).

Estas dos opciones tienen características muy distintas en relación a los requisitos de formación y de garantía de derechos en la empresa.

Al cabo de cinco años de desarrollo de este Real Decreto sabemos que con el contrato para la formación se reconocen los derechos laborales... pero no se garantiza la calidad de la formación a los y las jóvenes con baja cualificación. Por su parte, los programas que se hacen en el ámbito educativo tienen mayores garantías con respecto a la formación, pero la protección y derechos de los jóvenes varían, y mucho, en función de la comunidad autónoma.

¿Qué formación dual queremos?

Para CCOO el atractivo de la formación dual se encuentra en que organizaciones productivas socialmente responsables (empresas públicas y privadas, economía social...), compro-



metidas con el desarrollo económico y social en su entorno productivo, cooperen con los centros en la formación de los/las jóvenes, garantizando su calidad y bajo la fórmula de un contrato laboral.

¿Para qué la formación dual?

La formación dual que queremos en CCOO no tiene encaje con condiciones de empleo cada vez más precarias y con una oferta de empleo que no terminará con el paro en años (quizá nunca).

La formación dual debe venir de la mano de la reforma del contrato de formación para garantizar la calidad de la misma, y de la exigencia de requisitos a las empresas con respecto al compromiso con el empleo y la actividad productiva que desarrollan: no debería valer cualquier sector ni cualquier empresa...



ENLACES A LAS ORGANIZACIONES DE CCOO

Organizaciones territoriales

- Comisiones Obreras de Andalucía
<http://www.andalucia.ccoo.es/>
- Comisiones Obreras d' Asturias
<http://www.ccooasturias.es/webasturias/>
- Comisiones Obreras de Cantabria
<http://www.cantabria.ccoo.es/webcantabria/>
- Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha
<http://www.castillalamancha.ccoo.es/web-CastillaLaMancha/>
- Comisiones Obreras de Ceuta
<http://www.ceuta.ccoo.es/webceuta/>
- Comisiones Obreras de Extremadura
<http://www.extremadura.ccoo.es/webextremadura/>
- Comisiones Obreras de les Illes Balears
<http://www.ib.ccoo.es/webbalears/>
- Comisiones Obreras de Madrid
<http://www.madrid.ccoo.es/>
- Comisiones Obreras de la Región de Murcia
<http://www.murcia.ccoo.es/>
- Comissions Obreres del País Valencià
<http://www.pv.ccoo.es/>
- Comisiones Obreras de Aragón
<http://www.aragon.ccoo.es/>
- Comisiones Obreras de Canarias
<http://www.canarias.ccoo.es/>
- Comissió Obrera Nacional de Catalunya
<https://www.ccoo.cat/>
- Comisiones Obreras de Castilla y León
<http://www.castillayleon.ccoo.es/>
- Comisiones Obreras de Euskadi
<http://www.ccoo.eus/>
- Sindicato Nacional de Comissions Obreiras de Galicia
<http://www.ccoo.gal/webgalicia/>
- Comisiones Obreras de La Rioja
<http://www.rioja.ccoo.es/webrioja/>
- Comisiones Obreras de Melilla
<http://www.melilla.ccoo.es/webmelilla/>
- Comisiones Obreras de Navarra
<http://www.navarra.ccoo.es/>

Organizaciones sectoriales

- Federación de Construcción y Servicios
<http://construccionyservicios.ccoo.es/fcs/>
- Federación de Enseñanza
<http://www.fe.ccoo.es/>
- Federación de Industria
<http://www.industria.ccoo.es/>
- Federación de Sanidad y Sectores Socio sanitarios
<http://www.sanidad.ccoo.es/websanidad/>
- Federación de Servicios a la Ciudadanía
<http://www.fsc.ccoo.es/>
- Federación de Servicios
<https://www.ccoo-servicios.es/>







Ficha 7 ■

CONTRATO EN PRÁCTICAS



Personas con título universitario, título de formación profesional de grado medio o superior, o títulos equivalentes, o certificado de profesionalidad.

Que no hayan transcurrido más de cinco años desde la finalización de sus estudios; cuando el contrato se concierte con un trabajador/a con discapacidad el plazo es de siete años.

Para personas demandantes de empleo cuya edad no supere los 30 años no opera el límite de cinco años desde la finalización de los estudios.

¿Quiénes pueden hacerlas?



¿Para qué?

Para completar su formación con prácticas adecuadas a su nivel de estudios.



¿Qué documentación hace falta?

Contrato de trabajo escrito en el que conste expresamente:

- La titulación de la persona contratada.
- La duración del contrato.
- El puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.





¿Cuánto puede durar el contrato?

Entre seis meses y dos años.

Ningún trabajador/a puede 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 pueden superar los dos años en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.



¿Qué características tienen las prácticas?

Las prácticas tienen que estar relacionadas con los contenidos del título o certificado que dé origen al contrato.



¿Te dan algún certificado o reconocimiento?

Al finalizar el contrato la empresa debe entregar al trabajador/a un certificado en el que conste:

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



¿Qué ventajas económicas tiene la empresa?

Hay distintas bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social que dependen de las características de la persona contratada y de las circunstancias en que se realiza el contrato. Por ejemplo:

- Reducción del 50 % cuando se contrate a una persona menor de 30 años o de 35 años con discapacidad.
- Reducción del 75 % cuando se contrate a una persona menor de 30 años, o de 35 con discapacidad, que realice o haya finalizado prácticas no laborales en el marco del RD 1543/2011 (FICHA 1).





- Conversión del contrato en indefinido (a tiempo completo o a tiempo parcial): Bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 500 euros/año durante tres años si el contrato se celebra con un hombre y de 700 euros/año durante el mismo periodo si se celebra con una mujer.



¿Cuáles son las condiciones salariales?

El salario será un porcentaje del salario fijado en convenio para un puesto de trabajo igual o equivalente. Aunque algunos convenios fijan porcentajes superiores, el mínimo es:

- 60 % durante el primer año.
- 75 % el segundo año.

En ningún caso podrá ser inferior al [Salario Mínimo Interprofesional \(SMI\)](#), que en el 2018 es de 735,9 €/mes, siendo de 10.302,6 €/mes las 14 pagas.

En los contratos a tiempo parcial, el salario se aplicará proporcionalmente en función de la jornada pactada.

Tendrá derecho a todas las contingencias de la Seguridad Social, incluido el desempleo y la cobertura del FOGASA.

Si al finalizar el contrato, el trabajador/a continúa en la empresa, las prácticas computarán a efectos de antigüedad en la misma.



¿Qué derechos tiene la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras?

- En el convenio colectivo se pueden establecer y/o modificar la duración del contrato, la retribución y el tiempo efectivo de trabajo.
- También mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato. (Ver apartado de cláusulas de negociación colectiva).
- La representación legal de los trabajadores y trabajadoras tiene derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de los 10 días siguientes a que tuvieran lugar.





Normativa

- Artículo 11.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- RD. 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.
- R.D. 63/2006, de 27 de enero, por el que aprueba el Estatuto del personal investigador en formación.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo al crecimiento y de la creación de empleo.
- Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.



Enlaces útiles

Ejemplos de documentación

Modelo de contrato en prácticas (SEPE): https://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/asistente/pdf/practicas/Practicas.pdf



Para saber más

Resumen de la normativa vigente sobre contratos: www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/guia_contratos.pdf

Resumen de la normativa vigente sobre bonificaciones/reducciones a la contratación laboral: http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducciones.pdf





Ficha 8 ■

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE



Jóvenes mayores de 16 años y menores de 25 que carezcan de la [cualificación profesional](#) reconocida por el Sistema de Formación Profesional para el Empleo o por el sistema educativo, requerida para concertar un contrato en prácticas para el puesto de trabajo u ocupación objeto del contrato.

El límite de edad no se aplica en los siguientes casos:

- Personas con discapacidad.
- Personas consideradas en situación de riesgo o exclusión social y que sean contratadas por [empresas de inserción](#).
- Personas que participen en proyectos de empleo y formación.

**¿Quiénes
pueden
hacerlas?**



¿Para qué?

Para adquirir la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo.



¿Qué documentación hace falta?

1. Contrato laboral entre la empresa y el/la joven.
2. Acuerdo para la actividad formativa que deberá suscribir la empresa con el centro de formación y la persona joven, o sólo con ésta cuando la formación se imparta en la propia empresa.

Ambos documentos deben formalizarse en los modelos oficiales del SEPE.

Antes de formalizar el contrato y, en su caso, las prórrogas, el servicio público de empleo competente debe autorizar el inicio de la formación.





¿Cuánto puede durar el contrato?

Entre 1 y 3 años. Por convenio colectivo puede adaptarse su duración, pero nunca puede ser inferior a 6 meses ni superior a 3 años.

Se establece una jornada laboral máxima del 75% durante el primer año, o del 85% durante el segundo y tercer año. Además, no pueden realizarse horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores (prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes), ni trabajo nocturno o trabajo a turnos.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Una vez finalizado el contrato no se puede contratar a la misma persona, en la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente a la nueva contratación tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.



¿Qué características tienen el contrato y la formación?

La actividad laboral desempeñada por el trabajador y la trabajadora en la empresa deberá estar relacionada con la actividad formativa.

1. La formación debe tener por objeto la obtención de...
 - Títulos de Formación Profesional de grado medio o superior, en modalidad presencial o a distancia.
 - Certificados de Profesionalidad de nivel 1, 2 y 3 de cualificación, en modalidad presencial o mediante teleformación.
2. Podrá incluir formación complementaria que esté incluida en el [Catálogo de Especialidades Formativas](#).
3. Los Certificados de Profesionalidad solo se pueden cursar en centros acreditados para ello y los Títulos de FP en centros reconocidos por la Administración educativa.



¿Te dan algún certificado o reconocimiento?

Según la formación que se realice podrá ser:

- Un título de formación profesional.





- Un certificado de profesionalidad.
- [La acreditación](#) parcial (módulo) de un título o un certificado que se haya realizado.
- Un diploma si es formación no relacionada con certificados de profesionalidad y específica autorizada por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).



¿Qué ventajas económicas tiene la empresa?

1) Incentivos a la contratación:

- Reducción, durante toda la vigencia del contrato, del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social si la plantilla es inferior a 250 personas, y del 75% si es superior.

2) Financiación de la formación: las empresas podrán bonificarse el coste de la formación impartida en centros privados a través de las deducciones de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.

Número máximo de horas de formación financiadas			
	Financiación (por hora y alumno)	En general	Beneficiario/a de Garantía Juvenil
Formación presencial	8 €	1º año: 25 % de las horas de jornada	1º año: 50 % de las horas de jornada
Teleformación	5 €	2º y 3º años: 15 %	2º y 3º años: 25 %

3) Pago de la tutoría empresarial: 1,5 € h/alumno/a hasta un máximo de 40 horas por alumno/a y mes. En empresas de menos de 5 trabajadores la cuantía máxima podrá ser de 2 euros por alumno y hora de tutoría.



¿Cuáles son las condiciones salariales?

- La retribución se fijará en función del tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo, y nunca estará por debajo de la parte proporcional del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). (En 2018 el SMI está fijado en 24,53 € día/735,9€ al mes, y en 10.302,6€ las 14 pagas).
- Reducción, durante toda la vigencia del contrato, del 100 % de las cuotas correspondientes al trabajador/a.



El contrato cubre todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones previstas por la Seguridad Social, incluido el desempleo y la cobertura del FOGASA.



¿Qué derechos tiene la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras?

La representación legal de los trabajadores y trabajadoras tiene derecho a conocer y recibir copia del contrato y de las prórrogas, si las hubiera, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

Además, la empresa debe informar sobre los acuerdos para la actividad formativa suscritos, indicando, al menos, las personas contratadas para la formación y el aprendizaje, el puesto de trabajo a desempeñar y el contenido de la actividad formativa.

Por convenio colectivo se puede establecer la duración del contrato, la retribución y el tiempo efectivo de trabajo.



Normativa

- Artículo 11.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de Empleo.
- Ley 44/2007 para la regulación del régimen de las empresas de inserción.
- RD 1529/2012 por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- Real Decreto-Ley 6/2016, de 23 de noviembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.



Enlaces útiles

Ejemplos de documentación

Modelo de contrato para la formación y el aprendizaje y modelo de Acuerdo para la actividad formativa –anexo al final– (SEPE): http://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/asistente/pdf/formacion_aprendizaje/Formacion.pdf





Para saber más

Buscador de centros autorizados para impartir la formación de los contratos para la formación y el aprendizaje clasificados por provincia y ocupación (SEPE): <https://sede.sepe.gob.es/especialidadesformativas/RXBuscadorEFRED/BusquedaCentrosC-FA.do>

Buscador de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas (SEPE): <https://sede.sepe.gob.es/especialidadesformativas/RXBuscadorEFRED/BusquedaEspecialidades.do>

Información del Contrato para la formación y el aprendizaje (SEPE): https://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/contratacion_formacion_aprendizaje/contratacion_formacion_aprendizaje.html







Ficha 9 ■

FORMACIÓN CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN



Prioritariamente personas desempleadas.



¿Para qué?

Para facilitar la inserción laboral, al posibilitar a las empresas la realización de formación adaptada a sus necesidades en sus puestos de ampliación de la actividad.

¿Quiénes pueden hacerlas?



¿Qué documentación hace falta?

1. Subvención para la ejecución de acciones formativas con compromiso de contratación. La empresa o entidad que desea obtener financiación para llevar a cabo uno de estos programas de formación con compromiso de contratación debe realizar la solicitud al correspondiente servicio público de empleo.

En dicha solicitud figurarán los compromisos de contratación de las empresas o entidades con la siguiente información:

- a) Determinación de las necesidades formativas y puestos a cubrir.
- b) Proceso de selección previo al de formación, en su caso.
- c) Perfiles de las personas a contratar.
- d) Número de personas que se comprometen a contratar.
- e) Tipo de contrato a realizar y duración del mismo.
- f) Número de empleados/as en plantilla de la empresa o entidad contratante en la fecha de publicación de la convocatoria.



2. En la resolución de concesión de la subvención o en el convenio que se firme entre la empresa y el servicio público de empleo de la comunidad autónoma figurarán el número de trabajadores/as a contratar, así como mecanismos objetivos de control de la calidad de la formación impartida.



¿Cuánto puede durar el contrato?

1. Los requisitos del contrato pueden variar dependiendo del programa, pero la norma estatal indica que:
 - Si el contrato es a tiempo completo, la duración mínima será de seis meses.
 - Si el contrato es a tiempo parcial, la jornada no podrá ser inferior al 50% de la jornada a tiempo completo comparable y la duración mínima será de nueve meses.
 - Si el contrato es para la formación y el aprendizaje (ver Ficha 9), no se podrá realizar a tiempo parcial y la duración mínima será de 12 meses.
2. Con carácter general, dicha contratación se realizará en un plazo máximo de seis meses tras la finalización de la acción formativa.



¿Qué características tiene la formación?

1. Con carácter general, la empresa o entidad que gestiona el programa debe comprometerse a contratar un porcentaje de las personas formadas no inferior al 40%. Hay programas de ámbito estatal y autonómico en los que los requisitos no siempre coinciden.

La formación puede ser certificable o no certificable y realizarse de forma presencial, o mediante teleformación.

2. El programa puede incluir también prácticas no laborales, de manera que el alumno/a primero se forma, luego hace prácticas sin salario y posteriormente es contratado.
3. La duración de la formación será la establecida en el módulo formativo o certificado de profesionalidad de que se trate. Si no es formación certificable, la normativa suele fijar un número máximo de horas de formación y de prácticas no laborales, si estuvieran previstas.





¿Te dan algún certificado o reconocimiento?

Se obtendrá el diploma correspondiente a la formación realizada, que tendrá que estar recogida en el Catálogo de Especialidades Formativas del Servicio Público de Empleo Estatal o, en su caso, de las comunidades autónomas.



¿Qué ventajas económicas tiene la empresa?

La entidad o empresa que gestiona el programa recibe una subvención para realizar los cursos de formación que consiste en un [módulo económico](#) por cada hora de formación y alumno/a. La subvención del conjunto del curso es el resultado de multiplicar esa cantidad por el número de alumnos/as y de horas del curso. El módulo económico para la formación de certificados de profesionalidad en modalidad presencial suele ser de 8 euros hora/persona, pero puede variar en función de la comunidad autónoma y el contenido del curso.

Para la contratación, los incentivos son los establecidos para el tipo de contrato que se utilice.



¿Qué condiciones económicas tiene el alumno/a?

Con carácter general, el alumno/a desempleado/a podrá solicitar las becas y ayudas que figuran en la siguiente tabla. Además, algunas comunidades autónomas conceden financiación adicional.

CONCEPTO		CUANTÍA MÁXIMA
Transporte	Transporte público	Urbano: 1,5 €/día Interurbano: 5 €/día
	Vehículo propio	0,19 €/Km hasta 20 €/día
Manutención		12 €/día
Alojamiento y Manutención		80 €/día natural Si la prácticas se desarrollan fuera de España: 158,4 €/día natural Importe billetes desplazamientos inicial/final
Conciliación (para rentas inferiores al 75 % del IPREM)		75 % IPREM diario/ día
Beca (personas con discapacidad)		9 €/día

NOTA: Las cuantías se obtendrán por día de asistencia a clase excepto las del apartado de alojamiento y manutención que se calcularán por día natural. (Para solicitar las becas y ayudas consulta con el centro que ha impartido la formación o dirígete al servicio público de empleo de tu comunidad).





¿Qué derechos tiene la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras?

La representación legal de los trabajadores/as tiene derecho a conocer y recibir copia de los contratos de trabajo en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.



Normativa

- Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral



Enlaces útiles

Ejemplos de documentación

Solicitud de participación en acción formativa con compromiso de contratación (Asturias): https://www.asturias.es/RecursosWeb/trabajastur/Archivos_Formaci%C3%B3n/Archivos_Formaci%C3%B3n%20con%20compromiso%20de%20contrataci%C3%B3n/fcc8_sepepa_20161115.doc

Convenio de colaboración para la realización de acciones de formación con compromiso de contratación (Canarias): http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/estaticos_portal/online/contenidos/web/sce_formacion/formularios/afcc_convenio_colaboracion_20130131_modelo.pdf



Para saber más

[Consulta las webs de los servicios públicos de empleo \(pág.85\)](#)





Ficha 10 ■

PROGRAMAS PÚBLICOS DE EMPLEO Y FORMACIÓN: ESCUELAS TALLER, CASAS DE OFICIOS Y TALLERES DE EMPLEO



Los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios se dirigen a:

- Jóvenes en desempleo menores de 25 años.
- Que no cuenten con formación universitaria o título de grado medio o superior, o títulos equivalentes, o certificado de profesionalidad.

Los Talleres de Empleo se dirigen a:

- Personas desempleadas mayores de 25 años,
- Que tengan especiales dificultades de inserción laboral,
- Que no cuenten con formación universitaria o de FP de grado medio o superior, o títulos equivalentes, o certificado de profesionalidad.

Con carácter general, la Administración suele priorizar a los colectivos con más dificultades (personas en riesgo de exclusión social, parados/as de larga duración, etc.)

**¿Quiénes
pueden
hacerlas?**



¿Para qué?

Para mejorar las posibilidades de inserción a través de formación en alternancia.



¿Qué documentación hace falta?

Las entidades que deseen promover uno de estos programas y solicitar la correspondiente subvención deberán presentar una memoria del proyecto ante el servicios públicos de empleo competente.



En las Escuelas Taller y Casas de Oficios en la segunda fase (formación en alternancia): contrato para la formación y aprendizaje entre el alumno/a y la entidad promotora.

En los Talleres de Empleo desde el inicio: contrato para la formación y aprendizaje entre el alumno/a y la entidad promotora.



¿Cuánto pueden durar?

Los programas de Escuelas Taller tienen una duración de entre uno y dos años y constan de dos etapas: seis meses de formación y posteriormente contrato para la formación y el aprendizaje de entre seis y dieciocho meses.

Los programas de las Casas de Oficios tienen una duración máxima de un año, seis meses de formación y otros seis meses de contrato para la formación y el aprendizaje.

Los Talleres de Empleo tienen una duración mínima de seis meses y máxima de un año y tendrán un contrato para la formación y el aprendizaje desde el principio.



¿Qué características tienen?

1. Son programas públicos de empleo y formación gestionados por la propia Administración (ayuntamientos, consorcios, etc.) o en cooperación con entidades sin ánimo de lucro.
2. La formación ocupacional que reciben y el trabajo que realizan los alumnos/as están relacionados con actividades de utilidad pública o social como recuperación de patrimonio, conservación de espacios naturales, etc.
3. En todos los proyectos se impartirá un módulo de alfabetización informática, con una duración de al menos 30 h.
4. Para quienes no hayan alcanzado los objetivos de la ESO, se organizarán programas específicos con el fin de proporcionarles una formación básica y profesional que les permita incorporarse a la vida activa o proseguir sus estudios en las distintas enseñanzas.
5. Durante todo el proceso el alumnado recibirán orientación, asesoramiento, información profesional y formación empresarial.
6. Una vez finalizados los proyectos, las entidades que gestionan el programa prestarán asistencia a los y las trabajadores/as participantes para la búsqueda de empleo por cuenta ajena o para el establecimiento por cuenta propia.





7. Los trabajadores y trabajadoras deberán asistir y seguir con aprovechamiento las acciones formativas en las que participen. Constituirá causa de exclusión incurrir en más de tres faltas de asistencia no justificadas al mes. Con independencia de lo anterior, se podrán prever otras causas de exclusión.



¿Te dan algún certificado o reconocimiento?

Es la entidad beneficiaria de la subvención o entidad promotora (entidades sin ánimo de lucro, ayuntamientos, etc.) la que emite un certificado, en el que constará:

- La duración en horas del programa.
- La competencia adquirida.
- La formación que se ha cursado.

Este certificado podrá ser convalidado, total o parcialmente, con el certificado de profesionalidad correspondiente.



¿Qué financiación obtiene la entidad que gestiona el proyecto?

Los servicios públicos de empleo financian:

Los costes de la formación (profesorado, dirección, personal de apoyo, medios didácticos, material escolar y de consumo...) y el seguro de accidentes de los alumnos y alumnas.

Las becas del alumnado durante la primera etapa de formación profesional previstas en la normativa reguladora del programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios.

Los costes salariales derivados de los contratos, incluida la totalidad de las cuotas a cargo del empleador/a correspondientes a contingencias comunes y profesionales, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.

Las entidades promotoras deberán aportar, directamente o mediante aportaciones de otras entidades u organismos, la parte del coste del proyecto que no subvencione el Servicio Público de Empleo Estatal o el correspondiente a la comunidad autónoma.





¿Qué condiciones económicas tiene el alumno/a trabajador/a?

Escuelas Taller y Casas de Oficio: una beca (por lo general 9€ por día lectivo) durante el periodo de formación; con el contrato de trabajo posterior recibe normalmente el 75 % del Salario Mínimo Interprofesional.

Talleres de Empleo: desde el inicio percibe un importe equivalente al Salario Mínimo Interprofesional anualmente establecido. En 2018 el SMI está fijado en 24,53 € día/735,9€ al mes, y 10.302,6€ las 14 pagas.



¿Qué derechos tiene la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras?

La empresa está obligada a entregar una copia básica de todos los contratos en un plazo no superior a diez días desde su formalización.



Normativa

- Artículo 11.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- RD 282/199 por el que se establece el Programa de Talleres de Empleo.
- Orden Ministerial del 14 de noviembre de 2001 por la que se regulan el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios y las Unidades de Promoción y Desarrollo
- RD 1529/2012 por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación dual.



Enlaces útiles

Ejemplos de documentación

Modelo de contrato para la formación y el aprendizaje: http://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/asistente/pdf/formacion_aprendizaje/Formacion.pdf





Para saber más

Guía Laboral del Ministerio de Empleo - Escuelas Taller y Casas de Oficios: http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_4/contenidos/guia_4_10_6.htm

Guía Laboral del Ministerio de Empleo - Talleres de Empleo: http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_4/contenidos/guia_4_10_7.htm

Convocatoria pública para la concesión de subvenciones para talleres de empleo 2017 (Castilla La Mancha): <https://www.jccm.es/tramitesygestiones/convocatoria-de-talleres-de-empleo>







Ficha 11 ■

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL CON VINCULACIÓN FORMATIVA



Personas desempleadas menores de 30 años, o 35 en caso de personas con discapacidad, que cumplan alguno de estos requisitos:

- No tener experiencia laboral o que sea inferior a tres meses.
- Proceder de otro sector de actividad.
- Estar en situación de desempleo y con inscripción en la oficina de empleo, sin interrupción, de un mínimo de doce meses en los dieciocho anteriores a la contratación.
- No contar con un título de enseñanza obligatoria, un título de formación profesional o un certificado de profesionalidad.

**¿Quiénes
pueden
hacerlas?**



¿Para qué?

Aumentar su formación e incentivar su contratación por las empresas.



¿Qué documentación hace falta?

Contrato laboral en el que deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo.



¿Cuánto puede durar el contrato?

12 meses, prorrogables por otros 12 con condiciones.





¿Qué características tienen el contrato y la formación?

Para hacer compatible el trabajo con la formación, la jornada no debe ser superior al 50 % de la jornada a tiempo completo en el mismo puesto de trabajo o similar.

Si no hubiera puesto de trabajo comparable, se considerará la jornada prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal (40 horas semanales en cómputo anual).

La formación no tiene por qué estar vinculada al puesto de trabajo y se debe realizar al mismo tiempo que la actividad laboral o puede haberse realizado en los 6 meses previos a la contratación.

Los requisitos de la formación son:

- Acreditada oficialmente o promovida por los servicios públicos de empleo.
- En idiomas o tecnologías de la información y la comunicación (TIC).
- Con una duración mínima de 90 horas anuales.
- Es posible realizar la formación en modalidad a distancia, presencial o teleformación, pero sólo las dos últimas pueden ser bonificadas a través del Sistema de Formación para el Empleo.



¿Te dan algún certificado o reconocimiento?

El diploma o acreditación correspondiente al curso realizado.



¿Qué ventajas económicas tiene la empresa?

Reducción, durante 12 meses, de la cuota empresarial por contingencias comunes:

- 100 % en empresas con menos de 250 trabajadores/as.
- 75 % en empresas de 250 o más trabajadores/as.

La reducción podrá prorrogarse otros 12 meses, siempre que se continúe compatibilizando el empleo con la formación, o ésta se haya realizado en los seis meses previos a la finalización de los doce primeros.

La empresa puede bonificarse también la formación del trabajador o trabajadora con las condiciones del Sistema de Formación para el Empleo.





¿Cuáles son las condiciones salariales?

Salario proporcional al tiempo de trabajo y según la categoría profesional que corresponda.



¿Qué derechos tiene la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras?

- La representación legal de los trabajadores/as tiene derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.
- Para que la empresa pueda bonificarse la formación de sus trabajadores/as, debe informar a la representación sindical de las características básicas de los cursos, y ésta puede emitir un informe favorable o desfavorable.



Normativa

- RD Ley 4/2013 de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- Ley 11 /2013 de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo (Artículo 9: Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa).



Enlaces útiles

Ejemplos de documentación

Modelo de contrato a tiempo parcial con vinculación formativa (SEPE): http://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/normativa/pdf/Mod_238.Ene-ro12.pdf



Para saber más

Guía de contratos (SEPE): http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/guia_contratos.pdf

Resumen de la normativa vigente sobre bonificaciones/reducciones a la contratación laboral: http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducciones.pdf





■ Orientaciones para la acción sindical





¿QUÉ HACER?

No es casualidad que la normativa sobre prácticas, becas y contratos formativos sea tan enrevesada. A lo largo del tiempo, los cambios en la legislación laboral y educativa han ido “relajando” las exigencias a las empresas y aumentando las modalidades que combinan formación y prácticas con o sin contrato, con el resultado de que, en la actualidad, es difícil saber qué derechos tienen las personas en esta situación, defenderlos y si es posible mejorarlos.

1 Conocer la situación de las personas con beca, en aprendizaje y en general de aquellas cuya relación con la empresa está mediatizada por la formación

Solicitar a la empresa la información a la que tenemos derecho en cada uno de los casos y que figura en todas las fichas incluidas en esta guía y la información adicional que nos corresponda según el convenio colectivo, si en éste se mejoran los derechos recogidos con carácter general.

De todas formas, tratemos de obtener información suficiente sobre las condiciones en que se desarrolla la práctica y, para ello, aunque la normativa no lo exige en todos los casos, apelando a la buena voluntad de la empresa, debemos solicitar:

- **Copia de los convenios o acuerdos** que rigen las relaciones entre la empresa y las personas que realizan prácticas no laborales.
- **Copia de los contratos de las personas** que hacen prácticas laborales (contratos de aprendizaje, en prácticas, y con vinculación formativa).
- **Marco general de las prácticas**, ¿Está la empresa colaborando en programas de formación dual?; ¿Recibe la empresa ayudas por formar y contratar a personas desempleadas?, etc.
- **Listado de personas que van a realizar o están realizando prácticas no laborales** (de las que realizan prácticas laborales debemos tener información a través de las copias de los contratos).

2 Verificar que se cumplen los requisitos formativos de las prácticas laborales o no laborales y del programa que las financia, si es el caso

Los convenios y acuerdos que amparan la mayoría de las prácticas proporcionan información bastante exhaustiva sobre las condiciones en que deben realizarse.

Con carácter general debemos comprobar:

- Si se cumplen los **requisitos de la persona** que realiza la práctica o que está contratada (nivel educativo, edad ...).



¿Qué hacer?

- Si el **contenido formativo de la práctica/del contrato se corresponde con la actividad que realiza la persona en la empresa y se respetan los tiempos de trabajo y de aprendizaje.**

Para consultar:

Los requisitos formativos de cada uno de los certificados de profesionalidad podemos buscar el módulo de prácticas en el RD que lo regula:

http://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/certificados_de_profesionalidad/certificados_profesionalidad.html

Los requisitos de los títulos de formación profesional:

<http://www.todofp.es/que-como-y-donde-estudiar/que-estudiar.html>

En el caso de los contratos de formación, si no existe título de Formación Profesional ni certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo a realizar, la formación deberá referirse a los cursos del Catálogo de Especialidades Formativas del SEPE o, en su defecto, a los contenidos determinados por las empresas y comunicados al SEPE para su validación.

- Si se están cumpliendo el **horario y calendario** acordados y el **alumno/a no hace turnos ni horas extras**, lo que está prohibido en casi todas las modalidades de prácticas.
- Si hay un **tutor/a designado**, cuando así lo exige la norma, y si tiene la cualificación y realiza las actividades previstas.
- Si el alumno/a recibe alguna **beca o ayuda** y si debería o podría recibirla. Si su retribución es la establecida en convenio.
- Si hay **alta en la Seguridad Social** en aquellos casos en los que se tiene derecho a ello.

S. TSJ. P. Vasco (rec. 3/2003) Supuesto de relación laboral encubierta: No se impartía formación a los becarios. Coincidencia en la prestación efectiva, jornada, turnos y similares con el resto del personal.

S. TSJ. C. Valenciana 23.02.2016 (rec. 1412/2015) y S. TSJ País Vasco 13.10.2009 (rec. 1746/2009). El becario actúa con total autonomía en las tareas realizadas, sin control directo ni tutelaje.

3 Informar a los/las jóvenes sobre sus derechos y las ventajas económicas que obtiene la empresa

En algunas de las modalidades de prácticas las empresas reciben ayudas, bien para la formación, por las tutorías o en reducciones a las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social. Estas ayudas se financian con el dinero de todos y todas, por lo que es importante que los/las jóvenes sean conscientes de que el esfuerzo económico no lo hace sólo la empresa y que deben cumplir con el objetivo de formación.

Podemos entregarles las fichas de esta guía y recomendarles los servicios de atención del sindicato.

4 Comprobar que se trata de formación y no de empleo

Asegúrate de que la persona **en prácticas no laborales** no está cubriendo un puesto de trabajo. En las sentencias sobre este tema, para determinar si hay o no relación laboral, se han tenido en cuenta los siguientes indicios:



- Que la actividad realizada se integre en el proceso productivo de la empresa o entidad que otorga la beca.
- Que se esté sometido/a a órdenes de trabajo.
- Que el puesto que se ocupa esté integrado en la plantilla del centro donde se realizan las prácticas.
- Que las labores encomendadas sean los cometidos propios de una categoría profesional.
- Que perciba una retribución con independencia del desarrollo de un proyecto formativo concreto o vinculación a un centro educativo.
- Que las tareas sean básicamente productivas y no formativas, es decir, que no cumplan las condiciones que se recogen en el convenio o acuerdo, que no haya un tutor de la empresa, etc.

S. TSJ. Madrid 16.07.2015 (rec. 56/2015): Integración en la plantilla de la empresa bajo las órdenes del jefe que lo dirige. La tutora no se encuentra en el departamento y los becarios no tienen contacto con ella.

Si la persona en prácticas piensa que se dan estas circunstancias debe recopilar toda la información posible para demostrarlo: acuerdo o convenio, ingresos si tiene alguna remuneración, órdenes de trabajo de la empresa, documentación de trabajo, tarjeta de entrada, uniforme, etc. y contactar con CCOO.

5 Mejorar las condiciones de las personas en prácticas y denunciar los abusos

Conocer la situación de las personas en prácticas y sus reivindicaciones nos ayudará a mejorar sus condiciones.

Te ofrecemos algunas ideas y, en el apartado siguiente, una selección de cláusulas de convenios colectivos que pueden servir de ejemplo.

- Favorecer el uso de los servicios colectivos de la empresa (transporte colectivo, comedor, vestuarios, etc.) por parte del alumnado en prácticas.
- Crear una bolsa de trabajo para que las personas que han realizado la formación en la empresa o que tienen contratos formativos tengan prioridad a la hora de cubrir futuras vacantes.
- Priorizar las prácticas que estén insertas en un proceso formativo con el que se obtenga título o certificado de profesionalidad. Evitar las que no son necesarias para obtenerlo porque son mucho menos claras en objetivos, requisitos de los tutores, etc.
- Limitar la duración, el número y el uso de los contratos formativos, mejorar sus salarios...

RECUERDA,

UN TRABAJO PRECARIO MÁS ES UN EMPLEO DECENTE MENOS

<http://www.ccoo.es>



DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS

INICIATIVA	DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES /AS EN LA EMPRESA
1. Prácticas no laborales para jóvenes con cualificación y sin experiencia 2. Prácticas no laborales en la formación para el empleo	CONOCER: • Los acuerdos y convenios firmados • El contenido de las prácticas • La relación de participantes
3. Módulo de prácticas de los certificados de profesionalidad	CONOCER: • El acuerdo con el centro de formación • La relación de las personas en prácticas
4. Módulo profesional de formación en centros de trabajo de los ciclos de FP 5. Programas de formación profesional dual en el sistema educativo (sin contrato laboral)	Se ha regulado por parte de algunas CCAA el deber de la empresa de informar de: • Alumnado que está desarrollando las prácticas. • Tiempo de duración • Contenido de las prácticas. • Lugar donde se desarrollarán las prácticas.
6. Prácticas académicas externas en los estudios universitarios	No se regulan en la normativa estatal. Algunos convenios colectivos sí lo recogen, por lo que hay que consultar el que se aplica en la empresa.
7. Contratos en prácticas 8. Contrato para la formación y el aprendizaje 9. Formación con compromiso de contratación 10. Programas públicos de empleo formación	RECIBIR: • Una copia básica del contrato en plazo no superior a diez días desde su formalización, que deberá firmar la RLT. • Información sobre los acuerdos para la actividad formativa, indicando al menos: las personas contratadas, el puesto de trabajo a desempeñar y el contenido de la actividad formativa.
11. Contrato a tiempo parcial con vinculación formativa	RECIBIR: • Copia básica del contrato y notificación de las prórrogas. • Características de los cursos en caso de que la empresa quiera bonificarse la formación.





CLÁUSULAS DE CONVENIOS COLECTIVOS

En este apartado recogemos cláusulas de convenios de diferentes ámbitos de negociación y sectores productivos, clasificadas por el objetivo que persiguen.

Dado que a menudo los convenios regulan varios de estos temas, ofrecemos enlaces con el convenio completo, de manera que las personas interesadas puedan consultarlos.

Mejorar las condiciones de becarios/as y aprendices

- Equiparar las condiciones de los aprendices con las del resto del personal en algunas materias (licencias, vacaciones, etc.)

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE RENAULT ESPAÑA 2017-2020

Artículo 4. Ámbito personal

*[...] 2. No obstante, al personal contratado en cualquiera de las modalidades de duración determinada que regula el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores así como los contratados a jornada o tiempo parcial de nuevo ingreso, **aprendices y contratados en prácticas**, les será aplicable lo dispuesto en el presente Convenio en materia de jornada y vacaciones, licencias, conceptos y retribución salariales, y rendimientos, en lo compatible con la naturaleza del contrato y, en su caso, proporcionalmente a la duración y jornada en éste establecidas.*

En los contratos formativos se estará a lo previsto en la normativa legal específica en cuanto a la combinación de trabajo efectivo y formación, y en cuanto a la retribución.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-8852

- Establecer becas y ayudas

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE PRENSA NO DIARIA 2013-2015

Artículo 15. Estudiantes becarios

Las prácticas que realicen los estudiantes que deseen ampliar sus conocimientos en un medio se regularán según el convenio de colaboración firmado entre la empresa y el centro docente del estudiante o Fundación coordinadora de estas prácticas.

En caso de que dicho convenio no lo regule estas prácticas no podrán exceder de cinco meses, se realizarán en periodo lectivo, con un máximo de cinco horas diarias, excluyéndose los horarios nocturnos, fines de semana, festivos y período de vacaciones.



El número de becarios nunca podrá exceder del diez por ciento de la plantilla de la empresa.

Los estudiantes becarios deberán percibir, como mínimo, el transporte y las comidas, además de cualquier gasto que genere su tarea en beneficio de la empresa.

La cotización por estos estudiantes será según la legislación vigente.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-13503

- **Mejorar la retribución de los contratos en prácticas y los contratos para la formación y el aprendizaje**

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA COLEGIO OFICIAL DE FARMACÉUTICOS DE LA REGIÓN DE MURCIA 2014-2017

Artículo 22. Becarios

*Las prácticas de los becarios en el Colegio Oficial de Farmacéuticos de la R. de Murcia, tienen la consideración de prácticas no laborales, ya que no establecen con la empresa vínculo alguno de esta índole. Están reguladas por R.D. 1543/2011, de 31 de octubre, y van dirigidas a personas en situación de desempleo, de entre 18 y 25 años, inscritos en la Oficina de Empleo, que posean un título universitario, preferiblemente Licenciatura en Farmacia, o de Formación Profesional, grado medio o equivalente, que hayan obtenido la titulación en los dos años anteriores a la concesión de la beca y que por falta de experiencia laboral tengan problemas para encontrar un empleo. Sin perjuicio de la necesaria suscripción con el SEPE de un convenio colaboración para poder impartir las prácticas a los becarios, el Colegio Oficial de Farmacéuticos de la R. de Murcia, firmará un acuerdo con la persona que va a desarrollar la práctica no laboral. En él se detallará el contenido de la misma, duración, horario y demás datos previstos en el R.D. 1543/2011. Las prácticas tendrán una duración máxima de nueve meses. Una vez finalizadas, el becario recibirá un certificado que acredite la práctica realizada su duración y fecha, así como el contenido formativo recibido. **La persona en prácticas podrá percibir una beca de apoyo por un importe mínimo del IPREM mensual vigente en cada momento o cantidad superior que determine la convocatoria.** Los becarios se asimilan a trabajadores por cuenta ajena a efectos de su inclusión en el Régimen General de la S.S. Su cotización se realizará aplicando las reglas de cotización correspondientes a los contratos para la formación y aprendizaje que se prevén en los Presupuestos Generales del Estado. No existirá obligación de cotizar por contingencias de desempleo, Fondo de Garantía Salarial, ni Formación Profesional.*

<http://www.borm.es/borm/documento?obj=anu&id=732059>





VIII CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS 2014-2016

Artículo 13. Estipulaciones sobre determinadas modalidades de contratación

Todo lo relativo a los tipos de contrato, duración, suspensión y extinción de los mismos, se regirá por lo que establezca la legislación vigente en cada momento, con las particularidades que se citan a continuación:

A) Contratos formativos:

a) Contrato de trabajo en prácticas:

Se podrán celebrar para todas las categorías incluidas en los grupos profesionales, reflejadas en el anexo I.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis (6) meses ni exceder de dos (2) años. Si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a dos (2) años, las partes podrán acordar prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una inferior a seis (6) meses ni superar la duración total del contrato los dos (2) años.

La retribución del trabajador será el noventa por cien (90%) y el noventa y cinco (95%) durante el primero y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

<https://www.boe.es/boe/dias/2016/04/22/pdfs/BOE-A-2016-3891.pdf>

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE AGENCIAS DISTRIBUIDORAS OFICIALES DE BUTANO, S.A. DE LA PROVINCIA DE VALENCIA 2014-2017

Artículo 6.- Ingresos y contratación

[...] CONTRATO EN PRÁCTICAS. El salario será equivalente al 90% y 95% del salario fijado en el Convenio para el mismo o equivalente puesto de trabajo, durante el primer y segundo año de vigencia del contrato respectivamente.

CONTRATO PARA LA FORMACION. La retribución mínima aplicable a estos contratos será la del 80% en el primer año y del 90% en el segundo, del salario que figura en las tablas para la categoría correspondiente al trabajo que se está realizando. Todo ello en función del tiempo efectivamente trabajado.

<http://www.industria.ccoo.es/04444592adf5ab57ed01870c4e7ba034000060.pdf>



- **Crear una bolsa de trabajo de las personas en prácticas para futuras contrataciones**

II CONVENIO COLECTIVO DE LA CORPORACIÓN RTVE 2013-2015

Artículo 24. Selección de personal no fijo. Banco de datos de selección y contratación.

1. El personal contratado con carácter temporal al amparo de la legislación vigente y con categoría profesional recogida en el convenio colectivo, será seleccionado de acuerdo con lo que se dispone en este artículo.

*2. La Dirección será responsable de la selección y propuesta de las personas **del Banco de Datos de Selección y Contratación** que, con categoría de convenio, fuera necesario contratar en la Corporación RTVE.*

La selección responderá a criterios de titulación, conocimientos profesionales, experiencia y adaptación a los requisitos del puesto.

La representación legal de los trabajadores tendrá derecho a la información que solicite sobre cualquier aspecto relacionado con la inclusión de alumnos en prácticas en el banco de datos, así como de los criterios utilizados por la dirección en el proceso de selección.

*3. En los contratos de trabajo para obra o servicio determinado, los de interinidad, eventuales y de prácticas **la representación legal de los trabajadores informará**, en el plazo máximo de cinco días naturales, **sobre el cumplimiento por parte del candidato propuesto de los presupuestos para su inclusión en el banco de datos**, entendiéndose informados favorablemente en caso de no emitirse informe alguno.*

<https://www.boe.es/boe/dias/2014/01/30/pdfs/BOE-A-2014-945.pdf>

- **Mejorar el contenido formativo de las prácticas**

DECIMOTERCER CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN CATALANA DE MITJANS AUDIOVISUALS, SA, ACTIVITAT TELEVISIÓ 2015-2016

Anexo 7. De la estancia de estudiantes en prácticas

Con el objetivo común de garantizar una buena formación práctica a los estudiantes, se acuerdan los siguientes criterios:

1. La dirección de la empresa designará, bajo la responsabilidad de RRHH, un tutor para Informativos y Deportes, y otro por Programas. Estos tutores mantendrán habitualmente la relación institucional con las universidades y asumirán las funciones previstas para esta figura en los convenios suscritos con ellas. Sus nombres se comunicarán al comité de empresa.

Estos tutores contarán con la colaboración de otras personas designadas por la dirección de la empresa que complementan y supervisan a los estudiantes en el lugar



que se les ha asignado para realizar las prácticas. Estas funciones deberán integrarse dentro de las tareas habituales de las personas designadas.

Se delimitarán y documentarán las responsabilidades de unos y otros.

2. El número de estudiantes a la empresa no podrá superar el 10% del total del personal contratado a la empresa y el número de estudiantes en un departamento no superará el 15% del personal de este departamento. Esta proporción se mantendrá en los meses de verano, fines de semana y festivos.

3. La dirección elaborará una declaración de principios que recoja las competencias, conocimientos y aptitudes que los estudiantes deberían adquirir en su periodo de prácticas en CCMA, S.A. También establecerá, las tareas que desarrollarán y en qué condiciones una vez debatidas con el comité de empresa.

4. La duración y dedicación de las estancias en prácticas será la establecida en el plan de estudios académico y de prácticas correspondiente. A falta de especificaciones al convenio educativo, se priorizará el criterio de 4 meses de estancia máxima con una dedicación no superior a las cuatro horas diarias. La dedicación de las prácticas en horario de fin de semana deberá adaptarse a las circunstancias especiales de un horario concentrado.

5. Las estancias en prácticas se dirigen a complementar la formación de los estudiantes y, por tanto, no pueden asumir responsabilidades propias de un trabajador. Sus actividades deben ser supervisadas y valoradas en el caso de que se incorporen a la fase final (emisión).

6. Siempre que sea posible se adecue al plan académico del estudiante, se procurará que el estudiante rote una vez de una sección o un programa a otro durante su estancia en prácticas.

7. La dirección informará al comité de empresa del número y ubicación de los estudiantes en cada promoción. Recursos humanos designará un interlocutor que centralice las consultas y relaciones con el comité.

8. Se aplicarán estos mismos criterios a los estudiantes provenientes de módulos profesionales, siempre que, en todo caso, se respete su plan de estudios y de prácticas.

http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/17554/2278341-XIII_Convenio_Colectivo_de_la_CCMA_SA.pdf

- **Mejorar la dedicación de los tutores y tutoras fijando un número máximo de becarios por tutor o tutora**

CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA 2010-2014

Artículo 17. Contratación y clasificación del personal.

A) *Por su permanencia.*



3. Contratos de duración determinada.

3.4. Contratos formativos.

3.4.2. Contrato para la formación.

[...]

'...Con objeto de hacer efectiva la formación trabajador, la Empresa asignará un monitor con suficiente experiencia y cualificación profesional, como para garantizar la formación objeto del contrato sin que **cada monitor pueda tener bajo su tutela a más de 3 trabajadores o trabajadoras.**

<https://bop.dipucordoba.es/show/20130724/announcement/6152>

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSITARIOS DE MADRID 2015-2017

Art. 13. Contratación

13.2 Contrato en prácticas. El contrato en prácticas solo podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión del título universitario o de formación profesional de grado superior o medio, así como de aquellos títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.

Para permitir la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados la empresa asignará a una persona con la suficiente experiencia profesional en las funciones a realizar por el trabajador contratado o titulación adecuada capaz de garantizar la práctica profesional objeto del contrato, sin que en ningún caso un tutor pueda tener bajo su tutela a más de dos trabajadores en prácticas.

http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/57638/doc253242_Convenio_Colectivo_de_Transitarios_de_Madrid.pdf

- Limitar el número de personas

V CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE TELEVISIONES LOCALES Y AUTONÓMICAS DE CASTILLA Y LEÓN 2015-2018

Artículo 20. Convenios con estudiantes becarios

[...] Queda expresamente prohibida la sustitución de trabajadores, por este tipo de personas, alumnos becarios, que además no podrán exceder de más de tres alumnos en empresas de hasta veinte trabajadores, de cinco en empresas de veintiuno a cincuenta trabajadores, y debiéndose negociar entre la empresa y comité de empresa en aquellas de más de cincuenta trabajadores, en cualquier caso el número de becarios no superará el 20% de la plantilla del departamento en que sean ubicados para su formación.

<http://www.cve.es/cve/wp-content/uploads/2011/05/BOCYL-D-21032017-3.pdf>



VI CONVENIO COLECTIVO MARCO ESTATAL DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL 2012-2013

Artículo 15. Empleo

[...]

Contrato en prácticas: No será inferior a doce meses, prorrogables en periodos de seis meses hasta el máximo del límite legal. La retribución para este contrato será, como mínimo, del 80% para el primer año y el 95% para el segundo, de la categoría para la que se contraten por estas modalidades, sin que en ningún caso sea inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción a la jornada contratada. **El personal contratado en prácticas no podrá superar el 5% de la plantilla.**

Contrato para la formación y el aprendizaje: No será inferior a doce meses, prorrogables en periodo de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán del 80% para el primer año y el 95% para los dos años siguientes, de la categoría para cuya formación son contratados, sin que en ningún caso sea inferior al Salario Mínimo Interprofesional. El personal contratado bajo esta modalidad contractual no podrá superar el 5% de la plantilla.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-6592>

- Realizar las prácticas en las categorías profesionales/puestos de trabajo en que sean adecuados

XXIV CONVENIO COLECTIVO PARA OFICINAS DE FARMACIA 2014-2016

*El artículo 14 sobre los contratos en prácticas y el 15, sobre los contratos de formación y aprendizaje, regulan entre otras cosas, que **no se puede usar la modalidad de contrato de trabajo en prácticas para cubrir puestos de farmacéuticos regentes o farmacéuticos sustitutos** y el número máximo de contratos de formación y aprendizaje que puede haber en una farmacia según su tamaño.*

<http://www.boe.es/boe/dias/2014/05/08/pdfs/BOE-A-2014-4846.pdf>

V CONVENIO COLECTIVO DE REPSOL, SA 2014-2015

Artículo 22. Contratos de formación y aprendizaje

El contrato de formación y aprendizaje tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio o de un puesto de trabajo de los enumerados a continuación:

- Administrativos.



- *Ordenanza/Conductor de turismo.*
- *Operador planta asfaltos.*
- *Operario entrada r. butano.*
- *Analista/ensayista.*

Este contrato se podrá celebrar con trabajadores que cumplan con los requisitos de edad previstos en la legislación vigente en cada momento. (Mayores de 16 y menores de 25 años. En la actualidad se amplía a 30 años mientras la tasa por desempleo esté por debajo del 15%).

En caso de contratación de trabajadores bajo la modalidad de contrato de formación y aprendizaje, su retribución será el 80 y el 90 por 100 del salario del nivel de entrada del grupo profesional en que se encuadre el trabajador, para el primer y segundo año de duración del contrato, respectivamente.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-7865

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD 2015-2016

Artículo 18. Clasificación general

Establece que se puede incluir la categoría de aprendiz exclusivamente en los grupos profesionales 5 Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica y 6 Personal de Oficios Varios, como a continuación se detalla:

Artículo 23. Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica.

Contiene 7 niveles funcionales, entre ellos el i) Aprendiz, definido como "Es aquel que está ligado a la empresa con contrato de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle, por sí o a través de otro, alguno de los oficios clásicos."

Artículo 24. Personal de Oficios Varios.

Contiene 4 niveles funcionales, entre ellos el de d) Aprendiz definido en los mismos términos que en el artículo 23.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-10069>





Mejorar la capacidad de intervención sindical

- Mejorar los derechos de información de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras en la empresa

XVII CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA

Artículo 13. Contratación

[...] 13.7 Convenios de colaboración formativos.

Cuando las empresas concierten convenios de colaboración formativos para el desarrollo del «módulo de formación en prácticas» (Formación Profesional Reglada) o cualquier otro tipo de prácticas no laborales con las universidades o con cualquier otra institución, darán conocimiento de dicha colaboración a los representantes de las personas trabajadoras.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-3750

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE TELEVISIONES LOCALES Y AUTONÓMICAS DE CASTILLA Y LEÓN, 2017 -2018

Artículo 20. Convenios con estudiantes becarios

Las empresas mantienen su compromiso de formación e integración en el mundo laboral de los jóvenes futuros profesionales mediante la firma de convenios de colaboración con universidades que permita la realización de prácticas de becarios. La finalidad de estas prácticas será única y exclusivamente con fines formativos y no se recurrirá a estos alumnos para actividades laborales de puestos estructurales.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio se comprometen a informar documentalmente al comité de empresa o delegados de personal de los convenios de colaboración que tengan suscritos o se firmen con las diferentes facultades, escuelas técnicas o centros de formación, con el objetivo de que los estudiantes de las mismas realicen las pruebas teórico-prácticas que se acuerden.

<http://www.cve.es/cve/wp-content/uploads/2011/05/BOCYL-D-21032017-3.pdf>



CONVENIO COLECTIVO, DE ÁMBITO ESTATAL, DE MAPFRE GRUPO ASEGURADOR, 2014-2017

Artículo 45. Comisión de desarrollo profesional

Esta comisión estará compuesta por doce representantes, seis de los cuales serán designados por la dirección de la empresa y los otros seis por la representación social firmante este convenio.

[...]

9. Se informará del número de becarios que desarrollen prácticas formativas en la empresa.

<https://www.boe.es/boe/dias/2014/08/21/pdfs/BOE-A-2014-8855.pdf>

- **Mejorar la intervención en el desarrollo y seguimiento de las prácticas y la formación**

VI CONVENIO COLECTIVO MARCO ESTATAL DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL, 2012-2013

Artículo 15. Empleo.

[...]La comisión paritaria del convenio será la encargada de desarrollar la formación mínima que debe tener el personal contratado mediante las modalidades de prácticas y para la formación y el aprendizaje, y velará por el cumplimiento del Real Decreto 2317/93 de 29 de diciembre de 1993, en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-6592>

CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO 2016-2018

Disposición transitoria primera. Formación Profesional

[...]

Comisión paritaria de formación: *En aquellas empresas que opten a su crédito de formación mediante el sistema de bonificación (Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero, por la que se regula la financiación de las acciones de formación en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación.) y que cuenten con una plantilla igual o superior a 100 personas, constituirán una comisión paritaria de formación, cuyos miembros serán designados de entre la representación legal de los trabajadores y de la*



dirección de la empresa, y cuyas funciones serán:

- Conocer e informar previamente a su puesta en práctica sobre los criterios, orientaciones y contenidos genéricos de las acciones formativas, así como el presupuesto destinado a tal fin.*
- Proponer a la dirección programas y/o acciones concretas de formación.*
- Analizar la información del seguimiento, evaluación de su desarrollo y proponer líneas de mejora.*
- Velar por los intereses de formación de los colectivos que más lo precisen.*
- Seguimiento y tutela de los derechos de las personas con contratos de formación y de quienes realizan prácticas laborales, que incluyan formación en centros de trabajo de la formación profesional reglada, las prácticas en empresas que realizan los desempleados/desempleadas participantes en cursos con un módulo de formación en centros de trabajo y las prácticas no laborales que realizan las personas becarias o estudiantes de los últimos cursos universitarios.*

<http://www.boe.es/boe/dias/2016/08/02/pdfs/BOE-A-2016-7433.pdf>

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL EXIDE TECHNOLOGIES ESPAÑA S.L.U. 2016-2020

Artículo 17. Comisión de producción, calidad y formación continua

[...]

En el seno de la comisión de producción, calidad y formación se recibirán las propuestas y detecciones de necesidades de formación realizadas por los comités locales de cada centro, que una vez valoradas podrán incorporarse en los planes de formación anuales. Se informará en estas comisiones sobre las incorporaciones que pudieran producirse bajo la modalidad de prácticas no laborales, así como de las diferentes modalidades, proyectos, actividad formativa a desarrollar, que pudieran acordarse como consecuencia de convenios de colaboración con las universidades, entidades, Administraciones Públicas, empresas privadas, etc.

<http://www.boe.es/boe/dias/2017/02/24/pdfs/BOE-A-2017-1930.pdf>







ENLACE CON LAS PÁGINAS WEBS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

	SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SEPE)
	SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO
	INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO
	TRABAJASTUR
	SERVICIO CANARIO DE EMPLEO
	SERVICIO CÁNTABRO DE EMPLEO
	CASTILLA LA MANCHA (EMPLEO Y FORMACIÓN)
	SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN
	SERVEI D'OCUPACIO DE CATALUNYA
	COMUNIDAD DE MADRID (+EMPLEO)
	SERVEI VALENCIA D'OCUPACIO I FORMACIO
	SERVICIO EXTREMEÑO PÚBLICO DE EMPLEO
	SERVIZO PÚBLICO DE EMPREGO DE GALICIA
	SERVEI D'OCUPACIO DE LES ILLES BALEARS
	LA RIOJA (FORMACIÓN Y EMPLEO)
	SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO
	LANBIDE. SERVICIO VASCO DE EMPLEO
	SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN DE LA REGIÓN DE MURCIA



Acreditación: certificados y títulos oficiales por los que se reconoce a una persona las competencias (conocimientos y habilidades) necesarias para realizar determinadas actividades profesionales. Una acreditación parcial reconoce solo una parte de esas competencias, que se ha podido aprender a través de la experiencia laboral o la formación. Las acreditaciones parciales se pueden acumular hasta completar las necesarias para obtener el certificado o título correspondiente.

Certificado de profesionalidad: acreditación de que una persona posee las competencias asociadas a una determinada cualificación (por ejemplo ganadería ecológica, mantenimiento de electrodomésticos o repostería). Los certificados los emiten los servicios públicos de empleo y tienen validez en todo el territorio nacional. Es posible obtenerlos superando la formación y las prácticas asociadas a cada uno de ellos o superando las pruebas de reconocimiento de la experiencia profesional.

Cualificación profesional: conjunto de competencias (lo que normalmente llamamos “oficio”). Sirven de base para el diseño de los certificados de profesionalidad del Ministerio de Empleo y de los títulos de FP del sistema educativo. Normalmente cada cualificación se corresponde con un certificado de profesionalidad y un conjunto de cualificaciones se reconoce mediante un título de formación profesional. El conjunto de cualificaciones del sistema productivo español se agrupa en el llamado Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales.

ECTS (Sistema Europeo de Transferencia de Créditos): proyecto impulsado por la Unión Europea para armonizar los sistemas universitarios de manera que tengan una misma valoración de la carga lectiva de los estudios, y una estructura de titulaciones y formación continua comprensible por todos los Estados miembros. La medida de la carga lectiva se hace a través del crédito ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System). El ECTS se basa en la convención de que 60 créditos miden la carga de trabajo de un estudiante a tiempo completo durante un curso académico. La carga de trabajo para un estudiante en un programa de estudios a tiempo completo en Europa equivale, en la mayoría de los casos, a 36/40 semanas por año, y en tales casos un crédito representa de 25 a 30 horas de trabajo. La carga de trabajo se refiere al tiempo teórico en que se puede esperar que un estudiante medio obtenga los resultados del aprendizaje requeridos.

Empresas de inserción: la LEY 44/2007, que regula las empresas de inserción, define éstas como ‘aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario.

Catálogo de Especialidades Formativas del SEPE: archivo virtual que agrupa las especialidades formativas susceptibles de ser financiadas en el marco de las políticas activas de empleo o programas específicos de formación e inserción. Se entiende por especialidad formativa el conjunto de contenidos, competencias profesionales y especificaciones técnicas que responde a un conjunto de actividades de trabajo.





FOGASA (Fondo de Garantía Salarial): organismo autónomo administrativo que paga las indemnizaciones y salarios de los trabajadores/as de las empresas insolventes.

Garantía Juvenil: iniciativa europea dirigida a los y las jóvenes con la que se pretende que reciban una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas en un plazo de cuatro meses tras quedar en situación de desempleo o acabar la educación formal.

IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples): es la referencia de ingresos empleada en España para la concesión de becas, subvenciones o el subsidio de desempleo, entre otros. Este índice nació en el año 2004 para sustituir al Salario Mínimo Interprofesional. Al ser menor que éste, hace más difícil el acceso a las ayudas públicas.

Módulo económico: es el coste por participante y hora de formación que puede ser objeto de financiación pública.

Representación sindical de los trabajadores/as o representación legal de los trabajadores/as: En nuestro sistema de relaciones laborales la representación de los trabajadores se hace por dos vías: la representación sindical (secciones sindicales) y la representación unitaria (comité de empresa para centros de trabajo con una plantilla superior a 50 personas y delegados de personal para centros de trabajo con plantillas inferiores).

Salario Mínimo Interprofesional (SMI): el Salario Mínimo Interprofesional fija la cuantía retributiva mínima que percibirá el trabajador/a referida a la jornada legal de trabajo, sin distinción de sexo u edad, sean fijos, eventuales o temporeros.

SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal

Sistema de Formación para el Empleo: Conjunto de iniciativas que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y las del mercado de trabajo y que contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento. La financiación de este sistema procede en buena medida de la cuota de FP que pagan empresarios y trabajadores.

Sistema Nacional de Garantía Juvenil: es el conjunto de medidas que establece cada país, conforme a las circunstancias nacionales, regionales y locales, para poner en práctica la iniciativa Garantía Juvenil. Estas medidas deben basarse en seis ejes: adopción de enfoques basados en la asociación; intervención y activación tempranas; medidas de apoyo que faciliten la integración laboral; uso de los Fondos de la Unión; evaluación y mejora continua del sistema; y puesta en práctica rápida. Como tales, van dirigidas a impedir el abandono prematuro de los estudios, fomentar la empleabilidad y eliminar los obstáculos de orden práctico al empleo. Pueden recibir apoyo de los Fondos de la Unión y han de ser sometidas a seguimiento y mejora de manera continua.

<http://www.empleo.gob.es/es/garantiajuvenil/accesoJovenes.html>



Suplemento Europeo al Título (SET): Documento que acompaña a los títulos universitarios de carácter oficial, con la información unificada y personalizada para cada titulado sobre los aspectos más relevantes de su formación, como el nivel y contenido de las enseñanzas que han cursado. Con él se pretende mejorar la transparencia de las diversas titulaciones oficiales impartidas en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) y facilitar su reconocimiento académico y profesional.

Títulos de FP: Acreditación que se obtiene cuando se completan los cursos y prácticas de la Formación Profesional del sistema educativo. Reconocer que una persona tiene una o más cualificaciones del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales, además de los conocimientos requeridos por el nivel académico correspondiente. (Formación Profesional Básica, de Grado Medio y de Grado Superior). Tienen validez en todo el Estado y valor académico y profesional.







Una guía para
orientarse en
el laberinto de
las prácticas