

APRENDICES BECARIOS Y TRABAJO PRECARIO

UNA GUÍA SOBRE PRÁCTICAS
EN LA EMPRESA PARA
REPRESENTANTES SINDICALES

CCOO

Edita: Confederación Sindical de CCOO

Elaborado por:

Secretarías Confederales de Formación, de Acción Sindical y de Juventud

©Madrid, marzo 2015

Realiza: Unigráficas GPS

DL: M-10227-2015





Presentación	5
▪ Cómo usar esta guía	6
Información	8
Prácticas no laborales	11
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	43
Ficha 8. Contrato a tiempo parcial con vinculación formativa	47
Ficha 9. Contrato para la formación y el aprendizaje	51
Ficha 10. Formación con compromiso de contratación	57
Ficha 11. Programas públicos de empleo y formación: escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo	61
Acción Sindical	
▪ Orientaciones para la acción sindical	69
▪ Cláusulas de convenios colectivos	73
• Mejorar las condiciones de becarios y aprendices	73
• Mejorar el contenido formativo de las prácticas	75
• Aumentar la intervención sindical	78
Información complementaria	
• De cómo CCOO ganó el derecho a la Seguridad Social de los becarios y alguna preguntas sobre ello	37
• Manual de uso de una beca	40
• ¿Qué es la formación dual?	67
• Derechos de la representación legal de los trabajadores en la empresa	72
• Enlace con las páginas webs de los Servicios Públicos de Empleo	81
• Vocabulario	82





Foto: Thomas Leuthard



Hace ya algunos años que, tanto en la Unión Europea como en nuestro país, se pide a los sistemas de educación y formación que sean “útiles” a las demandas de las empresas con el fin de facilitar la inserción laboral, especialmente de los jóvenes. Su capacidad para responder a esas demandas sigue siendo cuestionada.

Se dice que cuanto mayor formación práctica, mayor utilidad, y de ahí a que no hay mejor formación práctica adaptada a las necesidades de las empresas que la propia “formación en la empresa” no hay más que un paso. Este argumento, tan evidentemente interesado, está en el núcleo de varias de las reformas que se han hecho en nuestro país, tanto en la educación y la formación como en el ámbito laboral.

Por el lado de la educación y la formación hoy vemos cómo todos los programas, desde la formación profesional a la Universidad (títulos de FP, certificados de profesionalidad, etc.), incluyen prácticas en la empresa.

En el ámbito laboral, al argumento de que los sistemas de educación y formación no responden adecuadamente a las necesidades de las empresas, se suma la presión por las tasas de desempleo, y también aquí se han tomado medidas para “facilitar la inserción” a través de prácticas.

Así un hecho que es indiscutible, a saber, que tanto la formación práctica como la experiencia son necesarias para tener una buena cualificación profesional, se ha convertido en excusa para la precarización de las condiciones laborales.

La consecuencia es una maraña de normas, programas y modalidades de formación y prácticas. La visión del conjunto de la normativa produce la sospecha de que el hilo que las une (salvo excepciones) es la voluntad de poner a disposición de las empresas mano de obra barata con procesos de selección gratuitos.

Las “gafas” que nos permiten guiarnos en este laberinto es la distinción entre el carácter laboral o no laboral de las prácticas, porque es ahí donde se determinan derechos y obligaciones de la persona en prácticas, de la empresa y de la representación sindical.

Con esta guía, en CCOO queremos facilitar que nuestros delegados y delegadas sindicales puedan identificar las distintas situaciones por las que una persona en prácticas puede estar en la empresa, ya sea para introducir criterios en la negociación colectiva que permitan diferenciar con claridad las actividades “de prácticas” de aquellas que corresponde realizar en el marco de un contrato laboral, ya sea para informar a los y las jóvenes (dentro y fuera de la empresa) sobre cualquier consulta relacionada con este tema.



Esta guía tiene dos partes centrales. En la primera, que hemos llamado **Información**, el lector o lectora encontrará un “mapa” (“Esquema de las modalidades de prácticas”) de las formas en las que se combinan aprendizaje y trabajo en la legislación española y una ficha que describe los principales rasgos de cada una de ellas. En la segunda, que hemos llamado **Acción Sindical**, encontrará unas recomendaciones y una selección de cláusulas de convenios colectivos.

El “mapa” se divide en dos grandes bloques: **prácticas no laborales**, en las que no hay contrato ni salario aunque puede haber, en algún caso, becas o ayudas 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”. A su vez, las **prácticas no laborales (fichas con fondo azul)** pueden subdividirse en aquellas que se realizan con posterioridad al programa formativo, que “complementan la formación” y las que “son parte de la formación” y deben realizarse para alcanzar la acreditación correspondiente (certificado, título, etc.) Se han incluido también las prácticas académicas extracurriculares en los estudios universitarios, que concentran un porcentaje importante de “becarios/as”.

Las prácticas laborales (fichas con fondo rojo) distinguen 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 reinsertar a los desocupados y que, por lo general, cuentan con financiación pública.

Naturalmente es posible otra ordenación de todas estas iniciativas e incluso puede que, tras la revisión de la guía, algún lector o

lectora considere que hay prácticas que estarían mejor en otro apartado. Pero no pretendemos hacer una clasificación académica del laberinto de las prácticas, sino sólo ordenarlas para facilitar el uso del texto.

Clicando en el mapa se accede a la ficha correspondiente que, además, **se puede imprimir por separado** y utilizar para informar a los propios becarios y aprendices de cuáles son sus derechos. 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 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, proponemos ejemplos de documentación.
- Los **derechos de la representación sindical**. Antes de emprender la acción sindical con el colectivo de aprendices y *practicandos* hemos de tener información sobre nuestros derechos sindicales. La normativa estatal contiene algunos derechos de información que, en ocasiones, se amplían en la legislación autonómica.



En el apartado de **normativa** hemos optado por mencionar solo la legislación estatal básica. La normativa autonómica es demasiado extensa para incluirla en esta breve 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 **Orientaciones para la acción sindical**, que son una recopilación ordenada de las recomendaciones de varios documentos sindicales ya existentes a

las que hemos añadido las sugerencias de compañeros que han “*trabajado*” con este colectivo en sus empresas. Recogemos también una relación de cláusulas de convenios colectivos que mejoran las condiciones de los aprendices, el contenido formativo de las prácticas y la capacidad de intervención sindical. Cada cláusula enlaza con el convenio colectivo correspondiente.

Por último, hemos elaborado un **Vocabulario** e intercalado **Información complementaria** que nos parece puede ser de utilidad, como enlaces con las páginas web de los servicios públicos de empleo, un resumen de lo que es la Formación Dual, etc.

Una guía para orientarse en el laberinto de las prácticas

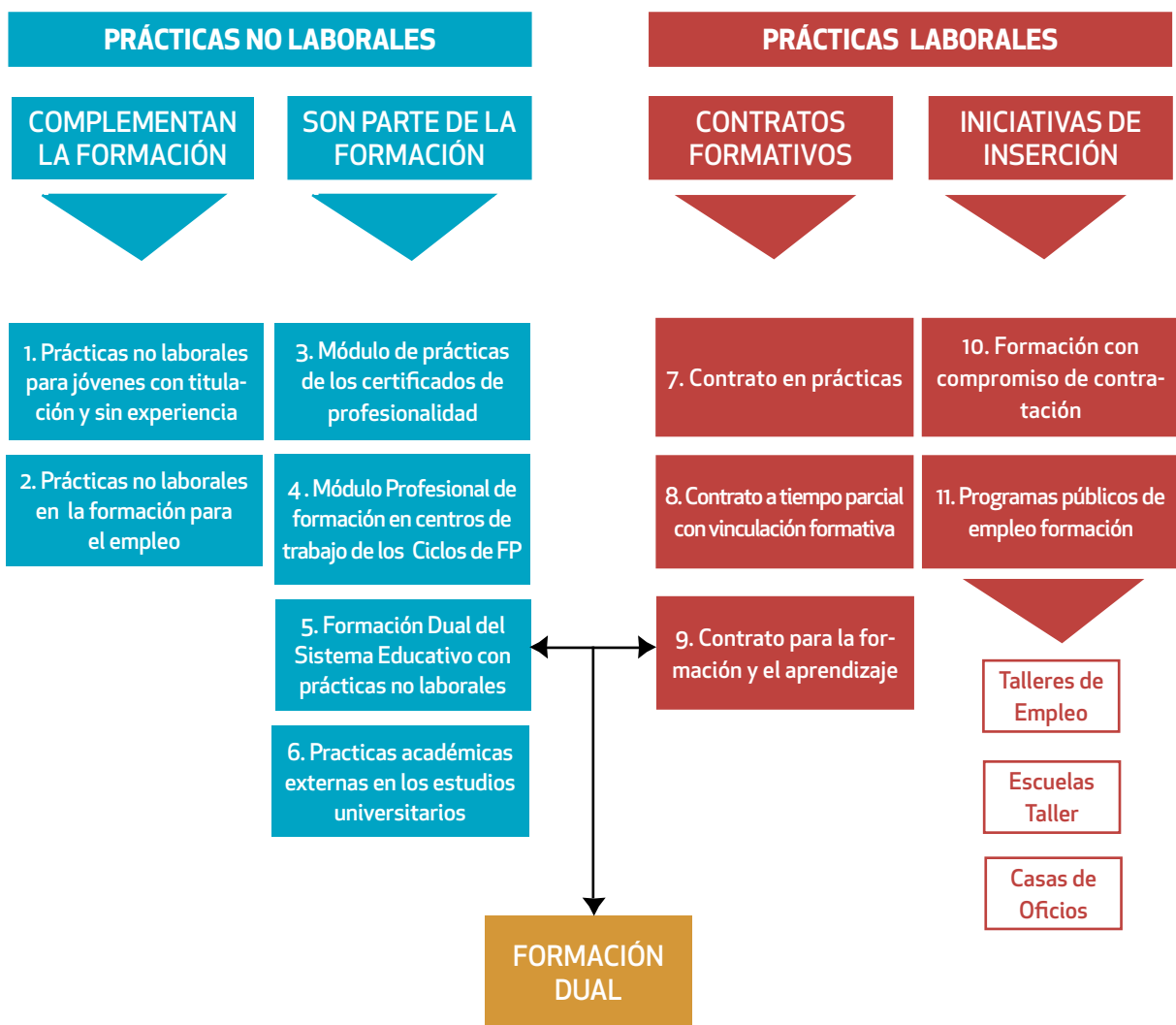


■ Información





ESQUEMA DE LAS MODALIDADES DE PRÁCTICAS







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.
- 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 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 2015 es de 532,51 €, cuyo 80 % es 426 €).
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 sindical?

4. La empresa tiene que informar a la representación sindical de los trabajadores 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.fremm.es/portal/UserFiles/File/noticias/2013/ENERO/Conviorellenable.doc>

Acuerdo Empresa-Joven para el desarrollo de 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

Asesoría de formación en tu empresa. Si necesitas aclaración o te preocupa lo relacionado con tu contrato, beca o práctica no dudes en consultarnos: <http://desarrollo.forem.es/asesoria-formacion>





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 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 las personas que realizan 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. No se pueden empezar hasta que no se haya superado con evaluación positiva todo el curso o, al menos, una parte de él.
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).
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 mediante concesión directa, para pagar el coste de los tutores, 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/día hasta 20 €/día
Manutención		12 €/día
Alojamiento y manutención		80 €/día natural Si las prácticas se desarrollan fuera de España: 158,4 € Importe billetes desplazamientos inicial/final
Conciliación (para rentas inferiores al 75 % del IPREM)		75% IPREM diario/ día
Beca (personas con discapacidad)		9 €/día





¿Qué derechos tiene la representación sindical?

La empresa debe poner en conocimiento de la representación sindical de los trabajadores:

- 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

- RD 395/2007 por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo (Art. 25).
- 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 desempleados).



Enlaces útiles

Ejemplos de documentación

Convenio de colaboración entre el Servicio Regional de Empleo y la empresa (Asturias): http://www.asturias.es/RecursosWeb/trabajastur/Archivos_Formaci%C3%B3n/Archivos_Pr%C3%A1cticas%20no%20laborales%20en%20empresas/p3_convenio_colaboracion_20130318.doc

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





Para saber más

La mayoría de la formación para desempleados 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 la página 81.

Asesoría de formación en tu empresa. Si necesitas aclaración o te preocupa lo relacionado con tu contrato, beca o práctica no dudes en consultarnos: <http://desarrollo.forem.es/asesoria-formacion>

 asesoría de **formación** en *tu empresa*







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 designados por la empresa y el centro de formación que se encargarán de realizar el seguimiento y la evaluación de los alumnos, 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 suelen 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 de la empresa (instructor) y otro del centro de formación.
5. El alumno 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 3 meses, con un mínimo de 300 horas trabajadas en los últimos 5 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 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 6 € hora/alumno como compensación por la realización del módulo de prácticas. Sin embargo, el importe de esta compensación en la práctica, cuando existe, suele ser bastante inferior.



¿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 desempleados (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/día hasta 20 €/día
Manutención		12 €/día
Alojamiento y manutención		80 €/día natural Si las prácticas se desarrollan fuera de España: 158,4 € Importe billetes desplazamientos inicial/final
Conciliación (para rentas inferiores al 75 % del IPREM)		75 % IPREM diario/ día
Beca (personas con discapacidad)		9 €/día



¿Qué derechos tiene la representación sindical?

Antes del comienzo de las prácticas se pondrá en conocimiento de la representación sindical de los trabajadores 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 (Andalucía): http://www.juntadeandalucia.es/educacion/formacionprofesional/data/documentos/FCT/Anexos/anexo%20I_R.pdf

Modelo para solicitar la acreditación del módulo de prácticas.

El centro de formación debe ocuparse de gestionar esta solicitud (como orientación se incluye el enlace con el modelo que utiliza Andalucía): <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/webportal/abaco-portlet/content/13df24b8-3de8-4c4d-a346-af1b-3f2c74f0>



Para saber más

¿Qué es un certificado de profesionalidad?

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

Asesoría de formación en tu empresa. Si necesitas aclaración o te preocupa lo relacionado con tu contrato, beca o práctica no dudes en consultarnos: <http://desarrollo.forem.es/asesoria-formacion>





Ficha 4

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



Estudiantes de Formación Profesional del sistema educativo.

¿Quiénes pueden hacerlas?



¿Para qué?

Completar las competencias profesionales propias de cada título, adquiridas en el centro educativo, y facilitar la inserción laboral.



¿Qué documentación hace falta?

Convenio de colaboración entre el centro educativo y la entidad colaboradora (empresa o, excepcionalmente, administración pública).

La duración del convenio es de un año a partir de su firma, considerándose prorrogado automáticamente, salvo que las partes acuerden lo contrario o una de ellas denuncie un incumplimiento de las cláusulas del contrato.

Durante su periodo de vigencia se irán incorporando los datos de alumnos/as participantes indicando:

- Nombre y apellidos.
- Lugar de realización de las prácticas.
- Fechas de comienzo y finalización.
- Horario de realización y número de horas totales.





¿Cuánto pueden durar?

La duración depende del ciclo formativo que se esté haciendo.

- En los títulos adaptados a la Ley Orgánica de Educación (LOE), la duración es siempre de 400 horas.
- En los ciclos formativos que aún no han sido adaptados suele oscilar entre 350 y 700 horas (de 10 a 20 semanas), dependiendo de cada título.
- En los ciclos formativos de FP Básica la duración mínima será de 240 horas.

La jornada diaria en el centro de trabajo debe ser igual o cercana al horario laboral de la empresa, teniendo en cuenta que habrá tutorías en el centro educativo, normalmente cada 15 días.

Las prácticas se harán en durante el curso escolar, dependiendo del tipo de ciclo formativo que se esté realizando.



¿Qué características tiene?

1. El módulo de prácticas se programa previamente y es obligatorio para obtener el título.
2. Se realizan actividades productivas propias del perfil profesional del título con el fin de alcanzar las competencias profesionales correspondientes.
3. Se realizan bajo supervisión del profesor-tutor del centro educativo y del tutor, monitor o instructor de la empresa.
4. Los alumnos 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. Podrán solicitar la exención total o parcial del módulo las personas que acrediten una experiencia laboral mínima de un año (a jornada laboral completa), relacionada con el ciclo formativo en el que esté matriculado.
6. Podrá excluirse a uno o varios alumnos/as por decisión unilateral del centro educativo, la institución colaboradora, o conjunta de ambos, en los casos siguientes:
 - Faltas reiteradas de asistencia o de puntualidad no justificadas, previa audiencia del interesado.
 - Actitud incorrecta o falta de aprovechamiento, previa audiencia del interesado.
 - Incumplimiento del programa formativo en el centro de trabajo.





7. El alumno/a puede decidir interrumpir las prácticas, avisando con 15 días de antelación, cuando se den incumplimientos por parte de la empresa.



¿Te dan algún certificado o reconocimiento?

La formación en centros de trabajo no da derecho a una acreditación, pero es necesaria para obtener el título de formación profesional que se esté cursando.



¿Qué ventajas económicas tiene la empresa?

No se establecen con carácter general. Las CCAA en su ámbito pueden regular ayudas específicas.



¿Qué condiciones económicas tiene el alumno/a?

El alumno/a tiene derecho a una ayuda económica para viajes. La cantidad y la forma de solicitarla dependen de cada comunidad autónoma.



¿Qué derechos tiene la representación sindical?

No hay normas estatales que aseguren derechos a la representación sindical de los trabajadores de los centros de trabajo, pero las de algunas comunidades autónomas recogen que serán informados del contenido específico del programa formativo que desarrollarán los alumnos/as sujetos al convenio de colaboración con anterioridad a su firma, las actividades, calendario y horario de las prácticas, y la localización del centro o centros de trabajo donde se realizarán.



Normativa

- RD 1147/2011 por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. (Título I, Cap. II).
- RD 127/2014 por el que se regulan aspectos específicos de la Formación Profesional Básica de las enseñanzas de Formación Profesional del sistema educativo.





Enlaces útiles

Ejemplos de documentación

Modelo de convenio (Ministerio de Educación): <http://www.todofp.es/dctm/todofp/movilidad/modelo-de-convenio-centro-docente-empresa.pdf?documentId=0901e-72b80fcac94>



Para saber más

Guía práctica LOMCE: Formación Profesional (CCOO Andalucía): <http://www.feanandalucia.ccoo.es/docu/p5sd11138.pdf>

Asesoría de formación en tu empresa. Si necesitas aclaración o te preocupa lo relacionado con tu contrato, beca o práctica no dudes en consultarnos: <http://desarrollo.forem.es/asesoria-formacion>





Ficha 5 ■

FORMACIÓN DUAL DEL SISTEMA EDUCATIVO CON PRÁCTICAS NO LABORALES



Estudiantes de ciclos formativos de Formación Profesional Dual.

¿Quiénes pueden hacerlas?



¿Para qué?

Para conseguir la cualificación profesional, combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación.

Para conseguir una mayor motivación para continuar estudios y facilitar la inserción laboral.



¿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, alumnos, profesores y tutores.
- Seguros necesarios para el alumnado y el profesorado.

2. Compromiso de aprendizaje. Varias comunidades autónomas exigen que el alumno/a firme un documento de adhesión al programa formativo.





¿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 estructura de las prácticas depende del programa; estas pueden desarrollarse en alternancia con la formación teórica o concentrarse durante un periodo único.

La duración del ciclo formativo podrá ampliarse hasta tres años.



¿Qué características tienen?

La normativa estatal da mucho margen de maniobra a las CCAA. No obstante, como mínimo, se debe contemplar lo siguiente:

1. Un/a tutor/a de la empresa que será responsable del seguimiento del convenio y de la coordinación de la actividad laboral con la actividad formativa; además, al finalizar las prácticas deberá elaborar un informe sobre el desempeño del alumno/a.
2. Un/a tutor/a o profesor/a del centro de formación que será responsable de la programación y seguimiento de la formación, así como de la interlocución con la empresa para el desarrollo de la actividad formativa y laboral establecida en el convenio.
3. El alumno/a será informado del objeto del programa y las condiciones de su participación en él y deberá adoptar el compromiso de cumplirlas (compromiso de aprendizaje).
4. El alumno/a estará cubierto por el seguro escolar y contará con un seguro de accidentes. En algún caso la Administración competente lo amplía para mejorar las indemnizaciones, cubrir daños a terceros o responsabilidad civil.
5. El alumno/a deberá cursar previamente la formación necesaria que garantice el desarrollo de las prácticas en la empresa con seguridad y eficacia. Debe recibir formación sobre prevención de riesgos laborales.
6. La selección del alumno/a corresponde al centro y a la empresa.
7. La evaluación del alumno/a es responsabilidad del centro educativo.
8. Generalmente los convenios contemplan una cláusula según la cual el alumno puede ser expulsado por faltas repetidas de asistencia y/o puntualidad sin justificar, actitud incorrecta o falta de aprovechamiento, previa audiencia del interesado.





9. 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/as.



¿Te dan algún certificado o reconocimiento?

El título de FP del que forman parte, siempre que se superen el resto de las “asignaturas”.



¿Qué ventajas económicas tiene la empresa?

La normativa estatal no recoge ayudas a las empresas, pero la normativa autonómica puede regularlas en función de determinados programas y fuentes de financiación (por ejemplo a través de la iniciativa europea de Garantía Juvenil).



¿Qué condiciones económicas tiene el alumno/a?

No hay obligación de becar o ayudar al alumnado que participe en estos programas, aunque en el desarrollo normativo en algunas CCAA se están regulando ayudas específicas (Ej. País Vasco).



¿Qué derechos tienen los representación sindical?

En casi todas las comunidades autónomas se establece que la representación sindical de los trabajadores de los centros de trabajo tienen reconocido el derecho a ser informados del contenido específico del programa formativo que desarrollarán los alumnos sujetos al convenio de colaboración con anterioridad a su firma, las actividades, calendario y horario de las mismas, y la localización del centro o centros de trabajo donde se realizarán.



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

Convenio entre la administración educativa y la entidad colaboradora (Comunidad Autónoma de Extremadura): http://ciudadano.gobex.es/tramitedoc/905ac974-7652-4866-b928-276ec04d90a5/5437%20Anexo_1.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>

Informe Seguimiento de Proyectos Formación Profesional Dual: Curso 2013-2014. Elaborado por Subdirección General de Orientación y Formación Profesional Ministerio de Educación: <http://www.mecd.gob.es/prensa-mecd/dms/mecd/prensa-mecd/actualidad/2014/01/20140113-fpdual-bankia/informe-seguimiento-fpdual.pdf>

La Formación Profesional Dual (FOREM Andalucía): <http://www.foremandalucia.es/aacc/fpe/pdf/FormacionProfesionalDualFolleto.pdf>

Asesoría de formación en tu empresa. Si necesitas aclaración o te preocupa lo relacionado con tu contrato, beca o práctica no dudes en consultarnos: <http://desarrollo.forem.es/asesoria-formacion>





Ficha 6 ■

PRÁCTICAS ACADÉMICAS EXTERNAS EN LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS



Estudiantes matriculados 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 estudiante, la entidad colaboradora y la universidad.
2. Acuerdo o convenio de beca: el 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 tenga derecho el estudiante.
 - 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 para el estudiante 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?

Prácticas curriculares: máximo de 60 créditos ECTS (equivalen a 1.500 horas). Deberán realizarse preferentemente en la segunda mitad del plan de estudios.

Prácticas extracurriculares: no hay una duración obligatoria; se propone como máximo el 50 % del curso académico, pero las universidades pueden ampliarla.



¿Qué características tienen?

1. Hay dos clases de prácticas universitarias:
 - Las curriculares, que están integradas en el plan de estudios y son obligatorias.
 - Las extracurriculares, que no forman parte del plan de estudios y son voluntarias.
2. Deben ajustarse al proyecto formativo acordado.
3. Contar con un tutor de la universidad y otro de la entidad donde se realizan.
4. Permitir al alumno cumplir con su actividad académica, formativa y de representación y participación, siempre que lo comunique con antelación suficiente a la entidad colaboradora.
5. 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, a solicitud del estudiante, un documento acreditativo con la siguiente información:
 - Nombre del 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 de los estudiantes, 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 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 sindical?

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



Normativa

- RD1044/2003 por el que se establece el procedimiento para la expedición por las Universidades del Suplemento Europeo al Título.
- 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

Convenio de Cooperación Educativa (Universidad de Salamanca): <http://empleo.usal.es/docs/ccepusal.pdf>

Convenio de cooperación educativa (anexo firmado por el alumno): http://politecnica.usal.es/uploaded/noticias/anexo1pf_1.pdf



Para saber más

Jóvenes y formación práctica

Guía de prevención de riesgos laborales para las personas jóvenes que realizan prácticas en empresas: http://www.castillayleon.ccoo.es/comunes/recursos/6/1941529-Guia_de_Actuacion_ante_las_Practicas.pdf

Asesoría de formación en tu empresa. Si necesitas aclaración o te preocupa lo relacionado con tu contrato, beca o práctica no dudes en consultarnos: <http://desarrollo.forem.es/asesoria-formacion>





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, empresarios 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, que esté 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 del programa de la 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 los 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 2015

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)	30,67 €	6,12 €	36,79 €
Accidente de trabajo y enfermedad profesional	4,22 €	—	4,22 €
Total	34,89 €	6,12 €	41,01 €

Datos actualizados a enero de 2015

En las prácticas curriculares externas de los 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 jóvenes?

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

Las becas son ayudas vinculadas a programas de formación, 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

UNA BECA ES UNA PRÁCTICA NO LABORAL, PERO UNA PRÁCTICA NO LABORAL NO LLEVA NECESARIAMENTE UNA BECA

No hay una norma que regule las condiciones mínimas que deben cumplir todas las prácticas no laborales en cuanto a becas, 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.ccoo.es/social

@ccoo

@jovenescceo

También puedes dirigirte a nuestra asesoría **ONLINE** sobre formación y prácticas en la empresa (<https://www.forem.es/asesoria-formacion>)



Instrucciones de USO de una **BECA**

PASO 1

Conocer el Producto

Una “Beca” te permite adquirir **experiencia profesional** en una empresa o entidad pero no es un contrato de trabajo.



PASO 2



Funciones básicas: Tus derechos

Firmarías un convenio en el que:

- Debe estar clara la **duración de la beca**, el **tipo de jornada** y el **horario** que tendrás.
- Tus **tareas** tendrán relación con tu **titulación**.
- Tendrás **tutorización** que vele por tu **formación**.
- Obtendrás un **certificado**.

PASO 3

Funciones avanzadas: COTIZACIÓN

CCOO ha conseguido que cotices a la Seguridad Social por el tiempo de duración de tu beca de cara a:

- Jubilación
- Invalidez
- Incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad común.





Para **COTIZAR**, tu beca debe:

- ✓ Ser de empresas, entidades o instituciones públicas o privadas.
- ✓ Estar vinculada a estudios universitarios o de formación profesional.
- ✓ Incluir prácticas formativas.
- ✓ Tener una contraprestación económica, en concepto de desplazamientos, dietas, etc.

PASO 4

¿CÓMO SE COTIZA?

- La empresa o entidad tiene que **darte de alta en la Seguridad Social** mientras dure la beca

• **Se acredita** por certificado de la empresa o entidad que financia o cualquier medio válido en derecho (cartas de aceptación, recibos, etc.)

• **La empresa* paga una parte de la cotización (34,72€) y tú pagas otra (6,09€).**

* (Si es beca o práctica curricular lo bonifica el Estado.)



¡ Avisos de Peligro !

Te estás formando, no trabajando.

- Echas más horas de las debidas y trabajas como uno más?
- Incumplen las condiciones de tus prácticas?
- No te estás formando?
- Estás rotando de beca en beca en la empresa?
- Sabes si cotizan por ti?

Si tienes algún problema puedes ir a:



Fuente: CCOO de Andalucía





Foto: Ryan MacGuire



Ficha 7 ■

CONTRATO EN PRÁCTICAS



Personas con título universitario, FP 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 los 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 y
- 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.

Y no se puede hacer un contrato en prácticas para personas con un certificado de profesionalidad, obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.



¿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 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.
- Reducción adicional, del 50% o del 25 %, respectivamente, cuando se contrate a una persona menor de 30 años o de 35 con discapacidad que sea beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.



¿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 que en 2015 son 648 € al mes.

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 sindical?

- 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 cláusulas de negociación colectiva).

- La representación sindical de los trabajadores 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 tuvieron lugar.





Normativa

- Artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 35/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- RD 488/1998 por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de Contratos Formativos.
- Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley 11/2013 para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.
- RD Ley 16/2013 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): http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/guia_contratos.pdf



Para saber más

Resumen de la normativa sobre contratos en prácticas. Ministerio de Empleo: <http://www.empleo.gob.es/es/informacion/contratos/contenidos/practicas.html>

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

También puedes dirigirte a nuestra asesoría **ONLINE** sobre formación y prácticas en la empresa (<https://www.forem.es/asesoria-formacion>)



asesoría de formación en *tu empresa*





Ficha 8 ■

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.
- Puede ser en modalidad a distancia, presencial o teleformación.



¿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 sindical?

- La representación de los trabajadores 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 tuvieron 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, que 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 (Servicio Público de Empleo): http://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/normativa/pdf/Mod_238.Enero12.pdf



Para saber más

Guía de contratos (Servicio Público de Empleo): 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

También puedes dirigirte a nuestra asesoría **ONLINE** sobre formación y prácticas en la empresa (<https://www.forem.es/asesoria-formacion>)



asesoría de formación en *tu empresa*







Ficha 9 ■

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 Subsistema 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.

La edad se ha ampliado a 30 años hasta que la tasa de desempleo en España esté por debajo del 15%.

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/ella 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 (ver enlaces en página 81).

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 y la formación deben estar relacionadas. La formación puede ser:

1. La del título de formación profesional o certificado de profesionalidad o, en su caso, una certificación académica o acreditación parcial acumulable.
2. Si no existen ni título de formación profesional ni certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la formación será la referida a los cursos del Fichero de Especialidades Formativas del Servicio Público de Empleo, o en su defecto, los contenidos determinados por las empresas y comunicados por éstas al mismo organismo para su validación.
3. Formación complementaria, que debe estar referida al Fichero de Especialidades Formativas del Servicio Público de Empleo y realizarse en un centro o empresa inscritos en el Registro de centros y entidades de Formación.
4. El centro de formación (o en su caso la empresa) debe estar autorizado por el Servicio Público de Empleo para impartir la especialidad de que se trate.
5. La formación puede realizarse en modalidad presencial, a distancia o mediante teleformación. Algunas especialidades oficiales sólo se pueden realizar mediante cursos presenciales.





¿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 de una parte (módulo) de un título o un certificado que se haya realizado.
- Un diploma si es formación específica autorizada por el Servicio Público de Empleo (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.
- Reducción, durante toda la vigencia del contrato, del 100 % de las cuotas correspondientes al trabajador/a.

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

	Financiación (por hora y alumno)	Número máximo de horas financiables	
		Alumno/a que no es de Garantía Juvenil	Alumno/a de Garantía Juvenil
Formación presencial	8 €	1^{er} año: 25 % de las horas de jornada	1^{er} año: 50 % de las horas de jornada
Formación a distancia	5 €	2^o y 3^{er} años: 25 %	2^o y 3^{er} años: 25 %

3) Pago del tutor empresarial: 1,5 € h/alumno/a hasta un máximo de 40 horas por alumno/a y mes.





¿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 2015 el SMI está fijado en 21,62 € al día/ 648,60 € al mes).

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 sindical?

La representación sindical de los trabajadores 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 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 3/2012.
- Ley 56/2003 de Empleo.
- Ley 44/2007 para la regulación del régimen de las empresas de inserción.
- RD1529/2012 por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- RD Ley 16/2013 de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras. (Disposiciones finales segunda y sexta).
- Ley 11/2013 de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. (Disposición final quinta).
- Orden ESS/2518/2013 por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje.





- Orden ESS/41/2015 por la que se modifica la Orden ESS/2518/2013, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del 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 y la Orden TAS/718/2008, por la que se desarrolla el RD 395/200 en materia de formación de oferta.



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: <https://sede.sepe.gob.es/especialidadesformativas/RXBuscadorEFRED/BusquedaCentrosCFA.do>

Buscador de especialidades formativas del Fichero de Especialidades (Servicio Público de Empleo): <https://sede.sepe.gob.es/especialidadesformativas/RXBuscadorEFRED/BusquedaEspecialidades.do>

Información del Contrato para la formación y el aprendizaje (Ministerio de Empleo y Seguridad Social): <http://www.empleo.gob.es/es/informacion/contratos/contenidos/formacionyaprendiz.html>

Información sobre el contrato (SEPE): http://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/normativa/contrato_formacion_y_aprendizaje.html

También puedes dirigirte a nuestra asesoría **ONLINE** sobre formación y prácticas en la empresa (<https://www.forem.es/asesoria-formacion>)



asesoría de formación en *tu empresa*







Ficha 10 ■

FORMACIÓN CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN



Personas desempleadas y personas inmigrantes en sus países de origen. Excepcionalmente, también pueden participar personas ocupadas.

¿Quiénes pueden hacerlas?



¿Para qué?

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



¿Qué documentación hace falta?

1. Solicitud de ayuda 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 correspondiente al Servicio Público de Empleo.
2. La concesión de la subvención, sea directa o a través de una convocatoria pública en la que compitan varias empresas por acceder a los fondos, exige la firma de un acuerdo o convenio entre el Servicio Público de Empleo y la entidad o empresa que gestiona el programa. El acuerdo debe contemplar:
 - Ámbito geográfico y áreas formativas del programa.
 - Procedimiento para las propuestas de programación, selección de trabajadores y gestión y seguimiento de las acciones formativas.
 - El número de trabajadores/as a formar.
 - Mecanismos objetivos de control de calidad de la formación impartida.





¿Cuánto puede durar el contrato?

Los requisitos del contrato pueden variar dependiendo del programa, pero la norma estatal indica que serán preferentemente de carácter indefinido o, en otro caso, de una duración no inferior a 6 meses.

La contratación puede llevarse a cabo durante el mismo periodo en el que se realiza la formación o al final de ella. En este último caso, las empresas tienen un plazo máximo (normalmente entre un mes y tres meses) para realizar los contratos.



¿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 que participan en la formación no inferior al 60 %. 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, a distancia 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 Fichero de Especialidades Formativas del Servicio Público de Empleo 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 una cantidad (módulo) 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 mó-





dulo máximo para la formación de los certificados de profesionalidad en modalidad presencial son 8 €.

Para el resto de la formación, son los siguientes:

Módulos económicos máximos para subvencionar los cursos (por hora/alumno) del Sistema de Formación para el Empleo.

Modalidad de importación	Nivel de formación	
	Básico	Medio-Superior
Presencial	9 €	13 €
Teleformación	7,5 €	
A distancia	5,5 €	
Mixta	En función de las horas de las distintas modalidades	



¿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/día hasta 20 €/día
Manutención		12 €/día
Alojamiento y Manutención		80 €/día natural Si la prácticas se desarrollan fuera de España: 158,4 € Importe billetes desplazamientos inicial/final
Conciliación (para rentas inferiores al 75 % del IPREM)		75 % IPREM diario/ día
Beca (personas con discapacidad)		9 €/día





Qué derechos tiene la representación sindical?

La representación sindical de los trabajadores tiene derecho a conocer y recibir copia de los contratos de trabajo en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieron lugar.



Normativa

- R.D. 395/2007 por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo (Art. 25).
- Orden TAS 718/2008 por la que se desarrolla el RD 395/2007 por el que se regula en materia de formación de oferta (Art. 21).



Enlaces útiles

Ejemplos de documentación

Solicitud de plan formativo con compromiso de contratación (Euskadi): <https://euskadi.net/r48-bopv2/es/bopv2/datos/2013/05/1302536a.pdf>

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. 81)

También puedes dirigirte a nuestra asesoría **ONLINE** sobre formación y prácticas en la empresa (<https://www.forem.es/asesoria-formacion>)



asesoría de formación en *tu empresa*





Ficha 11 ■

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 de FP 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.

En ambos casos, las administraciones suelen 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?

Los entes que deseen promover uno de estos programas y solicitar la correspondiente subvención deberán presentar una memoria del proyecto ante los servicios públicos de empleo correspondientes.



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 puede durar?

Las 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.

Las Casas de Oficios tienen una duración máxima de 1 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 son contratados, con 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 los alumnos recibirán orientación, asesoramiento, información profesional y formación empresarial.
6. Una vez finalizados los proyectos, las entidades que gestionan el programa prestarán asistencia a los trabajadores/as participantes para la búsqueda de empleo por cuenta ajena o para el establecimiento por cuenta propia.





7. Los trabajadores/as deberán asistir y seguir con aprovechamiento las acciones formativas en las que participen. Constituirá causa de exclusión de los mismos 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 y
- 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, director, personal de apoyo, medios didácticos, material escolar y de consumo...) y el seguro de accidentes de los alumnos/as.
- Las becas de los alumnos/as 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 comunidad autónoma.





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

Escuelas Taller y Casas de Oficio: una beca durante el periodo de formación; con el contrato de trabajo posterior reciben normalmente el 75 % del Salario Mínimo Interprofesional.

Talleres de Empleo: desde el inicio perciben un importe equivalente al Salario Mínimo Interprofesional anualmente establecido.



¿Qué derechos tiene la representación sindical?

Una copia básica de todos los contratos, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección. La copia básica se entregará por el empresario, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.



Normativa

- Orden TAS por la que se regulan el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios y las Unidades de Promoción y Desarrollo.
- Orden TAS por la que se desarrolla el Real Decreto 282/1999, por el que se establece el Programa de Talleres de Empleo.
- Disposición Adicional Tercera de la Ley 35/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 3/2012.
- 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.
- Orden ESS/2518/2013 por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje.





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 a entidades promotoras para la puesta en funcionamiento de proyectos de empleo formación (Asturias 2014): <http://sede.asturias.es/portal/site/Asturias/menuitem.1003733838d-b7342ebc4e191100000f7/?vgnnextoid=d7d79d16b61ee010VgnVCM1000000100007fRCRD&fecha=04/01/2014&refArticulo=2013-24036&i18n.http.lang=es>

También puedes dirigirte a nuestra asesoría **ONLINE** sobre formación y prácticas en la empresa (<https://www.forem.es/asesoria-formacion>)

 asesoría de formación en *tu empresa*







¿QUÉ ES LA FORMACIÓN DUAL?

Es la Formación Profesional que alterna el aprendizaje en el centro de formación con la práctica en el centro de trabajo.

En la regulación básica de la formación dual están implicados el Ministerio de Empleo y el Ministerio de Educación, y bajo esta denominación se recogen programas con características distintas, según la administración (educativa o laboral) que la promueva o subvencione.

¿Cuáles son estos programas?

- Formación con contrato para la formación y el aprendizaje (FICHA 9).
- Programas de formación dual del sistema educativo con prácticas no laborales (FICHA 5).

¿A quiénes se dirigen?

En el sistema educativo, a todas las personas que realicen estudios de formación profesional.

En el caso de los contratos de formación, en principio a personas entre 16 y 30 años que no tengan cualificación reconocida, aunque con las últimas reformas se puede hacer un contrato de formación a una persona titulada para realizar una actividad distinta a aquella para la que se formó anteriormente.

¿Qué formación puede hacerse?

En el sistema educativo puede accederse a los títulos de los ciclos de Formación Profesional de Grado Medio o Superior.

A través del contrato para la formación, además de los ciclos de formación profesional del sistema educativo, puede realizarse formación de los certificados de profesionalidad y de especialidades formativas recogidas en el fichero del Servicio Público de Empleo o aquella que la empresa considere adecuada de acuerdo a sus necesidades.

¿Cómo son las prácticas en estos programas?

Si la formación se hace a través del contrato las prácticas son laborales, y si se hacen a través de programas del sistema educativo en el marco de convenios entre Administración-centros y empresa, las prácticas serán no laborales.

También puedes dirigirte a nuestra asesoría **ONLINE** sobre formación y prácticas en la empresa (<https://www.forem.es/asesoria-formacion>)







ORIENTACIONES PARA LA ACCIÓN SINDICAL

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 complejo saber qué derechos tienen las personas en esta situación y reivindicarlos.

¿Qué hacer? Sugerimos lo siguiente:

1. Conocer la situación de los becarios, aprendices y en general de las personas 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 ...).



- 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

- Para **consultar los requisitos de los títulos de formación profesional:**

<http://todofp.es/todofp/que-como-y-donde-estudiar/que-estudiar/familias.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 Fichero 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 está dado de **alta en la Seguridad Social** en aquellos casos en los que tiene derecho a ello.

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

Es importante que sepan que parte de su salario o beca lo pagan ellos mismos a través de impuestos que luego se destinan a reducir las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.

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

Y, además, informarles de la **asesoría ONLINE** sobre formación y prácticas en la empresa (<https://www.forem.es/asesoria-formacion>) a la que pueden dirigirse para consultar cualquier duda sobre contratos, permisos o becas, u otros temas relacionados con la formación.

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, los jueces 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 el aprendiz o el/la becario/a esté sometido 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.

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

Solo cuando conozcamos la situación de las personas en prácticas y escuchemos sus reivindicaciones podremos proponer medidas que mejoren 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 que dé al alumno un 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



DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

INICIATIVA	DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
3. Prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios	Consultar convenio de aplicación
1. Prácticas no laborales para jóvenes con cualificación y sin experiencia 2. Prácticas no laborales en empresas para trabajadores/as sin cualificación	CONOCER: <ul style="list-style-type: none"> • los acuerdos y convenios firmados • el contenido de las prácticas • relación de los participantes
4. Módulo de prácticas de los certificados de profesionalidad 5. Módulo de formación profesional en centros de trabajo ciclos de FP en el sistema educativo 6. Programas de formación profesional dual en el sistema educativo (sin contrato laboral)	SER INFORMADA DE: <ul style="list-style-type: none"> • el contenido específico del programa formativo que desarrollarán los alumnos sujetos al convenio de colaboración con anterioridad a su firma • actividades, calendario y horario de las mismas • localización del centro o centros de trabajo donde se realizarán
7. Contratos en prácticas 8. Contrato a tiempo parcial con vinculación formativa 9. Contrato para la formación y el aprendizaje 10. Formación con compromiso de contratación 11. Programas públicos de empleo formación	RECIBIR: <ul style="list-style-type: none"> • una copia básica de todos los contratos a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección. La copia básica se entregará por el empresario, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. • 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





CLAÚSULAS 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 y aprendices

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

Convenio colectivo Interprovincial de la empresa Renault España, SA.

Artículo 4. Ámbito personal

*Al personal contratado en cualquiera de las modalidades de duración determinada que regula el art. 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.*

<http://www.boe.es/boe/dias/2013/04/18/pdfs/BOE-A-2013-4102.pdf>

- **Establecer becas y ayudas**

Convenio colectivo del sector de empresas alquiladoras de grúas móviles autopropulsadas.

Artículo 40. Prácticas de formación en empresas

“Las partes firmantes del presente Convenio dentro de los programas formativos elaborados por la Comisión Paritaria de Formación del mismo, acuerdan que, quienes tengan que completar su formación profesional en el sector de grúas móviles autopropulsadas, puedan realizar sus prácticas en las empresas del sector que así lo soliciten.

Durante el tiempo de realización de las prácticas, los alumnos no mantendrán vinculación laboral alguna con la empresa, viniendo obligado el Centro de formación autorizado por la Comisión Paritaria de Formación de este Convenio, a suscribir los seguros correspondientes que la misma determine.



Las empresas abonarán a los alumnos en prácticas todos los gastos de alojamiento y manutención que originen, o bien el importe de las dietas establecidas en este convenio. Asimismo, abonarán en concepto de beca la cantidad que la Comisión Paritaria de Formación de este convenio determine”.

http://www.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/15597/doc15332_Convenio_Colectivo_del_Sector_de_Empresas_Alquiladoras_de_Gruas_Moviles_Autopropulsadas.pdf

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

III Convenio Colectivo para la acuicultura marina nacional.

*Artículo 12. **Contrato en prácticas:** Para este tipo de contrato en prácticas, la retribución será de acuerdo a lo establecido en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el apartado E y, en concordancia a la realización de su contratación por la titulación aportada por el productor; por lo que para la Formación Profesional de 2.º Grado y para la Diplomatura la del grupo 3.º, el de Oficial de 1.ª y para las Licenciaturas la de Encargado o Técnico dependiente del grupo productivo.*

<http://www.boe.es/boe/dias/2013/07/01/pdfs/BOE-A-2013-7151.pdf>

Convenio colectivo Nacional para las industrias de pastas alimenticias.

*Artículo 12. **La retribución del trabajador en prácticas** o con contrato para la formación será el 90 % y 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.*

Anexo I. Establece un cuadro con las categorías profesionales de la empresa e incluye cuáles pueden ser objeto de contratos en prácticas o contratos de formación y cuáles no pueden serlo.

<http://www.boe.es/boe/dias/2012/07/05/pdfs/BOE-A-2012-9039.pdf>

Convenio colectivo de trabajo de agencias distribuidoras oficiales de Repsol Butano, SA, y de otras empresas de GLP envasado de la provincia de Valencia.

*Artículo 6. **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 formación. **La retribución mínima aplicable a estos contratos será del 80 % en el primer año y del 90 % en el segundo**, del salario que figura en las tablas para las categorías correspondientes al trabajo que se está realizando, todo ello en función del tiempo efectivamente trabajado.*

http://www.industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc154320_CONVENIO_2011-2013_-_Agencias_Distribucion_Butano_Valencia_.pdf



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

Convenio colectivo de la Corporación RTVE.

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

*Este artículo prevé **la creación de un banco de datos** de selección y contratación para el personal contratado con carácter temporal. Dentro de él **se incluyen a las personas que han estado haciendo prácticas en la empresa.***

*También se dice: “Con carácter previo al inicio de las **prácticas formativas**, se enviará al comité intercentros de CRTVE, comités de empresa y delegados de personal correspondientes **la relación de alumnos que realizarán las mismas. En dicha relación se hará constar el convenio de formación concreto del que provienen, destino en donde se realizarán las prácticas, duración prevista de las mismas y tutor responsable.***

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

Mejorar el contenido formativo de las prácticas

- **Mejorar la dedicación de los tutores fijando un número máximo de becarios por tutor**

Convenio colectivo para las industrias del aceite y sus derivados de Córdoba. (BO. Córdoba, 6 julio 2007).

Artículo. 17. Apartado 3.4.2. “Con objeto de hacer efectiva la formación el 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 tres personas trabajadoras”.

Convenio colectivo del Sector de Transitarios 2009 de Madrid.

*Artículo 13. 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 personas trabajadoras en prácticas.***

http://www.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/15705/316787-Convenio_transitarios_sector_del_mar_y_tablas_salariales_2009..pdf



- **Limitar el número de personas en prácticas según la plantilla de la empresa o el departamento en el que colaboran**

Convenio colectivo de Televisiones Locales y Regionales de Castilla y León.

Artículo 20. Convenios con estudiantes becarios.

*Queda expresamente prohibida la sustitución de personas trabajadoras, por este tipo de personas, alumnos becarios, que además no podrán exceder de más de tres alumnos en empresas de hasta veinte personas trabajadoras, de cinco en empresas de veintiuno a cincuenta personas trabajadoras, y debiéndose negociar entre la empresa y comité de empresa en aquellas de más de cincuenta personas trabajadoras, 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.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/15609/doc31111_Castilla_y_Leon_Medios-IV_Convenio_colectivo_de_Television_Local_y_Regional_de_Castilla_y_Leon.pdf

VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. (art. 15).

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.***

<http://www.boe.es/boe/dias/2012/05/18/pdfs/BOE-A-2012-6592.pdf>

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

Laudo arbitral para oficinas de Farmacia.

*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>





IV Convenio colectivo de Repsol YPF, SA.

Artículo 20. 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.*
- *Analista/ensayista.*

Este contrato se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los dieciocho años de edad, y menores de la edad máxima legalmente prevista para esta modalidad de contrato.

En caso de contratación de trabajadores bajo la modalidad de contrato de formación y aprendizaje, su retribución será el 80 y el 90 por cien 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.

<http://www.boe.es/boe/dias/2012/04/04/pdfs/BOE-A-2012-4689.pdf>

Convenio colectivo estatal de las Empresas de Seguridad.

Se podrán incorporar aprendices exclusivamente para estas categorías:

Artículo 23. Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica.

i) Aprendiz: 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.

d) Aprendiz: 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.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-4391



Aumentar la intervención sindical

- **Mejorar los derechos de información de la representación legal de los trabajadores en la empresa**

XV Convenio Colectivo de la Industria Química. Art. 13.8.

Convenio colectivo del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos. Art. 8.11.

Convenio colectivo Estatal de Estaciones de Servicio. Art. 47.

“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 dichos convenios de colaboración a los representantes de los personas trabajadoras”.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-15838

http://w3.bocm.es/boletin/CM_Boletin_BOCM/20080320_B/06800.pdf

<https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/26/pdfs/A13072-13080.pdf>

Convenio colectivo de Televisiones Locales y Regionales de Castilla y León. Art. 20.

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 permitan 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.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/15609/doc31111_Castilla_y_Leon_Medios_IV_Convenio_colectivo_de_Television_Local_y_Regional_de_Castilla_y_Leon.pdf

Convenio colectivo, de ámbito estatal, de Mapfre Grupo Asegurador. Artículo 45.

*Comisión de desarrollo profesional: Se informará a la Representación Legal de los Trabajadores del **número de becarios** que desarrollen prácticas formativas en la Empresa.*

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





- **Aumentar la intervención sindical en la definición de las condiciones de las prácticas**

VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Artículo 15. Contrato para la formación y el aprendizaje y contrato en prácticas.

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 estas modalidades contractuales no podrá superar el 5 % de la plantilla.

*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.*

<http://www.boe.es/boe/dias/2012/05/18/pdfs/BOE-A-2012-6592.pdf>







ENLACE CON LAS PÁGINAS WEBS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

-  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.

Solo pueden impartir formación de los certificados los centros acreditados para ello por la Administración Laboral. Hay un buscador estatal de centros acreditados en

<https://sede.sepe.gob.es/especialidadesformativas/RXBuscadorEFRED/InicioBusqueda-TipoCentro.do>

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 o del 'haber académico' se hace a través del crédito ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System). En esta medida se integran las enseñanzas teóricas y prácticas y todas las actividades que deban realizarse para alcanzar los objetivos de la formación. El valor del crédito ECTS se sitúa entre las 25 y 30 horas de trabajo.

Fichero 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.

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.



Registro de centros y entidades de formación: archivo virtual que contiene todos los centros que están acreditados para impartir certificados de profesionalidad o inscritos para impartir las especialidades formativas reconocidas por los servicios públicos de empleo. El Registro estatal está conectado con los registros autonómicos y contiene todos los centros acreditados o inscritos del territorio español; se puede consultar en

<https://sede.sepe.gob.es/especialidadesformativas/RXBuscadorEFRED/InicioBusqueda-TipoCentro.do>

Representación sindical de los trabajadores o representación legal de los trabajadores: 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 de Garantía Juvenil: El Sistema de Garantía Juvenil es una iniciativa europea que establece que los jóvenes menores de 25 años deberían recibir una oferta de empleo, de educación o formación en un plazo de cuatro meses tras finalizar sus estudios o quedar desempleados. Para acceder a las medidas que componen este Sistema es necesario inscribirse en

<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.





Foto: Thomas Leuthard