



GUÍA SOBRE
BECAS,
CONTRATOS EN
PRÁCTICAS
Y CONTRATOS PARA LA
FORMACIÓN



REVOLUCIÓN UGETISTA

GUIA SOBRE **BECAS,** CONTRATOS EN **PRÁCTICAS** Y CONTRATOS PARA LA **FORMACIÓN**

Desde RUGE – Revolución Ugetista entendemos que existe una necesidad de información sobre los derechos y obligaciones que conllevan las diferentes modalidades de prácticas tanto laborales como las no laborales. Esta guía, pretende ser un documento de apoyo básico para aquellas personas que estén cursando o vayan a cursar un periodo de prácticas en alguna empresa.

Además, esta guía quiere poner en vuestra mano los problemas que detectamos en el desarrollo de las diferentes prácticas, con la intención de que podáis advertir esos problemas. Por último, nuestra intención siempre es la de mejorar y construir un mejor modelo de prácticas y perseguir el fraude, por lo que si lo estás sufriendo, ponte en contacto con nosotros o con nuestros delegados y delegadas en la empresa en la que estés. Es la única manera de que el sistema de prácticas acabe siendo realmente funcional.



1. PREÁMBULO

PÁG. 4

2. INTRODUCCIÓN

PÁG. 6

3. PRÁCTICAS FORMATIVAS EN CENTROS DE TRABAJO

PÁG. 8

- 1. Prácticas No laborales para jóvenes con titulación y sin experiencia**
- 2. Prácticas No laborales en la formación para el empleo**
- 3. Módulo de prácticas certificado de profesionalidad**
- 4. Formación profesional en centros de trabajo**
- 5. Certificado de ciclos de FP**
- 6. Formación Profesional Dual**
- 7. Prácticas académicas externas en los estudios universitarios**
- 8. Cotización**

4. CONTRATOS FORMATIVOS

PÁG. 28

- Contrato en prácticas**
- Contrato a tiempo parcial con vinculación formativa**
- Contrato para la formación y el aprendizaje**

5. CONSEJOS SI ERES BECARIA O TRABAJADORA

PÁG. 42

6. CONSEJOS SI ERES DELEGADA SINDICAL

PÁG. 44



PREÁMBULO

Acceder al mercado de trabajo por primera vez o realizar la transición estudios-trabajo en muchas ocasiones es más complejo de lo que debería.

Existen fórmulas de contratación o vinculación con el mercado de trabajo que, bien llevadas a cabo, nos pueden ir dando una idea de lo que es el mundo laboral e incluso cierta experiencia con la que completar nuestra formación. No obstante, en muchos casos, este tipo de contratos o convenios de colaboración esconden tras de sí la explotación laboral o una relación laboral en cubierta. Es decir, aprovechan estas relaciones laborales más baratas y precarias para ahorrarse dinero en contratación de personal, destruyendo empleo estable y generando todo

un sistema de precarización y explotación que en nada ayuda ni a la persona estudiante, ni a la sociedad en ningún caso.

Esta guía tiene una doble pretensión

- Ser un documento informativo con el que las personas que se encuentren en estas situaciones, puedan conocer sus derechos, sus condiciones laborales... una herramienta que les dote de las armas suficientes para protegerse y las claves necesarias para reivindicar sus derechos.
- Por otro lado, este documento debe servir de guía orientativa para nuestros cuadros sindicales, para que puedan reconocer qué tipo de relación laboral tienen las personas jóvenes que se incorporan a realizar prácticas o becas en sus centros de trabajo y puedan garantizar a estas que se va a primar su formación.

Como siempre, esta guía nace del compromiso de UGT con las personas trabajadoras y con el afán de defender sus derechos. No significa que estemos de acuerdo con las fórmulas laborales que más adelante se explicarán y, por supuesto, no significa que las aceptemos, sino que continuaremos en nuestro empeño de derogar las becas extracurriculares, obligando a que pase a ser una relación laboral con contrato, y que se legisle de una manera más detallada y garantista las becas curriculares.



INTRODUCCIÓN

Existen numerosos tipos de becas o contratos cuya finalidad es facilitar la adquisición de experiencia para que personas tituladas o en vías de obtención de un título, puedan complementar su formación, mejorando su inserción laboral posterior. Ese es su verdadero espíritu, sin embargo, en ocasiones la realidad induce a la duda de si se trata de verdaderas becas formativas o son relaciones laborales encubiertas.

La jurisprudencia ha delimitado las diferencias entre una beca y un posible fraude. La línea que separa ambos casos es el interés que predomina, si se prima la formación y las tareas del estudiante están destinadas a ello o, si por el contrario, la actividad del becario se traduce en un beneficio para la empresa. En este

último caso, es demostrable que existe relación laboral fraudulenta y precaria.

La clave fundamental para saber si se están respetando unas prácticas profesionales como becario es que no pueden desarrollar las labores propias de un trabajador contratado. La función de las becas es exclusivamente formativa. Del mismo modo, ha de ser compatible con la formación académica y ha de estar tutorizada por una persona que será la responsable del desarrollo de las mismas.

La presente guía se divide en tres partes bien diferenciadas:

- Prácticas formativas: becas y convenios de colaboración que no suponen contratación y que vinculan a una persona a una empresa para completar su formación de acuerdo a un plan formativo o a unas condiciones recogidas en el convenio de colaboración en cuestión.
- Contratos formativos: cuya finalidad es completar la formación de la persona contratada.
- Recomendaciones para los cuadros sindicales.



PRÁCTICAS FORMATIVAS EN CENTROS DE TRABAJO

Existen diferentes formatos para tomar un primer contacto con la realidad laboral en su sentido más práctico sin necesidad de establecer una relación laboral con la empresa. Destacan los siguientes:

1.- PRÁCTICAS NO LABORALES PARA JÓVENES CON TITULACIÓN Y SIN EXPERIENCIA



Dirigidas a

- Personas desempleadas e inscritas como demandantes de empleo.
- Edades comprendidas entre 18 y 25 años.



Objetivo

Insertar en el mercado laboral a jóvenes sin experiencia pero con titulación



Requisitos formales

Empresa:

- Deber de celebrar un convenio de colaboración con los servicios públicos de empleo en el que presenten un programa de prácticas no laborales.
- Las prácticas se desarrollarán en los centros de trabajo de las empresas o grupos empresariales, bajo la dirección y supervisión de un tutor.
- A la finalización de las prácticas, entregar a las personas participantes un certificado en el que conste, al menos la práctica realizada, los contenidos formativos inherentes a la misma, su duración y el periodo de la realización



Duración

Entre 3 y 9 meses.



Retribución

Beca de apoyo en cuantía mínima del 80% del IPREM mensual.



Observaciones

Al terminar estas prácticas no laborales, la empresa podrá recibir incentivos a la contratación de estas personas. Esta contratación definitiva, no reviste de la estabilidad de indefinido o de salario equivalente al de otra trabajadora de ese mismo sector, habilitando una fórmula de discriminación completamente injustificada.



Legislación

- 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

- RD 395/2007 por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo
- O. TAS/718/2008 desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas.



Nuestra reivindicación

Este tipo de prácticas, se suelen realizar para sustituir un puesto de trabajo estructural de la empresa. Se trata de un abuso laboral aprovechándose de la necesidad de una persona por adquirir experiencia.

Nosotros reivindicamos que este tipo de prácticas pasen a ser laborales, con un contrato de trabajo y todos los derechos de cualquier otro trabajador.

2.- PRÁCTICAS NO LABORALES EN LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO



Dirigidas a

Personas desempleadas que participan en una acción formativa del Sistema de Formación para el Empleo.



Objetivo

Facilitar su reinserción laboral y complementar la formación teórica de los cursos que han realizado



Requisitos formales

Varían en función de la Comunidad Autónoma y del programa de prácticas, pero en general...

Empresa:

- Tienen que celebrar un convenio de colaboración con los servicios públicos de empleo.
- Establecer el contenido concreto de las prácticas, su duración, su jornada y horarios, los centros de trabajo donde se desarrollarán así como el sistema de tutorías.
- A la finalización de las prácticas, entregar a las personas participantes un certificado de la realización
- Afiliarlo en su código de cuenta de cotización destinado al efecto y cotizar por una cuota única fija establecida (No existe obligación de cotizar al desempleo, FOGASA ni Formación Profesional.)



Duración

Dependen de la regulación establecida en cada una de las Comunidades Autónomas.



Retribución

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



Características

- Forman parte de itinerarios formativos subvencionados (formación ocupacional).

- No se pueden empezar hasta que no se haya superado con evaluación positiva todo el curso o, al menos, una parte de él.
- Suele haber un plazo máximo para empezarlas una vez finalizada la acción formativa
- 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.



Observaciones

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.



Legislación

- RD 395/2007 por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo
- O. TAS/718/2008 desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas.

3.- MÓDULO DE PRÁCTICAS CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD



Dirigidas a

Alumnos y alumnas que cursan estudios en certificado de profesionalidad.



Objetivo

Adquirir capacidades y conocer el entorno real de trabajo con el fin de complementar su formación teórica.



Requisitos formales

Empresa:

- Deber de celebrar un convenio de colaboración con el centro formativo.
- El tutor del módulo de formación práctica en centros de trabajo será el responsable de acordar el programa formativo con la empresa y de realizar, junto con el tutor designado por la empresa, el seguimiento y la evaluación de los alumnos.
- El programa formativo incluirá criterios de evaluación, observables y medibles.



Duración

Depende de cada certificado de profesionalidad, aunque suelen oscilar entre 40 y 160 horas.



Retribución

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



Características

- No se pueden empezar hasta que no se haya superado con evaluación positiva todo el curso o, al menos, una parte de él.
- 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
- Estarán exentos de realizar este módulo los alumnos de los programas que se realicen en el marco de la formación dual, así como quienes acrediten una experiencia laboral de al menos tres meses, que se corresponda con las capacidades recogidas en el citado módulo del certificado de profesionalidad.



Observaciones

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.



Legislación

- RD 34/2008 por el que se regulan los certificados de profesionalidad.

4.- FORMACIÓN PROFESIONAL EN CENTROS DE TRABAJO. CERTIFICADO DE CICLOS DE FP



Dirigidas a

Estudiantes de Formación Profesional del Sistema Educativo.



Objetivo

Adquirir capacidades y conocer el entorno real de trabajo con el fin de complementar la formación teórica de cada título.



Requisitos formales

Empresa:

- Deber de celebrar un convenio de colaboración general con el centro formativo, de un año de duración prorrogable de forma anual mientras ninguna de las dos partes lo denuncien.
- Se añadirá al convenio general los datos propios de las prácticas de cada uno de los alumnos incorporados al programa.
- El programa formativo incluirá criterios de evaluación, observables y medibles.
- Afiliarlo en su código de cuenta de cotización destinado al efecto y cotizar por una cuota única fija establecida (No existe obligación de cotizar al desempleo, FOGASA ni Formación



Profesional). Obtendrá una bonificación por el 100% del importe cotizado.

Duración

Depende del ciclo formativo que se esté realizando. Por norma general:

- 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



Retribución

Depende de las condiciones acordadas con la empresa y fijadas en el acuerdo de colaboración.



Características

- Es obligatorio para obtener el título de Formación Profesional.
- Estarán exentos de realizar estas prácticas quienes acrediten una experiencia laboral de al



menos un año a jornada completa, relacionada con el módulo.

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

Legislación

- 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.

5.- FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL



Dirigidas a

Estudiantes de Formación Profesional del Sistema Educativo en formato “Formación Dual”.



Objetivo

Conseguir la cualificación combinando la formación teórica con el aprendizaje práctico en el centro de trabajo.



Requisitos formales

Empresa:

- Tienen que celebrar un convenio de colaboración general con la administración de la Comunidad Autónoma así como el centro formativo, donde se recoja el programa, el número de becas, la jornada y las condiciones.
- Se añadirá al convenio general los datos propios de las prácticas de cada uno de los alumnos incorporados al programa.
- El programa formativo incluirá criterios de evaluación, observables y medibles.
- Establecerá un tutor que será responsable del seguimiento de las prácticas, la coordinación con el centro formativo así como la consecución de los objetivos.
- Afiliarlo en su código de cuenta de cotización destinado al efecto y cotizar por una cuota única fija establecida (No existe obligación de cotizar al desempleo, FOGASA ni Formación Profesional). Obtendrá una bonificación por el 100% del importe cotizado.



Duración

Al menos el 33% de las horas de formación del título de FP. La organización de las prácticas depende de cada uno de los convenios de colaboración. Pueden acumularse al final de la formación teórica, pero lo más habitual es desarrollar la formación práctica a la vez



que la teórica, alternando los horarios. En estos casos, al realizar la formación práctica dentro de la jornada lectiva, la duración del módulo de FP se prolongará hasta los 3 años.

Retribución

Depende de las condiciones acordadas con la empresa y fijadas en el acuerdo de colaboración.

Características

- Están sometidas a regulaciones diferentes por cada una de las Comunidades Autónomas.
- Es obligatorio para obtener el título de Formación Profesional.
- El alumno/a puede decidir interrumpir las prácticas, avisando con 15 días de antelación, cuando se den incumplimientos por parte de la empresa.
- A través de este formato de formación profesional se facilita el contacto entre las empresas y los alumnos, se prolonga en el tiempo (duración de 3 años) y supone la adquisición de mayor cantidad de conocimientos prácticos e involucración en el mercado laboral del estudiante.



Legislación

- 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)

6.- PRÁCTICAS ACADÉMICAS EXTERNAS EN LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS



Dirigidas a

Estudiantes matriculados en la Universidad.



Distinciones

- Prácticas Curriculares. Integradas en el plan de estudios. Necesarias para finalizar la formación académica.
- Prácticas Extracurriculares. Voluntarias, no reflejadas en el plan académico.



Objetivo

Poner en práctica los conocimientos teóricos adquiridos durante el estudio de la formación universitaria.



Requisitos formales

Empresa:

- Tienen que celebrar un convenio de colaboración general con el centro formativo, de un año de duración prorrogable de forma anual mientras ninguna de las dos partes lo denuncien.
- Se añadirá al convenio general los datos propios de las prácticas de cada uno de los alumnos incorporados al programa.
- Establecerá un tutor que será responsable del seguimiento de las prácticas, la coordinación con el centro formativo así como la consecución de los objetivos.
- El programa formativo incluirá criterios de evaluación, observables y medibles.
- Afiliarlo en su código de cuenta de cotización destinado al efecto y cotizar por una cuota única fija establecida (No existe obligación de cotizar al desempleo, FOGASA ni Formación Profesional).



Cotización

- Prácticas Extracurriculares. Se cotiza por una cantidad fija establecida en la orden de cotización publicada en el BOE a principios de cada año. Para el año 2018 la base reguladora será la correspondiente al 75% de la base mínima de cotización de su mismo grupo de cotización. El importe a cotizar es de 46,52

euros, de los cuales, 6,94 euros han de ser abonados por el becario y 39,58 euros por la compañía.

- Prácticas Curriculares. Misma cotización que las anteriores con la peculiaridad de que existe una bonificación de la Seguridad Social por el 100% de las cuotas, tanto la parte de la empresa como la parte del trabajador.



Duración

- Prácticas Extracurriculares: No hay duración obligatoria.
- Prácticas Curriculares: Máximo 60 créditos ECTS (Equivalente a 1500h). Depende de la regulación de cada una de las Universidades, pero por norma general suelen desarrollarse en la segunda mitad de la etapa formativa.



Retribución

Depende de las condiciones acordadas con la empresa y fijadas en el acuerdo de colaboración.



Legislación

- RD 1044/2003 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.

Nuestras reivindicaciones

- Que las prácticas extracurriculares, que no son exigidas en el plan de estudios, pasen a laboralizarse, con la formalización de un contrato de trabajo.
- Que la persona que está realizando prácticas curriculares, se garantice el aprendizaje acorde con sus estudios y no esté realizando trabajo “de relleno” en la empresa que le acoge.
- Que se permita la vigilancia de las prácticas a la representación legales de los trabajadores en la empresa, pudiendo conocer cada extremo del convenio de colaboración y pudiendo interceder si no se están respetando los derechos de el/la compañera en prácticas.
- Que exista un ratio máximo de personas en prácticas según el volumen de plantilla.

- Que no solo exista un tutor responsable, sino que realmente dirija ese aprendizaje. Que la persona en prácticas siempre trabaje en un departamento vinculado a otra persona.

7.- COTIZACIÓN (COMÚN A TODOS)

Dentro de los diferentes tipos de prácticas que hemos descrito en los puntos anteriores cabe matizar la obligación o no de cotizar. Todo alumno en prácticas deberá estar inscrito en el Código de Cuenta de Cotización solicitado por la empresa a tal efecto. Se establece la obligación de cotizar para todos los casos, con la salvedad de que, en el caso de que las prácticas sean curriculares (Estén incluidas en el plan formativo y sean necesarias para alcanzar la consecución del mismo), el importe estará bonificado al 100% (Tanto la cuota patronal como la del trabajador). En el caso contrario, cuando hablamos de prácticas voluntarias, no incluidas en el plan formativo, llamadas “prácticas extracurriculares”, persiste la obligación de cotizar (46,52 euros para el año 2018), y será asumida, una parte por el alumno (6,94 euros), y la otra por la compañía (39,58 euros), tal y como se establece en la Orden de Cotización publicada cada año en el BOE.

Dicha cotización no implica una relación laboral y únicamente se tienen en cuenta a los efectos de pensión de jubilación e incapacidad permanente.

¿Cómo queremos que sean las prácticas no laborales en empresas?



CONTRATOS FORMATIVOS

Existe una relación laboral en todos sus aspectos, sometida al Estatuto de los Trabajadores y resto de normas complementarias.

1.- CONTRATO EN PRÁCTICAS



Dirigidas a

Personas que posean titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior (o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes) o certificado de profesionalidad que habiliten para el ejercicio profesional



Objetivo

La obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.



Requisitos formales

Trabajador:

- Que no haya estado contratado bajo esta modalidad por tiempo superior a 2 años, en la misma o distinta empresa por la misma titulación o certificado de profesionalidad, o bien en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo, aunque se trate de distinta titulación o de distinto certificado de profesionalidad.
- Poseer la titulación.

Empresa:

- La formalización de este contrato ha de hacerse por escrito en modelo oficial. En el mismo se hará constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.
- En cuanto a jornada este contrato puede concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.
- El puesto de trabajo ha de permitir obtener la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados.

- El periodo de prueba no puede ser superior a:
 - Un mes para los contratos celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2;
 - Dos meses cuando estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.
- A la terminación de este contrato el empresario debe expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración del contrato, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.



Duración

El contrato no puede tener una duración inferior a 6 meses ni exceder de 2 años. Si el contrato se hubiese concertado por tiempo inferior a 2 años, las partes pueden acordar hasta 2 prórrogas. La duración de cada una de ellas no puede ser inferior a 6 meses ni superar la duración total de 2 años.



Retribución

La retribución debe estar fijada en convenio colectivo. En su defecto, no puede ser inferior al 60 o al 75% durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en

convenio para un trabajador que desempeñe el mismo puesto o equivalente, (siempre que estas cuantías no sean inferiores, en ningún caso, al Salario Mínimo Interprofesional). Esta retribución es proporcional al tiempo efectivamente trabajado si los trabajadores son contratados a tiempo parcial.



Extinción

El contrato se extingue por la expiración del tiempo válidamente convenido. Cuando el contrato tenga una duración superior a un año la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento por el empresario de este plazo da lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que se haya incumplido el plazo.

Estos contratos están excluidos expresamente de la indemnización



Cotización

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

- 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



Legislación

- 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.



Nuestra reivindicación

- Este contrato, se ha venido usando fraudulentamente para no reconocer derechos laborales a las personas contratadas. No se trata de un aprendizaje real, sino que se utiliza como sistema de rotación en la empresa, expulsado a la persona contratada cuando ya tiene que generar derecho a un contrato indefinido o estable y es sustituida por otra en prácticas.
- Reivindicamos que exista un control sobre este tipo de prácticas, a menudo realizadas por grandes empresas de nuestro país.
- Exigimos igualmente una tasa de estabilidad, garantizando que un porcentaje de estos contratos sean convertidos a indefinidos.

2.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL CON VINCULACIÓN FORMATIVA



Dirigidas a

Desempleados menores de 30 años sin experiencia laboral (o inferior a 3 meses), desempleado durante al menos 12 meses y sin titulación de enseñanza obligatoria básica, que compatibilicen el empleo con la formación.



Objetivo

Obtener una cualificación profesional con conexión con el mercado de trabajo.



Requisitos formales

Trabajador:

- No tener experiencia laboral o que esta sea inferior a 3 meses.
- Proceder de otro sector de actividad. •
- Ser desempleado y estar inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho meses anteriores a la contratación.
- Carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad.
- Ser beneficiario del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Empresa:

- La formalización de este contrato ha de hacerse por escrito en modelo oficial. En el mismo se hará constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.
- En cuanto a jornada será, como máximo, del 50% de la jornada ordinaria (40 horas semanales).
- 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.
 - Con una duración mínima de 90 horas anuales.
 - Puede ser en modalidad a distancia, presencial u online.



Duración

Duración máxima del contrato 6 meses salvo que se establezca otra duración distinta en el Convenio Colectivo.



Retribución

Según el convenio colectivo aplicable. Se le aplicará la parte proporcional de salario a las horas trabajadas.



Extinción

El contrato se extingue por la expiración del tiempo válidamente convenido. Cuando el contrato tenga una duración superior a un año la parte que formule

la denuncia está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento por el empresario de este plazo da lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que se haya incumplido el plazo.



Cotización

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.



Legislación

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.

3.- CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE



Dirigidos a

Jóvenes entre 16 y 30 años que carezcan de cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.



Objetivo

La cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. Se trata de un contrato temporal destinado a la cualificación del trabajador mediante la combinación de procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación.



Requisitos formales

Trabajador:

- Ser mayor de 16 años y menor de 30.
- Carecer de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.
- Prestar el trabajo efectivo, y participar en la actividad formativa relacionada

Empresa:

- Pueden ser realizados por Empresas de Trabajo Temporal.
- Verificar que, para el trabajo efectivo a realizar por el trabajador, existe una actividad formativa relacionada con el mismo que se corresponde con un título de formación profesional de grado medio o superior o con un certificado de profesionalidad y que va a constituir la actividad formativa inherente al contrato.
- Suscribir un acuerdo para la actividad formativa que deberá con el centro de formación y la persona joven, o sólo con ésta cuando la formación se imparta en la propia empresa.
- El servicio público de empleo competente debe autorizar el inicio de la formación
- Debe proporcionar al trabajador un trabajo efectivo relacionado con el perfil profesional del título de formación profesional o del certificado de profesionalidad y garantizar las condiciones que permitan su asistencia a los programas formativos determinados.
- El trabajador debe recibir la formación inherente al contrato directamente en un centro formativo de la red de centros de formación profesional, previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo. No obstante, también puede recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma disponga de

las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional



Duración

La duración mínima del contrato es de 1 año y la máxima de 3 años. No obstante, mediante convenio colectivo pueden establecerse distintas duraciones del contrato. En estos contratos una parte de la jornada se dedica a la actividad teórica y otra a la formación. El periodo efectivo de trabajo no puede ser superior al 75% durante el primer año o el 85% durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal



Retribución

Según el convenio colectivo aplicable. Se le aplicará la parte proporcional de salario a las horas trabajadas.



Extinción

El contrato se extingue por cualquiera de las causas generales recogidas en el ET.



Cotización

1. 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. Las empresas podrán bonificarse el coste de la formación impartida en centros privados a través de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social
3. Pago del tutor empresarial: 1,5 € h/alumno/a hasta un máximo de 40 horas por alumno y mes.



Legislación

- 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.
- 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.
- 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.

¡Ojo! Este contrato se ha venido realizando para ahorrarse cotizaciones y limitar derechos de la persona contratada. En ocasiones, se ha obligado a trabajar más tiempo del estipulado e incluso no se ha dado la formación obligatoria.

Además, existen casos en los que las funciones de trabajo que tiene que realizar la persona contratada son de una mayor responsabilidad y categoría de la permitida.



CONSEJOS SI ERES BECARIA O TRABAJADORA

Pide una copia del convenio de colaboración o del contrato de trabajo:

Aunque las empresas estén obligadas a trasladarlo, en muchas ocasiones se les “olvida” o van aplazando el aportarlo, ¡exige que te den siempre una copia de lo que firmes!

Tutores en el centro formativo:

El tutor en el centro formativo, debería de realizar un seguimiento continuo de tus prácticas, contactando contigo para conocer cómo te está yendo, si necesitas alguna cosa o si existiera algún problema.

Tutores en la empresa:

Siempre tienes que tener a un tutor asignado en el centro de trabajo, que será quien coordine tus prácticas o tu etapa en la empresa. Será, en todo caso, el encargado de que sigas un itinerario formativo dentro de la empresa y vigile las funciones que realices para poderte guiar o aconsejar sobre las mismas en caso de que fuese necesario.

Si no tienes tutor asignado, o realizar funciones si su supervisión, te están engañando porque deberías de tener un contrato y estar cobrando bastante más por lo que realizas.

Actúa:

Si padeces algún abuso de los dichos anteriormente, o ves que en nada se parecen las funciones que realizas con las que deberías de realizar según tus estudios, no te engañes, no tiene por qué ser así... ¡actúa!

Sabemos que tu capacidad de lucha en esas condiciones no son las que desearías, así que nos ponemos a tu disposición para ayudarte. Contacta con nosotrxs en nuestro correo electrónico y le daremos solución a tus problemas.

ruge@cec.ugt.org



CONSEJOS SI ERES DELEGADA SINDICAL

Acércate a la persona becaria:

La persona que está en prácticas, aun no teniendo contrato laboral, ya es persona trabajadora y como sindicato de clase es nuestra obligación protegerla.

- Acércate y preséntate como su enlace sindical.
- Preocúpate por su situación y por si está cómoda.
- Sé el nexo entre la empresa y esta persona, denunciando o evidenciando las cosas que se están haciendo mal.

- Ofrécele información: Esta guía misma, o cualquier otra circunstancia laboral que le puedas explicar, le será de gran ayuda. Explícale lo que hacemos en UGT y que tenemos una organización juvenil en la que podremos darle la formación complementaria que necesite.

Exige que te faciliten su convenio de colaboración: En ocasiones, muchas empresas se escudan en que no son plantilla para limitar nuestro derecho a ser informadas sobre las condiciones laborales de estas personas.

Esto no es cierto, cualquier persona que esté desarrollando alguna actividad laboral en el centro de trabajo en el que somos la representación sindical, tenemos derecho a ser conocedores sobre las circunstancias de estas personas.

Si la empresa limita ese derecho que tienes, contacta con la federación o con nosotros para poner remedio

Propuestas para la Negociación Colectiva en materia de personas en prácticas no laborales:

Garantizar el aprendizaje: Se puede incluir en los convenios colectivos artículos que aseguren la inclusión de personas en prácticas no laborales en diferentes departamentos de la empresa.

Deber de información a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT): Se puede establecer por convenio colectivo el deber de la empresa de informar a la RLT sobre los convenios de colaboración que se alcancen

con diferentes centros formativos, así como el contrato de colaboración individual de cada persona. De este modo, se conoce al detalle las funciones y aprendizaje que deberá de trasladarse a la persona becaria.

Descripción del contenido de los convenios de colaboración: Se puede pactar en el marco de la Comisión Paritaria del Convenio, los contenidos o requisitos mínimos que debe de firmar una empresa con el centro educativo en cuestión.

Y recuerda, si tienes dudas o necesitas ayuda en el asesoramiento de una persona becaria o joven, contacta con nosotros en 915897722 o en nuestro correo: ruge@cec.ugt.org. ¡Estamos deseando poder hacer el sindicato más fuerte en tu empresa!

Depósito legal: M-24419-2019

REVOLUCIÓN UGETISTA

TWITTER: @RUGETISTAS

FACEBOOK: @RUGETISTAS

EMAIL: RUGE@CEC.UGT.ORG

WEB: [HTTP://WWW.REVOLUCIONUGETISTA.ES](http://WWW.REVOLUCIONUGETISTA.ES)



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, CONSUMO
Y BIENESTAR SOCIAL

injuve



REVOLUCIÓN UGETISTA