

PRÁCTICAS NO LABORALES

DOCUMENTO OPERATIVO SOBRE PRÁCTICAS NO
LABORALES Y PROPUESTAS DE RUGE-UGT



DOCUMENTO OPERATIVO SOBRE PRÁCTICAS NO LABORALES Y PROPUESTAS DE RUGE-UGT



ÍNDICE

I INTRODUCCIÓN. (PÁGINA 1)

II CONCEPTO Y CLASES DE PRÁCTICAS NO LABORALES. (PÁGINA 2)

III FRAUDES ENCONTRADOS. (PÁGINA 3-4)

IV PROPUESTAS. (PÁGINA 5-12)

- Denominación del Estatuto.
- Propuestas encaminadas a clarificar qué actividades formativas en la empresa deben enmarcarse en este nuevo Estatuto de las Prácticas no Laborales.
- Propuestas para la mejora de la formalización de las Prácticas no Laborales.
- Propuestas encaminadas a la mejora de las condiciones de los períodos en prácticas en las empresas.
- Propuestas encaminadas para la implementación de esta norma en el actual modelo.

PRÓLOGO

Gracias al trabajo de campo realizado por RUGE y UGT hemos podido recoger testimonios y declaraciones.

Estos son algunos de ellos:

"ES PRECISO ASEGURARSE DE QUE LAS PRÁCTICAS NO SON UTILIZADAS COMO MECANISMO PARA CAMUFLAR PUESTOS DE TRABAJO, EN CUYO CASO LA REMUNERACIÓN DEL BECARIO HABRÁ DE SER ACORDE A LA DEDICACIÓN Y RESPONSABILIDAD EXIGIDA.

EN MI CASO, EL COLEGIO DE POLITÓLOGOS OFERTA PUESTOS DE BECAS EN EMPRESAS MEDIANTE CONVENIOS CON LA UNIVERSIDAD MIGUEL DE CERVANTES, OBLIGANDO A QUIEN SUPERA LOS PROCESOS DE SELECCIÓN A PAGAR PARA INSCRIBIRSE EN UN CURSO DE DICHA UNIVERSIDAD (Y PODER FIRMAR ASÍ UN CONVENIO Y NO UN CONTRATO). SON BECAS FALSAS DADO QUE EL CONTENIDO DE LOS CURSOS NO TIENE RELACIÓN CON LAS TAREAS DEL PUESTO Y REALMENTE NO IMPORTA SI LO COMPLETAS O NO.

LOS FALSOS BECARIOS SON OBLIGADOS A REALIZAR LAS MISMAS TAREAS Y EL MISMO HORARIO QUE LOS TRABAJADORES INDEFINIDOS, PERO POR MENOS DE LA MITAD DE SU SUELDO".



"ESTUVE DOS AÑOS CON PRÁCTICAS EXTRACURRICULARES DE GARANTÍA JUVENIL. LAS CONDICIONES ERAN A JORNADA COMPLETA, POR 400 EUROS BRUTOS AL MES".



"SÍ PERO CON UNA REMUNERACIÓN ADAPTADA. EN MI CASO, ME PAGABAN 200 EUROS, PERO LUEGO HACIENDA ME MULTÓ ALEGANDO QUE NO ESTABA DADA DE ALTA COMO AUTÓNOMA, ES DECIR, UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA ME ESTABA HACIENDO FACTURAS EN LUGAR DE DARME DE ALTA EN MIS PRÁCTICAS EXTRACURRICULARES."



"DESAFORTUNADAMENTE SÍ, LAS EMPRESAS SOLO DAN CREDIBILIDAD A PERSONAS QUE HAN PASADO ANTES POR OTRAS PRÁCTICAS".



"NO, EN MI CASO FUE UN FRAUDE TOTAL. REALIZABA MÁS HORAS DE LAS ACORDADAS EN EL CONVENIO, TENÍA RESPONSABILIDADES Y TAREAS PROPIAS DE CUALQUIER OTRO TRABAJADOR, INTENTARON AMPLIAR MI PERÍODO DE PRÁCTICAS PARA NO CONTRATARME, NO TENÍA VACACIONES, TUVE QUE TRABAJAR CON COVID".



"SON IMPORTANTES PARA LA FORMACIÓN, PERO CREO QUE SE DESPRECIA EL TRABAJO REALIZADO AL NO SER REMUNERADAS".

INTRODUCCIÓN

Un gran reto que se plantea siempre en nuestra sociedad es el de la inserción laboral temprana y natural de las personas jóvenes. No obstante, por mucho que nos impongamos ese reto, son diversos los factores que hacen de barrera al mismo.

La normalización de la discriminación laboral por cuestión de edad, la precariedad laboral creciente por el fraude en la contratación e inestabilidad que esto genera en el empleo, entre otras, hacen que el salto del mundo educativo al mundo laboral no se haga en las condiciones óptimas.

Una de las medidas para paliar esa brecha entre ambos mundos y que sirve de complemento formativo para las personas estudiantes son las prácticas no laborales, es decir, periodos de formación en la empresa vinculados a una titulación. Sin embargo, en los últimos tiempos hemos vivido un proceso de desvirtualización de la finalidad para la que fueron creadas estas prácticas.

Por medio de diferentes tipos de abusos, malos usos y fraudes, las prácticas se han convertido en un proceso cuya efectividad queda al arbitrio voluntario de la empresa donde se realiza.

La finalidad del presente documento es explicar cómo se regulan actualmente las prácticas no laborales, enumerar algunos de los fraudes encontrados y plantear una propuesta para revertir esas situaciones nocivas para los estudiantes y devolver el sentido que deben tener estos procesos formativos en la empresa.

CONCEPTO Y CLASES DE LAS PRÁCTICAS NO LABORALES

Se consideran prácticas no laborales aquellas que buscan completar la formación académica sin suponer ningún tipo de vinculación laboral para la persona en prácticas.

Podemos dividirlas en dos grupos:

- **Prácticas no laborales vinculadas a un plan de estudios, o prácticas curriculares:** aquellas actividades académicas recogidas en el plan de estudios de una titulación, normalmente obligatorias para la obtención del título (prácticas académicas externas en el ámbito universitario; prácticas asociadas a los Certificados de Profesionalidad; prácticas de los Ciclos de Formación Profesional).
- **Prácticas no laborales complementarias a la formación, o prácticas extracurriculares:** son aquellas que se ofertan fuera de los planes de estudios, es decir, de manera complementaria a estos.

Por tanto, la realización de las mismas debería consistir en una “opción” para los estudiantes que deseen obtener mayor formación práctica, si bien, en muchos casos se convierten en obligatorias. Bajo estas se encuentra el mayor número de fraudes y abusos, al ser utilizadas en su inmensa mayoría como sustitución de puestos de trabajo y como períodos de prueba para los estudiantes.

FRAUDES ENCONTRADOS

En el caso particular de las prácticas no laborales, desde RUGE y UGT entendemos que estas prácticas son necesarias para poder facilitar la transición al mercado de trabajo, completando la formación teórica adquirida y favoreciendo la inserción juvenil. De hecho, **las consideramos como las únicas prácticas con las que se puede garantizar que el contenido sea puramente formativo.**

No obstante, en la gran mayoría de casos, **se ha observado que las personas en prácticas no obtienen un aprendizaje real, ni una tutorización efectiva por parte de la empresa o el centro formativo, pues en realidad entran a realizar funciones en la empresa que no guardan relación con la titulación cursada.**

Asimismo, a lo largo de sus prácticas, en su mayoría no remuneradas, **los estudiantes tuvieron dificultades para compatibilizar los horarios en los centros de trabajo con sus obligaciones académicas y universitarias, por lo que el convenio formativo no previó un número de horas máximo acorde con el plan de estudios correspondiente, sino que se trató de un plan general que no se adaptaba a las peculiaridades propias de cada estudiante.**

Respecto a los fraudes en prácticas no laborales extracurriculares, en el transcurso de estas prácticas, los jóvenes no solo afrontan los abusos y fraudes comunes al resto de prácticas (no respeto del horario y compatibilización con estudios, no obtienen un aprendizaje real, etc.), sino que en esta modalidad los estudios y formación teórica adquieren un segundo plano, pasando en algunos casos a ser un mero formalismo para poder utilizar esta fórmula de prácticas en vez de un contrato laboral.

De esta manera, al entrar en la empresa, las condiciones a las que se suelen enfrentar las/los jóvenes son las propias de un puesto laboral sin la remuneración usual del mismo, es decir, jornadas de 6-8 horas diarias con una “ayuda” al estudio de 300-400 euros al mes.

Al estar tan extendido el uso de las mismas con fines de sustitución de puestos de trabajo (total o parcialmente), entendemos que estas prácticas deben transformarse en contratos formativos de acuerdo con el artículo 11 del ET.

FRAUDES ENCONTRADOS (B)

Junto con lo anterior, existen otros abusos y malas prácticas que vienen a perjudicar gravemente la situación y calidad de vida de los trabajadores más jóvenes:

- Exceso de jornada diaria/incompatibilidad con los estudios cursados.
- Imposibilidad de coger un día para asuntos propios.
- Tutores en el convenio de colaboración como mero formalismo. Algunos estudiantes no conocen a sus tutores o no son del departamento donde van a hacer las prácticas.
- Carecen de referente en centro educativo y empresa para dirigir sus quejas o dudas.
- La persona que las realiza no obtiene un aprendizaje real.
- Empresas que tienen un alto porcentaje o un porcentaje superior a la mitad de la plantilla contratada como trabajadores en prácticas.
- Personas en prácticas que llevan departamentos enteros.

PROPUESTAS

DENOMINACIÓN DEL ESTATUTO

Se propone desde UGT que la presente norma a desarrollar tenga la denominación de Prácticas no Laborales ya que es el concepto más preciso para referirse a estos períodos de aprendizaje en las empresas.

Se trata del término más amplio y que abarca a todas las modalidades de cada estudio o titulación que pretendemos regular. **Además, se trata de un término inclusivo, al no referirse a las personas si no a las prácticas en sí.**

PROPUESTAS ENCAMINADAS A CLARIFICAR QUÉ ACTIVIDADES FORMATIVAS EN LA EMPRESA DEBEN ENMARCARSE EN ESTE NUEVO ESTATUTO DE LAS PRÁCTICAS NO LABORALES

Las prácticas no laborales son aquellos períodos de aprendizaje recogidos en los planes de estudio de aquellas titulaciones donde se entienda que son necesarios para la mejor capacitación y obtención de conocimiento del alumnado.

Los niveles formativos que pueden recoger períodos de prácticas serán los siguientes: ciclos medios y superiores de Formación Profesional; FP Dual; certificados de profesionalidad; grados o titulación universitaria equivalente.

En aquellas titulaciones en las que no se recoja dentro del plan de estudios la realización de prácticas académicas, se promoverá en el plazo de 6 meses su revisión para actualizar los contenidos de dicha titulación.

PROPUESTAS

PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA FORMALIZACIÓN DE LAS PRÁCTICAS NO LABORALES

Convenio de Colaboración: Cada práctica no laboral se deberá formalizar mediante un convenio de colaboración entre el centro educativo y la empresa donde se fueran a desarrollar.

Este convenio de colaboración deberá recoger, al menos, los siguientes contenidos:

- 👉 **Datos de la empresa y centro(s) donde se van a desarrollar.**
 - 👉 **Datos del centro educativo.**
 - 👉 **Datos de la persona que realizará las prácticas.**
 - 👉 **Competencias formativas que adquirirá la persona en prácticas.**
 - 👉 **Las funciones que se desarrollarán en la empresa.**
 - 👉 **Nombre de la persona tutora en el centro educativo.**
 - 👉 **Nombre de la persona tutora en la empresa.**
 - 👉 **La jornada que realizará.**
 - 👉 **Cuantía a percibir en concepto de "compensación de gastos".**
- 👉 **Información adicional sobre derechos que tiene la persona estudiante tales como ausentarse para atender a necesidades de sus estudios, descansos mínimos, etc. Esta información será obligatoria y será un extracto de la normativa aplicable, sin que se puedan pactar individualmente condiciones contrarias a lo dispuesto en este estatuto.**

Requisitos para que se puedan realizar: La persona que quiera acceder a la parte de prácticas obligatorias o no recogidas en su plan de estudios, tendrán que haber superado un total del 60% de los créditos totales de la titulación.

Afiliación a la Seguridad Social: La empresa estará obligada a dar de alta a la persona que realice las prácticas con el encuadramiento que corresponda a esta modalidad.

Reconocimiento de las prácticas: A la finalización de las mismas, además de la evaluación correspondiente y obtención de los créditos o superación de la asignatura correspondiente, se extenderá a la persona estudiante un certificado que acredite las prácticas realizadas y los conocimientos obtenidos en el proceso.

Oferta/elección de prácticas con perspectiva de género: Tanto el centro educativo como la empresa por medio de los tutores deberán tener una perspectiva de género a la hora de elegir a la persona en prácticas que desarrolle la actividad formativa en un departamento o centro de trabajo persiguiendo siempre que se rompan roles de género y se tienda a un equilibrio de género en cada categoría/departamento.

PROPUESTAS

PROPUESTAS ENCAMINADAS A LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE LOS PERIODOS EN PRÁCTICAS EN LAS EMPRESAS (A)

Límite de horas de prácticas: Las horas de prácticas en la empresa no podrá suponer más del 20% del total de horas del curso académico. Para el caso de las titulaciones de FP la limitación de horas de prácticas serán las recogidas en la Ley de FP, siendo el límite del 35% en régimen general o lo que se disponga en caso de régimen intensivo de FP.

Descanso: Entre una jornada de prácticas y la siguiente tendrá que mediar, como mínimo, 12 horas de descanso continuado. Igualmente, en lo referente a horas de prácticas prestadas en la empresa el alumno tendrá, al menos, 48 horas de descanso semanal.

Tutorización en la empresa: Cada tutor de empresa solo podrá tener asignado a una sola persona en prácticas a la vez. Además, el puesto o funciones de la persona tutora tendrán que ser, en su mayoría, vinculadas a las recogidas en el convenio de colaboración.

La persona trabajadora que realice las labores de tutoría, deberá tener ese periodo empleado como efectivamente trabajado, pudiendo pactarse en negociación colectiva compensaciones de descanso.

Tutorización en el centro de estudios: La persona que asuma la tutorización de un alumno en su centro educativo tendrá que llevar a cabo, al menos, las siguientes funciones:

- Identificar los perfiles de su alumnado y atender a las preferencias de estos, en la medida de lo posible, sobre el tipo de empresa donde realizar las prácticas.
- Seguimiento frecuente, al menos quincenal, con la persona en prácticas, atendiendo las dudas o peticiones del estudiante y recogiendo las observaciones que se estime.
- Mantener contacto frecuente, al menos quincenal, con la persona tutora de la empresa para conocer la evolución de esta formación.
- Elaboración de un informe final que recoja el seguimiento efectuado semanalmente y las observaciones que estime se deban hacer. Este informe se adjuntará al informe final con la evaluación obtenida por la persona alumna.

SE DEBERÁ ESTABLECER UN RECONOCIMIENTO DE ESTAS FUNCIONES Y HORAS QUE TIENE QUE INVERTIR EL TUTOR PARA EL CORRECTO SEGUIMIENTO DE LAS PRÁCTICAS. EN ESTE SENTIDO, CADA PERSONA EN TUTORIZACIÓN SUPONDRÁ UN TOTAL DE NO MENOS DE 10 HORAS TOTALES DE LA JORNADA LABORAL DE LA PERSONA TUTORA. ESTAS HORAS SE ENTENDERÁN A TODOS LOS EFECTOS COMO HORAS DE DOCENCIA.

PROPUESTAS

PROPUESTAS ENCAMINADAS A LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE LOS PERIODOS EN PRÁCTICAS EN LAS EMPRESAS (B)

Ratio nº prácticas/plantilla: Se deberá establecer una ratio de personas en prácticas por número de trabajadores en plantilla. Esta ratio escalará en función del tamaño de empresas.

Compensación de gastos: La realización de estas prácticas, al estar encuadradas dentro del plan de estudios, no podrá suponer un coste adicional para el alumnado.

De este modo, los alumnos deberán percibir una cuantía que compense los gastos derivados del desplazamiento o manutención derivados de acudir a ese centro de trabajo. Se debe fijar una cuantía mínima en este Estatuto.

Cotización a la Seguridad Social: Las personas en prácticas no laborales tendrán derecho a estar inscritas en el régimen General de la Seguridad Social y a que se cotice por ellos por las mismas contingencias que cualquier otra persona trabajadora, exceptuando las cotizaciones de formación profesional y desempleo.

Estos periodos de cotización se computarán para obtener el periodo de carencia necesario para el reconocimiento de las prestaciones que posteriormente puedan generarse relativas a bajas por Incapacidad Temporal o para el reconocimiento de una Incapacidad Permanente y todas aquellas derivadas de contingencias comunes.

Suspensión de las prácticas: El periodo de prácticas se puede ver interrumpido en los siguientes supuestos:

- Por las razones dispuestas en el convenio de colaboración.
- Acuerdo de las partes, debiendo ser corroborado tanto por el tutor en el centro de estudios como por el tutor en la empresa.
- A instancia de la persona estudiante por alguno de los siguientes motivos:
 - a. Enfermedad o accidente que le imposibilite continuar asistiendo a las mismas.
 - b. Obligaciones sobrevenidas de cuidado de una persona mayor o por guarda legal.

PROPUESTAS

PROPUESTAS ENCAMINADAS A LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE LOS PERIODOS EN PRÁCTICAS EN LAS EMPRESAS (C)

Permisos de ausencia con reconocimiento de las horas:

- 3 días naturales para atender asuntos propios. La persona alumna deberá comunicarlo con antelación.
- Asistencia a prácticas en la universidad o exámenes: La persona en prácticas no laborales podrá faltar a estas cuando las mismas coincidan con prácticas obligatorias de la universidad no previstas o exámenes.
- Asistencia al médico.

Permisos de ausencia sin reconocimiento de las horas:

El convenio de colaboración o cada centro podrá establecer supuestos en los que la persona en práctica tenga permiso para no acudir a sus prácticas con la debida compensación de las horas posterior.

- **Preferencia de elección de horario:** Las personas que acrediten obligaciones familiares o laborales, podrán solicitar una concreción horaria y una flexibilidad que les permita conciliar su situación personal o profesional con las prácticas no laborales.
- **Prácticas no laborales a distancia:** Cuando la empresa tenga establecido el trabajo a distancia para las categorías o puestos donde se realizarán las acciones formativas, se podrá concertar que parte de las prácticas no laborales se realicen a distancia o en modalidad de teletrabajo no pudiendo superar el 50% de la duración total de las prácticas.

En este sentido, la empresa deberá establecer los mecanismos y dispositivos necesarios para que estas prácticas se puedan dar con las garantías suficientes.

Registro horario de la persona becaria: Por una finalidad de prevención de riesgos laborales, se entiende necesario conocer cuándo una persona becaria se encuentra en el centro de trabajo, con el debido registro de entrada y salida del mismo que solo se tendrá en cuenta a estos efectos.

Eliminación periodos de prueba: Aquellas personas que sean contratadas en una empresa o centro de trabajo en el que previamente hayan desarrollado una actividad formativa de las recogidas en el presente Estatuto este nuevo contrato no podrá recoger periodo de prueba alguno.

PROPUESTAS

PROPUESTAS DIRIGIDAS A LA MEJORA DEL SEGUIMIENTO Y CONTROL DE PRÁCTICAS NO LABORALES (A)

Registro Nacional de Prácticas: Los centros educativos que ofrezcan prácticas no laborales en el marco de la presente ley deberán llevar un registro de todas aquellas que se efectúen centralizado en un único departamento. Este centro deberá registrar cada convenio de colaboración en una base de datos que creará el Gobierno de España en el plazo de 3 meses de la publicación de esta norma.

Agentes Sindicales de Becarios: Se creará la figura de Agentes Sindicales de Becarios quienes tendrán acceso a las prácticas no laborales existentes en su ámbito de actuación.

Su función principal será velar por el correcto funcionamiento de las prácticas no laborales y detectar posibles fraudes o usos abusivos que se estén cometiendo en torno a esta figura.

Estos agentes realizarán un informe de cada actuación realizada que registrarán en el expediente de la práctica correspondiente en caso de ser positivo. En caso de que el informe sea negativo, dará traslado a la Inspección de Trabajo para que realice las actuaciones oportunas.

Para la elaboración del informe, el agente tendrá derecho a solicitar a la empresa y centro educativo cuanta información necesite relativa a esas prácticas así como a personarse en las empresas para realizar las comprobaciones que estime conveniente. Estos agentes serán designados por las organizaciones sindicales más representativas.

Centro Nacional de Prácticas no Laborales: gestionará el Registro Nacional de Prácticas y se encargará de la recopilación y tratamiento de datos, elaborando anualmente un informe sobre las prácticas que se han realizado en España.

Las personas en prácticas podrán dirigirse a este centro para trasladarles las quejas o denuncias que estimen oportunas.

Estas denuncias se canalizarán a los agentes sindicales de becarios de la zona para que elaboren el informe pertinente.

PROPUESTAS

PROPUESTAS DIRIGIDAS A LA MEJORA DEL SEGUIMIENTO Y CONTROL DE PRÁCTICAS NO LABORALES (B)

Participación de los Representantes de los Trabajadores en la Empresa:

En las empresas en las que exista representación legal de los trabajadores, estos deberán ser debidamente informados de cuando se incorpora una nueva persona en prácticas no laborales y se le dará traslado del convenio de colaboración así como de otras cuestiones relativas a la relación de prácticas que se ha creado.

Además, pese a no existir relación laboral, al desarrollar las acciones formativas en el ámbito de un centro de trabajo, la Representación Legal de Trabajadores podrá trasladar la información a la persona en prácticas que estime necesaria así como a consultarle sobre su formación.

En caso de no existir representación de los trabajadores, serán los propios sindicatos más representativos quienes puedan acceder a esta información y realicen esas labores de tercera vigilancia o protección de la formación en las empresas.

Potenciar la labor y capacidad inspectora: Desarrollo de campañas específicas de lucha contra el fraude en las prácticas no laborales utilizando y aprovechando los datos recogidos y analizados por el *Centro Nacional de Prácticas No Laborales*.

Endurecimiento de las sanciones empresas y centros de trabajo cuando se observe utilización fraudulenta de esta figura. Además, capacidad de agravar la sanción retirando la capacidad de ofrecer o acoger prácticas en aquellas empresas o centros de estudios donde se haya demostrado un fraude sistemático.

PROPUESTAS

PROPUESTAS Y PLAZOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE ESTA NORMA EN EL ACTUAL MODELO

- Derogación de preceptos anteriores que contradigan lo dispuesto en esta norma y de aquellos otros que habiliten la posibilidad de realización de prácticas que estén fuera de las recogidas en esta ley.
- Periodo para adaptar titulaciones y planes de estudios a la normativa actual.
- Entrada en vigor de la norma: 1 de octubre de 2022.
- Plazo para la creación del Registro estatal de prácticas no laborales: 1 octubre 2022.
- Centro: 1 enero 2023.
- Plazo para la creación de la figura del Agente Sindical: 1 enero 2023.



RUGE

REVOLUCIÓN UGETISTA

UGT 