

Jóvenes y prácticas en los centros de trabajo

INFORME

JÓVENES Y PRÁCTICAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO

¿ESTANCIAS FORMATIVAS O
RELACIONES LABORALES ENCUBIERTAS?

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Secretaría de Juventud. Secretaría de Empleo. Secretaría de Acción Sindical

© Madrid, junio 2007

Realiza: Paralelo Edición, SA

Depósito legal: M-28124-2007

Impreso en papel FSC

Índice

01. Introducción: Estancias formativas o relaciones laborales encubiertas	5
02. CC00 ante colectivos prelaborales	8
03. Las modalidades de prácticas: aclarando conceptos	11
04. Módulos de formación en centros de trabajo	14
05. Las prácticas en el marco de la Formación Ocupacional (Plan FIP).....	19
06. Becas de investigación	23
07. Becas de convenios de cooperación educativa	26
08. Becas de colaboración	33
09. Becas unilaterales de empresas privadas	37
10. Becas de Administraciones Públicas	39
11. Orientaciones para detectar una relación laboral encubierta	41
11.1. Situación jurídica: algunas sentencias de interés	42
12. La acción sindical y la negociación colectiva	44
12.1. ¿Qué información podemos solicitar a la empresa?	44
12.2. Referencias a becarios en convenios colectivos:	45
13. Propuestas generales: el camino a seguir	
por Comisiones Obreras.....	51

Las referencias legislativas que aparecen en este informe pueden consultarse en su integridad en:

www.igualdaddetrato.com

01

INTRODUCCIÓN**Estancias formativas o relaciones laborales encubiertas**

Comienza a extenderse una nueva práctica en las empresas y también en la Administración Pública que a simple vista es invisible y quizá por eso tan rentable. Se trata de formas de trabajo sin relación laboral que afectan a jóvenes que no aparecen en los datos de la EPA, el INEM o cualquier estadística o registro, porque no existe un contrato y porque hasta ahora las Administraciones no lo han entendido necesario, y que sin embargo comparten centro de trabajo con el resto de trabajadores y trabajadoras en miles de empresas.

Todos y todas hemos escuchado hablar de “los becarios”, pero si nos hacemos preguntas como ¿quiénes son?, ¿dónde están?, ¿a qué se dedican? o ¿qué legislación les regula y les protege?, seguramente no tengamos tan clara su respuesta. Pero ahondando en éstas nos damos cuenta de que la realidad es preocupante y su uso creciente -tanto en número como en diversidad de modalidades-. Hay que buscar poco para comenzar a encontrar a cientos de miles de jóvenes que realizan prácticas en empresas privadas y públicas, jóvenes que en ocasiones representan hasta un cuarto de la plantilla. Se trata de prácticas que llegan a durar un año -ofrecen un mes de vacaciones-, de jornada completa y con una media de 500 euros de retribución.

¿No podría ser que estuvieran ocupando puestos de trabajo? Al indagar nos encontramos con que estas “prácticas” o “becas” las ofertan grandes empresas de todos los sectores, al amparo de un convenio con una universidad, pero que en muchas ocasiones están destinadas a jóvenes ya titulados, que han finalizado sus estudios universitarios reglados. Podríamos pensar que son sólo unos pocos casos, pero calculamos que entre 2000 y 2005 se han duplicado el número de becas ofertadas -del tipo que sean-. De aquí la sospecha de que comienza a ser una práctica habitual, más aún cuando giramos la vista a la Administración Pública: todos los organismos cuentan con sus becarios correspondientes para la prestación de determinados servicios o asignados a un proyecto.

En origen, a principio de la década de los noventa, las becas eran un fenómeno muy ligado y casi limitado a la investigación universitaria. Pero la evolución ha llevado a la extensión en todos los ámbitos laborales y sectores productivos de prácticas formativas, la mayoría de las veces con la asignación de una beca como contraprestación. Bajo la coartada de la inserción laboral producto de las altas tasas

6 • Jóvenes y prácticas en los centros de trabajo

de paro juveniles de los ochenta, el imaginario social de este país ha tendido a justificar cualquier fórmula que acercara a los jóvenes a los puestos de trabajo, aun cuando éstos perdían calidad o incluso dejaban de ser puestos de trabajo para convertirse en prácticas profesionales formativas. Hoy día éstas son una de las principales vías de inserción para los jóvenes con titulación universitaria, que constituyen casi un tercio de los jóvenes en nuestro país. Esto es, se les somete a “procesos de selección” de meses o incluso años, quizá para responder a la vieja demanda de la patronal de incrementar el periodo de prueba para los contratos destinados a los jóvenes.

Todos estos jóvenes no sólo son invisibles a los datos estadísticos, sino que además no tienen derechos, y la legislación vigente no termina de garantizar su formación. Totalmente desprotegidos, es más complicada su movilización, más aún si tenemos en cuenta que aspiran a lograr un contrato de trabajo que nadie les asegura. Pagar este peaje es casi obligatorio, e implica que paralelamente se retrase la inserción laboral real y con derechos (entre ellos el pago de las cotizaciones sociales), y por extensión las posibilidades de emancipación.

Pero el problema es más profundo, porque principalmente se trata de prácticas destinadas a jóvenes con titulación universitaria. Una vez más queda reflejado el modelo productivo de nuestro país -en otros países europeos las prácticas destinadas a licenciados están prohibidas- basado en el ahorro de costes, que desprecia a las personas jóvenes y a su formación. Asimismo se pone de manifiesto que la precariedad en España se describe y la sienten los propios jóvenes a través del desencuentro entre la formación adquirida y la actividad que desarrollan. Durante muchos años hemos invertido en la formación de nuestro capital humano, en su capacitación, y ahora contamos con las generaciones más preparadas. Tenemos una de las tasas más altas de Europa de jóvenes que finalizan sus estudios universitarios: 21,1% entre las mujeres y 17,6% entre los hombres¹. El Estado de Bienestar no puede sostenerse bajo estas premisas. Para que el mercado de trabajo pueda absorber a todas estas personas haciendo justicia a su preparación, este país debería invertir de forma decidida en investigación, desarrollo tecnológico, innovación. De forma que el conocimiento y la formación de los trabajadores y trabajadoras sean un valor imprescindible y aprovechable para nuestra economía y para nuestras empresas.

Pero nos encontramos con casos más ilícitos sondeando ofertas de trabajo a través de los portales de empleo en Internet. Se trata de becas fraudulentas y sin ningún tipo de control porque no se encuentran al amparo de un convenio con un centro de estudios, ni reguladas por ningún real decreto, orden, normativa o legislación alguna. Cada empresa la oferta bajo su propio criterio y condiciones, como podría ofertar un puesto de trabajo. Entre éstas además abundan las empresas pequeñas sin representación sindical. Quizá por eso lo más urgente es que la Inspección de Trabajo empiece a comprobar que dichas estancias formativas se ajustan a la legislación vigente cuando realiza cualquier tipo de actuación.

¹Elaboración propia a partir de los datos recogidos en INJUVE, *Informe 2004. Juventud en España*, 2005, p. 291.

La CEOE en cambio ha expresado en algún foro su aspiración a alcanzar una mayor flexibilidad a la que ya existe:

- Que las prácticas no se tengan que ofertar al amparo del convenio con una universidad, sino que de forma unilateral pueda efectuarlo la propia empresa.
- Que de forma legal y explícita puedan ser adjudicadas a jóvenes que han finalizado sus estudios y cuentan con una licenciatura o una diplomatura (resolviendo así uno de los vacíos legales existentes).

Estas pretensiones nos revelan el interés de las empresas en estas formas de “trabajo”, así como que su utilización está extendida. Así no nos debe extrañar el escaso uso de figuras contractuales como la del contrato en prácticas, que está siendo sustituido por estas “prácticas”, generalmente becadas, en empresas. De hecho las prácticas ofertadas a través de convenios de cooperación educativa superaban ampliamente en 2004 las 100.000, un año en el que, sin embargo, se firmaron tan sólo 81.084 contratos en prácticas. Y no es extraño a tenor de la diferencia entre el coste por hora de un joven titulado contratado y otro con una beca: frente a los 7,93 euros de promedio del primero, la empresa paga 3,98 euros por el segundo, lo que supone un ahorro neto de casi el 50%². Debemos ser conscientes de que la motivación de la utilización de esta figura por parte de las empresas y las Administraciones Públicas es fundamentalmente económica.

Según el tipo de prácticas ofertadas, la legislación a la que se acogen es distinta, pero con una característica común: hay enormes vacíos legales. Estos vacíos son los que están permitiendo que estas fórmulas se extiendan como mecanismos de inserción laboral y la puerta de acceso al mercado de trabajo de los colectivos con mayor cualificación. Pero además del perjuicio para estos jóvenes, se esconde detrás un problema cuantitativo y cualitativamente más profundo, el de la destrucción de puestos de trabajo o al menos su transformación en empleo sumergido. El porcentaje de jóvenes en prácticas respecto a la plantilla contratada en el seno de la empresa no deja de aumentar, evidenciando la imposibilidad de transmitirles un aprendizaje.

- Beca:** Subvención de carácter económico para realizar un estudio o investigación.
- Prácticas:** Ejercicio que bajo la dirección de un maestro y por cierto tiempo tienen que hacer algunos para habilitarse y poder ejercer públicamente su profesión.
- Becario:** Persona que disfruta de una beca durante el ejercicio de unas prácticas.

Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española

²MTAS, *Estudio sobre el sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo*, 2006, p. 163.

02

CCOO ante colectivos prelaborales

Se parte casi de cero, hasta ahora sólo de forma aislada y puntual Comisiones Obreras ha trabajado con estos colectivos. Estos jóvenes no votan en los procesos de elecciones sindicales, no tienen derecho a huelga, habitualmente no se afilian. En definitiva, son sindicalmente invisibles. Sin embargo, ha llegado el momento de incorporarlos a la acción sindical, prestarles atención desde la negociación colectiva, facilitarles la organización en el marco de un sindicato de clase, porque al fin y al cabo están en los centros de trabajo en los que se organiza el sindicato, y porque inminentemente serán personal asalariado. Comisiones Obreras siempre ha defendido las prácticas formativas como puente entre la formación reglada y el mercado de trabajo. Pero paralelamente CCOO exige el control y la garantía de su naturaleza formativa, y que ningún titulado, con capacidad para asumir un contrato de trabajo, sea objeto de estas fórmulas.

Aspectos tales como que sean siempre estudiantes de FP y universitarios de primer y segundo ciclo (diplomaturas y licenciaturas) los que realizan prácticas en los centros de trabajo, que se realicen al amparo de un convenio con los centros de estudio, que se les garantice la formación, que los horarios sean flexibles, que se haga un seguimiento y control real por parte de sus tutores, que las tareas asignadas no incidan en la producción planificada de la empresa y que tenga relación con la formación que cursan, que se informe a la representación sindical de la oferta de estas prácticas (becadas o no) son para Comisiones Obreras aspectos de vital importancia para garantizar la finalidad formativa de éstas.

Hasta ahora sólo algunos convenios colectivos hacen referencia a estas prácticas (becadas o no), y suele ser para especificar que los jóvenes que las realizan quedan fuera del ámbito personal del mismo. Esto es, excluidos de su cobertura legal. Por ello, es necesario lograr un marco legislativo que amplíe las garantías y que permita un mayor control. Estas son tareas en las que tiene que comenzar a trabajar toda la organización, más allá de las Secretarías de Juventud, si queremos poner freno al mal uso de estas prácticas que están en expansión.

Estos casos siguen siendo invisibles para la sociedad, pero también para nuestra organización: se trata de jóvenes que no están localizados ni cuantificados. Ni tan siquiera nuestras secciones sindicales son siempre conscientes de su presencia. Precisamente por esta razón, la utilización de las fórmulas de prác-

ticas formativas no laborales va en aumento, hasta el punto de estar convirtiéndose en la puerta de acceso de los jóvenes cualificados al mercado de trabajo: un acceso sin derechos, sin salario, sin garantía de continuidad, sin cotizaciones. Están en todos los sectores, públicos y privados, y por tanto en todas nuestras Federaciones. En este sentido, CCOO debe intentar garantizar que estas prácticas impliquen la recepción de formación para los estudiantes y no trabajo sin derechos para jóvenes que buscan insertarse en el mercado laboral.

Las siguientes palabras han surgido de entrevistas con dirigentes cuadros sindicales al preguntarles por estas situaciones. Reflejan que en la propia organización se conocía la problemática, pero el conocimiento sobre ella era superficial.

- *“Es que es un submundo, cada universidad, o cada entidad o cada empresa hace sus pliegos de condiciones”.*
- *“El problema de los becarios como tales es que no están tipificados, porque en teoría son estudiantes”.*
- *“Un becario es un estudiante, que se le da la oportunidad de conocer el mundo de la empresa. Es un periodo de tiempo que cumple, normalmente de un año, que se supone que una vez terminada la beca podrá entrar en el mundo laboral. Hay empresas que se dedican a ‘se necesita becario’ y en realidad no lo es”.*
- *“Como este trabajo es una mierda, literalmente, estoy aquí de paso. Con lo cual, si estoy de paso, para qué voy a reclamar mis derechos o me voy a afiliar. Si total voy a durar tres meses y a los tres meses voy a buscar otra cosa”.*

CCOO debe abrir el debate en la organización, pero sobre todo dar a conocer los diferentes escenarios para actuar sobre ellos. Es necesario marcar criterios de actuación que nos permitan afrontar estas situaciones que, si bien son heterogéneas entre sí, responden a la misma finalidad: abaratamiento de costes a través de trabajo desregulado. Una situación que choca frontalmente con la postura de CCOO de promover un modelo productivo basado en la formación, la innovación, el desarrollo y la investigación.

Un trabajo sistemático en este sentido dará a CCOO la oportunidad de acercarse a los colectivos más cualificados dentro de las empresas, que suponen sin lugar a dudas un sector sindical estratégico para alcanzar mayores cotas de representación y mejoras laborales y sociales.

Al respecto, el **Programa de Acción del 8º Congreso Confederal de Comisiones Obreras** especificaba entre sus propuestas de actuación: *“atender a las distintas situaciones de trabajo donde no existe relación laboral (becarios, investigadores, prácticas, profesionales autónomos dependientes, voluntariado)”*. De ahí el porqué de este informe, en el que abordaremos las diferentes si-

10 • Jóvenes y prácticas en los centros de trabajo

tuaciones de prácticas formativas no laborales cuyos destinatarios son también conocidos, en la mayoría de los casos, como becarios. Un primer paso que debe traducirse en la implicación del conjunto de la organización trabajando cooperativamente para desarrollar propuestas específicas para cada ámbito.

03

Las modalidades de prácticas: aclarando conceptos

Estar en prácticas se ha convertido en un estado casi perpetuo para las personas jóvenes de nuestro país. Como rezaría cualquier cartel identificativo de un prototipo: “estamos en pruebas”. Nos han introducido los comandos necesarios para funcionar, pero hay que comprobar que los ejecutamos sin ningún inconveniente, no vaya a ser que exista algún fallo en el sistema y sean necesarios reajustes para ser funcionales en el mercado laboral. Al margen de símiles más o menos inspirados, la realidad es que en los centros de trabajo conviven diariamente con las plantillas de trabajadores y trabajadoras, jóvenes estudiantes de formación profesional y universitarios, pero también titulados, que realizan prácticas formativas que carecen de relación laboral y que, en algunos casos, conllevan una contraprestación en forma de beca o ayuda al estudio. El objetivo de los siguientes apartados será identificar las diferentes modalidades de prácticas formativas no laborales o supuestamente formativas que se están desarrollando en los diferentes sectores productivos de nuestro país. Cómo se denominan, cuál es su regulación, a quiénes se destinan, cuál es el ámbito laboral y el sector o sectores productivos en los que se encuentran y, tal vez lo más importante, cuál debe ser la postura de Comisiones Obreras ante estas situaciones: con cuáles estamos de acuerdo y con cuáles no. Y, por lo tanto, cuál es nuestro papel como sindicato frente a la situación de estos colectivos de jóvenes y futuros trabajadores/as.

Los jóvenes en formación o en prácticas que podemos encontrar en un centro de trabajo están bajo el amparo de alguna de las siguientes 6 modalidades:

- Los módulos de formación en centros de trabajo.
- Las prácticas en el marco de las acciones formativas de formación profesional ocupacional.
- Las becas de investigación.
- Las becas de convenios de cooperación educativa.
- Las becas de colaboración.
- Las becas unilaterales de empresas privadas.
- Las becas de Administraciones Públicas.

MODALIDADES DE PRÁCTICAS (CUADRO RESUMEN)

Denominación	Marco regulador
■ Módulo de Formación en Centros de Trabajo (FCT)	<i>Ámbito estatal</i> • LOGSE, art. 34.2. • RD 676/1993, de 7 de mayo. • Ley 3/1993. • Reales Decretos de cada título de FP. • Convenio Marco de colaboración. <i>Ámbito MEC</i> • Orden de 14 de noviembre de 1994. • Resolución de 30 de abril de 1996. • RD 777/1998, de 30 de abril. • Circular de 20 de julio de 1998 (DG. FP y Promoción Educativa). • Convenios de colaboración. <i>Ámbito CC.AA.:</i> Normativa propia.
■ Prácticas en el marco del Plan FIP	<i>Ámbito estatal</i> • RD 631/1993, de 3 de mayo. • Orden de 13 de abril de 1994. <i>Ámbito CC.AA.:</i> Normativa propia.
■ Becas de Investigación	• RD 63/2006, de 27 de enero.
■ Becas de Convenios de Cooperación educativa	• RD 1497/1981, de 19 de junio. • RD 1845/1994, de 9 de septiembre.
■ Becas de Colaboración	<i>Becas MEC</i> • Orden ECI/1920/2006, de 30 de mayo. <i>Becas Universidades</i> • Normativas y reglamentos aprobados por la Junta o Consejo de Gobierno de cada universidad.
■ Becas unilaterales de empresas privadas	No existe. Condiciones impuestas por la empresa. Ilegal.
■ Becas de Administraciones Públicas	Bases de convocatorias publicadas en los boletines y diarios oficiales.

Destinatarios/as	Sectores de destino
Estudiantes de FP (grado medio y grado superior).	Todos (véase familias profesionales).
Alumnado del Plan FIP.	Todos (véase familias profesionales).
Estudiantes de Doctorado.	Universidades, fundaciones de investigación, CSIC. Empresas privadas
Estudiantes de primero, segundo y tercer ciclo.	Todos los sectores productivos.
Estudiantes de primero, segundo y tercer ciclo.	Universidades.
Titulados universitarios.	Medios de comunicación, banca, consultoría, despachos de abogados.
Titulados universitarios y de FP.	AA.PP. estatal, local y autonómico.

04

Módulo de formación en centros de trabajo

Son las prácticas obligatorias que todo el alumnado de Formación Profesional debe realizar para completar su formación y acceder a su título (ciclos formativos de grado medio y superior). Tienen como finalidad poner en práctica las competencias adquiridas en un centro de formación en el espacio productivo real.

MARCO REGULADOR

El módulo de formación en centros de trabajo está regulado por una amplia normativa que, en función de su ámbito de aplicación, detallamos a continuación:

En todo el territorio nacional

El marco institucional que permite la planificación, puesta en marcha y evaluación del módulo de FCT, para todo el territorio nacional, está integrado por:

- La **LOGSE**, artículo 34, punto 2, que incorpora a los estudios de FP la obligatoriedad de un periodo de formación en la empresa.
- El **Real Decreto 676/1993**, de 7 de mayo, por el que se establecen las **directrices generales** sobre los títulos y las enseñanzas mínimas de la FP.
- Cada uno de los **reales decretos** que establecen los **diferentes títulos profesionales de los ciclos** formativos de FP (capacidades y criterios de evaluación de la FCT).
- La **Ley 3/1993**, Básica de las **Cámaras de Comercio, Industria y Navegación**, artículo 2, punto 1, apartado f), que encomienda a estas corporaciones colaborar con las Administraciones educativas para el desarrollo de las prácticas.
- El **Convenio-marco** de colaboración entre el Ministerio de Educación y Cultura (MEC) y el Con-

sejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España, de abril de 1999, que actualiza y amplía el firmado el 15 de febrero de 1993, así como otros convenios de características similares que las Administraciones educativas puedan suscribir con otras entidades.

Para el ámbito de gestión directa del MEC

- Cada uno de los **reales decretos** que establecen los **diferentes currículos de los ciclos formativos** (contenidos de la FCT).
- La **Orden de 14 de noviembre de 1994**, por la que se regula el proceso de **evaluación y acreditación académica** de los alumnos que cursen Formación Profesional Específica.
- La **Resolución de 30 de abril de 1996** (BOE del 17 de mayo) de la Secretaría de Estado de Educación, por la que se regulan algunos aspectos de **ordenación académica de la Formación Profesional Específica** de grados medio y superior.
- **El Real Decreto 777/1998**, de 30 de abril (BOE del 8 de mayo), por el que se desarrollan determinados aspectos de la **ordenación de la formación profesional** en el ámbito del sistema educativo.
- La **circular de la Dirección General de Formación Profesional y Promoción Educativa**, de 20 de julio de 1998, para el curso académico 1998/1999.
- Los **convenios de colaboración** firmados entre las diferentes Direcciones Provinciales del Ministerio de Educación y las Cámaras de Comercio, dentro de su ámbito de funcionamiento.
- **Otros convenios** firmados con virtualidad en territorios de cualquier ámbito.

Para el ámbito de las comunidades autónomas con gestión transferida

Las comunidades autónomas con transferencias educativas tienen cada una de ellas sus propias normas de desarrollo.

Condiciones generales

- A. Las prácticas no implican relación laboral alguna.

- B. La estancia debe realizarse una vez finalizado el proceso de aprendizaje teórico en el centro educativo. No obstante, no es obligatorio ubicar el módulo FCT en un momento concreto de los estudios; simplemente debe realizarse antes de que finalice el curso académico del último año del ciclo de grado medio o superior.
- C. La duración del módulo FCT varía en función del programa oficial de cada ciclo formativo, pero suele oscilar entre las 300 y las 400 horas (de 10 a 20 semanas), incluidas las jornadas destinadas a las tutorías con su profesor o profesora que se desarrollan en el centro educativo.
- D. Las prácticas deben realizarse, salvo excepciones autorizadas, en horario y período escolar (septiembre-junio); con una jornada diaria entre cinco y ocho horas, como máximo.
- E. El módulo FCT debe realizarse bajo la supervisión de un tutor/a, ubicado en el centro de estudios, y un instructor/a en el centro de trabajo. Ambos responsables del alumno/a. El primero, junto con el coordinador del módulo de FCT del centro académico. El segundo, como tal, será la persona que conste en el convenio³ y anexo⁴ firmado entre las partes (empresa y centro de estudios).
- F. Las empresas de destino deben tener una plantilla en la que la proporción por alumno/a sea de cinco trabajadores/as.
- G. Las prácticas se ajustarán a las condiciones establecidas en el correspondiente anexo y en un programa⁵, previamente pactado entre el centro educativo de origen y el centro de trabajo de destino, en el que figurará el plan formativo del alumnado (actividades y tareas a desarrollar por éste).
- H. El desarrollo del módulo FCT no implica la percepción de ayuda económica alguna para el alumnado, a excepción de la destinada a transporte.

³ El convenio es firmado por el director del centro educativo, el representante de la empresa y el director del área territorial.

⁴ El anexo es el documento que recoge las condiciones específicas de las prácticas (el período de realización, horario, localidad del centro de trabajo, nombre de los tutores y relación de los alumnos) y es firmado por el director del centro educativo y el representante de la empresa.

⁵ El programa formativo es el documento firmado por los tutores, en el que se recoge la información relativa a las actividades formativas y productivas a realizar, las capacidades que el alumnado debe adquirir durante las prácticas y los criterios de evaluación.

I. Los alumnos y alumnas tienen derecho a:

- Percibir una ayuda económica para viajes, según marca la ley.
- Ser informados y formados sobre los riesgos laborales y las medidas de prevención de los puestos en los que van a realizar su actividad formativa.
- Estar cubiertos por un seguro escolar obligatorio (hasta los 28 años) y por un seguro de responsabilidad civil y accidentes para contingencia en la empresa, incluidos los in itinere (traslados al centro de trabajo).
- Desarrollar las actividades formativas en los locales de la empresa.
- Finalizar las prácticas, avisando con 15 días de antelación, cuando se den incumplimientos por parte de la empresa.

LAS PERSONAS DESTINATARIAS

Los jóvenes en prácticas en los centros de trabajo, en el marco del módulo de formación de centros de trabajo, son estudiantes de formación profesional, cursando ciclos de grado medio y superior, por norma general en su último año.

ÁMBITO LABORAL Y SECTORES PRODUCTIVOS DE DESTINO

En los convenios de colaboración firmados con los centros educativos para la realización de módulo FCT la contraparte empresarial suele proceder, principalmente, del sector privado. Los sectores productivos de destino de estos jóvenes en prácticas están lógicamente relacionados con la familia profesional en la que se están formando. Las **familias profesionales** en la que se insertan los ciclos medios y superiores de formación profesional son:

- | | |
|--------------------------------------|---|
| 1. Actividades agrarias. | 12. Imagen personal. |
| 2. Actividades deportivas y físicas. | 13. Industrias alimentarias. |
| 3. Actividades marítimo-pesqueras. | 14. Informática. |
| 4. Administración. | 15. Madera y mueble. |
| 5. Artes gráficas. | 16. Mantenimiento vehículos autopropulsados. |
| 6. Comercio y Marketing. | 17. Mantenimiento y servicios a la producción. |
| 7. Comunicación, imagen y sonido. | 18. Química. |
| 8. Edificación y obra civil. | 19. Sanidad. |
| 9. Electricidad y electrónica. | 20. Servicios socioculturales y a la comunidad. |
| 10. Fabricación mecánica. | 21. Textil, confección y piel. |
| 11. Hostelería y Turismo. | 22. Vidrio y cerámica. |

POSICIÓN Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

CCOO valora positivamente la interrelación del mundo formativo y laboral que suponen los módulos de formación en centros de trabajo, que está funcionando como una excelente vía de inserción laboral. Pero en la medida que los estudiantes se están formando, desde el sindicato debemos contribuir a garantizar que esta premisa se cumpla. En este sentido, la representación de los trabajadores puede poner en marcha las siguientes acciones:

A. Solicitar a la empresa que informe a la representación legal de los trabajadores con antelación sobre las prácticas a realizar por el alumnado en el centro de trabajo:

- Relación de los estudiantes que van a realizar el módulo FCT.
- Altas y bajas del alumnado de FCT durante el año.
- Copia del convenio firmado entre las partes (empresa y centro de estudios) del programa formativo⁶ (que incluye el plan formativo del alumno) y del anexo (que recoge las condiciones en las que el alumnado desarrollará las prácticas).
- Otras condiciones en las que éstos realizarán las prácticas: equipo, maquinaria, instalaciones y materiales que serán utilizados durante la estancia.
- Información sobre la formación en riesgos laborales y la participación en ésta del Comité de Seguridad y Salud y/o delegados/as de prevención.

B. Ponerse en contacto con los y las jóvenes que estén realizando prácticas en nuestros centros de trabajo con el fin de informarles sobre sus derechos y obligaciones, así como para ponernos a su disposición para cualquier duda o problema que tengan en relación a su actividad en la empresa.

C. Limitar que las estancias formativas se puedan desarrollar mediante sistemas de turno, en horario nocturno, ni ocupando puestos especialmente penosos y/o peligrosos.

D. Favorecer el uso de los servicios colectivos de la empresa (transporte colectivo, comedor, vestuario, etc.) por parte del alumnado en prácticas.

⁶Puede resultar de utilidad la *Guía práctica para tutores*, editada por la Cámara de Comercio, Industria y Navegación, en la que por familias profesionales encontramos las funciones que deben desarrollar estos alumnos, lo cual nos permitirá hacer un mejor seguimiento del cumplimiento de las mismas. Encontraréis la versión Web en <http://www1.camaras.org/fct-gt/>.

05

Las prácticas en el marco de la Formación Ocupacional (Plan FIP)

Son aquellas prácticas que realizan los alumnos y alumnas de las acciones de formación profesional ocupacional en el marco del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP) con el fin de obtener la correspondiente titulación. Éstas están dirigidas a personas desempleadas con el fin de proporcionarles cualificaciones demandadas por el mercado laboral que favorezcan su inserción en el mismo.

MARCO REGULADOR

La regulación de las prácticas profesionales no laborales que se desarrollan en el marco del **Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional** (Plan FIP) es amplia en función del ámbito de aplicación:

En todo el territorio nacional⁷

- **Real Decreto 631/1993**, de 3 de mayo (BOE 4-05-1993), por el que se regula el **Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional**.
- **Orden de 13 de abril de 1994** (BOE 28-4-1994), por la que se dictan las **normas de desarrollo del Real Decreto 631/1993**, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

Para el ámbito de las comunidades autónomas con gestión transferida

- Cada comunidad autónoma las desarrolla a su vez a través de su normativa.
- Convenios de colaboración entre la Administración correspondiente y una organización empresarial o empresa de destino.

⁷ Exclusivamente hacemos referencia a la normativa que regula el Plan FIP en la que se hacen referencias explícitas a las condiciones en las que se desarrollarán las citadas prácticas profesionales.

Condiciones generales

En la normativa se recogen las siguientes condiciones:

- A. Las prácticas no suponen la existencia de una relación laboral entre el alumnado y la empresa.
- B. Se celebrarán, bien simultáneamente a la realización del curso o una vez finalizado el mismo, siempre que no hayan transcurrido más de treinta días desde su finalización.
- C. La duración de las prácticas no podrá exceder la del propio curso.
- D. En el convenio se describirán el contenido de las prácticas, duración, lugar y horario de las mismas, así como el sistema de tutorías para su seguimiento y evaluación.
- E. Antes del comienzo de las prácticas, tanto el convenio como la relación mensual del alumnado que participa en las mismas deberá ponerse en conocimiento de la representación legal de los trabajadores.
- F. El alumnado en prácticas tendrá derecho a una beca o ayuda en concepto de transporte, alojamiento y manutención cuando cumpla los requisitos establecidos para su percepción (distancia del domicilio habitual).
- G. Los alumnos/as contarán con un seguro de accidentes por riesgos que incluya el trayecto al lugar de desarrollo de las prácticas.
- H. Las empresas receptoras recibirán una compensación económica por alumno/a y día.

Condiciones específicas

A las condiciones generales se añaden, en función de la normativa de las diferentes comunidades autónomas y del modelo de los convenios de colaboración, otras que consideramos oportuno destacar. Para ello tomaremos a modo de ejemplo la **“Instrucción del Director General del Servicio Regional de Empleo de la Comunidad de Madrid para la realización de prácticas no laborales de alumnos del Plan FIP”**:

- Las empresas deberán presentar una memoria de las actividades a realizar por los alumnos en prácticas.

- Como norma general, la duración de las prácticas no superará las cinco horas diarias.
- Las empresas receptoras de estos alumnos/as no podrán utilizarles para cubrir ninguno de los puestos de trabajo de la plantilla, ni siquiera con carácter interino.
- La empresa deberá designar un tutor dentro de su personal que se encargue de apoyar y supervisar el trabajo del alumnado. Asimismo éste contará con otro tutor designado por la autoridad competente (Ej. Servicio Regional de Empleo).
- Las empresas con convenio tendrán un total de 5 trabajadores/as dados de alta en la Seguridad Social por cada alumno/a en prácticas.
- El alumnado recibirá un certificado de prácticas donde figurarán las actividades que ha desarrollado durante dicho período, que será emitido por la empresa.

LAS PERSONAS DESTINATARIAS

Las personas que realizan prácticas en el marco del Plan FIP son alumnos/as de las acciones formativas desarrolladas por dicho plan.

ÁMBITO LABORAL Y SECTORES PRODUCTIVOS DE DESTINO

La parte práctica de las acciones formativas generalmente se suele impartir dentro de los espacios habilitados en las sedes de los centros de formación. No obstante, se dan casos en los que por la naturaleza de las prácticas, éstas se tienen que desarrollar en un espacio productivo real, por lo que los centros de formación y/o el Servicio Público de Empleo firman convenios de colaboración con empresas del sector, las cuales suelen proceder, principalmente, del sector privado. Asimismo, los sectores productivos de destino de estos jóvenes en prácticas están lógicamente relacionados con la familia profesional en la que se están formando. Las **familias profesionales** en la que se insertan las acciones formativas son:

1. Administración y oficinas.

2. Agraria.

3. Artesanía.

4. Automoción.

5. Comercio.

6. Edificación y obras públicas.

7. Docencia e investigación.

8. Industrias gráficas.

9. Industria textil, piel y cuero.

10. Industria de fabricación de equipamientos electromagnéticos.

11. Industrias alimentarias.

12. Industrias de la madera y el corcho.

13. Industrias pesadas y construcciones metálicas.

14. Industrias químicas.

15. Información y manifestaciones artísticas.

16. Mantenimiento y reparación.

17. Minería y primeras transformaciones.

18. Montaje e instalación.

19. Pesca y agricultura.

20. Producción, transformación y distribución de energía y agua.

21. Seguros y finanzas.

22. Servicios a la comunidad y personales.

23. Servicios a las empresas.

24. Transportes y comunicaciones.

25. Turismo y hostelería.

POSICIÓN Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

CCOO, en la misma línea que los módulos de formación en centros de trabajo, valora positivamente la interrelación del mundo formativo y laboral que suponen las prácticas profesionales desarrolladas en el marco del Plan FIP, dado su importante papel como mecanismo de inserción laboral. Pero en la medida que las personas destinatarias se están formando, desde el sindicato debemos contribuir a garantizar que esta premisa se cumpla. En este sentido, la representación de los trabajadores puede poner en marcha las siguientes acciones:

A. Exigir a la empresa que cumpla con la obligación de informar sobre las prácticas que va a realizar el alumnado en el centro de trabajo.

B. Exigir a la empresa que los alumnos sean informados y formados sobre los riesgos laborales y las medidas de prevención asociados a las tareas y actividades a desarrollar.

C. Ponerse en contacto con los y las jóvenes que estén realizando prácticas en nuestros centros de trabajo con el fin de informarles sobre sus derechos y obligaciones, así como para ponernos a su disposición para cualquier duda o problema que tengan en relación a su actividad en la empresa.

D. Intentar regular a través de la negociación colectiva: tareas y actividades a desarrollar por las personas en prácticas; el papel del tutor y su reconocimiento profesional, e incluir mejoras, como por ejemplo considerar estos períodos de prácticas, en caso de posterior incorporación a la plantilla, a efectos de antigüedad y período de prueba.

E. Intentar garantizar que la empresa no utilice a estos alumnos para cubrir puestos de trabajo de la plantilla, ni siquiera con carácter interino.

06

Becas de investigación

Dentro de esta modalidad de estancias formativas o en prácticas en centros de investigación y empresas se incluyen todos aquellos programas dirigidos a la formación en actividades de carácter científico y técnico convocados por:

1. El Ministerio de Educación y Ciencia:

- Becas de Formación del Personal Universitario (FPU).
- Becas de Formación del Personal Investigador (FPI).

2. Comunidades autónomas.

3. Universidades públicas y privadas.

4. Organismos públicos.

5. Entidades del sector privado: empresas, fundaciones.

Según datos del Ministerio de Trabajo, el MEC convoca anualmente 2.258 becas anualmente, entre las que se incluyen las FPU, FPI y las posdoctorales⁸.

MARCO REGULADOR

Las becas de investigación están reguladas por el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el **Estatuto del Personal Investigador en Formación**, en el cual se establece “*el régimen jurídico del personal investigador en formación y su relación con las entidades públicas y privadas a las que estén adscritos*” (artículo 1.1), que se concreta en las siguientes condiciones:

- A. Las personas destinatarias son “*aquellos graduados universitarios que sean beneficiarios de programas de ayuda dirigidos a actividades de formación y especialización científica y téc-*

⁸ MTAS, *Estudio sobre el sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo*, 2006, p. 99.

nica a través, como mínimo, de los correspondientes estudios oficiales de doctorado” (artículo 1.2).

B. Dentro de su ámbito de aplicación se incluyen tanto los programas de ayudas a actividades de formación y especialización científica y técnica de entidades públicas como privadas, excepto los que no estén vinculados a estudios oficiales de doctorado (artículo 2).

C. El paso de la situación jurídica de becario (los dos primeros años desde la concesión de la ayuda) a contratado por el organismo, centro o institución al que se esté adscrito, una vez superado el período de beca y obtenido el Diploma de Estudios Avanzados⁹ -DEA- (artículo 4).

D. El personal investigador en formación durante el período de beca tendrá, entre otros, los siguientes derechos (artículo 5.2):

- *“Percibir en plazo la ayuda económica que corresponda a la beca, en la forma establecida para cada convocatoria, sin que tenga naturaleza de salarios”.*
- Ser incluido en el Régimen General de la Seguridad Social como trabajador por cuenta ajena¹⁰, con la única exclusión de la protección por desempleo (apartado 1.a de la disposición adicional primera).
- *“Derecho equivalente al régimen de vacaciones, permisos y licencias que disfrute el personal investigador del organismo al que esté adscrito”.*

E. El personal investigador en formación durante el período de contrato tendrá los derechos de carácter laboral y los relativos a la Seguridad Social que se deriven del contrato formalizado (artículo 5.2).

F. Se designará un tutor/a con título de doctor/a para la coordinación y orientación de la actividad del personal investigador en formación (artículo 7.b).

G. Para garantizar el correcto desarrollo del programa de formación de dicho personal se debe velar por ello evitando cualquier exigencia dirigida a *“la realización de cualquier otra actividad que no esté relacionada con el desarrollo de su investigación o de la formación espe-*

⁹ El DEA acredita la suficiencia investigadora del alumno, quien lo obtiene tras superar el período de docencia y de investigación del Tercer Ciclo.

¹⁰ Artículo 97.2 I) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, extiende los beneficios del sistema de Seguridad Social a los becarios de los dos primeros años de los programas sujetos a la norma.

cífica requerida por ésta durante su transcurso". Siendo excepcional su colaboración en tareas docentes durante períodos que no superen las 60 horas anuales (artículo 7.c).

Quedan excluidas del estatuto las becas de investigación que no estén vinculadas al tercer ciclo o doctorado de las universidades, como por ejemplo los investigadores vinculados a proyectos impulsados por empresas privadas o por centros de investigación.

LAS PERSONAS DESTINATARIAS

Son jóvenes licenciados que a través de un programa de doctorado se están formando como investigadores, siendo el fin último la obtención del título de doctor/a.

ÁMBITO LABORAL Y SECTORES PRODUCTIVOS DE DESTINO

El ámbito laboral de destino es tanto el sector público como el privado, teniendo una presencia destacada las universidades públicas y privadas, así como los centros de investigación de ambos sectores (fundaciones de investigación, CSIC, departamentos de investigación y desarrollo de empresas privadas...).

POSICIÓN Y PROPUESTAS DE CCOO

- CCOO entiende que se debe regular también al personal investigador en formación que no tiene, ni puede obtener, el DEA. Hay becas que tienen como beneficiarios a diplomados universitarios y titulados en formación profesional.
- Poder participar en la forma prevista en los estatutos de las Universidades, en los órganos de gobierno y representación de las mismas.
- El personal investigador en formación podrá impartir docencia, durante períodos que no superen las sesenta horas anuales, siempre y cuando lo permita su programa de ayuda a la formación de investigadores, cuente con el visto bueno de su director de tesis y aparezca recogida en el plan de organización docente de su departamento.
- Una vez reconocida su condición de trabajadores, realizar una campaña localizada y dirigida de afiliación explicando la postura de CCOO en la Mesa de Universidades y ofrecerles espacios sindicales en los que mantener su nivel de organización e implicación y desde donde canalizar las propuestas. Comisiones Obreras, por su discurso, debe ser un marco natural de sindicación entre los investigadores. En este sentido, será necesaria la implicación de la Federación de Enseñanza, Sanidad y FSAP principalmente.

07

Becas de convenios de cooperación educativa

Esta modalidad de prácticas se origina con la finalidad de posibilitar que los estudiantes universitarios combinen los conocimientos teóricos (universidad) con los de contenido práctico (centro de trabajo) y así mejorar su empleabilidad ante su inminente inserción al mercado laboral. El número de jóvenes en esta situación se estima en torno a los 150.000 individuos¹¹. Dentro de estas prácticas conviene diferenciar entre las que son de carácter voluntario y las obligatorias. Las segundas, también conocidas como el *practicum*, están integradas dentro del programa lectivo de una titulación, están reconocidas por créditos y, por lo tanto, son un requisito necesario para titularse. Sin embargo, estas últimas no están en la actualidad muy extendidas, sino que se circunscriben a unas pocas titulaciones con normativa europea (Medicina, Enfermería, Odontología, Veterinaria, Farmacia, Arquitectura, Matrona y Magisterio). No obstante, deberemos tenerlas muy presentes de cara al futuro, en la medida que el Espacio Europeo de Enseñanza Superior contempla su extensión a todas las titulaciones¹².

MARCO REGULADOR

Las prácticas que se realizan al amparo de los Programas de Cooperación Educativa, están reguladas por dos reales decretos, donde se recogen las condiciones mínimas: **Real Decreto 1497/1981, de 19 de junio, sobre Programas de Cooperación Educativa** y **Real Decreto 1845/1994, de 9 de septiembre**, por el que se actualiza el anterior. Éstas son:

A. Las personas destinatarias son *“los alumnos que hayan superado el 50 por 100 de los créditos necesarios para obtener el título universitario cuyas enseñanzas estuviese cursando”*¹³ (artículo 1).

¹¹ MTAS, *Estudio sobre el sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo*, 2006, p. 102.

¹² ACAP, *Estudio sobre los servicios de prácticas y empleo (SPE) de las universidades de la Comunidad de Madrid*, 2006, p. 16.

¹³ Esta premisa es la única actualización que recoge el RD 1845/1994, con respecto al anterior (RD 1497/1981), en el cual se establecía que las personas destinatarias de estos programas eran los *“alumnos de los dos últimos cursos de una Facultad, Escuela Técnica Superior o Escuela Superior o para un grupo de estos centros con características comunes”*. El resto de referencias sobre el articulado están extraídas del RD 1497/1981.

- B. Sobre la dedicación de las personas en prácticas y la duración de las mismas se establece que deben *“asegurar una dedicación a los estudios y actividades en las empresas, con una duración que no exceda el 50 por 100 del tiempo íntegro que constituye el curso académico”* (artículo 2).
- C. El régimen y horario *“estarán sujetos al que en el mismo¹⁴ se determine, bajo la supervisión del tutor que, dentro de la empresa, velará por su formación”* (artículo 5).
- D. *“El convenio podrá prever la aportación por las empresas de una cantidad en concepto de bolsa o ayuda al estudio¹⁵, que será satisfecha de la forma que determine el propio convenio”* (artículo 6).
- E. De este programa no se derivan *“obligaciones propias de un contrato laboral”*. Por lo tanto, en el caso de que la persona en prácticas se incorporase posteriormente a la plantilla de la empresa, *“el tiempo de estancia no se computará a efectos de antigüedad ni eximirá del período de prueba, a menos que en el convenio estuviese expresamente estipulado”* (artículo 7).
- F. El alumno/a *“tendrá derecho a que se le expida una certificación con mención expresa del nivel alcanzado en su evaluación dentro de la empresa, con indicación de la especialidad a la que ha estado orientada su formación”* (artículo 8).
- G. Se adaptará el Seguro Escolar *“a un régimen especial para los alumnos que se encuentren siguiendo un Programa de Cooperación Educativa”* (artículo 9).

Unas condiciones que se concretan en la firma de **un convenio de cooperación educativa**, entre una universidad, normalmente a través de sus oficinas de empleo (COIE), y una empresa o entidad¹⁶, que da cobertura legal y administrativa a los estudiantes y permite a la empresa o entidad justificar la estancia de éstos ante la Inspección de Trabajo. En estos documentos mínimos, regulados en los reales decretos señalados, se pueden ver sensiblemente mejorados y desarrollados, en función de la normativa que las Juntas de Gobierno de las propias universidades establecen sobre este asunto. Un ejemplo es el **convenio marco de la Universidad de Málaga**, del que hemos extractado algunos párrafos:



¹⁴ Convenio de Cooperación Educativa y anexo correspondiente.

¹⁵ Según un estudio del Ministerio de Trabajo (2006: 64), la cuantía mensual recibida por la media jornada oscila entre los 200 y los 300 euros y los 500 y 700 euros mensuales por la jornada completa.

¹⁶ También se dan casos en los que la firma del convenio es con la Fundación Universidad-Empresa, Cámaras de Comercio e Industria o asociaciones empresariales.

“El período de duración de las prácticas será entre 3 y 6 meses improrrogables dentro del mismo curso académico. El número de horas de presencia de los alumnos en prácticas en la empresa será como máximo de 25 horas semanales”.

“La empresa se compromete a: 1) Fijar el plan de prácticas, donde quedará reflejado el proyecto formativo a realizar por el alumno. 2) Establecer una aportación económica mínima de trescientos euros mensuales (300 euros/mes) al alumno en concepto de bolsa o ayuda al estudio, siendo satisfecha en la forma que oportunamente determinen ambas partes (alumno y entidad). 3) Procurar que las tareas que realicen los alumnos en prácticas durante el período establecido estén totalmente relacionadas con el nivel de estudios y la formación académica recibida por el alumno”.

“Los alumnos en prácticas no podrán cubrir ningún puesto de trabajo en la entidad o la empresa, ni siquiera de carácter eventual, toda vez que, por su naturaleza, esta relación es estrictamente académica y no laboral”.

“La empresa deberá comunicar con la suficiente antelación a la Inspección de Trabajo el inicio y la duración de las prácticas, así como los datos personales del alumno y de la empresa”.

Por lo tanto, las condiciones finales que regulan las prácticas formativas, al amparo de estos convenios, en un centro de trabajo, pueden ser muy diferentes en función de la universidad.

LAS PERSONAS DESTINATARIAS

Al analizar las condiciones mínimas reguladas para los Programas de Cooperación Educativa, hicimos alusión a que estaban destinados a los alumnos y alumnas que hubiesen superado el 50 por 100 de los créditos necesarios para obtener el título universitario cuyas enseñanzas estuviesen cursando. En este sentido, parece evidente concluir que se dirigen a estudiantes. Pero la realidad nos lleva a establecer una serie de aclaraciones. En el RD 1845/1994 se nos habla de personas que están cursando un “título universitario”, un concepto amplio, dentro del que podemos incluir todo el espectro de estudios que ofertan las universidades de nuestro país: diplomaturas, licenciaturas, títulos propios y doctorados. Técnicamente todas las personas que estén realizando cualquiera de estos estudios son alumnos y alumnas de una universidad concreta, por lo tanto estudiantes y, en consecuencia, susceptibles de requerir formación práctica que complemente la académica, que están recibiendo, con el fin de mejorar su empleabilidad. Esta ambigüedad ha derivado en que las personas destinatarias de dicho programa no sean únicamente los estudiantes de diplomatura y licenciatura, sino que se ha extendido a los que cursan posgrados, principalmente títulos propios; incluso, en algunos casos, a aquellos que ya están titulados, dentro del año siguiente, como vía de inserción laboral.

ÁMBITO LABORAL Y SECTORES PRODUCTIVOS DE DESTINO

Los convenios de cooperación educativa son firmados principalmente por empresas privadas, pero también por entidades de la Administración Pública, como los ayuntamientos, y organizaciones del tercer sector. En relación con los sectores productivos de destino, de una **muestra** de 2.020 centros de trabajo¹⁷, que tienen firmados convenios de cooperación educativa con diferentes universidades¹⁸, la distribución federativa es la siguiente:

FEDERACION	SECTOR	C. TRABAJO	%
AA.DD.	Otros sectores	38	1,88
AGROALIMENTARIA	Otros sectores	71	3,51
COMFIA	Planificación y consultorías	95	4,70
	Bancos y cajas	65	3,22
	Oficinas técnicas	83	4,11
	Oficinas y despachos	216	10,69
	Otras entidades financieras	30	1,49
	Seguros y mutuas	40	1,98
	Otros sectores	25	1,24
ENSEÑANZA	Privada	37	1,83
	Otros sectores	3	0,15
FCT	Artes gráficas	36	1,78
	Carretera	32	1,58
	Comunicación	97	4,80
	Telecomunicaciones	37	1,83
	Varios	44	2,18
	Otros sectores	35	1,73
FECOHT	Comercio	134	6,63
	Hostelería	57	2,82
	Varios sin clasificar	43	2,13

¹⁷ Base de datos elaborada por la Secretaría Confederal de Juventud a partir de las informaciones publicadas por los servicios de empleo de las universidades y del SIGIS (Sistema Informático de Gestión Integral Sindical).

¹⁸ Universidad Carlos III de Madrid, Universidad de Málaga, Universidad de Jaén, Universidad de Alicante, Universidad Politécnica de Madrid, Universidad SEK de Segovia, Universidad de Jaén, Universidad de Sevilla, Universidad de Navarra, Universidad de Alicante, Universidad Autónoma de Barcelona y la Fundación Universidad-Empresa.

FEDERACION	SECTOR	C. TRABAJO	%
FECOMA	Construcción O.P, canteras de gravilla	199	9,85
	Otros sectores	53	2,62
FITEQA	Industria química	69	3,42
	Otros sectores	17	0,84
FM	Automoción	67	3,32
	Bienes equipo	81	4,01
	Montaje	48	2,38
	Siderurgia	21	1,04
	Varios sin clasificar	44	2,18
	Otros sectores	30	1,49
FSAP	Administración local	125	6,19
	Otros sectores	23	1,14
SANIDAD	Otros sectores	17	0,84
NO CLASIFICADOS	Otros sectores	8	0,40
	TOTAL	2.020	100,00

La mayoría se concentran en los servicios financieros y administrativos, que duplican a los firmados en los sectores de comunicación y transporte, y minerometalúrgica, seguidos de los de construcción, madera y afines, comercio y hostelería y administración pública. La presencia es minoritaria en industrias textiles, piel, químicas y afines, agroalimentaria, actividades diversas y enseñanza; especialmente en sanidad, el sector donde menos convenios de cooperación educativa se firman. Una disparidad de cifras que, sin embargo, nos deja constancia de la extensión de esta modalidad de prácticas a todos los sectores productivos de nuestro país.

Las universidades españolas están firmando convenios de cooperación educativa principalmente con centros de trabajo que carecen de representación sindical (61,5%), frente a un 38,5% que sí la tienen. Asimismo son fundamentalmente centros con unas plantillas que no superan los 250 trabajadores/as. Es decir, estamos hablando sobre todo, aunque no exclusivamente, de pequeñas y medianas empresas.

POSICIÓN Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

Sin lugar a dudas, desde Comisiones Obreras estamos de acuerdo con la filosofía que guía los Programas de Cooperación Educativa: garantizar una formación integral que aúne teoría y práctica. No obs-

tante, la aplicación del marco regulador ha puesto de manifiesto la necesidad de realizar algunas modificaciones que impidan determinadas situaciones que difieren de su verdadera finalidad.

Las condiciones y requisitos recogidos en la normativa marco son demasiado exiguos y ambiguos, la responsabilidad de ampliarlas y mejorarlas depende de cada universidad, algunas de las cuales se limitan a restringir el contenido de sus convenios a lo recogido en dicha legislación.

La principal ambigüedad gira en torno a las personas destinatarias. No son únicamente los estudiantes de diplomatura y licenciatura, sino que se ha extendido a los que cursan posgrados, principalmente títulos propios; incluso, en algunos casos, a aquellos que ya están titulados, dentro del año siguiente, como vía de inserción laboral. Sin embargo, Comisiones Obreras considera que la finalización de la licenciatura o diplomatura debe ser el límite para poder realizar estas prácticas. A partir de ese momento, los jóvenes están en disposición de acceder al mercado de trabajo por medio de las diferentes modalidades contractuales, entre ellas el contrato de prácticas, que responde perfectamente a la preocupación de los empleadores sobre las supuestas carencias formativas de los planes de educación reglada. Por lo tanto, estamos a favor de que los programas de cooperación educativa se dirijan a los estudiantes universitarios de diplomaturas y licenciaturas, pero no de títulos propios (expertos, magíster, etc.) y mucho menos de doctorados.

Otro problema es la casi inexistencia de instrumentos que posibiliten la labor de seguimiento y control de estas estancias con el fin de garantizar la finalidad formativa de las mismas, que coloca a los estudiantes en una posición de vulnerabilidad durante su estancia en los centros de trabajo que les lleva por ejemplo a realizar jornadas que no cumplen el principio de compatibilidad con sus estudios.

Por todo ello, desde Comisiones Obreras demandaremos la modificación de la normativa marco con el fin de garantizar los derechos de los estudiantes y de los titulados universitarios, con el fin de evitar que estas prácticas sirvan para encubrir puestos de trabajo.

En definitiva, ¿qué podemos hacer desde el sindicato? Nuestras actuaciones deben diferenciarse entre los estudiantes (recordemos de diplomatura y licenciatura) y los ya titulados.

A. Estudiantes

- Solicitar a la empresa que entregue a la representación de los trabajadores una relación del alumnado que está realizando estancias formativas en el centro de trabajo, y una copia del convenio de cooperación educativa y el correspondiente anexo (duración, lugar de realización, horario, plan formativo, tutor asignado, etc.). Además de un cuadrante donde consten las altas y bajas de estos alumnos y alumnas. En definitiva, garantizar el cumpli-

miento de las cláusulas del convenio, evitando que sea una vía de sustitución de personal.

- Incluir cláusulas en los convenios colectivos que regulen las estancias formativas de estos estudiantes y que, por ejemplo, reconozcan dichas prácticas, en caso de posterior incorporación a la plantilla, a efectos de antigüedad y periodo de prueba.
- Establecer contacto con los jóvenes en prácticas, informándoles de sus derechos y ofreciéndoles nuestra colaboración para cualquier duda o planteamiento que tengan.

B. Titulados

- Manifestar a la empresa nuestro desacuerdo de la utilización de esta vía como medio para insertar laboralmente a las personas jóvenes y, ante los casos ya existentes, a la espera de una modificación normativa, negociar su incorporación mediante un contrato laboral, utilizando las modalidades contractuales formativas existentes.
- Limitar la realización de convenios de cooperación educativa a estudiantes de primer y segundo ciclo (diplomatura y licenciatura) a través del convenio colectivo.

08

Becas de colaboración

Dentro de esta modalidad podemos encontrar dos tipos de becas que comparten la misma denominación, pero difieren en su regulación y en sus condiciones. En este sentido, en cada uno de los apartados diferenciaremos entre:

A. Becas de colaboración (Ministerio de Educación y Ciencia).

B. Becas de colaboración (Universidades).

Las cuales constituyen un total de 2.877¹⁹ becas anuales convocadas por el MEC y las comunidades autónomas.

MARCO REGULADOR

Becas de colaboración (Ministerio de Educación y Ciencia)

Anualmente, el Ministerio de Educación y Ciencia convoca becas de colaboración para cada curso académico. La regulación para el presente es la **Orden ECI/1920/2006, de 30 de mayo, por la que se convocan ayudas al estudio de carácter especial denominadas Becas-Colaboración para el curso académico 2006-2007**.

- *“Se conceden por razón de servicios o prácticas a realizar por el beneficiario, como actividad complementaria a sus estudios universitarios”.*
- *“Se destinan a facilitar que los alumnos del último curso de estudios universitarios presten su colaboración en distintos departamentos, en régimen de compatibilidad con sus estudios”.*
- *Permite a los becarios “iniciarse en tareas de investigación o de prácticas vinculadas a los estudios que están cursando”.*

¹⁹ MTAS, *Estudio sobre el sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo*, 2006, p. 98.

- “Se requiere la presentación de un *“proyecto de colaboración”* en el que *“se describirá detalladamente las funciones que van a realizar durante la colaboración, así como el régimen de trabajo y horario que deberá cumplir el becario”*.”
- La colaboración prestada durante el curso académico se concreta en una jornada de tres horas diarias.

Becas de colaboración (Universidades)

Esta modalidad está regulada por cada una de las normativas o reglamentos internos que las Juntas o Consejos de Gobierno de cada universidad aprueban, amparados en la autonomía universitaria reconocida por la Constitución de 1978. Para nuestra exposición utilizaremos a modo de ejemplo el **Reglamento de becas-colaboración de la Universidad Complutense de Madrid** y la **Normativa reguladora de las becas-colaboración de la Universidad de Castilla-La Mancha**. De ellas cabe destacar:

- A. Es un *“sistema de ayudas a los estudiantes de la misma [universidad] por su colaboración en servicios de los centros docentes universitarios o en otros servicios de la universidad que desarrollen actividades dirigidas a la comunidad universitaria o a la sociedad en general”* (normativa de la Universidad de Castilla-La Mancha). Es decir, ayudas económicas en contraprestación por unos servicios.
- B. Las personas beneficiarias son estudiantes matriculados en cada universidad que reúnan los requisitos y condiciones marcados en cada convocatoria (descripción de las actividades a realizar, dotación económica²⁰, período de duración...).
- C. La relación jurídica es de naturaleza administrativa y no laboral.
- D. La duración máxima es de un año, prorrogable por otro más.
- E. Se acompañan de un plan de formación teórico-práctico y de un tutor/a.
- F. La duración y el régimen de dedicación deben ser compatibles con el correcto desarrollo de la formación académica de la persona becada.
- G. Los becarios contarán con un seguro escolar.

²⁰Según un estudio del Ministerio de Trabajo (2006: 73), la dotación económica está en torno a los 550 euros mensuales de media por la media jornada.

H. En situaciones de enfermedad o ausencias justificadas, se suspenderá la beca hasta que dichas circunstancias desaparezcan.

LAS PERSONAS DESTINATARIAS

Las personas potencialmente beneficiarias de las becas de colaboración, tanto las convocadas por el MEC como por las propias universidades, son estudiantes universitarios. Sin embargo, en el primer caso se restringen a los del último año del segundo ciclo (licenciaturas), mientras que en el segundo se amplía desde el primer año del primer ciclo (diplomaturas y licenciaturas) hasta el tercer ciclo (posgrado). Es decir, al igual que en las becas con convenio de cooperación educativa, se utiliza el término “estudiante” en el sentido más amplio de la palabra, incluyendo a todas aquellas personas matriculadas en una universidad, independientemente de para qué nivel o grado. Una concepción que incluye a personas ya licenciadas a quienes, como en el caso del reglamento de becas de colaboración de la UCM, se las contempla como destinatarias de estas becas con el fin de darles una formación práctica, una circunstancia que en las convocatorias se traduce en jornadas completas de 35 horas semanales²¹.

ÁMBITO LABORAL Y SECTORES PRODUCTIVOS DE DESTINO

Esta modalidad de prácticas, a diferencia de las otras que hemos visto y que veremos, se circunscribe a un ámbito laboral y sector productivo muy concreto, el universitario (público y privado), dentro del cual los becarios de colaboración se extienden en todos sus servicios administrativos y docentes (bibliotecas, vicerrectorados, unidades de gestión, periódicos universitarios, clínicas universitarias, museos, centros de estudios, etc.).

POSICIÓN Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

Aunque hemos diferenciado entre dos tipos de becas de colaboración, en nuestras propuestas nos centraremos en la segunda modalidad, aquellas que están reguladas directamente desde las universidades.

El principal problema de estas becas es que se destinan a la prestación de un servicio dentro de los espacios administrativos y docentes de una universidad. En este sentido, la finalidad formativa se diluye. No en todas las convocatorias se traza un perfil académico que predetermina quiénes serán las personas candidatas, un claro ejemplo son las bibliotecas de la universidad. Asimismo, nos encontramos con la misma problemática que con otras becas ya tratadas y por tratar, el término de estudiante va más allá del primer y segundo ciclo, incluyéndose a titulados. Por lo tanto, desde Comisiones Obreras,

²¹ Véanse algunas convocatorias a modo de ejemplo en [http:// www.igualdaddetrato.com](http://www.igualdaddetrato.com).

con el fin de garantizar la finalidad formativa de las mismas y evitar la sustitución por esta vía de vacantes estructurales y temporales, lanzamos las siguientes propuestas que se agruparían en dos partes:

A. Modificación de los reglamentos de becas de colaboración de cada universidad:

- Limitar el perfil de los destinatarios a los estudiantes de primer y segundo ciclo.
- Priorizar en todas las convocatorias a aquellos aspirantes cuya formación académica se ajusta a las tareas que durante la beca serán desarrolladas.
- Eliminar las cláusulas que establecen la suspensión de la beca en casos de enfermedad.
- Establecer horarios que permitan la compatibilidad con los estudios, así como la correcta preparación para los exámenes.

B. Seguimiento desde la representación sindical de estos becarios garantizando la finalidad formativa de la beca:

- Verificar cuántos de estos servicios universitarios verían comprometida su prestación ante la ausencia de estos becarios.
- Asegurar el cumplimiento del plan de formación en el que se diferenciarán las tareas de las personas becadas con respecto al personal contratado de la universidad.
- Solicitar a la empresa información sobre las condiciones de desarrollo de las prácticas (relación de estudiantes, planes de formación teórico-prácticos, nombre de los tutores, período de realización, etc.).

09

Becas unilaterales de empresas privadas

Dentro de esta modalidad se incluyen las becas que ofertan unilateralmente las empresas privadas o sus fundaciones **sin el respaldo de un convenio de cooperación educativa**, igual que ofertan un puesto de trabajo. Es decir, sin la existencia de un vínculo con el centro académico de origen de la persona becada que requiere formación práctica en un entorno productivo. Dicha discrecionalidad dificulta su cuantificación, a pesar de lo cual a efectos orientativos sirva la estimación del Ministerio de Trabajo en 36.000 becarios²².

MARCO REGULADOR

Los jóvenes que están realizando prácticas bajo el amparo de la convocatoria directa y unilateral que hace una empresa privada para incorporar becarios no cuentan con una regulación específica, más allá de la bases de la convocatoria de turno.

PERSONAS DESTINATARIAS

A diferencia del resto de modalidades analizadas hasta el momento, las becas de empresas privadas están destinadas a recién titulados universitarios que, según las empresas, requieren de más formación práctica antes de acceder a dicho puesto de trabajo mediante alguna de las modalidades contractuales.

ÁMBITO LABORAL Y SECTORES PRODUCTIVOS DE DESTINO

Evidentemente estas becas se concentran en el sector privado. En cuanto a los sectores productivos, algunos despuntan significativamente, como los medios de comunicación, el sector de banca, las grandes consultoras o los despachos de abogados²³. Los portales de empleo como infojobs son el gran punto



²² MTAS, *Estudio sobre el sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo*, 2006, p. 105.

²³ MTAS, *Estudio sobre el sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo*, 2006, p. 89.

de encuentro, la introducción del término “becario” en su motor de búsqueda pone de manifiesto la extensión de esta figura y, concretamente, de esta modalidad.

POSICIÓN Y POSTURAS DE CCOO

CCOO está en contra de este tipo de becas que no se ampara en ninguna normativa legal, sino que más bien aprovecha su vacío. Por ello, procederá a su denuncia sistemática. No existe justificación alguna para que una empresa no utilice la modalidad del contrato en prácticas para contratar a un titulado alegando la necesidad de formarle y amparándose en la ineficacia del sistema educativo para formar a trabajadores y trabajadoras, cuando la finalidad del contrato en prácticas es favorecer la inserción y la formación teórico-práctica de las personas jóvenes. Y mucho menos cuando las empresas cuentan con otras herramientas como los convenios de cooperación educativa para solventar las supuestas carencias prácticas de los estudiantes.

En este sentido, la representación legal de los trabajadores, en caso de encontrarse con esta modalidad en su empresa, deberá instar al empresario a iniciar la conversión de estos becarios en personal contratado. Y en caso de negativa por parte de ésta, proceder a presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo, ya que CCOO entiende que esta práctica es ilegal si nos atenemos al ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores (ET): “*La presente ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*”²⁴. De esta forma se priva arbitrariamente a los “becados” de los derechos recogidos en la Constitución y el Estatuto de los Trabajadores.

²⁴ ET. Título Primero, Capítulo Primero, Sección Primera, Artículo 1.

10

Becas de Administraciones Públicas

Son aquellas becas que la Administración estatal, autonómica y local, junto con los órganos o entidades dependientes de éstas, convocan anualmente para proporcionar formación práctica a titulados, principalmente universitarios, aunque también se dan casos en los que se destinan a técnicos superiores de Formación Profesional, representando un total superior a las 2.536 becas²⁵.

MARCO REGULADOR

No existe un marco general, sino que cada Administración, dentro de sus competencias, convoca estas becas con cargo a la Ley General de Subvenciones, las cuales publica anualmente en los Boletines y Diarios Oficiales del Estado, comunidades autónomas y ayuntamientos en las cuales se marca que la relación que se establece no es laboral.

El estudio del MTAS (2006: 174) nos aporta una clave acerca de la utilidad que para las Administraciones tienen estas figuras: la flexibilidad presupuestaria. En lugar de movilizar parte de su presupuesto para personal, lo hacen con aquel que está destinado a ayudas, lo cual les permite igualmente conseguir recursos humanos con los que cubrir sus necesidades de mano de obra.

PERSONAS DESTINATARIAS

Al igual que en el caso de las becas de empresas privadas, éstas únicamente se destinan a titulados. En este caso, debemos tener en cuenta que la presencia de estudiantes en la Administración Pública se da en el marco de otra de las modalidades que ya hemos visto: los convenios de cooperación educativa.

ÁMBITO LABORAL Y SECTORES PRODUCTIVOS DE DESTINO

El ámbito laboral y sector productivo es, como ya hemos comentado, la Administración estatal, autonómica y local, junto con los centros de titularidad pública.

²⁵ Dato extraído de las convocatorias publicadas en el BOE y Boletines Autonómicos, fruto de un estudio del MTAS (2006: 110). Téngase en cuenta que no se han contabilizado los boletines o diarios locales.

POSICIÓN Y PROPUESTAS

Por su condición, la Administración Pública es un excelente marco para hacer converger teoría y práctica, potenciando sus vínculos con las universidades y dotándose de una fuerte función formativa. Es decir, dotarse de una función educadora participando en convenios y proyectos de cooperación educativa.

Pero para ello, en primer lugar, es necesario que cese la utilización de diplomados y licenciados y los destinatarios sean exclusivamente estudiantes. En segundo lugar, es imprescindible delimitar claramente las funciones y tareas a desempeñar por las personas becadas, así como hacer un riguroso seguimiento de su formación por parte de un tutor cualificado para ello.

Sin embargo, precisamente por su condición, los usos actuales de becarios que hace la Administración Pública son especialmente alarmantes, ya que en teoría debería ser el espejo sobre el que se reflejasen las relaciones laborales de nuestro país. En este sentido, es exigible un plan de reconversión de las becas convocadas para licenciados y diplomados en contratos en prácticas para jóvenes recién titulados, incorporándolos a las relaciones laborales habituales.

Asimismo, es necesario tener en cuenta que los becarios de empresa privada aspiran a lograr, tras un periodo de tiempo no muy prolongado, un contrato de trabajo, lo que les lleva a ser más tolerantes con la situación. Pero esta aspiración no existe en el caso de la Administración Pública, porque la vía de acceso a empleo público está limitada a procesos de concurso-oposición, con lo que la denuncia para el reconocimiento de trabajo encubierto y su conversión en un contrato de interinidad, hasta que dicha plaza salga en la oferta pública de empleo, se hace especialmente factible.

11

Orientaciones para detectar una relación laboral encubierta

El principal problema de las diferentes modalidades de prácticas formativas sin relación laboral es que acaban convirtiéndose, en muchos casos, en fórmulas de incorporación de mano de obra barata y sin derechos. Es decir, encubren relaciones laborales. En este sentido, debemos plantearnos qué diferencia a una persona en prácticas formativas (con beca o sin ella) de una persona contratada y cuándo la primera se convierte en la segunda, pero sin los derechos y la cobertura legal de ésta.

Hemos insistido en la necesidad de garantizar la finalidad formativa de estas prácticas no laborales en los centros de trabajo, la cual difiere de la finalidad productiva que tiene el personal contratado. Por lo tanto, lo que diferencia a un colectivo de otro es el receptor del beneficio de sus actividades: en el caso de la persona en prácticas (con beca o sin ella), la beneficiada es la persona becada y en el caso de la persona contratada, la beneficiada es la empresa. Un planteamiento de partida que debemos tener en cuenta a la hora de detectar tras estas prácticas (becadas o no) una posible relación laboral encubierta, es que estén presentes los elementos que el Estatuto de los Trabajadores contempla como propios de la relación laboral: prestar servicios por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, denominado empresario, del que se recibe a cambio una remuneración. Los jueces, para dictar sentencias favorables a calificar como relación laboral la del becario o becaria, han tenido en cuenta, entre otros, los siguientes indicios:

- Que la actividad realizada por el becado se integre en el proceso productivo del que otorga la beca.
- Que dicha actividad exija el cumplimiento de horarios.
- Que 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 al becario integren los cometidos propios de una categoría profesional.

- El percibo de retribución con independencia del desarrollo de un concreto proyecto formativo o vinculación a un centro educativo.
- Que las tareas del becario sean básicamente productivas y no formativas.

En definitiva, cualquiera de los elementos propios de una relación laboral que se vean reproducidos en la actividad y desempeño de estos jóvenes en prácticas (becados o no).

11.1. SITUACIÓN JURÍDICA: ALGUNAS SENTENCIAS DE INTERÉS

Actualmente, la principal y casi única vía que tienen aquellos jóvenes que denuncian una relación laboral encubierta es la judicial. Una actuación que ha derivado en sentencias judiciales favorables y desfavorables. En este apartado, recogeremos algunas de las primeras a modo de referencia.

2002 J.S. 8 Sevilla - contra Universidad Pablo Olavide

“No implica ningún beneficio formativo para el becario» y, en cambio, lo que se evidencia «es un beneficio para la Administración, que se lucra de un trabajo que, de no ser llevado a cabo por el becario, habría de serlo por personal laboral, debiendo abonar una contraprestación muy superior”.

J.S. 3 Vitoria - contra UPV y Juntas Generales de Álava

- Trabajo de 8 a 15 horas con presencia de tutor escasa y esporádica.
- Degradan el concepto/objetivo de las becas y conculcan los derechos de los trabajadores.

1995 Tribunal Supremo

La beca es una relación de beneficio y no puede prevalecer en el provecho de la entidad empleadora.

La beca puede configurarse como una donación modal, art. 619 del Código Civil, en virtud de la cual el becario recibe un estipendio comprometiéndose a la realización de algún tipo de trabajo o estudio que redunde en su formación y en su propio beneficio. Es fundamental la finalidad formativa de la beca, mientras que si prevalece el interés de la entidad en la obtención de la prestación del servicio, y si la entidad hace suyos los frutos del trabajo del becado, se tratará de un contrato de trabajo y no de una beca.

1999 TSJ Valencia

La demandante ha prestado servicios con absoluta desconexión de toda finalidad formativa, trabajo realizado semejante al de personas vinculadas a la Administración demandada por vínculos laborales o funcionariales. Reportando a la actora la adquisición de experiencia, rasgo común a cualquier trabajo y la percepción de su retribución.

22 de noviembre de 2005 TS (Sala de lo Social)

La sentencia recuerda que las labores que se le encomiendan a un becario *“deben estar en consonancia con la finalidad de la beca”*, pues, sino es así y las tareas que debe realizar integran los cometidos propios de una categoría profesional, *“la relación entre ambas partes será laboral”*. La sentencia es contundente al afirmar que *“la beca es un mero encubrimiento de una baja retribución”*, por lo que, además de calificar la relación como laboral, el Tribunal Supremo condena a la empresa a abonar las diferencias retributivas que se reclamaban, como ya hicieron tanto el Juzgado de lo Social nº 8 de Sevilla como el TSJ de Andalucía.

12

La acción sindical y negociación colectiva

En tanto que las prácticas formativas en las empresas sigan sometidas a cierta desregulación, desde la acción sindical y la negociación colectiva podemos poner límite al uso abusivo que en ocasiones se hacen. En este sentido, CCOO debe marcarse unos criterios básicos:

12.1. ¿QUÉ INFORMACIÓN PODEMOS SOLICITAR A LA EMPRESA?

- Número y relación de personas en prácticas formativas no laborales que hay en la empresa.
- Centro de estudios de procedencia.
- Convenio de colaboración que la empresa ha firmado para legalizar la estancia de estas personas.
- ¿Dónde están (centro, departamento...)?
- Duración de sus prácticas.
- Tutor o tutora asignada.
- Horario.
- Funciones, etc.

El **ANC 2007** establece que *“en las empresas se realizan otras prácticas formativas que no revisten carácter laboral (con desempleados, y con estudiantes de FP y universitarios). Las organizaciones empresariales y sindicales compartimos el objetivo de optimizar el carácter formativo de todos estos instrumentos”*. CCOO debe intentar enriquecer estos contenidos, para ello debemos tener en cuenta aquellos elementos que de recogerse en los convenios colectivos podrían evitar que las prácticas formativas en la empresa se conviertan en trabajo no reconocido. Por tanto, el seguimiento del aprendizaje de los alumnos/as que realizan estas prácticas debe ser objeto de atención y tratamiento en el marco del convenio colectivo. Para ello, entre nuestras reivindicaciones en los procesos de negociación podemos incluir:

- Derechos de información y actuación para los representantes de los trabajadores.
- Base legislativa en la que se ampara la oferta de las prácticas.

- Señalar explícitamente que deben tratarse de alumnos sin posesión de una titulación de FP o universitaria (licenciatura).
- La actividad de las prácticas estará ligada a la formación que en el centro de estudios está o ha recibido el alumno/a.
- Garantizar el derecho de los alumnos y alumnas en prácticas a ser informados y formados sobre los riesgos laborales y las medidas de prevención asociados a las actividades y tareas a realizar.
- Limitar el período de prácticas. Para ello, 300 horas para prácticas voluntarias nos parece una duración aceptable y más que suficiente para la realización de unas prácticas. Aunque habrá que valorar la normativa que regula cada una de las modalidades existentes, especialmente las prácticas obligatorias reguladas por los correspondientes planes de estudios.
- Limitar el periodo de realización de prácticas entre los meses de octubre y junio, con el objetivo de que no se utilicen en periodos vacacionales de la empresa.
- El horario de prácticas tiene que garantizar su compatibilización con los estudios. De esta forma no tendrá horarios fijos.
- Porcentajes máximos de personas realizando prácticas formativas no laborales (becadas o no) en la empresa.
- Garantía de una tutorización del aprendizaje (interna y externa).
- Garantía de una beca (conceptuada como “ayuda al estudio”) no salarial, así como otros servicios colectivos.

12.2. REFERENCIAS A BECARIOS EN CONVENIOS COLECTIVOS²⁶

BUENAS PRÁCTICAS

A. Información a los representantes de los trabajadores

Artículo 59. Derechos sindicales

8. *“Las empresas facilitarán información del personal becario existente, en cada momento, el lugar donde realizan las prácticas, así como, en su caso, el acuerdo de colaboración con las instituciones correspondientes”.*

²⁶ Muestra de convenios colectivos (diciembre 2006).

Artículo15. Becarios

“La empresa informará a los representantes de los trabajadores de los convenios de colaboración con centros de formación, institutos de investigación, etc., para la realización de actividades por becarios en los organismos públicos”.

Artículo19. Convenios con estudiantes becarios

“Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio se comprometen a informar documentalmente al comité de empresa o delegados del 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”.

Artículo14. Organización y planificación del trabajo

“Las universidades, previa negociación con el comité de empresa, elaborarán la relación de puestos de trabajo que recogerá, de acuerdo con el artículo 70 de la LOU, los puestos estructurales correspondientes al PDI con contrato laboral, sin que sus funciones puedan ser desarrolladas por becarios o colaboradores sociales”.

Artículo82. Instrumentos de política activa de empleo sectorial

“Como instrumentos de política activa de empleo sectorial se establecen las siguientes reglas de aplicación:

3.El acogimiento de becarios y la realización de prácticas docentes en la empresa se realizará a través de los correspondientes programas de cooperación con centros educativos, conforme a la normativa específica que los posibilita, informando a la Representación Legal de los Trabajadores del número de estudiantes y becarios que al amparo de dicha normativa vengam desarrollando prácticas formativas en la empresa”.

B. Límites a la actividad y funciones

Artículo15. Becarios

“Los becarios no podrán realizar los trabajos que con carácter habitual venga realizando el personal de plantilla”.

Artículo19. Convenios con estudiantes becarios

“Queda expresamente prohibida la sustitución de trabajadores por este tipo de personas, alumnos becarios”.

Artículo 24. Aprovechamiento de los recursos propios

2. *“La entidad colaborará con las instituciones públicas de enseñanza para facilitar la práctica profesional de sus estudiantes, en la mayor diversidad posible de especialidades académicas, comprometiéndose a abrir el máximo de servicios a esta colaboración. En los convenios que se establezcan con dichas instituciones, constará explícitamente que los becarios y los estudiantes en prácticas **no mantendrán una relación de empleo con la entidad y que realizarán actividades adecuadas a las exigencias de su formación**”.*

Artículo 36. Formación Profesional

“El trabajo realizado en prácticas no será nunca utilizado por la empresa, ya sea administrativo, radiofónico, televisivo, etcétera”.

Artículo 14. Organización y planificación del trabajo

*“Las universidades, previa negociación con el comité de empresa, elaborarán la relación de puestos de trabajo que recogerá, de acuerdo con el artículo 70 de la LOU, los puestos estructurales correspondientes al PDI con contrato laboral, **sin que sus funciones puedan ser desarrolladas por becarios o colaboradores sociales**”.*

Artículo 8. Relación de puestos de trabajo (RPT)

4. *“Los puestos **incluidos en la RPT no podrán ser cubiertos en ningún caso por becarios, colaboradores sociales, personal de contratas administrativas y empresas de trabajo temporal**”.*

Artículo 12. Estabilidad y calidad en el empleo

“Las Universidades facilitarán semestralmente a los sindicatos con especial audiencia, de acuerdo con el artículo 4, razón de las altas y bajas habidas.

*La Relación de Puestos de Trabajo recogerá, de acuerdo con el art. 70 de la LOU (RCL 2001, 3178), **los puestos estructurales correspondientes al personal docente e investigador con contrato laboral sin que puedan ser ocupados por becarios o colaboradores sociales.***

Tampoco será susceptible de cubrir con becarios la contratación temporal de obra para la realización de proyectos de investigación”.

Artículo 12. Estabilidad en el empleo

*“Las relaciones de puestos de trabajo recogerán los puestos estructurales correspondientes al personal laboral **sin que puedan ser ocupados por becarios, colaboradores sociales, personal de contratas administrativas y empresas de trabajo temporal**”.*

C. Límites al número de becarios en la empresa

Artículo 19. Convenios con estudiantes becarios

*"(...) que además **no podrán exceder de más de tres alumnos en empresas de hasta veinte trabajadores, de cinco en empresas de veintiuno a cincuenta trabajadores**, y debiéndose negociar entre la empresa y comité de empresa en aquellas de más de cincuenta trabajadores".*

D. Límite a las horas de prácticas

Artículo 19. Convenios con estudiantes becarios

*"Igualmente se establece un **máximo de trescientas horas de asistencia dentro del curso académico**".*

E. Promoción de la contratación y garantías sociales

Artículo 21. Selección de personal no fijo para la cobertura de necesidades temporales

4.3. *"Para acceder a dicho banco de datos de selección y contratación será preciso cumplir alguno de los siguientes requisitos:*

***Haber sido becarios, en calidad de alumnos en prácticas de formación**, a través de los distintos convenios que tenga firmados RTVE y sus sociedades con centros de enseñanza que impartan y expidan titulaciones académicas reconocidas oficialmente".*

Artículo 19. Convenios con estudiantes becarios

"Los estudiantes en prácticas deberán ser compensados, en concepto de suplidos, por el transporte y la comida, así como los gastos que le ocasionara su tarea en beneficio de la empresa".

F. Vigilancia de la Formación

Artículo 36. Formación Profesional

Apartado 5. Regulación de prácticas profesionales.

*"La **Comisión de Formación participará en la puesta en marcha de convenios de formación y prácticas** en la empresa y sus sociedades filiales y en la selección de alumnos becarios en aquellos supuestos que la empresa sea invitada a ello".*

Artículo 21. Aprovechamiento de los recursos propios

21.2. *"La entidad colaborará con las instituciones públicas de enseñanza para facilitar la prác-*

*tica profesional de sus estudiantes, en la mayor diversidad posible de especialidades académicas, comprometiéndose a abrir el máximo de servicios a esta colaboración. En los convenios que se establezcan con dichas instituciones, **constará explícitamente que los becarios y los estudiantes en prácticas no mantendrán una relación de empleo con la entidad y que realizarán actividades adecuadas a las exigencias de su formación***".

MALAS PRÁCTICAS

A. Por no garantizar la labor formativa siendo excluyentes

Artículo 2. Ámbito personal

*"Se entenderá por personal laboral afectado por el presente convenio tanto al trabajador con contrato concertado o declarado por tiempo indefinido como al trabajador con contrato concertado de duración determinada o temporal, cualquiera que fuere su modalidad. **Quedan excluidos** del ámbito de aplicación del presente convenio:*

*Quienes ostenten la condición **de becarios***".

B. Por relación laboral encubierta

Artículo 34. Contrataciones especiales de carácter temporal, en prácticas, para la formación, por jubilación y contratos de relevo

1. c) *Tampoco se aplica esta normativa a becarios de la compañía en colaboración con Fundaciones, Universidades y Ministerio de Educación. Concluido el período formativo, **podría** llegar a establecerse una relación laboral mediante contrato en prácticas, en función de la valía de la persona o **si los trabajos emprendidos durante ese período precisaran de su continuación***".

Artículo 2. Ámbito personal

"Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

*b) Los graduados -becarios o no- que **se inician en la investigación y la docencia bajo la dirección de los profesores**, de conformidad con los estatutos y reglamentos propios de cada centro. La presente exclusión no afecta a los acogidos a la nota 6 del apéndice «Tablas Salariales»*".

Artículo 3. Exclusiones

“Se excluyen del ámbito de aplicación de este convenio colectivo:

*f) Personal becario, de colaboración social y cualquier otro **personal sometido a fórmulas de prestación de servicios no estrictamente laboral**”.*

C. Por ofrecer prácticas a titulados

Artículo 21. Selección de personal no fijo para la cobertura de necesidades temporales

*“Para que puedan realizar las prácticas será requisito imprescindible estar realizando el último curso **o no haber transcurrido más de un año desde la fecha de finalización de los estudios** y que éstos correspondan a una titulación académica oficial relacionada directamente con las prácticas a realizar.*

*En el caso de los alumnos provenientes del master de radio que anualmente desarrolla la empresa, **deberá haber transcurrido como máximo tres años desde la finalización de sus estudios universitarios**”.*

Artículo 2. Ámbito personal

b) “Quedan expresa y personalmente excluidos de la aplicación del presente acuerdo:

*4. El **personal posgraduado realizando formación en los centros**, bien sea en régimen de becario o en régimen de «stage» o de prácticas”.*

Artículo 54. Antigüedad

*“A los efectos de cómputo de tiempo de servicios prestados, están excluidos expresamente los contratos de **formación posgraduada, concretamente el de formación en régimen de becario** y, asimismo, los contratos de prácticas sin percibo de retribuciones”.*

13

Propuestas generales: El camino a seguir por Comisiones Obreras

Este Informe pretende ser el primer paso de Comisiones Obreras para hacer visible una problemática que en cualquier caso requiere de una continuidad en el trabajo por parte de todo el sindicato en sus respectivos ámbitos de actuación. De esta forma, a partir de aquí cada organización deberá profundizar en el conocimiento del marco regulador, en la recopilación de documentación y en la identificación de colectivos que pueden aparecer en diferentes sectores, así como la tipificación de situaciones distintas en las comunidades autónomas dado que en muchos de los casos las competencias están transferidas. Cada Federación y cada territorio detectarán las ambigüedades delimitando las situaciones fronterizas entre el trabajo y la formación, desarrollando posteriormente un plan de actuación adecuado para los colectivos de su ámbito.

- A. Demandar la revisión y, en su caso, la modificación de algunos de los textos legales existentes que regulan las prácticas formativas no laborales, de forma que se creen normativas marco que cubran los enormes vacíos legales que existan, den protección a los jóvenes (estudiantes universitarios o de FP), que defiendan los derechos de los jóvenes titulados (diplomados y licenciados), que garanticen la formación y que eviten la sustitución de puestos de trabajo. En este sentido debe ser prioritaria la prohibición de la oferta de prácticas y becas a jóvenes titulados, y la garantía de información para la representación de los trabajadores.
- B. Fomentar las prácticas en centros de trabajo durante la enseñanza reglada, garantizando la relación de las prácticas con la formación cursada, velando por los derechos del alumnado, y generando una oferta más amplia y principalmente de calidad:
 - Al amparo de un convenio con los centros de estudio u órgano competente que incluya, como mínimo, la siguiente información: descripción del contenido de las prácticas, duración, lugar y horario de las mismas, así como el sistema de tutorías para su seguimiento y evaluación.
 - Sujeto a un programa en el que figurará el plan formativo del alumnado (actividades y tareas a desarrollar por éste).

- Bajo la supervisión de dos tutores (uno ubicado en el centro de estudios y otro en el centro de trabajo), responsables del seguimiento, control y evaluación de las prácticas.
 - Acotadas en el tiempo, con horarios y jornadas compatibles con los estudios, y que en ningún caso pueda ser en horario nocturno, ni ocupando puestos de trabajo especialmente penosos y/o peligrosos.
 - Prohibiendo que las empresas receptoras de estos alumnos/as puedan utilizarlos para cubrir puestos de trabajo de la plantilla, ni siquiera con carácter interino.
 - Estableciendo porcentajes máximos de alumnos/as sobre el total de la plantilla de la empresa.
 - Garantizando el derecho de información de la representación legal de los trabajadores/as, antes del comienzo de las prácticas.
 - Asegurando los derechos de los alumnos/as que estén realizando las prácticas formativas: percibir, como mínimo, una beca o ayuda económica en concepto de transporte y manutención; disponer de un seguro de responsabilidad civil y accidente para contingencia en la empresa, incluidos en los itinerarios (traslados al centro de trabajo); ser informados y formados sobre los riesgos laborales y las medidas de prevención asociados a las tareas a realizar, y recibir un certificado de prácticas al término de las mismas donde figuren las actividades que ha desarrollado durante dicho período y, en su caso, el nivel alcanzado en su evaluación.
 - Reforzando la figura del tutor del centro de trabajo: definiendo un plan de formación y reciclaje en metodología docente para los tutores/as de la empresa; reconociendo los méritos adquiridos por el ejercicio de las tutorías; asegurando que desempeña la misma profesión para la que las personas en prácticas se están formando; estableciendo un número máximo de alumnos/as en prácticas por tutor/a; determinando el porcentaje de dedicación de su jornada laboral al ejercicio de la tutoría, y comunicando a la representación de los trabajadores la relación de trabajadores con el rol de tutor en cada centro de trabajo.
- C. Creación de registros de becarios en la línea del proyecto de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y la Acreditación (ANECA) orientado a tratar de unificar los datos relativos al número de becarios que se registran en las fundaciones y oficinas de empleo de las universidades españolas.

- D. La optimización de las políticas activas de empleo para la inserción, especialmente las referidas a la búsqueda de primer empleo. Las acciones deberían comenzar en los mismos centros de estudio, potenciando los mecanismos de orientación durante la etapa educativa. Paralelamente, universidades y servicio público de empleo deberían tender puentes para fomentar una inserción de calidad que ponga en valor la formación adquirida con la actividad desempeñada.
- E. Seguir reivindicando un modelo productivo basado en la investigación, el desarrollo y la innovación, en el que el valor añadido lo aporten los trabajadores a través de su cualificación.
- F. Fomentar las prácticas en centros de trabajo durante la enseñanza reglada, generando una oferta más amplia y principalmente de calidad: las prácticas deben guardar una estrecha relación con la formación cursada, ser flexibles, acotadas en el tiempo y realizando un riguroso seguimiento formativo que sea posteriormente evaluable.
- G. Estos colectivos deben ser objetivo específico de la Inspección de Trabajo en sus actuaciones, y mediante campañas concretas, evaluando funciones, puestos que ocupan y condiciones, con el objeto de destapar los puestos de trabajo estructurales y temporales cubiertos bajo estas fórmulas, animando a su vez al uso de los contratos de tipo formativo para aquellos jóvenes que han finalizado sus estudios.
- H. Generar el conocimiento y el debate suficiente en el seno de la organización. Para poder actuar sobre la realidad es necesario conocerla, y que esté presente entre nuestras prioridades de forma transversal. Desde la acción sindical, desde la negociación colectiva, desde la concertación social, el colectivo de jóvenes que se forman en centros de trabajo será objetivo de la atención de Comisiones Obreras, que paralelamente denunciará públicamente estas situaciones.
- I. Promover la sindicación habilitando espacios para su participación sindical. La sindicación tal y como la practicamos puede no ser suficiente para aglutinar y organizar al colectivo por sus características definitorias: no son considerados trabajadores con todo lo que ello implica, situaciones más o menos transitorias, dispersión en centros de trabajo y los escasos o nulos ingresos económicos. Por tanto, nuestras organizaciones de rama han de garantizar espacios atractivos donde sean los propios jóvenes becarios los que trabajen específicamente para canalizar sus reivindicaciones. A través de la afiliación, Secretarías de Juventud de federaciones y territorios podrán ejercer de amplificadores de sus demandas estableciendo canales de relación con asociaciones de becarios y ofreciendo el sindicato como el marco natural donde expresar sus inquietudes.

- J. Para garantizar la finalidad formativa de estas prácticas profesionales (becadas o no) es necesario que la figura del tutor del centro de trabajo cumpla una serie de requisitos: establecer un número máximo de alumnos/as en prácticas por tutor/a; asegurar que desempeña la misma profesión para la que las personas en prácticas se están formando; determinar el porcentaje de dedicación de su jornada laboral al ejercicio de la tutoría; definir un plan de formación y reciclaje en metodología docente para los tutores/as de la empresa; reconocer los méritos adquiridos por el ejercicio de las tutorías; comunicar a la representación de los trabajadores la relación de trabajadores con el rol de tutor en cada centro de trabajo.
- K. Habilitar cauces de información y formación en prevención de riesgos laborales para los jóvenes que realizan estas prácticas formativas (becadas o no) en relación con las tareas que durante su estancia desempeñan.
- L. En el caso de las prácticas formativas que carezcan de un marco legal, la representación legal de los trabajadores deberá habilitar cauces de negociación con la empresa para iniciar un proceso de conversión de estas prácticas, tras las que se esconden relaciones laborales, en contratos de trabajo. Y ante la negativa de la empresa, proceder a la presentación de una denuncia ante la Inspección de Trabajo.
- M. La representación legal de los trabajadores propondrá la creación de comisiones paritarias encargadas de vigilar el desarrollo de las diferentes modalidades de prácticas formativas, así como el índice de incorporación posterior de estos estudiantes a la plantilla por medio de un contrato de trabajo.
- N. Comisiones Obreras, a través de su participación en los Consejos Sociales de las universidades españolas, promoverá la difusión y adopción de los criterios perfilados a lo largo del presente informe que sean de su competencia.