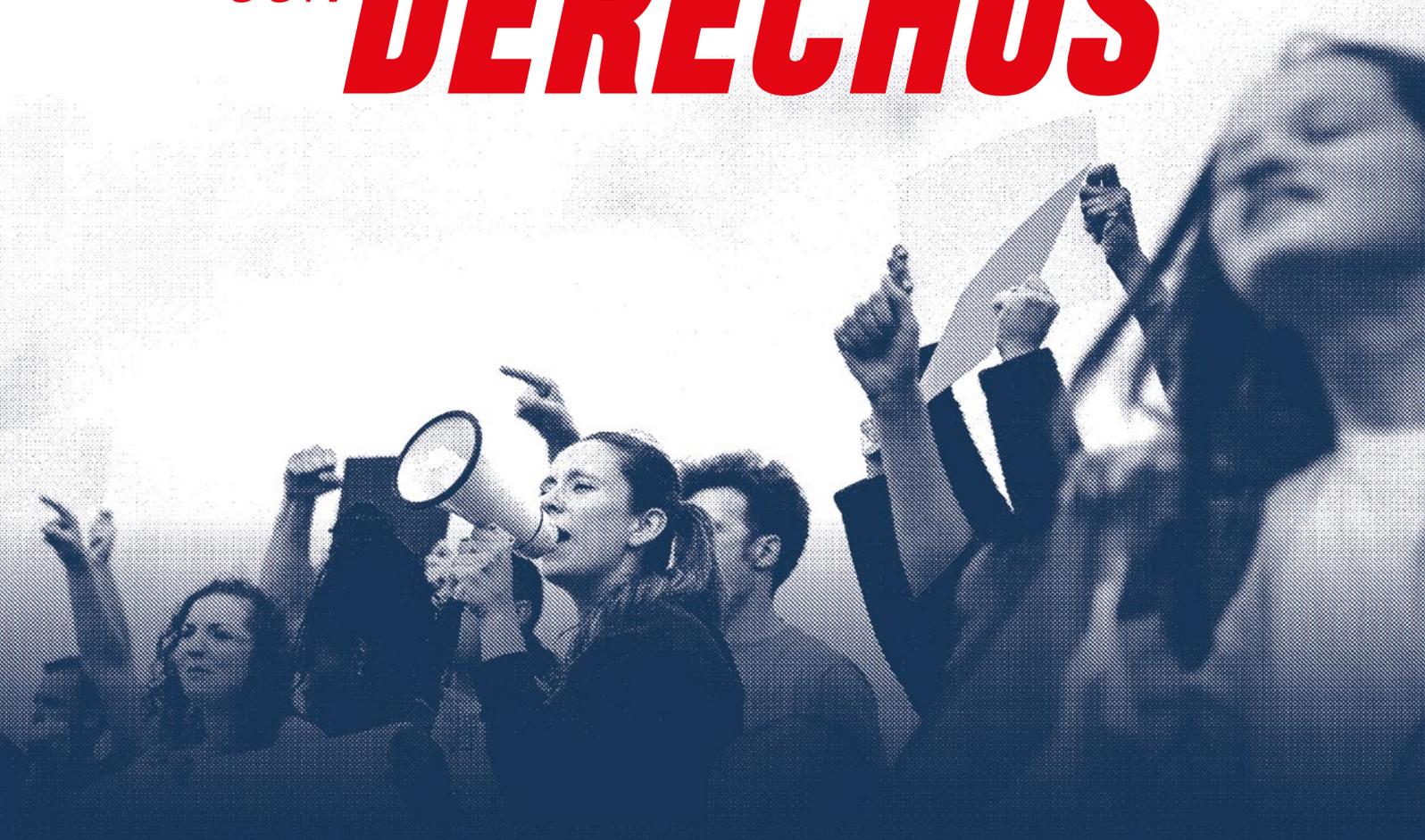


PRÁCTICAS *CON* **DERECHOS**



**DOCUMENTO MARCO PARA
LA REGULACIÓN DE LAS
PRÁCTICAS NO LABORALES**



DOCUMENTO MARCO PARA LA REGULACIÓN DE LAS PRÁCTICAS NO LABORALES

¡Atención! El presente texto pretende ser un documento marco que recoge las principales propuestas de Comisiones Obreras respecto a las Prácticas No Laborales. En ningún caso es un documento únicamente enfocado a la negociación del Estatuto del Becario, sino que recoge de forma holística el posicionamiento sindical.

CONTEXTO

La problemática que se desprende de la vigente configuración de las prácticas no laborales no es nueva. La desvirtuación que se ha hecho de su naturaleza, al no respetarse su formulación como mecanismo de aprendizaje complementario, ha conllevado que se produzca no sólo un fraude generalizado de las mismas, sino la ausencia de un marco de calidad que asegure su correcto desarrollo.

Entre otras consecuencias, esto configura una suerte de *periferia del trabajo*, permitiendo que se produzca la huida del derecho laboral y se sustituyan trabajadores/as por becarios/as en los centros de trabajo.

Estas prácticas, por parte de determinadas empresas, no son casuales, sino que nacen con la evidente intención de rebajar los costes laborales a pesar de la incuestionable precarización que suponen, tanto para los/as trabajadores/as que ven deterioradas sus condiciones laborales, como para los estudiantes que no culminan su proceso formativo correctamente y además viven su primera experiencia en el mercado laboral caracterizada por una constante vulneración de sus derechos.

Por todo ello, no es novedosa la intención de reconducir esta cuestión, a través de la creación de un *Estatuto de PNL* o *Estatuto del Becario*:

En el Plan de Choque por el Empleo joven 2019-2021, elaborado por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, quedaba establecido –en la medida nº31- el compromiso de *elaborar un estatuto de prácticas no laborales, para integrar y regular los derechos de las personas en esta situación, contemplando en el mismo todas aquellas relaciones en las que una persona se incorpore a la empresa o a cualquier organización pública o privada para adquirir conocimientos prácticos establecidos previamente en su plan de estudios. (Anexo I).*

En la misma línea, en el componente 23 del Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia figura la necesidad de aprobar un Estatuto del Becario, vinculado a la aprobación de la Garantía Juvenil Plus 2021-2027¹. *(Anexo II).*

Asimismo, la aprobación de la nueva reforma laboral, a través del Real Decreto-ley 32/2021, incluye en la Disposición adicional 2ª la obligatoriedad del Gobierno a convocar a *las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para, en el ámbito del diálogo social, abordar el Estatuto del Becario que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales.*

Por lo tanto, fruto de este escenario, parece adecuado que desde Comisiones Obreras establezcamos una propuesta sólida y precisa de cuál debe ser el nuevo marco de las PNL, así como la estrategia que conduzca determinadamente a alcanzar nuestro objetivo.

¹ Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia; componente 23: <https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/05052021-Componente23.pdf> (pág. 19)

MODALIDADES DE PRÁCTICAS NO LABORALES

Tal y como define la Guía de Aprendices, Becarias, Becarios y trabajo precario de CCOO², en la actualidad, existen 6 tipos de prácticas no laborales, excluidas –por tanto- del nuevo marco legislativo dibujado por la reforma laboral:

1. Prácticas no laborales para jóvenes con titulación y sin experiencia
2. Prácticas no laborales en la formación para el empleo
3. Módulo de prácticas de los certificados de profesionalidad
4. Módulo Profesional de Formación en Centros de Trabajo de los Ciclos de FP
5. Formación Profesional dual del sistema educativo con prácticas no laborales
6. Prácticas académicas externas en los estudios universitarios; desarrolladas en dos modalidades: curriculares y no curriculares.

¿EXISTE CAPACIDAD EMPRESARIAL PARA ASIMILAR EL VOLUMEN DE PRÁCTICAS NO LABORALES TAL Y COMO SE HAN DEFINIDO?

Las prácticas no laborales pueden ser un instrumento eficaz, entre el sector público y privado, para la mejor formación de las y los estudiantes, por lo que es de interés preguntarse si esta cooperación es posible y, sobre todo, si el tejido empresarial español tiene suficiente capacidad de absorción tal y como se han definido.

El principal problema a la hora de responder a esta cuestión, es que no es posible conocer de forma precisa el número de gente joven que realiza este tipo de prácticas. No obstante, el informe que elaboró en 2018 el propio Gabinete Económico de CCOO, tratando de aproximarse a este asunto, señalaba que:

Sin considerar los estudiantes de Máster, se estima que el total de jóvenes que realizan prácticas en un año está en torno a los 447.000, y el volumen de prácticas en 486.000, suponiendo que un 26,4% de los estudiantes universitarios realiza dos prácticas al año. Si se hace el supuesto de que la duración media de las prácticas es de mes y medio, se puede establecer que una empresa que disponga de un programa de prácticas, puede atender cuatro prácticas en un año completo, una por trimestre. Por tanto, en un ejercicio habría que atender 121.000 prácticas que cubren todo el año.

Por otro lado, en España hay 26.489 empresas de 50 o más trabajadores que emplean a 7 millones de asalariados en 2016, y que son el universo de empresas –por dimensión- susceptible de poder poner en marcha programas de prácticas no laborales, aunque actualmente la ley no prohíbe que

2 Guía Aprendices, Becarias, Becarios y trabajo precario de CCOO: <https://www.ccoo.es/efbefb-c89ead61ce6c6a666f67fb5263000001.pdf>

empresas de menos de 50 trabajadores puedan acoger a jóvenes en prácticas. Pero para medir su capacidad de asimilación hay que considerar que un cuarto de la plantilla de las empresas de más de 50 trabajadores, está contratada temporalmente y, al menos, el 20% trabaja a tiempo parcial (datos EPA). Con lo que se puede estimar que en torno al 36% de su plantilla es temporal o trabaja a tiempo parcial.

La comparación entre el volumen estimado de prácticas que duran todo un año (121.000), y la estructura empresarial arroja 4,6 prácticas de media por empresa de 50 o más trabajadores y 2,7 prácticas por cada cien trabajadores indefinidos a tiempo completo, que constituyen ratios demasiado altos para garantizar un entorno propicio para la realización de prácticas no laborales, no irregulares. Estos ratios serán incluso más altos en territorios con estructuras productivas más débiles, lo que producirá una saturación aún mayor. Parece, por tanto, razonable limitar el número de prácticas no laborales ante la saturada capacidad de asimilación del tejido empresarial, de otra manera se generan caldos de cultivo propiciatorios de irregularidades.

Propuesta de reordenación

1. Establecer un marco de calidad para las prácticas académicas externas curriculares, que desarrollaremos en los siguientes epígrafes.
2. Eliminar las prácticas académicas externas extracurriculares y las prácticas no laborales para jóvenes con titulación y sin experiencia –las que se desarrollan a través del SEPE-. Como consecuencia de esta medida, este tipo de PNLs se laboralizarán, tanto si es para convertirse en un contrato formativo, como si es para convertirse en un contrato de carácter no formativo –en aquellos casos donde se estaba produciendo fraude por encubrir un puesto de trabajo ordinario-.
3. Mantener las prácticas tal y como quedan recogidas para los módulos de prácticas de los certificados de profesionalidad, así como el resto de las prácticas no laborales en la formación para el empleo.
4. Recoger la regulación de las prácticas vinculadas a la Formación Profesional (prácticas de Formación en Centros de Trabajo, y las prácticas en la Formación Profesional dual) de forma análoga a los puntos 1 y 2.

Objetivos de la nueva regulación

Garantizar el carácter formativo de las prácticas.

- Es esencial visualizar la diferenciación entre aquellas prácticas mayoritariamente formativas –en las que prácticamente no se produce- y aquellas prácticas en las que sí se produce en un mayor porcentaje y que, por lo tanto, deben quedar fuera de este estatuto y realizarse con un contrato formativo vinculado al Estatuto de los Trabajadores.
- Contenido específico del convenio, cuya firma por el o la estudiante es obligatoria. Se concibe el convenio de prácticas curriculares como un acuerdo tripartito entre estudiante, centro de estudios y centro de trabajo.

- Introducción de la capacidad de la RLPT de incidir en los convenios, como garantes de la calidad en el desarrollo de las mismas.
- Limitación del tiempo de formación práctica efectivo diario (se limita también en el nuevo contrato de formación).
- Limitación del número de estudiantes en PNL en relación al número de trabajadores/as en plantilla de un centro de trabajo.

Ej. “No podrán exceder de más de 3 alumnos en empresas de hasta 20 trabajadores, de 5 en empresas de 21 a 50 trabajadores y en las de más de 50 se deberá negociar con el comité de empresas, sin que nunca pueda superar el 15% de la plantilla” (V Convenio Colectivo del Sector de Televisiones Locales y Autonómicas de Castilla y León, 2015-2018).

En este punto es necesario recoger una excepción para aquellos territorios rurales, donde existe una presencia masiva en un determinado centro de trabajo por ser el único de la región que realiza la actividad para la cual un ciclo de FP determinado forma a sus alumnos/as. Su justificación deberá ser explícita y presentarse por escrito.

- Itinerario formativo preciso: será imprescindible para la concertación de las prácticas que el centro de trabajo desarrolle un plan de formación para cada estudiante, previendo los contenidos de la PNL.
- Presencia de los sindicatos mayoritarios en las charlas previas a la incorporación en las prácticas, en los centros educativos. Para este propósito se deberán garantizar los recursos necesarios que permitan llevar a cabo dicha acción.
- Prohibición de realización de convenios de colaboración con las empresas en situación de ERTE o ERE realizado, de igual forma que ha quedado legislado para los contratos formativos.

En los mismos términos que rigen los contratos formativos: “Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada” (art. 11.4f del ET).

Establecer una protección social adecuada:

- Cotización: La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban unas PNL comprenderá las siguientes contingencias: desempleo, pensión, contingencias comunes, accidente laboral. No por FOGASA.
- Incorporación en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Integración de derechos a promoción y prohibición de discriminación conforme a los planes de igualdad en la empresa (en este sentido el reconocimiento de los planes

de igualdad y su eficacia vinculante también en materia de acceso y promoción en la empresa).

Apoyo económico durante su realización:

- Prohibición de cualquier tipo de contraprestación por parte del o la estudiante a la empresa para la que realiza PNL.
- Para valorar cuál es la cuantía de compensación más adecuada, es necesario tener en cuenta dos factores:
 - que no se produce, sino que se trata exclusivamente de formación. Es decir, no puede ser un salario.
 - que mientras la formación en el centro de estudios puede compatibilizarse con más facilidad con un trabajo, el desarrollo de una PNL tiene mayor dificultad en esta compatibilización. Es decir, que deben compensarse económicamente.
- La compensación será la establecida para las PNL en el convenio colectivo de aplicación.

Ejemplos de esto:

En el XVII convenio colectivo general de la industria química, en el art. 13.7 “convenios de colaboración formativos” se recoge la puesta en conocimiento de los convenios de colaboración formativos a las RLPT. En el art. 15 del convenio colectivo nacional de prensa no diaria 2013-2015 se establece la compensación, limitación porcentual de PNL respecto al total de la plantilla y los conceptos por los que cotizan los estudiantes, entre otros.

- En todo caso, en defecto de previsión convencional, la compensación no podrá ser inferior al 50% del IPREM.

Mecanismos para posibilitar el desarrollo de las PNL con actividad laboral previa:

La realización de prácticas no laborales curriculares es un requisito de obligado cumplimiento para la obtención de determinados títulos, ya sea en estudios universitarios o de Formación Profesional. Por lo tanto, es adecuado establecer mecanismos para que aquellas personas que con anterioridad al desarrollo de las PNL se encontraban trabajando puedan compatibilizar ambas situaciones y no se vean penalizadas. Son dos las principales propuestas para lograr este propósito:

- Que, para el o la estudiante que se encontrase trabajando de forma paralela al desarrollo de sus estudios, cursar una PNL sea una de las causas previstas para la excedencia laboral, recogidas en el artículo 46 del ET, sin las limitaciones ordinarias para la misma.
- Que se regule dicha compatibilización, de forma que exista adaptabilidad de la jornada laboral de la PNL (caso paralelo al establecido al art. 34.8 ET, que regula la reducción de jornada por cuidado de hijo/a o familiar).

MEDIDAS COMPLEMENTARIAS PARA SU EFICAZ FUNCIONAMIENTO

1. Creación del Observatorio del Becario (u otro nombre), concebido como organismo autónomo, u otra figura que se valore, que deberá contar con la participación de los agentes sociales -en especial, los sindicatos mayoritarios y las organizaciones patronales-, instituciones académicas (como el Consejo de Universidades o el Consejo General de Formación Profesional) y las entidades representativas del alumnado. Dicho órgano quedará adscrito al Ministerio de Trabajo, con la participación del Ministerio de Educación y otros que se puedan valorar; y su misión consistirá en ejecutar el estudio y diagnóstico de la situación de las personas sujetas a prácticas en entidades colaboradoras, así como participará como órgano consultivo en el diseño de las políticas públicas vinculadas al desarrollo de prácticas no laborales. De esta forma, se acabaría con el apagón estadístico que actualmente existe, así como se dispondría de materiales analíticos para mejorar de forma continua el marco normativo de las prácticas no laborales.

Algunos de los elementos a abordar -más allá del número de prácticas y su duración- sería la calidad de las mismas, la permanencia (o no) del o la estudiante en la empresa como trabajador/a -ya sea en modalidad temporal o indefinida-, entre otros.

2. Bonificaciones a la cotización de la Seguridad Social en aquellos casos en que, tras albergar estudiantes en período de PNL, se produzca -al fin de la práctica- su contratación efectiva a través de un contrato indefinido, con la condición de que tenga una duración mínima efectiva de tres años. En su caso, no podrá existir período de prueba y las PNL computarán para contabilizar la antigüedad en la empresa. La bonificación será del 50% de las cotizaciones a la Seguridad Social durante 6 meses siendo sancionada la empresa con la devolución de la cuantía en el caso de no cumplir las condiciones anteriores.
3. Fortalecimiento de la inspección de Trabajo y Seguridad Social, para que se instaure la identificación efectiva del fraude por parte de las entidades públicas o privadas en las que se desarrollen las prácticas.
 - Sanciones a la empresa y al centro de estudios si se produce un fraude sistemático en el desarrollo de las prácticas.
 - Las PNL celebradas en fraude de ley o aquellas respecto de las cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertadas como contratos indefinidos de carácter ordinario (de forma análoga a lo que sucede con los contratos formativos en fraude).
 - Prohibición de volver a desarrollar PNL, durante 5 años, por parte de un centro de trabajo sancionado por proceder ilegalmente en esta cuestión (si una empresa es condenada con carácter firme por un delito de fraude en este ámbito, no podrá volver a desarrollar prácticas).
4. Derecho de acceso a la información de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, para que conozca el proceso de aprendizaje y pueda hacer el seguimiento del programa formativo.
5. Creación de un sello de calidad para aquellas empresas que desarrollen PNL en los estándares de calidad más altos.

ANEXOS

Anexo I



MEDIDA 31 ESTATUTO DE LAS PRÁCTICAS NO LABORALES

Se procederá a elaborar un estatuto de las prácticas no laborales, para integrar y regular a los derechos de las personas en esta situación, contemplando en el mismo todas aquellas relaciones en las que una persona se incorpore a la empresa o a cualquier organización pública o privada para adquirir conocimientos prácticos establecidos previamente en su plan de estudios.

La nueva regulación tiene como objetivo la garantía del carácter formativo de las prácticas, la protección social adecuada y el apoyo económico durante su realización.

Se establecerán los aspectos básicos que deberán recogerse en el convenio que regule la relación entre la persona en prácticas, el centro de formación y la empresa o institución en la que se desarrollen las mismas, con especial atención a los objetivos de la formación y las actividades a realizar.

El Estatuto de las prácticas no laborales, regulará por otra parte, los derechos de información de la Representación Legal de los Trabajadores/as (RLT), para que conozca el proceso de aprendizaje y pueda hacer el seguimiento del programa formativo, así como el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Este Estatuto se elaborará en colaboración con aquellos Ministerios que utilicen esta figura, especialmente con el Ministerio de Educación y Formación Profesional y el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

Este Estatuto será negociado en la Mesa de Diálogo Social, pudiendo tomar como referencia lo establecidos en otros países, como sería el caso de Francia.

Anexo II

5. Aprobación de la Garantía Juvenil Plus. Plan 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes, con medidas de actuación para la capacitación e inserción de las personas jóvenes en el mercado laboral, modernizando la regulación de la formación en alternancia con el empleo. Se adoptarán las siguientes medidas:

- a) **Revisar el contrato en prácticas:** estudios empíricos apuntan a que este contrato no estaría constituyendo el camino a una contratación estable. Revisar los plazos para poder realizar contrato de prácticas.
- b) **Revisar el contrato para la formación,** para generalizar y simplificar la formación dual.
- c) Simplificar y reducir la carga burocrática de los contratos de formación y aprendizaje.
- d) Aprobación de un **Estatuto del Becario**

Estas reformas y programas deberán ser coherentes con las políticas contra el abandono escolar temprano, por lo que habrán de diseñarse para no estimularlo y corregirlo. En este sentido, las acciones de inserción laboral para los jóvenes de 16 a 21 años, se centrarán en mejorar la formación en alternancia; mientras que aquellas destinadas a los jóvenes de 22 a 29 años irán destinadas a favorecer la contratación estable.

