

Abdón Pedrajas & Molero

ABOGADOS & ASESORES TRIBUTARIOS

www.abdonpedrajas.com

boletín
LABORAL

**LAS PRÁCTICAS NO LABORALES EN EMPRESAS. COMENTARIO
DE URGENCIA AL REAL DECRETO 1543/2011, DE 31 DE
OCTUBRE, POR EL QUE SE REGULAN LAS MISMAS**

(BOE de 18 de Noviembre)

Abdón Pedrajas Moreno
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Presidente Abdón Pedrajas & Molero

Tomás Sala Franco
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Director Formación Abdón Pedrajas & Molero

Noviembre 2011

boletín LABORAL
Abdón Pedrajas & Molero

LAS PRÁCTICAS NO LABORALES EN EMPRESAS. COMENTARIO DE URGENCIA AL REAL DECRETO 1543/2011, DE 31 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE REGULAN LAS MISMAS.- (BOE de 18 de Noviembre).

1.- La finalidad perseguida por la nueva regulación.

Con el objetivo de combatir las altas tasas de desempleo de los jóvenes y la especial dificultad de acceso al mercado de trabajo de aquellos jóvenes que, aun teniendo formación académica o profesional, carecen de experiencia laboral, se promulga este Real Decreto, tras haber sido sometido a Informe de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, del Consejo de Fomento de la Economía Social y de las organizaciones más representativas de trabajadores autónomos.

2.- Los aspectos claves del Real Decreto.

De la nueva regulación deben destacarse los siguientes aspectos:

1.- Requisitos para la suscripción de este tipo de acuerdos.- Las empresas o grupos de empresas podrán suscribir acuerdos con personas jóvenes entre 18 y 25 años inclusive, que posean una titulación oficial universitaria, titulación de formación profesional de grado medio o superior o titulación del mismo nivel que esta última, correspondientes a las enseñanzas de formación profesional, artísticas o deportivas, o bien un certificado de profesionalidad, que no hayan tenido una relación laboral *“u otro tipo de experiencia profesional”* superior a tres meses en la misma actividad, no teniéndose en cuenta a estos efectos las prácticas que formen parte de los currículos para la obtención de las titulaciones o certificados correspondientes para la realización en sus centros de trabajo de prácticas no laborales que contribuyan a mejorar su empleabilidad (Art. 3.1).

2.- Exigencia de convenio previo.- Las empresas que vayan a desarrollar prácticas no laborales con personas jóvenes deberán suscribir previamente un convenio con el Servicio Público de Empleo correspondiente (Art. 4.1).

3.- Selección de candidatos.- La preselección de los jóvenes candidatos corresponderá al Servicio Público de Empleo y la selección final a la empresa (Art. 4.1 y 2).

4.- Contenido mínimo del acuerdo.- En el acuerdo que suscriban la empresa y la persona joven que va a desarrollar prácticas no laborales se establecerá como mínimo: 1) El contenido concreto de la práctica a desarrollar. 2) La duración de las prácticas. 3) Las jornadas y horarios para su realización. 4) El centro o centros donde se realizarán. 5) La determinación del sistema de tutorías. 6) La certificación a la que la persona joven tendrá derecho por la realización de las prácticas (Art. 3.3).

5.- Deberes de información.- La empresa deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores y a los Servicios Públicos de Empleo sobre estos acuerdos de prácticas no laborales suscritos con personas jóvenes (Art. 3.3).

6.- Inexistencia de relación laboral.- En ningún caso estas prácticas no laborales supondrán la existencia de una relación laboral entre la empresa y la persona joven (Art. 2.2).

7.- Exclusión de las prácticas académicas.- Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este RD las prácticas académicas externas, curriculares o extracurriculares, de los estudiantes universitarios, que se regirán por su normativa específica (Art. 3.1).

8.- Lugar y duración. Tutoría.- Las prácticas se desarrollarán en los centros de trabajo de la empresa o del grupo empresarial bajo la dirección de un tutor y tendrán una duración entre tres y nueve meses (Art. 3.2).

9.- Cuantía mínima de la beca.- Las personas jóvenes participantes en estas prácticas no laborales recibirán de la empresa o grupos empresariales una beca de apoyo, cuya cuantía mínima será del 80 por 100 del IPREM mensual vigente en cada momento (Art. 2.4).

10.- Seguridad Social.- A los jóvenes participantes en estas prácticas no laborales les será de aplicación los mecanismos de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social contemplados en el RD 1493/2011, de 24 de octubre para las personas que participen en programas de formación (Art. 3.5).

11.- Certificaciones.- Las empresas deberán entregar a los jóvenes que hayan participado en las prácticas no laborales un certificado en el que conste: 1) La práctica realizada. 2) Los contenidos formativos inherentes a la misma. 3) Su duración. 4) El periodo de realización (Art. 3.2).

12.- Papel de los Convenios Colectivos.- En los convenios colectivos podrán establecerse criterios para la realización de compromisos de contratación a la finalización de las prácticas no laborales (Art. 3.6).

13.- Incompatibilidades.- Los jóvenes que hayan participado o participen en el programa de prácticas no laborales podrán ser contratados por la empresa bajo cualquier modalidad de contratación laboral a su finalización o durante el desarrollo de las mismas. De tratarse de una empresa cooperativa o de una sociedad laboral, los jóvenes podrán incorporarse como socios (Art. 5.1).

14.- Compromisos de contratación y beneficios.- Las empresas podrán incluir en su convenio de colaboración con los Servicios Públicos de Empleo el compromiso de contratación de los jóvenes, de acuerdo con lo establecido en el RD395/2007, de 23 de marzo y en el Art. 21 de la Orden TAS/718, de 7 de marzo, pudiendo beneficiarse de una subvención que compense los gastos derivados de la tutoría y evaluación (Art. 5.2).

15.- Incentivos.- Los contratos de trabajo que se suscriban con estos jóvenes tras su participación en los programas de prácticas no laborales se podrán acoger a los incentivos que en materia de contratación existan en la legislación vigente en el momento de la contratación (Art-. 5.3).

16.- Entrada en vigor.- El RD entró en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, esto es, el día 19 de noviembre de 2011.

El presente documento recoge información relativa a novedades normativas y/o jurisprudenciales. Las opiniones en él contenidas no constituyen asesoramiento profesional o jurídico.

© Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. Quedan reservados todos los derechos prohibiéndose la explotación, reproducción, comunicación pública y transformación, total o parcial, sin la pertinente autorización de Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. (Madrid-Tel. +34 915 903 994; Barcelona-Tel. +34 932 092 967).