

Prácticas no laborales en empresas

La aprobación del Real Decreto 1543/2011, de 31 de Octubre del 2011 introduce la figura de las **prácticas no laborales en empresas**, dirigidas a aquellos jóvenes con titulación que, por su falta de experiencia laboral, tienen problemas para encontrar empleo. Esta nueva modalidad de prácticas no implica contratación y relación laboral para la empresa con la persona que realiza dichas prácticas.

Es una excelente figura para para incorporar personal titulado a las empresas, puesto que durante los 9 meses que pueden durar las prácticas no laborales, la empresa puede valorar si es la persona indicada, formarla y desarrollarla y que se adapte a la empresa, de tal forma que terminado el periodo esté en condiciones óptimas para incorporarse como personal empleado a la organización.

En el presente artículo analizamos los principales requisitos para optar a esta modalidad, las condiciones y el procedimiento para llevarla a cabo.

1) Destinatarios/as

Jóvenes desempleados de 18 a 25 años, inscritos en la oficina de empleo (no se exige ninguna antigüedad, bastaría 1 día) y con titulación oficial universitaria, formación profesional, de grado medio o superior, o titulación del mismo nivel que el de esta última, correspondiente a las enseñanzas de formación profesional, artísticas o deportivas, o bien un certificado de profesionalidad.

No pueden haber tenido una relación laboral u otro tipo de experiencia profesional superior a 3 meses en la misma actividad. A estos efectos no computarán las prácticas que formen parte de los currículos para la obtención de las titulaciones o certificados citados en el párrafo anterior.

El requisito de la edad se exige en el momento del inicio de la relación, por tanto si se inicia la relación con 24 años y a los dos meses de cumplen 25 se puede mantener esta modalidad de prácticas hasta los 9 meses máximos.

No se exige que la titulación se haya obtenido en un plazo determinado, simplemente que se tenga esa titulación en el momento de iniciar la relación de prácticas no laborales.

Si la persona que va a realizar las prácticas ha estado contratada laboralmente con anterioridad pero para trabajos que nada tienen que ver con su titulación puede realizar las prácticas no laborales.

2) Duración

Mínimo 3 meses y máximo 9 meses.

Tanto durante la duración de las prácticas como a la finalización de las mismas las empresas podrán contratar a las personas que las realizan bajo cualquiera de las modalidades de contratación laboral existente.

Esto es una posibilidad, pero en ningún caso una obligación, por tanto a la finalización del periodo de prácticas no laborales la empresa no está obligada a incorporar a la persona que las haya realizado a su organización. Una de las modalidades de contratación que pueden realizarse finalizadas estas prácticas no laborales es la del contrato en prácticas.

** Una vez finalizadas estas prácticas, las empresas deberán entregar, a los que las hayan realizado, un certificado en el que conste, al menos, la práctica realizada, los contenidos formativos inherentes a la misma, su duración y el periodo de realización.*

La normativa no establece nada respecto a la posibilidad de prorrogar la duración de las prácticas si las mismas se conciertan por una duración inferior a 9 meses. No obstante teniendo en cuenta que la duración de las prácticas forma parte del acuerdo suscrito entre empresa y persona en prácticas como del convenio con el SEPE no parece posible que si se conciertan por un periodo inferior a 9 meses se pueda ampliar pues el acuerdo finalizaría en el momento previsto en el mismo. No obstante habrá que estar a los criterios que establezca el SEPE al respecto.

Asimismo debe tenerse en cuenta que la persona que haya realizado prácticas no laborales bajo esta modalidad durante 3 meses no podrá ser objeto de un nuevo acuerdo de prácticas no laborales ni en la misma empresa ni en otra distinta puesto que el Real Decreto 1543/2011 señala que los destinatarios de esta modalidad no pueden haber tenido una relación laboral u otro tipo de experiencia profesional superior a 3 meses en la misma actividad y que solo se excluyen determinadas prácticas no laborales entre las que no se incluyen las previstas en el Real Decreto 1543/2011.

A la finalización de las prácticas laborales la persona que las ha prestado no tiene derecho a indemnización alguna por parte de la empresa y tampoco tendrá derecho a prestación por desempleo.

Asimismo, a tenor de lo que dispone el artículo 14.1 del Estatuto de los trabajadores sobre el periodo de prueba, entendemos que si una vez finalizadas las prácticas no laborales se contrata laboralmente a la persona que las ha realizado se le puede establecer en el contrato el periodo de prueba que legal o por convenio esté establecido. Asimismo las prácticas no laborales no computan antigüedad en la empresa.

3) Contenido de las prácticas

Estas prácticas se realizarán en los centros de trabajo de las empresas. Estas tendrán que nombrar a una persona que asumirá las labores de dirección y supervisión de las mismas.

Las actividades a desarrollar por las personas que realiza las prácticas deben estar relacionadas con su formación.

4) Procedimiento

1º.- Solicitud al Servicio Público de Empleo (SEPE) por parte de la empresa de la suscripción del Convenio de colaboración para poder incorporar personas en la modalidad de prácticas no laborales.

(Descargar modelo en [SEPE](#))

En dicha solicitud se especificarán las características de la persona a incorporar (titulación), la duración estimada de las prácticas, si va a existir compromiso de contratación o no a la finalización y el centro de trabajo en el que se van a desarrollar las prácticas.

Asimismo se incluirá el programa de prácticas a realizar, su duración, el horario, su contenido, quien va a desempeñar la función de tutor, el sistema de tutorías previsto.

2º.- El SEPE realizará la búsqueda y selección de candidatos que reúnan los requisitos para poder realizar las prácticas no laborales y remitirá a la empresa sus CV para que ésta proceda a seleccionar a la persona a incorporar.

Una vez realizada la selección la empresa comunicará al SEPE el candidato/a elegido y el acuerdo suscrito con él según el modelo establecido.

- *Si hay representación legal de los trabajadores en la empresa debe comunicarse a estos también la existencia de dicho acuerdo.*

(Descargar modelo en [SEPE](#))

Las prácticas no laborales se formalizan a través de un acuerdo entre empresa y persona en prácticas en el que constará el contenido concreto de la práctica a desarrollar, la duración de la misma, las jornadas y horarios para su realización, el centro o centros donde se realizará, la determinación del sistema de tutorías y la certificación a la que la persona joven tendrá derecho por la realización de las prácticas.

5) Remuneración y cotización

Los jóvenes participantes en este programa recibirán de la empresa una beca de apoyo cuya cuantía será, como mínimo, del **80% del IPREM mensual vigente**.

- En el 2012 el IPRME está fijado en 532,51 euros/mes por lo que la beca de apoyo ascendería a **426,00 euros**.

La empresa puede abonar una cuantía superior al 80% del IPREM pero nunca inferior.

Las personas que realizan las prácticas no laborales estarán incluidas en la Seguridad Social según se contempla en el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación. Lo que establece esta normativa es una cotización similar a la de los contratos de formación y aprendizaje, si bien no hay obligación de cotizar por desempleo, FOGASA y formación profesional.

Por tanto la cuota mensual de **cotización** para este tipo de prácticas no laborales asciende a **40,56 euros de los cuales 34,51 corresponden a la empresa y 6,05 a la persona en prácticas**.

Esto supone que la empresa debe solicitar un Código de Cuenta de Cotización a la Seguridad Social específico para este tipo de prácticas en el que deberá incluir a todas las personas que presten prácticas no laborales en la empresa, comunicando el alta y baja en la seguridad social de dichos prácticas.

La beca de apoyo se incluirá en un recibo mensual (tipo nómina) en la que se practicarán las retenciones del IRPF y de la seguridad social que correspondan.

La empresa realizará la cotización conjunta de la cuota empresarial y la de la persona en prácticas (previamente descontada en su recibo de beca de apoyo) mensualmente mediante la presentación de los oportunos boletines de cotización (TC1 y TC2) específicos para esta modalidad.

6) Ayudas y subvenciones

El artículo 5.2 del Real Decreto 1543/2011 establece que si en el convenio firmado con el SEPE se incluye por parte de la empresa un compromiso de contratación de la persona que realiza las prácticas no laborales a la finalización de éstas, ello puede dar lugar a una subvención para compensar los gastos derivados de las acciones de tutoría y evaluación

En el Principado de Asturias, y en base a la habilitación de la Orden TAS 718/2008, la cuantía de dicha ayuda está fijada en 4 euros por hora de prácticas y persona si no existen compromiso de contratación y de 6 euros por hora y persona en el caso de existir compromiso de contratación de un periodo mínimo de 6 meses.

Ejemplo: Para una relación de prácticas de 6 meses de 40 horas semanales que serían un total de 960 horas la ayuda ascendería a 3840 euros si no hay contratación posterior y de 5760 euros si hay contratación posterior.

Si lo comparamos con el coste para la empresa de las prácticas que sería de 460,51 euros al mes x 6 meses = 2763,06, la subvención prevista supera el coste de la persona.

Estas subvenciones deben solicitarse a la finalización del periodo de prácticas no laborales (dentro del mes siguiente) aportando la documentación que justifica los gastos en los que ha incurrido la empresa. La contratación debe suponer incremento del nivel de empleo por tanto si la empresa no tiene ninguna persona contratada laboralmente no podrá acceder a esta subvención. Asimismo el nº de personas en prácticas no laborales no puede ser superior al de personas contratadas, es decir, si se tiene una persona contratada solo se puede tener en prácticas no laborales subvencionadas a una persona.

(Descargar modelo en [SEPE](#))

Asimismo el artículo 5.3 del citado Real Decreto señala que los contratos de trabajo que se suscriban tras la participación del programa de prácticas no laborales con las personas que las hayan realizado, se podrán acoger a los incentivos que en materia de contratación existan en la legislación vigente en el momento de la contratación.