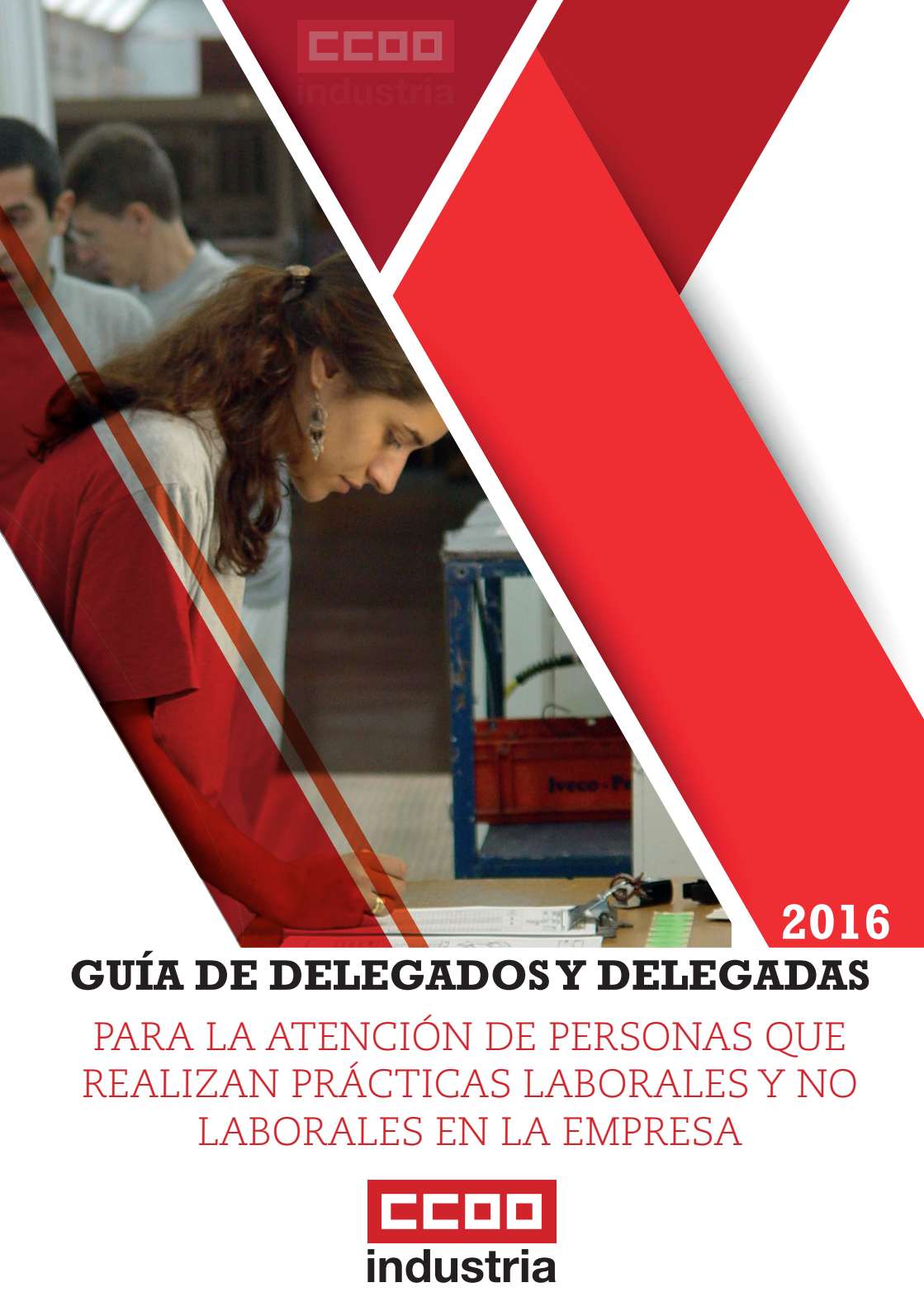


The cover features a photograph of a woman with long brown hair, wearing a red shirt, looking down at a document in a workshop. In the background, two men are visible. The image is overlaid with large, diagonal red and white geometric shapes. The text 'CCOO industria' is at the top, and '2016' is in the bottom right corner.

CCOO
industria

2016

GUÍA DE DELEGADOS Y DELEGADAS

PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS QUE
REALIZAN PRÁCTICAS LABORALES Y NO
LABORALES EN LA EMPRESA

CCOO
industria

¿POR QUÉ ESTA GUÍA?

Porque cada vez más, observamos una utilización abusiva de estas prácticas por parte de las empresas con el objetivo de obtener una mano de obra barata y sin derechos.

Con esta guía pretendemos que la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de CCOO de Industria pueda identificar estas situaciones y realizar una acción sindical eficaz en su centro de trabajo. Se trata de garantizar que estas fórmulas se utilizan para favorecer la cualificación profesional. En caso contrario, nuestra acción sindical deberá encaminarse a regularizar la situación laboral en el marco del contrato de trabajo adecuado.

PASOS A SEGUIR PARA REALIZAR UNA ACCIÓN SINDICAL EFICAZ

I. Averiguar si existen personas realizando prácticas en la empresa.

- » Observar si existen personas que no conocemos y que no se corresponden con la información que aporta la empresa.
- » Solicitar directamente el listado de estas personas.

II. Conocer las condiciones en las que estas personas realizan esas prácticas. Solicitar a la empresa la siguiente información (En CCOO de Industria puedes consultar la normativa al respecto):

- » Copias de los convenios o acuerdos entre la empresa y las personas que realizan prácticas no laborales.
- » Copias de los contratos de las personas que hacen prácticas laborales.
- » Marco general de las prácticas: si se colabora en programas de formación dual, si la empresa recibe ayudas, etc.
- » Condiciones y cuantía de la beca o ayuda, si es el caso.
- » Copia del contrato nominal, cuando tenga un contrato formativo.
- » Modalidad de la práctica y correspondencia con el título o certificado que se pretende obtener.
- » Tipo de actividad que se va a desarrollar.
- » Alta en la Seguridad Social, si procede.
- » Calendario, jornada, programación y horarios de formación.
- » Tutor/a en la empresa y en el centro educativo.

III. Comprobar que se cumplen los requisitos formativos.

- » Que la actividad se corresponde con la formación adquirida, que se respeten los tiempos de trabajo y aprendizaje y que se cumplan los requisitos de la persona (nivel educativo, edad...).
- » Que existe tutor, que tenga la cualificación necesaria y que ejerce como tal, manteniendo contacto con su homólogo en el centro de formación.

IV. Contactar con las personas que realizan prácticas.

- » Presentarse y preguntarles por las condiciones en que las realizan.
- » Ofrecerse para solucionar cualquier problema que tengan mientras realicen su actividad en la empresa e informarles de los derechos que tienen.
- » Invitarles a participar en CCOO (pueden afiliarse desde dos euros mensuales).

V. Comprobar que las prácticas no laborales son formación y no empleo.

- » La actividad no se puede integrar en el proceso productivo de la empresa o entidad que otorga la beca.
- » No se le puede someter a órdenes de trabajo.
- » No se puede estar cubriendo un puesto de trabajo y las labores encomendadas no deben ser los cometidos propios de una categoría profesional.
- » Las tareas deben ser básicamente formativas y no productivas.
- » Los turnos y horas extras están prohibidos en casi todas las modalidades.

VI. Realizar una acción sindical para mejorar las condiciones de las personas en prácticas y prevenir y actuar contra los abusos de la empresa. Buenas prácticas para incorporar a la negociación colectiva:

- » Garantizar que recibe un curso básico de prevención de riesgos de la actividad que va a realizar en la empresa.
- » Favorecer el uso de los servicios colectivos de la empresa al alumnado.
- » Crear una bolsa de trabajo para estas personas o dar prioridad a los contratos formativos para cubrir determinadas vacantes.
- » Priorizar las prácticas que permitan la obtención de un título o certificado de profesionalidad.
- » Mejorar la información que las empresas están obligadas a aportar en esta materia a delegados/as y comités de empresa y ampliar su intervención (por ejemplo, acordar la asistencia a las reuniones entre tutores/as, empresa y alumnado).
- » Equiparar las condiciones de los aprendices con las del resto del personal en algunas materias.
- » Establecer becas y ayudas.
- » Limitar la duración, el número y uso de contratos formativos, mejorar salarios, etc.
- » Fijar un número máximo de becarios/as por tutor y limitar el número de personas en prácticas.



CCOO

industria

CCOO DE INDUSTRIA
Teléfono: 91 319 63 90
www.industria.ccoo.es
@Industria_CCOO
También nos puedes encontrar
en Facebook y YouTube

MODALIDADES DE PRÁCTICAS

Prácticas no laborales
(sin contrato ni salario, aunque pueden existir becas o ayudas)

Complementan la formación

- » Para jóvenes con titulación y sin experiencia.
- » En la formación para el empleo.

Forman parte de la formación:

- » Módulo para la obtención de certificados de profesionalidad.
- » Módulo de formación en centros de trabajo de los ciclos de FP (FCT).
- » Formación dual del sistema educativo. (F. Dual)

Prácticas laborales
(existe contrato de trabajo, pero el salario es inferior)

Contratos formativos

- » En prácticas.
- » Para la formación y el aprendizaje (formación dual).
- » A tiempo parcial con vinculación formativa.

Iniciativas de inserción

- » Formación con compromiso de contratación.
- » Programas públicos de empleo: talleres de empleo, escuelas taller, casas de oficios.

EXIGE TUS DERECHOS

Puedes ampliar esta información en: <http://ow.ly/Rs22304yZPJ>