

BECA, CONTRATO DE PRÁCTICAS O CONTRATO DE FORMACIÓN

Son tres tipos de figuras jurídicas, que a menudo se confunden bajo el mismo término, pero que realmente son bien distintas, al tener distintos objetivos, derechos y obligaciones.

Las becas, el contrato de formación y los contratos en prácticas se desarrollan fuera de los centros de formación. Tienen lugar en empresas reales o instituciones, y por ello son un modo de acelerar la incorporación al mercado laboral.

Esta presencia del joven en una empresa externa está amparada y protegida por su alta obligatoria en Seguridad Social, aunque como veremos más adelante, con distinto grado de protección en cada modalidad.

Se utilizan habitualmente por jóvenes para completar su formación teórica con una parte práctica y además permiten crear una red de contactos que puede ser muy útil a la hora de encontrar el primer empleo. Si bien, como hemos mencionado anteriormente, son muchas las diferencias entre las tres figuras.

La primera figura que hemos de tener clara es la BECA frente a las otras dos, que se rigen por contrato laboral. Un becario, por definición, no trabaja, sino que se está formando. Sin embargo, un trabajador con un contrato para la formación o un contrato en prácticas, trabaja y al mismo tiempo se forma.

Por lo tanto, una primera diferenciación la tenemos en las siguientes características esenciales:

- El becario es un estudiante que hace prácticas y aprende en una empresa, pero no es trabajador. No tiene un contrato laboral de trabajo, sino que se rige por el convenio de colaboración entre una institución de enseñanza (por ejemplo una universidad) y la empresa. A veces puede llevar a la confusión el hecho de que el becario reciba una remuneración. No es obligatorio que los becarios cobren, pero es cierto que algunas empresas e instituciones ofrecen un complemento económico que no es un salario, sino una cantidad para que el estudiante pueda suplir determinados gastos, mientras lleva a cabo su desempeño como becario. Esto hace que, en muchas ocasiones, a este tipo de figuras se les suele dar cobertura a través de pólizas de seguros de carácter privado, pero no bajo el régimen de la Seguridad Social.

• *“SON FIGURAS QUE TIENDEN A CONFUNDIRSE, AUNQUE SON BIEN DISTINTAS.”*

• *“EL BECARIO ES UN ESTUDIANTE EN PRÁCTICAS, QUE SE ESTÁ FORMANDO, PERO NO ES TRABAJADOR DE LA EMPRESA.”*

• *“LA RELACIÓN DE LA BECA SE RIGE POR UN CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA EMPRESA Y UNA INSTITUCIÓN DE ENSEÑANZA.”*

BECA, CONTRATO DE PRÁCTICAS O CONTRATO DE FORMACIÓN

• *“NO ES OBLIGATORIO QUE LAS BECAS SEAN REMUNERADAS, AUNQUE PUEDE DARSE EL CASO.”*

• *“COMO NO HAY ALTA EN SEGURIDAD SOCIAL, SUELE CONTRATARSE UN SEGURO PRIVADO PARA CUBRIR RIESGOS SIMILARES.”*

- El joven que es contratado mediante los contratos para la formación y el contrato en prácticas es un trabajador, que además de desempeñar una serie de tareas retribuidas, recibe aprendizaje teórico y práctico. Trabaja y se forma. Tiene un contrato laboral de trabajo y lógicamente está dado de alta en Seguridad Social y cotiza para prestaciones como el desempleo. Las empresas que tienen este tipo de contratos con jóvenes reciben importantes bonificaciones.

Una vez aclarada la primera diferencia, vamos a analizar las características esenciales y las diferencias entre las otras dos figuras que, como hemos dicho antes, se rigen por contrato laboral: contrato en prácticas y contrato para la formación y el aprendizaje.

1.-Contrato en prácticas.

Es para trabajadores que ya han finalizado unos estudios y tienen una titulación universitaria, de formación profesional, ya sea de grado medio o superior, títulos equivalentes reconocidos oficialmente, o certificados de profesionalidad.

Se puede hacer este contrato, siempre que no hayan pasado más de 5 años desde que se obtuvo la titulación (en el caso de tener alguna discapacidad este plazo es de 7 años). El actual Plan de Empleo Juvenil establece que en el caso de ser menor de 30 años, y si es el primer empleo que tiene que ver con esa titulación, no son de aplicación estos límite de tiempo.

En el contrato en prácticas, en consecuencia, no se recibe formación teórica ya que esa ya se ha obtenido con la titulación que habilita la contratación. Con este contrato el trabajador únicamente realiza trabajo práctico.

Con el contrato de prácticas, cuando este finaliza, el trabajador obtiene un certificado emitido por la empresa donde consta la duración de las prácticas, las tareas realizadas y los puestos desempeñados, pero no es un título oficial. No deja de ser una certificación privada de una empresa, que acredita el trabajo realizado, funciones, competencias, duración, etc...; suele ir acompañado de una carta de recomendación.

El contrato en prácticas puede durar entre 6 meses y 2 años. Por Convenio Colectivo se pueden establecer otros límites dependiendo de las características del sector, sin poder superar los 2 años de contrato de prácticas en la misma empresa.

Finalmente, con el contrato en prácticas se cobra el 60% del salario correspondiente al puesto que se ocupa durante el primer año de contrato y el 75% durante el segundo. Y como mínimo se tiene que cobrar siempre el Salario Mínimo Interprofesional. Es decir, si se está contratado como Ingeniero, y el Convenio Colectivo establece un salario de 1.800 euros, durante el primer año se cobrará 1.080 y durante el segundo 1.350.

• *“LAS OTRAS DOS FIGURAS (CONTRATO EN PRÁCTICAS Y CONTRATO DE FORMACIÓN) SUPONEN CONTRATOS ENTRE EMPRESA Y TRABAJADOR, CON ALTA EN SEGURIDAD SOCIAL Y RÉGIMEN LABORAL.”*

BECA, CONTRATO DE PRÁCTICAS O CONTRATO DE FORMACIÓN

• *“EL CONTRATO DE FORMACIÓN ESTÁ DIRIGIDO A JÓVENES MENORES DE 25 QUE NO TIENEN TITULACIÓN, PARA QUE LA OBTENGAN MIENTRAS TRABAJAN.”*

• *“LA IDEA ES “ESTUDIA Y TRABAJA AL MISMO TIEMPO”.”*

2.-Contrato para la formación y el aprendizaje.

Va dirigido a trabajadores jóvenes mayores de 16 y menores de 25 años, que no tienen cualificación profesional, ni una titulación. En el caso de tener reconocida una discapacidad no se aplica este límite de edad.

Este contrato persigue que los trabajadores reciban tanto formación teórica como práctica, a la vez que trabajan, con el objetivo de alcanzar una titulación educativa o de formación profesional. De esta forma se intenta que estos trabajadores consigan un primer empleo, una formación y una inserción en el mercado laboral.

No se podrá hacer este tipo de contrato a un trabajador con formación universitaria, profesional o titulaciones equivalentes, que sean referentes al puesto para el que se va a contratar al trabajador. Si pueden acogerse a este contrato quienes se encuentren cursando formación profesional.

Por lo tanto, el contrato de formación y aprendizaje tiene un aspecto dual, ya que parte de la jornada se dedica al trabajo y parte a la formación teórica. Durante el primer año el trabajador dedica el 75% al trabajo y el 25% a la formación teórica, mientras que durante los dos siguientes años el porcentaje pasa a ser de un 85% de trabajo y un 15% de formación.

Por lo que, aunque se esté contratado a jornada completa, no se dedica toda la jornada a trabajar. En este tipo de contrato la formación que se recibe, o bien está estructurada en el sistema educativo oficial (la Formación Profesional), o bien en el sistema de formación para el empleo (Certificados de profesionalidad).

El contrato de formación y aprendizaje persigue la obtención de algún título educativo, como la educación obligatoria, o un título de formación profesional de grado medio o superior. Igualmente esta experiencia profesional puede servir para la obtención de un certificado de profesionalidad.

El contrato de formación y aprendizaje tiene una duración mínima de 1 año y una máxima de 3 años, aunque algunos Convenios Colectivos pueden establecer una duración mínima inferior. Si el contrato tiene una duración inferior a la máxima, se pueden hacer 2 prórrogas de 6 meses cada una, y sin que se pueda llegar a superar el periodo máximo de 3 años.

Por su parte, en el contrato de formación y aprendizaje se cobra el salario del puesto que se ocupa, en proporción al tiempo de trabajo efectivo (ya que una parte de la jornada está destinada a recibir formación). El primer año el tiempo de trabajo efectivo es del 75% y los dos siguientes el 85%. Igualmente, como mínimo se tiene que cobrar el Salario Mínimo Interprofesional. Por ejemplo: un trabajador contratado como Oficial de 2ª cobra normalmente 1.000 euros, por lo que con este contrato se cobrará 750 el primero año y posteriormente 850.

• *“EL CONTRATO EN PRÁCTICAS ESTÁ ENFOCADO A TRABAJADORES, SIN LÍMITE DE EDAD, QUE HAN TERMINADO YA SUS ESTUDIOS, PARA QUE PONGAN EN PRÁCTICA LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS.”*

• *“SE TRATA DE “TRABAJAR Y PONER EN PRÁCTICA LA TEORÍA QUE YA SE HA APRENDIDO”.”*