

PREGUNTAS MÁS FRECUENTES PRÁCTICAS NO LABORALES EN EMPRESAS

➤ ¿En qué consisten?

▪ ¿Qué son las prácticas no laborales en empresas?

Son prácticas que ofrecen las empresas para personas en situación de paro, registradas en las Oficinas de Empleo, que tengan entre 18 y 25 años en la fecha de inicio de las prácticas —o bien 29 años en el caso de las personas jóvenes inscritas en el Fichero Nacional del Sistema de Garantía Juvenil—, con una determinada cualificación pero con menos de 3 meses de experiencia laboral asociada a esta cualificación.

▪ ¿Cuál es el objetivo principal de esta medida?

Mediante esta medida, se pretende dotar a las personas jóvenes de experiencia laboral para lograr su inserción laboral.

➤ ¿Quién las puede ofrecer?

▪ ¿Quién puede ofrecer estas prácticas?

Pueden ofrecer estas prácticas las empresas y los grupos empresariales del mercado ordinario de trabajo con centros de trabajo en Catalunya.

En este sentido, se consideran empresas:

- a) Empresas mercantiles y empresas no mercantiles (asociaciones, fundaciones, patronatos, etc.)
- b) Empresas individuales —la titularidad corresponde a una persona física—, y empresas sociales —la titularidad corresponde a una persona jurídica—.

Dentro de las empresas sociales o sociedades se pueden distinguir a la vez diferentes subclasificaciones:

- Regulares e irregulares, según las formalidades de su constitución.
 - Mercantiles puras (colectivas, comanditarias, anónimas y limitadas, y especiales (cooperativas, mutualidades, sociedades de garantía recíproca, etc.).
 - Las que limitan la responsabilidad de sus socios en el capital comprometido (comanditarias por acciones, anónimas y limitadas) y las que no la limitan (colectivas y comanditarias simples).
 - Las participadas totalmente o mayoritariamente por el Estado y los entes y organismos en que se organiza (empresas públicas y semipúblicas) y las de capital privado (empresas privadas).
- c) Los grupos de sociedades. Se considera que existe grupo a partir de la constatación de relaciones de dominio —evidentes— vía porcentaje de participación mayoritaria en el capital de unas sociedades por otras.

▪ ¿Qué requisitos debe cumplir la empresa?

Que el centro o centros de trabajo donde se llevarán a cabo las prácticas sean instalaciones adecuadas a la normativa vigente en materia de seguridad e higiene y de prevención de riesgos laborales.

▪ **¿Las pueden ofrecer ayuntamientos, consejos comarcales o entidades municipales?**

No. No las puede ofrecer ninguna Administración pública.

▪ **¿Las pueden ofrecer personas dadas de alta en la Seguridad Social como trabajador/a autónomo/a?**

Sí, la única condición es que la persona autónoma se inscriba como empresario o empresaria en la Seguridad Social para poder dar de alta a la persona participante en las prácticas dentro del régimen general de la Seguridad Social.

En [la web de la Seguridad Social](#) se puede encontrar toda la información en el respeto.

➤ **Trámites y convenio de colaboración**

▪ **¿Qué debe hacer una empresa para poder ofrecer prácticas no laborales?**

Solicitar al director/a de la Oficina de Trabajo de referencia la suscripción de un convenio de colaboración con el Servicio de Empleo de Catalunya (SOC), para que se puedan realizar las prácticas no laborales en los centros de trabajo. En esta solicitud se incluirán los datos de los perfiles profesionales que se necesitan para las prácticas que se ofrecen, así como el programa de prácticas y las condiciones de estas según modelo normalizado.

Para hacer la solicitud, se tiene que seguir las indicaciones que se describen en la web del trámite de prácticas no laborales, mediante la [Oficina Virtual de Trámites](#) de la Generalitat de Catalunya.

▪ **¿Dónde debe presentarse la solicitud de suscripción del convenio de colaboración?**

La solicitud se presentará exclusivamente mediante tramitación electrónica ([Trámites Gencat](#)) y en la solicitud tiene que elegirse la [Oficina de Trabajo](#) más próxima al centro de trabajo donde se harán las prácticas.

A las empresas que quieran ofrecer prácticas a centros de trabajo ubicados a diferentes localidades de Cataluña las atenderá, por defecto, la Oficina de Empleo que les corresponda de acuerdo con su sede central.

▪ **¿Qué es un convenio de colaboración?**

Se entiende por convenio de colaboración cualquier acuerdo sujeto al derecho público, del cual se derivan obligaciones jurídicas directas para las partes. Se encuentran regulados en la [Ley 26/2010, del 3 de agosto](#), de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Catalunya.

▪ **¿Dónde se encuentra el modelo de convenio?**

La Oficina de Trabajo facilitará el modelo de convenio —una vez la empresa haya presentado la relación de personas candidatas seleccionadas— y se compruebe que esta lista surge de la primera preselección realizada por la misma Oficina de Trabajo.

▪ **¿Qué vigencia tiene este convenio?**

El convenio de colaboración estará vigente desde el día siguiente de su firma —una vez se presenten todos los acuerdos suscritos con las personas jóvenes seleccionadas— hasta que finalicen las

prácticas objeto del convenio.

- **¿La vigencia para presentar suscripción del convenio será solo durante este año en curso?**

No, no hay fecha límite de presentación de solicitudes para la suscripción del convenio.

- **¿Existe la posibilidad de establecer más de un acuerdo con una misma persona para diferentes prácticas?**

No. El objetivo de las prácticas es que la persona joven participante adquiera experiencia profesional asociada a su titulación. Una vez la haya adquirido mediante unas prácticas no tiene ningún sentido que vuelva a participar en un programa de prácticas no laborales con el mismo objetivo.

- **¿Se puede suscribir más de un convenio de colaboración por parte de la misma empresa dentro del mismo período?**

Sí, existe la posibilidad de que una empresa —con unas prácticas no laborales ya iniciadas— decida ofrecer más prácticas no laborales para otras tareas e —incluso—, para la misma tarea. El procedimiento para solicitar la suscripción del convenio de colaboración será exactamente el mismo.

- **¿Cuáles son las causas de extinción del convenio de colaboración por parte del SOC?**

- Que no se cumplan las cláusulas que se recogen en el convenio de colaboración entre la empresa y el SOC.
- Que las personas jóvenes que firman los acuerdos con las empresas no cumplan los requisitos para la realización de las prácticas no laborales.

- **¿La empresa puede resolver el convenio de colaboración?**

Los convenios se podrán resolver de mutuo acuerdo de las partes, es decir, por parte de la empresa y el SOC.

- **¿La empresa puede sustituir a la persona que está haciendo prácticas?**

Sí, la empresa puede pedir a la Oficina de Trabajo la sustitución de una persona que se encuentra realizando las prácticas —siempre de forma motivada—, mediante el impreso que se encuentra publicado en la página web del SOC.

Debe tenerse en cuenta que la nueva persona que se incorpore tendrá que realizar la totalidad de las prácticas previstas en la solicitud presentada y en el convenio que se firmó, y no solo la parte que queda pendiente.

En el caso que la empresa quiera modificar el contenido de las prácticas o reducir su duración, deberá realizar una nueva solicitud y firmar un nuevo convenio.

- **¿Y la persona joven? ¿Puede extinguir el convenio de colaboración si decide finalizar antes las prácticas?**

Sí, la normativa no contempla ningún tipo de penalización a las partes —en los casos que la persona joven decida finalizar las prácticas antes de lo estipulado en el programa de prácticas—.

- **¿Existe la posibilidad de prorrogar el convenio de prácticas?**

No, los convenios no se pueden prorrogar.

La empresa fija un programa de prácticas de una duración determinada. La empresa tiene que decidir la duración en el momento que solicita las prácticas.

- **¿Si se ofrece más de una plaza para la misma ocupación, la empresa puede suscribir un único convenio con el SOC?**

Sí, el convenio está asociado a la solicitud de suscripción de convenio. Junto con esta solicitud, se presentarán tantos anexos de "Perfil profesional" y "Programa de prácticas" como diferentes calificaciones se requieran.

- **¿La empresa puede ofrecer más de un programa de prácticas para diferentes cualificaciones?**

Sí, deberá indicarse en la solicitud de suscripción de convenio. Junto con esta solicitud se presentarán tantos anexos de *Perfil profesional* y *Programa de prácticas* como cualificaciones se requieran.

- **¿Hay un mínimo de programas que la empresa deba ofrecer para poder solicitar un convenio de colaboración?**

Las solicitudes de suscripción de convenio tienen que anexar, como mínimo, un programa de prácticas de una ocupación para una persona joven participante.

- **¿Hay un número máximo de convenios de colaboración que la empresa puede suscribir?**

No, la empresa puede suscribir tantos convenios como programas de prácticas ofrezca.

- **¿La empresa puede suscribir el convenio de colaboración con el SOC, aunque alguna persona seleccionada todavía no esté titulada?**

No; si la empresa quiere unas personas en concreto que todavía no están tituladas, deberá esperar a que obtengan la titulación para solicitar la suscripción del convenio de colaboración.

- **Si una empresa tiene centros de trabajo en diferentes comunidades autónomas, ¿con quién debe firmar el convenio de colaboración?**

La empresa tiene que suscribir un convenio con el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) solo en el supuesto de que se quisieran incluir, en el mismo convenio, diferentes programas de prácticas no laborales a desarrollar en centros de trabajo ubicados en más de una comunidad autónoma.

La administración competente será el SOC, siempre que los programas de prácticas se desarrollen en centros de trabajo localizados en Catalunya.

➤ **Selección de personas candidatas**

- **¿Quién selecciona la persona o personas jóvenes participantes?**

La Oficina de Trabajo preseleccionará un número mínimo de personas candidatas, pero será siempre la empresa quien decidirá finalmente la persona o personas participantes de entre esta preselección.

- **¿Se puede proponer a la Oficina de Trabajo alguna persona candidata diferente de las preseleccionadas por esta?**

Sí, cualquier propuesta deberá hacerse con carácter previo a la preselección por parte de la oficina de

Trabajo.

- **¿Se puede ofrecer prácticas no laborales a una persona que hará 18 años a lo largo de este año, pero que todavía no los tiene?**

No, la persona joven debe haber cumplido los 18 años en la fecha de inicio de las prácticas.

- **¿Se puede ofrecer prácticas no laborales a una persona que hará 26 años, o 30 años si está inscrita en el Fichero Nacional del Sistema de Garantía Juvenil, en el transcurso de las prácticas si en la fecha de inicio tiene la edad máxima permitida?**

La única condición es que la persona tenga entre 18 y 25 años en la fecha de inicio de las prácticas —o entre 18 y 29 si está inscrita en el Fichero Nacional del Sistema de Garantía Juvenil—.

- **¿Se puede ofrecer prácticas no laborales a una persona dada de alta en la Seguridad Social como trabajador/a autónomo/a?**

No, si una persona está dada de alta como trabajador/a autónomo/a no se considera desempleada.

- **¿Cómo se determina la experiencia laboral de la persona joven?**

Desde las Oficinas de Trabajo se comprobará que la persona joven no haya tenido una relación laboral, u otro tipo de experiencia profesional superior a tres meses, como consecuencia de la formación por la cual se le ofrecen las prácticas.

La única experiencia no computable será la relacionada con las prácticas que permiten la obtención de la calificación correspondiente.

- **¿Tendrán la consideración de experiencia laboral las prácticas no laborales que realice la persona joven?**

Sí; si una persona realiza 3 meses o más de prácticas no laborales, pasaría a tener 3 meses o más de experiencia laboral. Las prácticas quedarán recogidas como experiencia laboral en los sistemas de información del SOC.

- **¿Puede participar una persona joven que tenga el certificado PQPI?**

No, no es válido si solo tiene este certificado. La persona tiene que tener alguna de las titulaciones siguientes:

- Titulación universitaria.
- Titulación de formación profesional (grado medio o superior).
- Titulación del mismo nivel que la titulación de formación profesional que sea correspondiente a las enseñanzas de formación profesional, artísticas o deportivas.
- Certificado de profesionalidad.

- **¿La persona en prácticas debe ir renovando la situación de desempleo mientras está realizando las prácticas?**

La persona joven decidirá si quiere continuar inscrita como demandante de empleo. En este caso, tendría que continuar renovando su situación.

➤ Condiciones

- **¿Las prácticas no laborales implican una relación contractual entre la persona joven participante y la empresa?**

No, las prácticas no laborales no supondrán —en ningún caso— la existencia de relación laboral entre la empresa y la persona que realiza las prácticas.

- **¿Cuándo se pueden iniciar las prácticas?**

Las prácticas se pueden iniciar una vez se presente en el SOC todos los acuerdos entre el/la joven y la empresa.

- **¿Qué duración tienen las prácticas?**

Entre 3 y 9 meses. La empresa decide la duración.

- **¿Qué horario pueden tener las prácticas?**

Cualquiera, siempre que no se superen las 8 horas diarias ni las 40 horas semanales.

- **¿Las prácticas deben ser continuas o pueden ser discontinuas en el tiempo?**

Las prácticas no laborales seguirán un programa determinado y tendrán un horario semanal concreto durante los meses que se desarrollen las prácticas no laborales. Por lo tanto, no se contempla la discontinuidad en el tiempo.

- **¿El horario de las prácticas de la persona joven debe ser siempre el mismo?**

No; el número de horas y el horario de las prácticas puede variar a lo largo de las prácticas, siempre que se haya determinado así en el programa de prácticas.

- **¿Qué es un programa de prácticas?**

Es un programa donde se expone quién será el tutor o tutora de las prácticas, la descripción de las tareas y funciones a realizar, la descripción de las acciones formativas que serán impartidas durante las prácticas, la descripción de las acciones del tutor o tutora destinadas a orientar profesionalmente a las personas participantes en el programa de prácticas y la descripción de cuáles serán los criterios observables y medibles de evaluación de las prácticas.

- **¿El programa de prácticas debe estar relacionado con la titulación?**

El programa de prácticas tiene que estar **estrechamente** relacionado con la ocupación para la cual se ofrecen las prácticas. Esta ocupación tiene que estar relacionada con la titulación que se requiere a la persona participante.

- **¿Qué implica ser tutor o tutora de las prácticas?**

Responsabilizarse del cumplimiento del programa de prácticas, así como del logro de sus objetivos. También se encarga de orientar a la persona joven participante y resolver las dudas profesionales que le pueda plantear.

- **¿Existe algún requisito para ser tutor o tutora de las prácticas?**

Sí, el tutor o tutora tiene que ser una persona contratada por la empresa y que tenga la formación y experiencia adecuada en el programa de prácticas del cual se responsabilizará.

- **¿Cuántas personas pueden realizar las prácticas?**

No hay un límite de personas, siempre que el tutor o tutora se responsabilice del logro de los objetivos del programa de prácticas.

- **¿La empresa deberá firmar algún acuerdo con las personas seleccionadas para las prácticas no laborales?**

Cada persona joven seleccionada y la empresa firmarán el impreso acuerdo de prácticas no laborales entre joven y empresa, que reflejará los compromisos de una y otra parte —y donde se recoge el contenido mínimo previsto en el artículo 3.3 del Real Decreto 1543/2011—. La persona joven seleccionada firmará el acuerdo manualmente, la empresa escaneará el documento firmado y posteriormente lo firmará digitalmente.

A la persona participante se le entregará una copia del acuerdo.

En la página web se puede encontrar el modelo normalizado del acuerdo que recoge las condiciones a acordar entre joven y empresa.

- **¿La empresa debe dar de alta en la Seguridad Social a las personas jóvenes participantes en las prácticas no laborales?**

Sí, a las personas jóvenes participantes en las prácticas no laborales les serán de aplicación los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social contemplados en el Real Decreto 1493/2011 de 24 de octubre —por el cual se regulan los términos y las condiciones de inclusión en la Seguridad Social de las personas que participan en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011 de 1 de agosto, sobre actuación, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social—.

La incorporación al régimen general de la Seguridad Social, con la consiguiente afiliación y/o alta, así como la baja en este régimen se producirán a partir de la fecha del inicio y en la del cese de la actividad del participante en el programa de formación —en los términos y plazos y con los efectos establecidos en el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores a la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero—.

- **¿La empresa ha de contratar alguna póliza de seguro respecto a las personas participantes en las prácticas?**

No es obligatorio. Las personas jóvenes participantes ya estarán bajo la acción protectora del régimen general de la Seguridad Social.

- **¿Las empresas deben pagar algún importe mínimo a las personas en prácticas no laborales?**

Sí, como empresa que realiza las prácticas tiene que pagar una beca correspondiente a un mínimo del 80% del IPREM mensual. Para el año 2019, este 80% equivale a 430,27 euros mensuales.

- **¿La empresa puede variar el importe que se pague a la persona joven/las personas jóvenes a lo largo de las prácticas?**

La cantidad quedará fijada en la solicitud de suscripción de convenio y en el acuerdo entre empresa y joven. Si hay alguna modificación, tendrá que quedar recogida en un nuevo acuerdo entre la empresa y la persona joven y se tendrá que presentar en la Oficina de Trabajo.

- **¿Qué es el IPREM?**

El indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) es un índice de referencia en el Estado español.

- **¿Esta suma en concepto de beca, tributa?**

Sí, según la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del impuesto sobre la renta de las personas físicas y de modificación parcial de las leyes de los impuestos sobre sociedades, sobre la renta de no residentes y sobre el patrimonio —y las becas que menciona el Real Decreto 1543/2011—, las becas de apoyo tienen la consideración de rendimientos del trabajo.

- **¿La empresa debe pagar algún importe adicional a este 80% del IPREM mensual?**

Sí, la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes y profesionales —así como su ingreso— se tiene que efectuar aplicando las reglas de cotización correspondientes a los contratos para la formación y el aprendizaje establecidas en la respectiva ley de presupuestos generales del Estado y en sus normas de aplicación y despliegue.

No hay obligación de cotizar por la contingencia de desempleo, ni al Fondo de Garantía Salarial ni tampoco por formación profesional.

- **¿Cuál es y cómo se distribuye este importe de cotizaciones a la Seguridad Social?**

La cotización a la Seguridad Social por parte de la empresa consistirá en una **cuota única mensual** que comprende una parte por contingencias comunes y un otra por accidentes laborales y enfermedades profesionales, por lo tanto, el coste total (mínimo) para la empresa es el 80% del IPREM + **cuota empresarial a la Seguridad Social** (aproximadamente unos 35 euros, este importe se actualiza anualmente).

El total mensual a pagar a la Seguridad Social por parte de la persona participante en las prácticas es de, aproximadamente, unos **6 euros**; este importe se actualiza anualmente.

- **¿Las cuotas mensuales que la empresa paga a la Seguridad Social son fijas para la empresa?**

Sí, el importe que la empresa paga a la Seguridad Social por la persona joven es fijo y no está sujeto a ninguna variación.

- **¿La empresa necesita abrir una cuenta de cotización nueva?**

Sí, la empresa tiene que solicitar un nuevo código de cuenta de cotización con TRL 986. Se tiene que indicar que se solicita para dar de alta a trabajadores al amparo del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el cual se regulan las prácticas no laborales en empresas. Y se tendrá que aportar el convenio de colaboración de la empresa con el SOC.

- **¿La empresa debe entregar algún justificante de pago a la persona joven participante?**

Se recomienda a la empresa que mensualmente entregue un justificante en formato nómina a la persona

joven participante, para acreditar los pagos mensuales.

El Servicio de Empleo de Catalunya (SOC) comprobará, mediante las acciones de control de desarrollo de las prácticas, que la empresa cumpla las cláusulas del acuerdo entre joven y empresa.

▪ **En caso de que las prácticas equivalgan a una media jornada, ¿cómo se retribuirían?**

La retribución siempre tiene que ser de un mínimo del 80% del IPREM mensual. No se contempla la opción de retribución para media jornada porque no hay relación contractual, y la retribución que se paga es en concepto de beca de apoyo.

▪ **¿Qué acciones de control puede realizar el SOC?**

Las acciones de control pueden ser:

- Visitas al centro de trabajo.
- Contactos periódicos con el/la tutor/a de la empresa.
- Contactos periódicos con la persona joven participante.

▪ **¿Se puede prever que la persona joven realice una estancia en el extranjero durante las prácticas?**

En el supuesto de que la empresa quiera incorporar en las prácticas estancias de aprendizaje en el extranjero, esta circunstancia tiene que quedar clara y específicamente definida en el Programa de Prácticas No Laborales que se presente a la Oficina de Trabajo. En el programa habrá que detallar específicamente el tiempo previsto de estancia, las competencias que adquirirá la persona durante el periodo de prácticas en el extranjero, quien será el tutor, como se llevarán a cabo las tutorías, y cuál será el sistema de evaluación durante este tiempo.

Igualmente, tiene que quedar perfectamente definido cuál es el objetivo que se pretende conseguir con la estancia de prácticas en el extranjero y los beneficios que reportará a la persona su realización.

➤ **Compromiso de contratación**

▪ **¿Hay alguna compensación económica para las empresas que realicen prácticas no laborales?**

Solo en el supuesto de que la empresa se haya comprometido a contratar a un tanto por ciento de los participantes. La ayuda que se prevé es de un máximo 6 euros por persona joven participante y hora de práctica realizada.

Todavía está pendiente de implementar la gestión asociada a la solicitud de esta ayuda.

▪ **¿Qué es este compromiso de contratación?**

La empresa se compromete a contratar a un porcentaje mínimo de las personas jóvenes que realizarán las prácticas. Este porcentaje se indicará en la solicitud de suscripción de convenio y quedará reflejado en el convenio de colaboración entre el SOC y la empresa. El porcentaje mínimo permitido será del 60% de las personas participantes.

Los contratos de trabajo que se firmen como consecuencia del compromiso de contratación serán preferentemente de carácter indefinido o, en cualquier caso, de una duración no inferior a 6 meses.

- **¿Cómo se aplica el cumplimiento del compromiso de contratación del mínimo del 60% de las personas participantes?**

A continuación, se muestra la tabla de ejemplo entre el número mínimo de personas que se contratarían bajo el compromiso de contratación —mínimo del 60%— de las personas jóvenes acogidas para llevar a cabo las prácticas no laborales.

En prácticas no laborales	Compromiso de contratación 60%
1 persona	1 persona (100%)
2 personas	2 personas (100%)
3 personas	Mín. 2 personas (66,6%)
4 personas	Mín. 3 personas (75%)
5 personas	Mín. 3 personas (60%)
6 personas	Mín. 4 personas (66,6%)
7 personas	Mín. 5 personas (71,4%)

➤ **Destinatarios de las prácticas no laborales**

- **¿Quién puede realizar este tipo de prácticas?**

Las prácticas se dirigen a personas en situación de paro, registradas a las Oficinas de Trabajo, que tengan entre 18 y 25 años —o bien entre 18 y 29 años si están inscritas en el Fichero Nacional del Sistema de Garantía Juvenil— con una determinada cualificación, pero con menos de 3 meses de experiencia laboral asociada a esta cualificación.

- **¿Puede realizar las prácticas alguien que cumple 18 años durante este año, pero todavía no los tiene?**

(Ver apartado “Selección de las personas candidatas”)

- **¿Puede realizar las prácticas alguien que cumple 26 años mientras está realizando las prácticas?**

(Ver apartado “Selección de las personas candidatas”)

- **¿Puede realizar las prácticas una persona dada de alta en la Seguridad Social como trabajador/a autónomo/a?**

(Ver apartado “Selección de las personas candidatas”)

- **¿Qué cualificaciones puede requerir la empresa a las personas que harán las prácticas no laborales?**

Las cualificaciones que se pueden requerir son las correspondientes a algunas de las que se indican:

- Titulación universitaria.

- Titulación de formación profesional (grado medio o superior)
- Titulación del mismo nivel que la titulación de formación profesional que sea correspondiente a las enseñanzas de formación profesional, artísticas o deportivas.
- Certificado de profesionalidad.

▪ **¿Recibirán algún importe en concepto de beca de apoyo?**

Sí, la empresa que realiza las prácticas tiene que pagar una beca correspondiente a un mínimo del 80% del IPREM mensual vigente en cada momento.

▪ **¿Qué concepto/s subvenciona la beca de apoyo?**

La beca de apoyo es una ayuda otorgada a la persona participante en las prácticas no laborales por parte de la empresa para facilitarle la manutención.

▪ **¿Cuál será la cotización a la Seguridad Social por parte de la persona joven?**

La persona joven aportará a la Seguridad Social —aproximadamente— unos 6 euros en concepto de contingencias comunes, que se deducirá del importe que reciba en concepto de beca de apoyo.

▪ **¿Esta cotización es base de cotización a efectos de jubilación? ¿De qué manera?**

Sí, el 75% de la base mínima de cotización vigente.

▪ **¿Esta beca mensual de apoyo, tributa?**

Sí, según la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del impuesto sobre la renta de las personas físicas y de modificación parcial de las leyes de los impuestos sobre sociedades, sobre la renta de no residentes y sobre el patrimonio —y las becas que menciona el Real Decreto 1543/2011—, las becas de apoyo tienen la consideración de rendimientos del trabajo, por lo tanto, están sujetas al IRPF.

▪ **¿Qué sucede si la persona joven presenta una baja médica o sufre un accidente laboral?**

La persona participante en las prácticas no laborales se asimila a trabajador/a por cuenta ajena, a los efectos de derechos y deberes del régimen de la Seguridad Social.

Por lo tanto, en caso de incapacidad temporal se procederá al pago de la prestación por incapacidad temporal a cargo del Instituto Nacional de Seguridad Social, o a la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social o la empresa autorizada a colaborar en esta gestión.

▪ **Si la persona joven decide abandonar las prácticas antes de lo que determinan los acuerdos entre la persona joven y la empresa, ¿la persona recibe alguna penalización?**

(Ver apartado “Trámites y Convenio de colaboración”)

▪ **¿La persona joven tiene derecho a vacaciones?**

No hay relación contractual y, por lo tanto, la persona joven no genera el derecho a disfrutar de días de vacaciones. La empresa tiene total libertad para acordar días de descanso si lo cree conveniente y siempre que quede reflejado en el programa de prácticas o previa comunicación a la Oficina de Trabajo.

▪ **¿Dejarán de cobrar la prestación por desempleo en el caso de que la estuvieran cobrando?**

Sí, ya que serán dadas de alta en el régimen general de la Seguridad Social.

▪ **¿El tiempo que duren las prácticas servirá para generar una prestación por desempleo?**

No, la acción protectora que reciben las personas jóvenes participantes en las prácticas no laborales es la correspondiente al régimen general de la Seguridad Social —con la única exclusión de la protección por desempleo—. Aun así, cuando se acaben las prácticas se podrán retomar las prestaciones por desempleo que se hubieran suspendido a causa de estas.

➤ **Más información y contacto**

▪ **¿Dónde puede obtener más información una empresa? ¿Con quién puedo contactar?**

Con el personal técnico de prospección del Área de Servicios a la Empresa del SOC en serveisempresa.soc@gencat.cat.

▪ **¿Qué es un/a técnico/a de prospección?**

El Área de Servicios a la Empresa cuenta con un equipo de prospectores/as empresariales que ofrecen a la empresa una interlocución única y personalizada con la administración.

➤ **Normativa**

- En el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el cual se regulan las prácticas no laborales en empresas.
- CORRECCIÓN D'ERRADES del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre por el cual se regulan las prácticas no laborales en empresas.
- Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la cual se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.
- Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el cual se regulan los términos y condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participan en programas de formación.
- Resolución EMO/855/2012, de 25 de abril, de delegación de competencias de la directora del Servicio de Empleo de Cataluña (SOC) en los/las directores/as de las oficinas de trabajo del Servicio de Empleo de Cataluña
- Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el cual se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la cual se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. (BOE núm. 159, publicado el 05/07/2017).