

FRANCIA

LAS PRÁCTICAS EN EMPRESAS DE LOS ESTUDIANTES²⁷

La ley 2006-396 de 31 de marzo, relativa a la igualdad de oportunidades, modificada por la ley 2009-1437 de 24 de noviembre, reformó las disposiciones reguladoras de las prácticas en empresa. En aplicación de dichas disposiciones, la realización de prácticas en empresa debe ser objeto de un convenio firmado entre el estudiante, la empresa y la institución escolar y deben formar parte del programa de estudios, según las modalidades definidas por el decreto 2010-956 de 25 de agosto de 2010. Cuando la duración de las prácticas es superior a 2 meses los estudiantes tienen derechos a una remuneración.

Ámbito de aplicación de las disposiciones legales vigentes

La ley se aplica a todas las prácticas en empresa salvo:

- las practicas de la formación profesional permanente reguladas por el Libro III del Código de Trabajo
- las prácticas y visitas de información de menores de 16 años

Salvo estas excepciones, entran en su ámbito de aplicación todas las prácticas en empresa realizadas por estudiantes inscritos en establecimientos de enseñanza que dispensan una formación superior, sancionada o no con un diploma. También se aplica la ley a las efectuadas en una asociación, empresa pública o establecimiento público de carácter industrial o comercial. Las prácticas deben formar parte del programa escolar.

Al acceso a las prácticas en empresa se le aplican igualmente las disposiciones relativas a la lucha contra las discriminaciones. Así, en aplicación del artículo L.1132 del Código de Trabajo “no se puede denegar el acceso a las prácticas por razones del origen, sexo, costumbres, orientación sexual, edad, pertenencia o no pertenencia, real o supuesta, a una etnia, nación o raza, opiniones políticas, actividades sindicales o mutualistas, convicciones religiosas, apariencia física, enfermedad o discapacidad”

Firma obligatoria de un convenio

Las prácticas reguladas por la ley de 31 de marzo de 2006 requieren la existencia de un convenio firmado por el estudiante, la empresa que lo acoge y el establecimiento de enseñanza.

No se puede firmar un convenio de prácticas cuyo objeto sea la sustitución de un trabajador despedido o que tenga suspendido su contrato, realizar una tarea correspondiente a un puesto de trabajo permanente, hacer frente a un incremento temporal de la actividad de la empresa, ocupar un empleo de temporada.

Contenido del convenio de prácticas

Los establecimientos de enseñanza que ofrecen una formación, culmine o no con la concesión de un diploma, cuyos estudiantes realicen las prácticas en empresa previstas en el artículo. 9 de la ley de 31 de marzo de 2006, elaboran, en concertación con las empresas interesadas, un convenio de prácticas según un modelo aprobado por las autoridades competentes de los establecimientos. El modelo de convenio debe hacerse público

²⁷ Ministerio de Trabajo, Empleo y Sanidad

(publicidad que puede realizarse por vía electrónica a través del sitio Internet de los establecimientos)

Los modelos de convenios precisan las cláusulas que deben contener obligatoriamente los convenios de prácticas. Son las siguientes:

- Definición de las actividades que se le encomiendan al estudiante en función de los objetivos de su formación.
- Fecha de comienzo y fin de las prácticas.
- Duración semanal máxima de presencia del estudiante en la empresa, precisando si tiene lugar durante la noche, domingos o días festivos.
- Importe de la remuneración y modalidades de abono de la misma.
- Lista de ventajas, si existen, ofrecidas al estudiante, principalmente las relativas a la comida, alojamiento o reembolso de gastos efectuados por el interesado con motivo de las prácticas.
- Régimen de protección social del beneficiario, incluida la relativa a accidentes de trabajo, así como, si lo exige la empresa, la obligación del estudiante de contratar un seguro que cubra su responsabilidad civil.
- Condiciones mediante las cuales los responsables de las prácticas (uno en representación del establecimiento de enseñanza y otro en representación de la empresa) garantizan al estudiante el marco adecuado.
- Requisitos exigidos para la expedición de un “certificado de prácticas” y las modalidades de homologación de las prácticas para la obtención del diploma, si existe, del centro de enseñanza.
- Modalidades de suspensión y extinción de las prácticas
- Requisitos exigidos al estudiante para autorizarle a ausentarse, principalmente en el marco de las obligaciones fijadas por el centro de enseñanza.
- Cláusulas del reglamento interior de la empresa, si existen, aplicables al estudiante en prácticas.

En caso de inexistencia de un modelo de convenio, los convenios de prácticas deben contener obligatoriamente estas once cláusulas.

El convenio de prácticas, acompañado de la “carta de prácticas en empresa de los estudiantes” de 26 de abril de 2006, debe estar firmado por:

- el representante del establecimiento en el que está inscrito el estudiante. Debe mencionar el cargo del firmante y el nombre y dirección del establecimiento,
- el representante de la empresa que, igualmente, deberá mencionar el cargo y el nombre y dirección de la empresa.

- El estudiante, que debe indicar su dirección y el nombre completo de los estudios o de su formación; si es menor, el convenio debe estar firmado, además, por su representante legal.

La empresa debe tener actualizada la lista de convenios que haya firmado.

Situación del estudiante en la empresa

El estudiante no está ligado a la empresa por un contrato de trabajo. Su estancia en la empresa tiene una finalidad pedagógica y de formación: incluso si está obligado a realizar tareas de carácter profesional, las realiza para aprender y no está sometido a la obligación de “producción” como los trabajadores.

Tal y como precisa la “carta de estudiantes en prácticas en empresa”: “las prácticas forman parte de un proyecto pedagógico y sólo tienen sentido dentro de este proyecto. Por ello las prácticas:

- permiten aplicar los conocimientos teóricos en el medio empresarial
- facilitan el paso de la enseñanza superior a la empresa”.

Los estudiantes en prácticas deben respetar las reglas internas de la empresa: horarios, disciplina, reglas de seguridad e higiene y, en definitiva, todo lo relativo al buen funcionamiento de los servicios. Si la empresa tiene un reglamento interior (están obligadas a tener reglamento las empresas de 20 o más trabajadores) el convenio de prácticas debe citar las disposiciones del mismo que se aplican al estudiante en prácticas.

Para lograr una mayor eficacia, es obligatorio que las prácticas se realicen bajo la doble dirección y coordinación de un profesor del centro de enseñanza y un miembro de la empresa.

El profesor y el miembro de la empresa trabajan en estrecha colaboración, se informan y se les informa del desarrollo de las prácticas y de las dificultades que puedan presentarse. El centro de enseñanza y la empresa deben darles el tiempo que necesiten para cumplir su misión.

Las obligaciones respectivas de cada parte firmante del convenio figuran en la “carta de estudiantes en prácticas en empresa”.

Remuneración

Cuando la duración de las prácticas es superior a dos meses consecutivos, el estudiante tiene derecho a una remuneración cuyo importe puede determinar un convenio de sector o un acuerdo profesional o, si no está determinado, se le abonará el 12,5% de la base máxima de cotización/hora a la seguridad social (22 euros en 2011). Esta disposición se aplica a los convenios de prácticas firmado a partir del 26 de noviembre de 2009 (fecha de entrada en vigor de la Ley 2009-1437 de 24 de noviembre. A título de ejemplo, la remuneración en 2011 por un mes completo de prácticas (151,67 horas) es de 417,09 euros.

La remuneración, que no tiene naturaleza de salario, se abona mensualmente al estudiante y su fecha de efectos corresponde al primer día del primer mes de prácticas. En caso de suspensión o ruptura del convenio de prácticas, el importe se prorratea en función de la duración efectuada.

Para las prácticas inferiores a dos meses, el abono de la remuneración es facultativo y depende de la negociación entre el estudiante y la empresa.

Cotizaciones sociales

Cuando los importes abonados son inferiores o iguales al 12,5% de la base máxima de cotización/hora a la seguridad social, ni la empresa ni el beneficiario están obligados a abonar cotizaciones o contribuciones sociales.

Las cotizaciones y contribuciones a las que se aplica la exención son: las cotizaciones de seguridad social (enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, prestaciones familiares, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales), las contribuciones CSG (contribución social generalizada) la CRDS (contribución al reembolso de la deuda social), la contribución solidaridad autonomía, la cotización al fondo nacional de ayuda al alojamiento y la ayuda por transportes.

Si el empresario abona una cantidad superior a la remuneración exonerada, se deberán abonar contribuciones y cotizaciones sociales por la diferencia entre la remuneración recibida y la remuneración exonerada. Ejemplo: si un estudiante en prácticas recibe una remuneración de 500 euros, deberá abonar las correspondientes a la base de 82,91 euros (500 – 417,09).

No hay obligación de cotizar al seguro de desempleo ni a los regímenes obligatorios de retiro complementario.

Las prácticas deben formar parte del programa de estudios

La inclusión de las prácticas en el programa de estudios supone que se cumplan los requisitos siguientes:

- que la finalidad y las modalidades de las prácticas en empresa estén definidas en la organización de la formación
- que las prácticas sean evaluadas por el establecimiento de enseñanza

En caso de que al término de las prácticas realizadas en el último año de estudios, la empresa contrate al estudiante, se deducirá del periodo de prueba el tiempo de prácticas siempre y cuando la duración del periodo de prueba no se reduzca más del 50%, salvo que un acuerdo colectivo contenga disposiciones más favorables.