

Léxico del Aprendiz

Conoce de qué se trata



SOBRE LA CÁMARA DE TRABAJO

El diccionario del aprendizaje es un servicio de la Cámara de Trabajo de Saarland (AKSAAR). Se actualiza regularmente y se puede descargar en internet en el siguiente link:

www.in-4mation.de/azubi-lexikon o se puede solicitar por escrito.

Los expertos de la AK SAAR asesoran en todas las preguntas relacionadas con el empleo y la formación profesional, así como también sobre distintas posibilidades de formación continua.

Afiliados a la Cámara de Trabajo son todos los empleados/empleadas, aprendices así como también demandantes de empleo de Saarland.

Junto al asesoramiento personal, la Cámara ofrece así mismo diversas informaciones en cuadernillos y hojas informativas. En especial existe un servicio de información, dirigido a los jóvenes afiliados, relativo a temas de formación profesional y continua, BAFöG y promoción del alumno.

Naturalmente los expertos de la AK ayudan así mismo a las personas afiliadas en preguntas relacionadas con temas de impuestos o temas de seguridad social y derecho laboral. Se puede obtener más información en la siguiente página web:

www.arbeitskammer.de o llamando al teléfono de atención al afiliado (0681)4005-111 o al departamento de asesoramiento de la Cámara. El teléfono para pedir cita es el siguiente: (0681) 4005-100, -150 y -200.

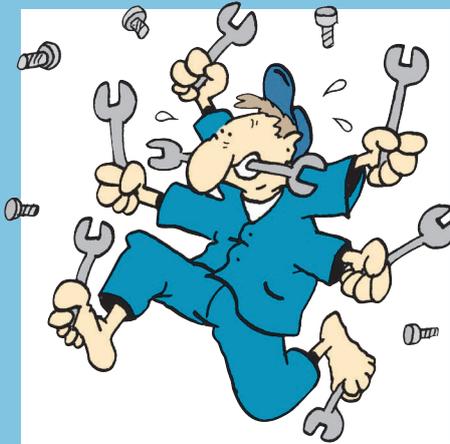
TRABAJO A DESTAJO



Las agencias de empleo ofrecen muy diversos servicios en temas relacionados con el asesoramiento sobre el empleo, consulta sobre los oficios, así como también sobre la colocación en el mercado laboral. Ayudan en la búsqueda de una plaza de formación profesional, previo asesoramiento a través de diferentes vías, como puede ser el Berufsinformationszentrum (BIZ), ubicado

en las agencias de empleo en Neunkirchen, Saarlouis y Saarbrücken. Del mismo modo pueden recibir ofertas de colocación y asesoramiento a través de los trabajadores (asesores e intermediadores) de las diversas agencias de empleo. En consultas sobre readaptación profesional la agencia de empleo puede serle también de ayuda. Importante es además la oferta de ayudas complementarias a la formación („ausbildungsbegleitende Hilfen“ (abH)) para aprendices que durante su formación profesional, sobre todo en temas escolares, encuentran dificultades. Más información bajo: www.arbeitsagentur.de y en todas las agencias de empleo.

TRABAJO A DESTAJO



Los jóvenes no pueden realizar un trabajo, en el cual el ritmo esté sujeto a tiempo, salario o piezas realizadas. En la Ley de protección del trabajo de los jóvenes se recogen, no obstante, excepciones para aquellos casos en que resulte necesario para alcanzar el fin de la formación. En todo caso, la protección del joven deberá estar garantizada a través de la supervisión de una persona competente.

DERECHO LABORAL

La Ley de derecho laboral regula las relaciones jurídicas entre el empleador y el trabajador. Una multitud de leyes, también aplicables a los aprendices (como la ley sobre la jornada laboral, derecho de vacaciones, protección contra el despido y protección de la maternidad), contienen los requisitos mínimos que el empleador ha de respetar. Ni siquiera con el acuerdo del trabajador podrá el empleador establecer condiciones inferiores a dichos mínimos. Para la formación profesional existe una ley específica, denominada „Berufsbildungsgesetz“. Especialmente en empleos relacionados con la sanidad, como por ejemplo el sector de atención o cuidados a las personas, existen normas propias de legislación federal. A continuación, se hará referencia a modo

de ejemplo a las disposiciones de la Ley de Formación Profesional.

HORARIO LABORAL

El tiempo de trabajo se extiende desde el inicio hasta el fin del horario laboral diario en una empresa. El trabajo de jóvenes (aquellos con edad superior a los 15 años e inferior a los 18) básicamente no puede empezar antes de las seis de la mañana. Existen excepciones para los jóvenes que realizan su formación profesional en una panadería, repostería o en la agricultura.

La hora final para los jóvenes en principio es las ocho de la tarde. Para los mayores de 16 años existen excepciones, por ejemplo en una empresa con varios turnos se puede trabajar como muy tarde hasta las once de la noche. Dentro de los límites legales, el empleador determina el periodo durante el que los jóvenes han de estar presentes y a disposición del mismo.

El horario laboral máximo para los jóvenes es de 8 horas diarias y 40 horas semanales. Se podría hacer una excepción siempre y cuando durante días hábiles individuales, se hubiesen realizado menos de 8 horas. En dicho caso, el empleador puede ocupar al aprendiz 8,5 horas durante los días restantes.

Las pausas no cuentan para el cómputo del horario laboral. Para los jóvenes rige lo siguiente: 30 minutos de descanso



cuando el horario laboral es de entre 4,5 y 6 horas y 60 minutos de descanso, si la jornada laboral abarca más de 6 horas. Para adultos se aplica lo siguiente: Quien trabaja más de 6 y hasta 9 horas, tiene derecho a 30 minutos de descanso. En caso de trabajar más de 9 horas tiene derecho a 45 minutos de descanso. Forman parte del tiempo de trabajo todas las labores necesarias para alcanzar la meta de la formación profesional, actividades como la limpieza de maquinaria, vestirse y quitarse la ropa de protección profesional así como también la preparación del puesto de trabajo o de formación profesional. La jornada laboral de un aprendiz se rige por lo establecido en el contrato de formación o en Convenio Colectivo. El camino desde o hasta el lugar de trabajo o de formación no se considera tiempo de trabajo. Los jóvenes, en la mayoría de los

sectores, no pueden trabajar sábados, domingos y festivos. Aprendices en puntos de ventas (por ejemplo panaderías, peluquerías o talleres de vehículos) pueden trabajar los sábados. Excepciones para el descanso en domingo se dan en el caso de aprendices en hospitales o en el sector de la hostelería, lo cual se regula en los párr. 4, 8 y 14 de la Ley de protección de trabajo para los jóvenes.

Los jóvenes en principio tienen una semana de 5 días laborales. Entre cada día de trabajo tiene que existir un descanso de 12 horas.

ASISTENCIA DURANTE LA FORMACIÓN

Si las notas de la escuela no son satisfactorias durante la formación, si hay problemas con la parte teórica, la orientación profesional de la Agencia de empleo proporciona clases de recuperación, que se ofrecen por diferentes formadores. La Agencia de empleo reparte las plazas correspondientes. Puede conseguir información al respecto a través de la orientación profesional de las Agencias de Empleo o bien a través de su línea directa (0800) 455550.

DURACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

La formación en profesiones reconocidas suele durar entre dos y tres años y medio. La duración está regulada en el plan de formación. Información más detallada se puede encontrar en internet bajo las siguientes direcciones:

Instituto federal alemán para formación profesional (www.ibb.de/berufe)
Ministerio federal de economía y energía (www.bmwi.de/DE/Themen/ausbildung-und-beruf/Ausbildungsberufe/ausbildungsordnungen)

Agencia de Empleo (www.berufenet.arbeitsagentur.de/berufe)

En caso de obtener muy buenos resultados durante la misma, es posible reducir el período de formación y por tanto conseguir iniciar con anterioridad su vida profesional.

La formación profesional termina con la comunicación de la aprobación satisfactoria del examen final o con la expiración del período de formación.

ACTIVIDADES EXTRAÑAS DE LA FORMACIÓN

La Ley de Formación Profesional prohíbe todas las actividades que no contribuyan al propósito de la formación profesional. Es el caso de un ejercicio repetido de actividades que ya se han aprendido, así como la limpieza regular de talleres y oficinas, sustitución de vacaciones, actividades monótonas durante un largo



tiempo, trabajos en serie, como recados regulares y trabajos de archivo. También están prohibidas las actividades que no son apropiadas para las capacidades físicas.

SALARIO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

La cantidad a la que ha de ascender el importe de la retribución durante la formación se desprende del contrato de formación o del convenio colectivo, si



existe. La Ley del salario mínimo, válida desde el 1. Enero de 2015, no se aplica para las relaciones de formación profesional. La representación de los jóvenes de los Comités de empresa o de personal y de formación así como también los sindicatos proporcionan información sobre los aumentos de las tarifas negociadas anualmente por los sindicatos. La información acerca de la cuantía mensual que se percibe durante cada curso de formación, están disponibles en „Berufenet“ o en „Beruf aktuell“. El folleto „Beruf aktuell“ se puede encontrar en los centros de información profesional (BIZ), en las Agencias de Empleo o en Internet, en la siguiente página web: www.arbeitsagentur.de.

En <https://entgeltatlas.arbeitsagentur.de> los aprendices pueden conocer qué salario podrían ganar en el oficio que están estudiando después de la formación profesional.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

Aprendiz y empresa de formación firman un contrato, el cual se deberá registrar en la Cámara que corresponda, como puede ser la Cámara de industria y comercio (IHK), la Cámara de oficios, Cámara de médicos, en el Ministerio correspondiente o en la institución correspondiente. El contrato consta de un Plan de formación perfectamente estructurado en cuanto a tiempo y materia y proporciona información sobre el inicio y duración de la jornada laboral diaria, a tipo y meta de la misma, duración de la jornada laboral diaria, am cuánto asciende la retribución y otros servicios cómo la duración de las vacaciones. Además puede contener



referencias a convenios colectivos o contratos o acuerdos de servicio. El plan de aprendizaje se añade como anexo al contrato.

ESTANCIA EN EL EXTRANJERO

Los aprendices pueden, previa consulta con los formadores, pasar en el extranjero hasta un cuarto del tiempo de la formación. Condición para ello es que este tiempo sirva para alcanzar la meta de la formación. Hay que solicitar el quedar liberado de la obligación de tener que acudir a la escuela de formación. Del mismo modo se habrá de informar a la Cámara competente. También debe tenerse en cuenta que el material didáctico perdido por la no asistencia a la escuela en dicho tiempo, deberá ser elaborado por su cuenta o recuperado.

CUADERNO DE REGISTRO

Cada aprendiz será admitido al examen final, si entre otras cosas presenta el libro o cuaderno de registro, el cual se deberá presentar cuando se lo pidan. Dicho cuaderno es un justificante del desarrollo de la formación, que se realiza en la forma más fácil posible (a veces sólo con palabras claves), y en el cual el practicante recoge y documenta el desarrollo de la formación. El formador



debe firmar dicho cuaderno cada dos semanas. Durante el tiempo de escuela también hay que usarlo y el maestro deberá firmarlo siempre que pueda. Los aprendices no han de usar su tiempo libre para escribir el informe, el empresario les tendría que dar la oportunidad de hacerlo durante sus horas de trabajo.

ESCUELA PROFESIONAL



Cada aprendiz está obligado a acudir a la escuela profesional. Así está previsto en la Ley de escolaridad obligatoria de Saarland, la Ley de protección del trabajo juvenil y la Ley de formación profesional. Mientras que la empresa es responsable de la parte práctica de la formación, la escuela complementa la formación empresarial. Juntos, escuela y empresa, hacen posible el sistema de formación profesional dual de la República Federal de Alemania. El tiempo de la escuela cuenta como tiempo de trabajo. Las clases comienzan antes de las nueve de la mañana. Los jóvenes no pueden trabajar antes de dicha hora en la empresa. Lo que acabamos de exponer es aplicable también para jóvenes de más de 18 años de edad aún sujetos a la escuela profesional.

La exención de la empresa se realiza una vez por semana para acudir a la escuela de formación profesional, a más de 5 clases de 45 minutos cada una. El día escolar para estos jóvenes equivale a 8 horas de trabajo. Esta regulación, no obstante, solo tiene validez para aprendices menores de 18 años. Los mayores de edad tienen que acudir a la empresa después de la escuela, si las 8 horas aún no se completaron.

SECRETOS DE EMPRESA

Como aprendiz hay que guardar silencio sobre los secretos empresariales y de negocio frente los amigos y familiares (párr. 23 Ley de Formación). Nos referimos, por poner un ejemplo a recetas (composición química), procedimientos técnicos especiales, estrategias planeadas dentro de la empresa o listas secretas de clientes. Quien revele secretos de empresa deberá contar con la posibilidad de recibir por parte del empresario una advertencia, despido o incluso una reclamación por

daños. Sin embargo, es muy raro que los aprendices lleguen a conocer secretos empresariales, los cuales para considerarse como tal, deberán reunir los siguientes requisitos:

El secreto de empresa debe ser realmente un secreto, del cual solamente tengan conocimiento un número limitado de personas. Si todos lo conocen, no es un secreto

Se considerará secreto de empresa solamente si después que el mismo sea revelado la empresa sufre desventajas económicas

Por último, tu formador te deberá indicar expresamente, que una cierta información debe permanecer en secreto.



COMITÉ DE EMPRESAS

El comité de empresa (en el ámbito empresarial) o consejo de personal (en la administración pública) vienen elegidos por las trabajadoras y trabajadores en la empresa o en la oficina y defienden sus intereses. También es competente para los aprendices y jóvenes y trabaja junto con los representantes de los jóvenes y



aprendices (JAV). El comité de empresa o consejo de personal negocia, por ejemplo, el horario y condiciones laborales y está atento de que se respeten los convenios colectivos y disposiciones legales. Además, tiene derecho a decisión compartida o derecho a ser escuchado cuando la empresa vaya a adoptar medidas como despidos o nuevos nombramientos.

FECHA DE INICIO DE UN TRABAJO



La formación profesional puede comenzar teóricamente en cualquier momento. Casi siempre comienza después de las vacaciones de verano. De esta manera se asegura, que los aprendices puedan aprovechar por completo el tiempo en la escuela profesional. Los aprendices, cuyo contrato termina entre el 1 de octubre y el 30 de abril, realizan el examen final en invierno (diciembre hasta febrero). En cambio, aquellos cuyo contrato termina entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre, realizan el examen final en verano (mayo hasta agosto).

La empresa formadora deberá inmediatamente, después de haber dado al joven una respuesta afirmativa sobre la realización de una formación profesional, en todo caso antes del inicio de la formación, presentar ante la cámara o entidad correspondiente el contrato.

AGENCIA TRIBUTARIA

Un sistema electrónico para el intercambio de datos ha sustituido la antigua Tarjeta de Impuestos. Dicho sistema se denomina ELStAM (para retenciones del impuesto sobre rendimientos del trabajo de carácter electrónico), es gestionado por Hacienda y se conoce cómo tarjeta electrónica de impuestos. El empresario la recibe directamente de la Delegación de Hacienda correspondiente. Los aprendices deberán comunicar al comienzo de la formación al empresario su fecha de nacimiento y número de identificación fiscal. Deberán informarle si se trata de una relación laboral principal o secundaria. Con dichos datos el



empresario está en condiciones de retirar la ELStAM. Transcurrido el año natural o cuando termine la relación laboral, cada trabajador recibe el certificado de retenciones, de donde se desprende el bruto, así como también los descuentos practicados en concepto de pago de impuestos y seguros sociales.

EXCEDENCIA



La exención del trabajo puede darse según el párr. 19 de Ley de formación profesional o según lo pactado por convenio colectivo o acuerdo empresarial vigente por ejemplo en en los siguientes casos: matrimonio, enfermedad grave o fallecimiento de un pariente cercano, parto, citación ante una autoridad pública o en cumplimiento de la observación de algún cargo público.

SINDICATO



Los sindicatos representan los intereses de las trabajadoras y trabajadores. La organización sindical más grande en Alemania con casi 6,3 millones de afiliados es la Confederación de Sindicatos (DGB). Está formada por diferentes sindicatos individuales como el IG Metall o el sindicato de servicios Verdi. También como aprendiz se puede afiliarse. Los sindicatos negocian los respectivos convenios colectivos con los empleadores. En otras palabras, negocian salarios y sueldos en los sectores individuales, pero también las horas de trabajo, condiciones laborales, derechos de licencia y otras cuestiones. Además, los sindicatos representan directamente los intereses de cada

trabajador individual que se ha convertido en miembro y tiene dificultades en su empresa. Podrás encontrar más información bajo el siguiente link: www.rheinland-pfalz-saarland.dgb.de/saar, de mano de Mike Kirsch, secretario juvenil der la DGB-Region Saar, Tel.: (0681) 40001-24, así como también bajo el CGB (www.dhv-cgb.de) o en el DBB (www.dbb.de).

USO DEL MÓVIL EN LA EMPRESA

Los aprendices pueden usar su móvil en la empresa si el empleador permite expresamente llamadas privadas durante el trabajo o si las acepta tácitamente. Sin embargo, el jefe siempre puede cambiar de opinión y prohibir el uso del móvil inmediatamente. Estas instrucciones también deben ser seguidas por los aprendices. La Ley de formación profesional establece que los aprendices deben, en principio, seguir las directrices que les ha impartido el formador u otras personas competentes en el marco de la prohibición expresa por parte del empresario, haga uso del móvil, viola su obligación contractual de realizar su trabajo correctamente y corre el riesgo de recibir una advertencia e incluso, en caso de incumplimiento continuo, la terminación del contrato. Durante los tiempos de descanso los aprendices pueden usar su móvil. El empleador no puede prohibirlo. Excepciones a la prohibición de su uso son las situaciones de emergencia o acontecimientos relacionados con la empresa.

LEY DE PROTECCIÓN DE LA JUVENTUD

Dicha Ley regula las condiciones laborales de los jóvenes, definiendo valores básicos. En la misma vienen las horas exactas de trabajo, los descansos y las vacaciones. También regula esta Ley la exención para la escuela profesional y la prohibición del trabajo a destajo para jóvenes.

Para ello, la Cámara de Trabajo, junto con el Ministerio de Medio Ambiente y Protección del Consumidor, ha publicado el folleto „Ley de protección jurídica del trabajo juvenil“.

Bajo www.arbeitskammer.de se puede leer online o solicitarla en la AK-Broschürenshop (lugar habilitado por la Cámara de Trabajo de Saarland para la compra de folletos informativos).

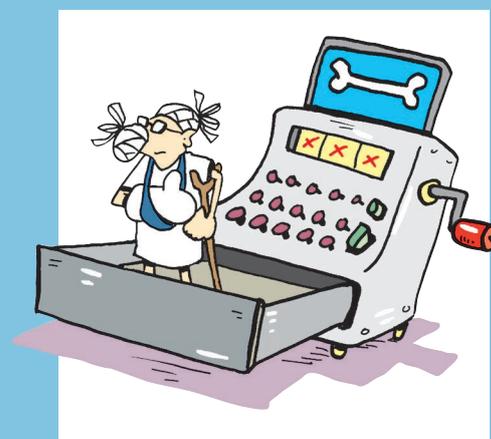
MOVIMIENTO JUVENIL Y REPRESENTACIÓN DE APRENDICES

La representación de los jóvenes y aprendices son las personas de contacto para los aprendices en una empresa. El

Estatuto empresarial o la Ley de representación de personal determinan que los jóvenes y aprendices en empresas, que cuenten con al menos 5 jóvenes, pueden elegir a sus propios representantes. Votar pueden todos los aprendices, chicos y chicas que se encuentren haciendo una readaptación profesional y tengan menos de 25 años de edad, así como todos los jóvenes que tengan menos de 18 años. Elegibles son todos aquellos que aún no hayan cumplido 25 años de edad. El JAV supervisa que se cumplan las leyes, contratos o acuerdos celebrados con jóvenes menores de 25 años. Estas incluyen la Ley de Protección Juvenil, la Ley de formación profesional, el convenio colectivo o acuerdos empresariales. El JAV se compromete a interceder por los intereses de los alumnos y trabaja en estrecha colaboración con el consejo de personal o el comité de empresa, dándole sugerencias para mejorar la formación o transmitir denuncias a la dirección de la empresa.

CAJAS DE ENFERMEDAD

Las Cajas de Enfermedad son competentes para el seguro de enfermedad. Como alumno, pero también como estudiante podrá estar asegurado a través del seguro de sus padres, hasta el cumplimiento de los 25 años de edad, siempre que los padres pertenezcan a una caja de enfermedad



pública. Sin embargo, requisito previo para ello es que no se excedan ciertos límites de ingresos.

Si se interrumpe o retrasa la educación escolar o la formación profesional por realizar el servicio militar, o algún otro servicio federal o juvenil voluntario (Año de servicio social voluntario o Año voluntario de servicio ecológico) o por la realización de una actividad de cooperación, se amplía el periodo tanto tiempo como haya durado el servicio o la actividad, más allá de los 25 años. Si uno de los padres cuenta con seguro privado, como regla, el estudiante o alumno se deberá hacer un seguro individual. Con el inicio de una formación profesional, el aprendiz pasa a tener su

propio seguro en una caja de enfermedad pública obligatoria. La decisión acerca de en qué caja de enfermedad afiliarse, es de libre elección de cada uno. En cualquier caso, es importante comparar las prestaciones de cada caja ofrece así como las contribuciones adicionales exigidas por cada una. Incluso si ya se ha decidido, este no es un paso irrevocable. Se puede cambiar la caja de enfermedad con ciertas condiciones y periodos de aviso.

BAJA POR ENFERMEDAD



Si un aprendiz está enfermo, debe informar inmediatamente a la empresa, es decir el primer día y al comienzo del horario del trabajo. Para la escuela es suficiente con presentar una disculpa por escrito firmada por la persona enferma, si es mayor de edad.

Si la enfermedad durase más de 3 días, los aprendices deben presentar a la empresa como muy tarde al día siguiente la baja del médico (hoja amarilla). Sin embargo, el formador puede solicitar el certificado con anterioridad.

RESCISIÓN DEL CONTRATO

Una vez transcurrido el periodo de prueba ambas partes pueden rescindir el contrato de aprendizaje, sólo si existe una razón importante (como por ejemplo robo, ausencia frecuente del alumno a pesar de una advertencia, o también por



parte del practicante por razones médicas contando con certificado médico). Los aprendices pueden además (siempre al final del periodo de pruebas) rescindir el contrato, si deciden hacer otra formación profesional o desean finalizar la que están realizando. Para ello deberán guardar un período de preaviso de cuatro semanas. Transcurrido el periodo de prueba, no es posible rescindir el contrato para empezar la misma formación con otra empresa. Solamente sería posible en caso de llegar a un acuerdo con la empresa por escrito. Si el aprendiz desea ir en contra del despido por parte de la empresa deberá dirigirse a la cámara correspondiente (por ejemplo la cámara de oficios o cámara de comercio) y solicitar el llamamiento de la comisión de reconciliación. Si no se llega a un acuerdo y el comité de mediación considera que el despido está justificado, el aprendiz puede dentro de las dos semanas posteriores a la decisión, dirigirse a la magistratura laboral correspondiente, e interponer demanda. Si no existe un comité de mediación, el tiempo para interponer demanda ante el Juzgado laboral es de 3 semanas.

Embarazadas, trabajadores y aprendices en excedencia por cuidado de hijos (Elternzeit) tienen una protección especial contra el despido. Sólo pueden ser despedidos con previa autorización de la Oficina de Medio Ambiente y Protección de la Salud. Los trabajadores con una minusvalía solo pueden ser despedidos previa autorización de la entidad correspondiente, Oficina de asuntos sociales. Un miembro de la Representación de jóvenes y aprendices (JAV) cuenta de igual modo con una protección especial contra el despido y no puede ser despedido sin más.

PIERCING, TATUAJES, ROPA, PEINADO

Una y otra vez existen más disputas entre formadores y aprendices sobre las apariencias externas.

En este aspecto se enfrentan dos puntos importantes: Por un lado, el aprendiz está obligado a cumplir con la normativa vigente en la empresa de formación; de otro lado, estas órdenes no deben interferir en el derecho al libre desarrollo de la personalidad, como garantiza el art. 2 de la Constitución.

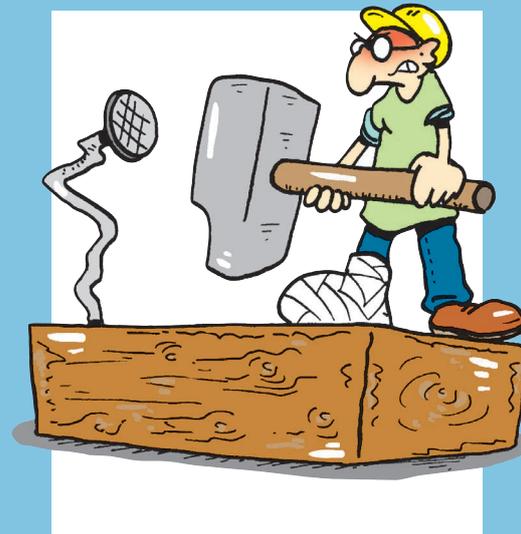
Esto quiere decir por ejemplo que no se puede prohibir llevar el pelo largo pero el aprendiz debe respetar la normativa de protección del trabajo y de higiene. Así por ejemplo, el aprendiz deberá usar una redecilla o algo parecido para cubrir la cabeza si trabaja con un torno. Difícil resulta en el caso en que la apariencia del aprendiz se pueda interpretar como perjudicial para la empresa. Entonces el formador tiene el derecho a exigir que el aprendiz lleve una apariencia más o



menos normal.

No siempre es fácil decidir si una apariencia daña al trabajo, pero por regla general, la comprensión sana de la persona es suficiente. Una mujer que trabaje en un banco y que aparezca repentinamente con los pantalones vaqueros rasgados y un tatuaje facial probablemente no es sostenible. Sin embargo, un simple piercing debería pasar como adorno normal y ser aceptado como tal en las empresas. Para evitar problemas, es conveniente hablar con el formador y reflexionar, si no sería mejor esperar a finalizar la formación para desarrollar su personalidad libremente.

PRACTICAS



Las prácticas ofrecen una buena oportunidad para todos aquellos que están interesados en una formación profesional, pero no saben a lo que se enfrentan. Son una buena oportunidad para orientarse. Al mismo tiempo, el empleador ofrece al practicante la oportunidad de conocer mejor la rutina diaria del trabajo y conocer mejor el sector profesional. El formador proporciona al practicante material, le explica el trabajo y da indicaciones para

el conocimiento profundo del área de trabajo. Realizar unas prácticas supone ser un invitado en una empresa. Por regla general, no hay compensación por ello, y tampoco existe obligación de estar asegurado, ni existe derecho a vacaciones.

PERIODO DE PRUEBAS

Cada contrato de formación estipula un período de prueba, que según párr. 20 de la Ley de formación profesional tiene una duración mínima de un mes y máxima de 4 meses. No obstante, existen en algunas profesiones, por ejemplo, en enfermería, periodos de pruebas más largos, de hasta incluso 6 meses. De acuerdo con la actual jurisprudencia del Tribunal Federal del Trabajo, el periodo de prácticas no puede ser contado como período de prueba. El periodo de prueba comienza con el primer día de la formación profesional y da al formador y al aprendiz la oportunidad, de meditar la decisión tomada. Por lo tanto, tanto uno como otro pueden terminar la relación en esta fase sin tener que dar razones y generalmente sin cumplimiento de un período de aviso.

PROTECCIÓN JURÍDICA

Cada sindicato ofrece asesoramiento jurídico a sus miembros en el caso de disputa legal con el empleador. Si la controversia llega ante el tribunal, proporcionará la representación legal necesaria.

MEDIOS SOCIALES

La comunicación a través de las redes sociales generalmente no es confidencial. Cada declaración en las redes sociales puede llegar rápidamente a un gran grupo de personas. Es por eso que siempre se requiere precaución al expresar una opinión, postear imágenes o hacer click en „me gusta“. Declaraciones desacreditantes o insultos que dejen al empresario en mal lugar frente a clientes o proveedores pueden poner la relación de formación en serio peligro. Además, postear material de contenido xenófobo o de carácter criminal puede justificar un despido inmediato. Además deberían revisarse de forma regular los ajustes, comprobar listas de amigos y perfil y eliminar las etiquetas de fotos. El no tomar suficientes medidas de seguridad en cuanto a la privacidad y protección de su cuenta en Facebook puede facilitar a muchos jefes el hacer presión sobre sus empleados. Fotos subidas en Facebook, por ejemplo, de una persona dada de baja por enfermedad, pueden usarse como justificante para un despido inmediato.

SEGURIDAD SOCIAL

Todo practicante goza de la protección del sistema de seguridad social (seguro de enfermedad, desempleo, pensiones y dependencia). De la afiliación a cada uno de dichos seguros se encarga la empresa formadora.

CONVENIO COLECTIVO

En el Convenio Colectivo se fijan las condiciones laborales y retribuciones de trabajadores y aprendices. Los sindicatos y asociaciones empresariales negocian los convenios colectivos. Podemos distinguir dos tipos de tarifas: Las tarifas de salarios de un lado y de otro los Convenios Colectivos, que regulan las vacaciones, jornadas laboral y plazos de preaviso del despido. Los Convenios colectivos tienen una duración limitada, de forma que a la expiración de los mismos, se deban volver a negociar. Los miembros de un sindicato tienen el derecho a exigir el contenido del convenio Colectivo, si su empleador pertenece a la asociación de empresarios. Los Convenios colectivos de obligatoriedad general procedentes del Ministerio de empleo y Seguridad Social rigen y se aplican a todos. Pueden firmarse contratos de formación profesional en los que se acuerde la aplicación de un convenio colectivo.



FORMACIÓN PROFESIONAL A TIEMPO PARCIAL

En aquellos casos en que a la persona no le sea posible realizar la formación a tiempo completo porque ha de cuidar de hijos o algún familiar necesitado de cuidados, puede la cámara a petición conjunta del aprendiz y el formador acortar el número de horas diarias o semanales (párr. 8 de la Ley de formación profesional). En función del número de horas diarias o semanales que se reduzcan así se alargará la duración total de la formación.

REGULACIÓN DE LAS VACACIONES

El párrafo 19 de la Ley de protección del trabajo juvenil así como la ley federal que regula las vacaciones establecen los siguientes mínimos que han de ser respetados:



- Mínimo 30 días hábiles (equivalentes a 25 días reales de trabajo) para menores de 16 años
- Mínimo 27 días hábiles (equivalentes a 23 días reales de trabajo) para menores de 17 años
- Mínimo 25 días hábiles (equivalentes a 21 días reales de trabajo) para chicos de hasta 18 años
- Mínimo 24 días hábiles (equivalentes a 20 días reales de trabajo) a partir de los 18 años.

Cualquier variación que se haga de esta regulación en un contrato de practicante solo podrá realizarse cuando sea en beneficio del mismo.

La ley normalmente hace referencia a semanas de seis días de trabajo. Los datos entre paréntesis se refieren a trabajos con semanas de 5 días de trabajo efectivo.

ACORTAMIENTO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Cuando se prevé que una persona puede alcanzar el objetivo de la formación en un tiempo inferior, la cámara competente puede acordar el acortamiento de la formación previa solicitud. Se puede acortar:

- seis meses aportando justificante de la evolución de la formación
- doce meses en caso de bachillerato, escuela técnica superior, finalización con éxito de una formación profesional reconocida estatalmente (con asistencia a la escuela de formación a tiempo completo durante dos años) o la finalización con éxito de una formación profesional de un año de duración o la finalización con éxito de una formación profesional en una profesión extranjera
- completamente en el caso de contar con periodos de formación profesional realizados en la misma profesión u ocupación que la que se pretende realizar
- hasta la mitad en el caso de contar con periodos de formación profesional realizados en una ocupación relacionada a la que se pretende realizar

- en una duración específica en el caso de haber realizado una determinada formación técnica y actividad profesional.

CONTINUIDAD EN EL EMPLEO



La Ley de Formación Profesional prohíbe cualquier acuerdo que vincule al alumno con la empresa al finalizar la formación. Sin embargo, los aprendices y las empresas pueden acordar en los últimos seis meses del período de formación, que el aprendiz al terminar la formación pase a tener una relación laboral con la empresa. No existe, no obstante, un derecho legal que obligue a la empresa a hacerse cargo del practicante una vez finalizada la formación.

Existen convenios colectivos entre los empleadores y los sindicatos en diferentes sectores, que estipulan que los aprendices deben ser asumidos por su empresa durante al menos un año después de la finalización de la capacitación. Si un aprendiz es empleado por la empresa después de la formación, sin un acuerdo explícito al respecto, se origina una relación laboral por un período indefinido.

FORMACIÓN CONTINUA

En Fútbol se dice „Después del juego es antes del juego“. Lo mismo ocurre con la formación. Tras sus estudios de formación profesional ha de seguir una formación continua en su propio interés: el conocimiento adquirido hoy generalmente no se extiende hasta la jubilación. Hay que continuar formándose. Ello atraerá trabajos más

atractivos. Hay muchas opciones como por ejemplo asistir a una escuela de estudios superiores, o de estudios técnicos o de maestría. Puede encontrar dichas opciones, entre otras vías, a través de la filial de la Cámara de Trabajo de Saarland: „Berufsförderungswerk Saarland“ bajo el siguiente link: www.bfwsaarland.de o bajo este otro: www.weiterbildungsdatenbanke-saar.de, que es una oferta de servicios de la Cámara de Trabajo.

CERTIFICADO DE TRABAJO, LENGUAJE DEL CERTIFICADO

El aprendiz obtiene dos certificados después de completar su aprendizaje: uno procedente de la escuela de formación y otro de la empresa formadora. En este contexto, conviene hacer una referencia al llamado lenguaje del certificado que se ha desarrollado durante muchos años. A menudo contienen comentarios, que a primera vista parecen benévolos y positivos, pero en realidad expresan lo contrario. Por lo tanto, en cualquier caso, el Certificado debería ser revisado minuciosamente con expertos (empresa, consejo de personal, sindicato, consultores de la Cámara de Trabajo) por si fuese necesario solicitar la corrección del mismo. La Cámara de Trabajo también ha elaborado un folleto en este sentido al que se puede acceder en el siguiente link: www.in-4mation.de/home.html.

OFICINAS COMPETENTES

Para cada profesión existe una oficina competente y en ella un asesor en materia de formación. La oficina competente (normalmente la cámara competente) aparece reflejada en el contrato de formación. El aprendiz puede dirigirse al asesor en materia de formación (Ausbildungsberater) ante cualquier problema en la empresa. En la rama de cuidados (Pflege) es el Ministerio de Seguridad Social, Salud, Mujeres y Familia con su oficina regional de



Seguridad social el competente. La central, ubicada en la Oficina regional, competente para profesiones sanitarias es competente para los cambios de puesto dentro de la formación, todas las preguntas referentes a la regulación sobre los exámenes, así como también para los procedimientos de aprobación y de reconocimiento. Sin embargo, en la misma, a diferencia de lo que ya hemos visto en las cámaras, no existen asesores en materia de formación. En caso de tener preguntas relativas al área de cuidados, los alumnos pueden ponerse en contacto con el asesor en esta materia de la Cámara de Trabajo en Saarland.

EXAMEN INTERMEDIO

El examen intermedio generalmente tiene lugar después de la mitad del período de formación. Para participar en él, el formador ha de autorizar a los aprendices para que puedan faltar ese día a la empresa. Los resultados de la prueba muestran si el objetivo de la formación se ha logrado hasta el momento. La gran diferencia entre las pruebas intermedias y finales es que la prueba intermedia no ha de aprobarse. Sin embargo, uno debe tomarse en serio los resultados de esta prueba: si son muy buenos, posiblemente puede acortarse la formación. Si son muy malos, debería preguntarse en la escuela o en la Agencia de empleo si existen medidas de ayuda que acompañen la formación para dicha profesión (abH): esta es una ayuda gratuita para aprendices. Si el plan de formación para dicha profesión establece que el examen final se haga en dos partes separadas, no tendrá lugar el examen intermedio (cláusula 48 de la Ley de formación profesional).

Auf zu Infos, Austausch und „Likes“!

Jeder von Ihnen/Euch ist herzlich eingeladen, sich im neuen Facebook-Angebot der Arbeitskammer umzuschauen und dort beim Ideen- und Themen-Austausch „mitzumischen“. Facebook ist das schnelle Medium der AK: Auf facebook.com/arbeitskammersaarland werden kurz und knapp Termine angekündigt, und es gibt ganz frische Posts von AK-Veranstaltungen. Die Seite wird moderiert von einem Facebook-Team aus AK-Mitarbeitern. Sie sorgen für steten Nachschub an aktuellen Inhalten. Diskussionen, Kommentare, Anmerkungen zu den Posts sind übrigens ausdrücklich erwünscht – und auch „Likes!“ sind selbstverständlich willkommen.



Impressum

Herausgeber: Arbeitskammer des Saarlandes, Abteilung Öffentlichkeitsarbeit, Fritz-Dobisch-Straße 6-8, 66111 Saarbrücken, Tel. (0681) 4005-406, Fax 4005-401
 Chefredakteur: Peter Jacob
 Redaktion: Dörte Grabbert, Wulf Wein
 Übersetzung: Abteilung für Arbeit und Soziales der Botschaft von Spanien, Dienststelle Frankfurt | www.empleoalemania.de
 Technische Produktion: Ivo Heinemann
 Cartoons: TOM | Druck: AK-Hausdruckerei
 oeffentlichkeitsarbeit@arbeitskammer.de
www.arbeitskammer.de | www.in-4mation.de