

PRÁCTICAS PARA JÓVENES DE CASTILLA Y LEÓN Y AYUDAS PARA LA FORMACIÓN



II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020.



PRÁCTICAS PARA JÓVENES DE CASTILLA Y LEÓN Y AYUDAS PARA LA FORMACIÓN

Esta publicación se enmarca dentro del programa de acciones en desarrollo de la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el empleo 2016-2020



EDITA: CCOO Castilla y León.

Secretaría de Empleo, Política Institucional y
Diálogo Social.

DEPÓSITO LEGAL: DL VA 182-2021

DISEÑA Y MAQUETA: www.las2am.es

IMPRIME: Gesgráfica

**PUEDES SOLICITAR EJEMPLARES GRATUITOS
ESCRIBIENDO A:** pejcyl@cleon.coo.es

ÍNDICE

1. PRÁCTICAS NO LABORALES

1.1. Son parte de la formación _____	9
1.1.1. Prácticas académicas universitarias _____	9
1.1.2. Prácticas en los certificados de profesionalidad _____	11
1.1.3. Prácticas en Formación Profesional (FP) _____	12
1.1.4. Prácticas en la formación dual _____	13
1.2. Complementan la formación _____	14
1.2.1. Prácticas para jóvenes con titulación y sin experiencia _____	14
1.2.2. Prácticas en la formación para el empleo _____	15

2. PRÁCTICAS LABORALES

2.1. Contratos formativos _____	17
2.1.1. Contrato en prácticas _____	17
2.1.2. Contrato para la formación y el aprendizaje _____	19

3. PAPECYL 2020

3.1. Fomento de empleo _____	21
3.2. Formación para el empleo _____	24
3.3. Programas integrales _____	26
3.4. Prevención de riesgos y salud laboral _____	27
3.5. Igualdad y conciliación en el empleo _____	28



**PRÁCTICAS
PARA
JÓVENES DE
CASTILLA Y
LEÓN**



¿QUÉ SON LAS PRÁCTICAS?

Las prácticas son las actividades, generalmente relacionadas con programas de formación, que se realizan en empresas y organismo públicos y privados, cuya regulación no ha mejorado su uso.

Su objetivo es completar o complementar la formación, por lo que pueden realizarse durante y después de haber finalizado un programa formativo (certificado, título de universidad o de FP).

Pueden ser laborales y no laborales. Sus derechos reconocidos están por debajo de los de un contrato laboral ordinario.

¿QUÉ TIPOS DE PRÁCTICAS HAY?

ESQUEMA DE LAS MODALIDADES DE PRÁCTICAS

1. PRÁCTICAS NO LABORALES

1.1. Son parte de la formación

- 1.1.1. Prácticas académicas universitarias
- 1.1.2. Prácticas en los certificados de profesionalidad
- 1.1.3. Prácticas en Formación Profesional (FP)
- 1.1.4. Prácticas en la formación dual

1.2. Complementan la formación

- 1.2.1. Prácticas para jóvenes con titulación y sin experiencia
- 1.2.2. Prácticas en la formación para el empleo

2. PRÁCTICAS LABORALES

2.1. Contratos formativos

- 2.1.1. Contrato en prácticas
- 2.1.2. Contrato para la formación y el aprendizaje



**PRÁCTICAS
NO
LABORALES**

1. PRÁCTICAS NO LABORALES

1.1. SON PARTE DE LA FORMACIÓN

1.1.1. PRÁCTICAS ACADÉMICAS UNIVERSITARIAS

Esta modalidad de prácticas la realiza alumnado que cursa estudios universitarios y tienen el objetivo de aplicar los conocimientos adquiridos en la formación académica, prepararse para el ejercicio de actividades profesionales y aumentar las opciones de encontrar un empleo.

A) PRÁCTICAS CURRICULARES

Las prácticas curriculares son aquellas que se configuran en forma de actividades académicas que se integran en un Plan de Estudios concreto.

Las prácticas curriculares se configuran cómo actividades académicas integrantes del Plan de Estudios de que se trate. Su equivalencia en créditos, vendrá determinada en el correspondiente plan de estudios del título, así como su carácter (obligatorios u opcionales). Para ello hay que consultar las características en cada una de las titulaciones.

Características:

- ✘ Pueden ser de carácter obligatorio u opcional.
- ✘ Tienen equivalencia en créditos según lo determine el Plan de Estudios que refleje el título concreto que se cursa.
- ✘ La realización de estas prácticas curriculares se llevará a cabo durante el curso académico.
- ✘ Estas prácticas del Plan de Estudios requieren que el alumno esté matriculado en la asignatura de prácticas.
- ✘ Tienen una calificación al finalizar las prácticas.
- ✘ La práctica curricular tiene otra singularidad. Y es que, como tal, se está obligado a dar de alta al estudiante dentro de las listas de la Seguridad Social, pero por el hecho de ser curricular, esta práctica está bonificada y no requiere abono alguno de tasa, o sea, se procede al alta, pero sin abono del importe correspondiente.

ADEMÁS, DEBES TENER EN CUENTA QUE...

- Es obligatorio un convenio de prácticas con el centro de estudios y la empresa en la que realices las prácticas.
- Tu convenio concreta la duración, la jornada, el horario y el centro de trabajo (lugar de trabajo).
- Tu trabajo no puede sustituir al de un trabajador si no que debe realizarse bajo la tutela de un trabajador de la empresa.
- Tienes un tutor de prácticas que supervisa el trabajo que realices (tutor académico en la universidad y un tutor en la empresa).
- Las prácticas curriculares tienen una duración máxima de 60 créditos ECTS (equivalen a 1.500 horas) y deberán realizarse en la segunda mitad del plan de estudios.
- La cotización a la Seguridad Social está bonificada al 100%.

B) PRÁCTICAS NO CURRICULARES

Las prácticas no curriculares las puede realizar cualquier estudiante con carácter voluntario.

Características:

- ✗ Son voluntarias.
- ✗ No forman parte del Plan de Estudios.
- ✗ La realización de prácticas no curriculares exige que la entidad formativa firme un convenio de cooperación con el centro de prácticas.
- ✗ Pueden ser remuneradas o no remuneradas. Las empresas que te ofrezcan una práctica no curricular remunerada (beca, transporte, dietas, etc.) deberán darte de alta en el Régimen General de la Seguridad Social y cotizar por contingencias comunes y profesionales. La obligación de cotizar corresponde a la empresa, entidad u organismo que financie el programa de formación.
- ✗ No se establece una duración concreta.
- ✗ Tienes un tutor de prácticas que supervisa el trabajo que realices (tutor académico en la universidad y un tutor en la empresa).
- ✗ No tienen una clara regulación normativa.

1.1.2. PRÁCTICAS EN LOS CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD

Esta modalidad de prácticas la realiza alumnado que cursa estudios de certificados de profesionalidad con el objetivo de adquirir capacidades en un entorno real de trabajo que complementen las que se desarrollan en el centro de formación.

Características:

- Se firma un acuerdo o convenio entre el centro formativo y la empresa.
- El convenio incluye a los tutores de la empresa y del centro de formación, el contenido de las prácticas, el horario, lugar y la duración y el sistema de evaluación.
- La duración oscila entre las 40 y las 160 horas.
- No es necesario hacer las prácticas si se cuenta con una experiencia profesional de 3 meses, con un mínimo de 300 horas trabajadas en los últimos 5 años, que corresponda con las capacidades del certificado de profesionalidad.
- Tampoco han de realizarlas quienes hayan hecho prácticas no laborales o demuestren experiencia en voluntariado relacionada con la actividad en cuestión. Debe solicitarse la convalidación al servicio público de empleo correspondiente.
- Las prácticas no contemplan retribución económica. Las personas desempleadas podrán solicitar las mismas becas y/o ayudas que en las prácticas no laborales para personas en desempleo), siempre que la formación del certificado se realice en el marco del Sistema de Formación para el Empleo.



1.1.3. PRÁCTICAS EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Esta modalidad de prácticas la realiza alumnado que cursa estudios de formación profesional tanto de FP Básica como de ciclos de Grado Medio y de Grado Superior para completar la adquisición de las competencias profesionales previstas en el ciclo formativo.

Características:

- Se debe firmar un convenio entre el centro educativo y la empresa o institución donde se realicen las prácticas.
- Debe contener el convenio el lugar de realización de las prácticas, la fecha de inicio y finalización, el horario y el número de horas totales.
- Las prácticas se desarrollan, en periodo lectivo, en el centro de trabajo o centros de trabajo establecidos y salvo situaciones excepcionales, debido a la especificidad de la familia profesional o causas de diversa naturaleza, se han de excluir los periodos de vacaciones escolares.
- La duración diaria de la jornada de formación en el centro de trabajo debe ser igual o cercana al horario laboral de la empresa, generalmente entre las 7 y las 22, y se realizarán reuniones de seguimiento, periódicas y obligatorias con el tutor.
- En los Títulos de Formación Profesional Básica la duración del módulo profesional de Formación en Centros de Trabajo representará, con carácter general, un mínimo del 12% de la duración total del ciclo formativo; es decir, 240 horas.
- En los Títulos de Grado Medio y Grado Superior adaptados a la Ley Orgánica de Educación (LOE), la duración del módulo profesional de Formación en Centros de Trabajo será siempre de 400 horas. Las prácticas tienen lugar en el primer semestre del año del segundo curso escolar, generalmente entre marzo y junio.
- En los ciclos formativos, tanto de Grado Medio como Grado Superior, conforme a LOGSE, cuya duración sea de 1.200 a 1.400 horas de duración, las prácticas tienen lugar entre septiembre y diciembre del segundo curso académico y en aquellos de 2.000 horas de duración, las prácticas tienen lugar en el primer semestre del año del segundo curso escolar, generalmente entre marzo y junio. La duración suele oscilar entre 350 y 700 horas, dependiendo de cada título.
- Son obligatorias para obtener el título.
- Las comunidades autónomas en su ámbito pueden regular ayudas específicas, normalmente para desplazamientos cuando el centro de trabajo en el que se realicen las prácticas se encuentre en una localidad distinta a la del centro de formación. En el caso de que la realización del módulo de Formación en Centro de Trabajo se haga en el marco de algún programa europeo que lo financie, se cubren gastos de viaje, alojamiento y formación en idiomas en su caso.

1.1.4. PRÁCTICAS EN LA FORMACIÓN DUAL

Esta modalidad de prácticas la realiza alumnado que cursa estudios de formación DUAL (en formación profesional básica, media o superior). Tienen el objetivo de incrementar el número de personas que puedan obtener un título de enseñanza secundaria postobligatoria, facilita la inserción laboral e incrementa la vinculación del tejido empresarial con la formación profesional.

Características:

- + Convenio entre administración educativa y la empresa (recoge el número de alumnos, régimen de becas, la jornada y horario en el centro de formación y en la empresa, los seguros, las actividades a realizar y los criterios de evaluación).
- + La duración ha de ser de al menos el 33 % de las horas de formación del título FP (600/700 horas-ciclo). Este porcentaje podrá ampliarse en función de las características del módulo formativo y de la empresa.
- + La duración del ciclo formativo podrá ampliarse hasta tres años.
- + La actividad formativa en la empresa y en el centro educativo se coordinará mediante reuniones mensuales de control en las que se hará seguimiento de cada uno de los alumnos y alumnas.
- + La persona titular de la empresa deberá tutelar el desarrollo de la actividad laboral, ya sea asumiendo personalmente dicha función, cuando desarrolle su actividad profesional en la empresa, ya sea designando, entre su plantilla, una persona que ejerza la tutoría; siempre que, en ambos casos, la misma posea la cualificación o experiencia profesional adecuada.
- + El centro formativo designará una persona, profesora o formadora, como tutora responsable de la programación y seguimiento de la formación, así como de la coordinación de la evaluación con el profesorado y/o tutores/as que intervienen. Asimismo, esta persona será la interlocutora con la empresa para el desarrollo del programa de formación.
- + La normativa estatal no establece la obligación de compensación económica al alumnado que participe en estos programas, sin embargo, en algunas comunidades autónomas (por ejemplo, Castilla y León) sí se asocian con la existencia de una ayuda que puede ser financiada por la empresa, una fundación o la propia Administración, y se establece así mismo una cuantía mínima (50% del SMI).

1.2. COMPLEMENTAN LA FORMACIÓN

1.2.1. PRÁCTICAS NO LABORALES PARA JÓVENES CON TITULACIÓN Y SIN EXPERIENCIA

Estas prácticas las pueden realizar personas desempleadas e inscritas en el servicio público de empleo y que tengan entre 18 y 25 años o 30 años si están inscritos en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Características:

- ▶ Debes tener una titulación oficial finalizada (universitaria o formación profesional o certificado de profesionalidad).
- ▶ Sin una relación laboral u otro tipo de experiencia profesional de más de tres meses en la misma actividad. (Se excluyen las prácticas curriculares y extracurriculares de la universidad).
- ▶ Su objetivo es lograr la inserción laboral de jóvenes con titulación, pero sin experiencia.
- ▶ Es necesario un convenio de la empresa en la que se hacen las prácticas con el servicio público de empleo correspondiente (estatal o autonómico) y que se indique la duración, el contenido de las prácticas, jornada, horario, etc.
- ▶ Duración entre 3 y 9 meses.
- ▶ La empresa, en colaboración con los servicios públicos de empleo, entregará un certificado en el que constarán las prácticas realizadas, los contenidos formativos, su duración y el periodo en que se han llevado a cabo.
- ▶ Beca de apoyo, como mínimo el 80% del IPREM vigente y cotización a la seguridad social.

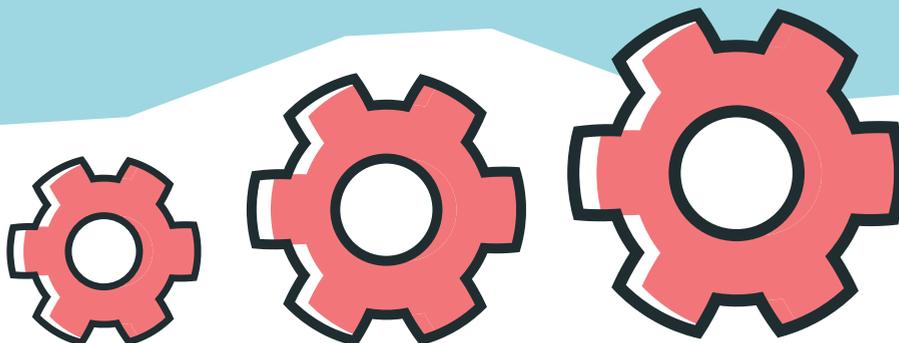


1.2.2. PRÁCTICAS NO LABORALES EN LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Estas prácticas las pueden realizar personas desempleadas que participen en una acción formativa del Sistema de Formación para el Empleo con el objetivo de facilitar su reinserción laboral y complementar la formación teórica de los cursos que haya realizado.

Características:

- Convenio o Acuerdo de colaboración entre la empresa y el servicio público de empleo correspondiente, con la descripción del contenido de las prácticas, la duración y el horario, el lugar de realización y el sistema de tutorías para su seguimiento y evaluación.
- Cada comunidad autónoma y programa fijan una duración máxima, y, en ocasiones, una duración mínima. Es necesario consultar las condiciones concretas de cada territorio.
- Forman parte de itinerarios formativos subvencionados (formación ocupacional).
- Deben estar relacionadas con los contenidos del aprendizaje realizado en el centro de formación.
- Suele haber un plazo máximo para empezarlas una vez finalizada la acción formativa (frecuentemente un mes).
- En algunas comunidades autónomas el número de personas en prácticas no puede superar el de trabajadores/as en plantilla.
- El alumno/a debe tener cubierto al menos el riesgo de accidente derivado de la asistencia a las prácticas por un seguro de responsabilidad civil y accidentes que incluya los accidentes in itinere (durante el traslado al lugar de trabajo).
- Al finalizar te dan un certificado.
- Ayudas económicas: transporte (transporte público 1,5€/día, vehículo propio 0,19€/día), manutención (12€/día) y alojamiento (80€/día natural).





**PRÁCTICAS
LABORALES**

2. PRÁCTICAS LABORALES

2.1. CONTRATOS FORMATIVOS

2.1.1. CONTRATO EN PRÁCTICAS

Este tipo de contrato es un acuerdo profesional que tiene como objetivo otorgar práctica profesional a un trabajador de acuerdo con su nivel de estudios.

Es importante no confundirlo con el convenio de prácticas (aquel que se establece con una universidad o escuela y puede ser o no remunerado) o el contrato de formación (aquel en el que el trabajador no tiene por qué tener una titulación relacionada con el puesto de trabajo).

Para poder ofrecer un contrato de prácticas, los candidatos al puesto deben reunir los siguientes requisitos:

- Tener un título universitario, de formación profesional o de grado medio o superior, un certificado de profesionalidad o estudios equivalentes. Para demostrarlo, deberá entregar una fotocopia de dicho título a la empresa.
- Que desde la obtención de su título no hayan pasado más de 5 años. Aunque, si el candidato tiene menos de 30 años, esta regla no es aplicable.
- No haber trabajado con contrato de prácticas durante 2 años, en cualquier empresa.

Características:

- ◆ Los contratos de prácticas, como cualquier otro, se formalizan por escrito, especificando la titulación del trabajador, lo que va a durar dicho contrato, el puesto de trabajo que se va a ocupar, las horas de dicho trabajo y la distribución de este si la jornada es parcial (ya que puede ser parcial o a tiempo completo).
- ◆ Una vez hecha la formalización, la empresa tiene un plazo de 10 días para comunicarla al SEPE.
- ◆ La duración del contrato de prácticas debe ser como mínimo de 6 meses y como máximo de 2 años. Se pueden hacer hasta dos prórrogas (que no deben ser inferiores al periodo del contrato original) si el contrato inicial era menor a los 2 años, ya que, en total, no puede sumar más que eso. En caso de baja, se interrumpirá el cómputo de la duración del contrato y, si al llegar al final del contrato, el trabajador continúa prestando sus servicios, dicho contrato se entenderá como prorrogado automáticamente.

- ◆ Sin embargo, en esta modalidad también existe el período de pruebas, que supone un mes si el candidato tiene una titulación de grado medio o certificado de profesionalidad nivel 1 y 2, o de dos meses si tiene un grado superior o certificado de profesionalidad 3.
- ◆ En cuanto a la retribución, no podrá ser inferior al 60% del salario fijado para un trabajador que desempeñe el mismo trabajo y no tenga contrato de prácticas. Para ser más exactos, será del 60% el primer año y del 75% el segundo. Si la jornada es a tiempo parcial, el salario se tendrá que reducir en función a las horas que se trabaje.
- ◆ Esto es lo mínimo que el empleado con contrato de prácticas debe recibir, pero la empresa puede aumentar el porcentaje en la medida que quiera. Eso sí, nunca puede ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional.
- ◆ El contrato se dará por terminado cuando finalice el período que se estableció en el momento de la formalización de este. Sin embargo, tanto la empresa como el trabajador pueden dar por finalizado el contrato con 15 días de preaviso si dicho contrato es superior a 1 año (si este aviso no se lleva a cabo, la empresa u el trabajador perderán esos 15 días de salario/trabajo).
- ◆ También se podrá poner punto y final al contrato si el candidato no supera el período de pruebas o si se produce un despido disciplinario o un despido por causas objetivas (el único que obliga a la empresa a indemnizar al trabajador con 20 días de salario por año trabajado).
- ◆ Será entonces cuando tenga que entregarse el certificado de prácticas al trabajador, que deberá incluir la duración de estas, el puesto de trabajo ocupado y las tareas que se han desempeñado.
- ◆ Es importante tener en cuenta que con este tipo de contrato el trabajador no tiene derecho a ningún tipo de indemnización (a menos que se produzca un despido por causas objetivas), pero sí que cotiza (es decir, tendrá derecho a paro). También puede pedir un total de 30 días de vacaciones por cada año trabajado y contar el período del contrato de prácticas a la hora de computar la antigüedad en la empresa.



2.1.2. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Dirigido a jóvenes mayores de 16 años y menores de 25 que carezcan de la cualificación profesional, reconocida por el Sistema de Formación Profesional para el Empleo o por el sistema educativo, requerida para concertar un contrato en prácticas para el puesto de trabajo u ocupación objeto del contrato (el límite de edad no se aplica a personas con discapacidad, personas en riesgo de exclusión o en exclusión social y a personas que participen en proyectos de empleo y formación).

Tiene el objetivo de adquirir formación teórica y práctica para el desempleo adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo.

Características:

- Obligatorio un contrato laboral entre la empresa y el/la joven o un acuerdo para la actividad formativa que deberá suscribir la empresa con el centro de formación y la persona joven, o sólo con ésta cuando la formación se imparta en la propia empresa.
- Ambos documentos deben formalizarse en los modelos oficiales del SEPE.
- Antes de formalizar el contrato y, en su caso, las prórrogas, el servicio público de empleo competente debe autorizar el inicio de la formación.
- Duración entre 1 y 3 años. Por convenio colectivo puede adaptarse su duración, pero nunca puede ser inferior a 6 meses ni superior a 3 años.
- Se establece una jornada laboral máxima del 75% durante el primer año, o del 85% durante el segundo y tercer año.
- Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- Una vez finalizado el contrato no se puede contratar a la misma persona, en la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente a la nueva contratación tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.
- La retribución se fijará en función del tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo, y nunca estará por debajo de la parte proporcional del Salario Mínimo Interprofesional (SMI).
- El contrato cubre todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones previstas por la Seguridad Social, incluido el desempleo y la cobertura del FOGASA.



3. PAPECYL 2020

El 27 de enero de 2016 se firmó en el ámbito del Diálogo Social de Castilla y León la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020.

Todos los años, se negocia y acuerda en el ámbito del Diálogo Social el Plan Anual de Políticas de Empleo (PAPECYL), que viene a recoger las partidas presupuestarias de los acuerdos incluidos en la Estrategia Integrada mencionada anteriormente.

A continuación, se detallan todas las medidas en materia de empleo, formación y orientación destinadas a los y las jóvenes incluidas en PAPECYL.

3.1. FOMENTO DE EMPLEO

3.1.1. FOMENTO DE EMPLEO RURAL Y LOCAL

PREPLAN

Contrataciones por las entidades locales de más de 20.000 habitantes y Diputaciones provinciales para la realización de obras y servicios de interés general y social. Entre los colectivos destinatarios están los jóvenes menores de 35 años, preferentemente sin cualificación.

ELTUR

Iniciativa para promover la contratación temporal por municipios con menos de 5.000 habitantes y más de 5 desempleados y por las Diputaciones Provinciales o sus Organismos Autónomos dependientes, dentro del ámbito territorial de la Comunidad de Castilla y León, de desempleados e inscritos como demandantes de empleo no ocupados en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León para la realización de obras y servicios de interés general y social relacionadas con actividades en el sector turístico y cultural. Se contratará de forma prioritaria a jóvenes menores de 35 años, preferentemente sin cualificación.

JOVEL

Municipios de más de 20.000 habitantes y las Diputaciones Provinciales, del ámbito territorial de Castilla y León, que contraten temporalmente a jóvenes inscritos en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil para la ejecución de las obras o prestación de servicios de interés general y social.

PROGRAMA MIXTO DE FORMACIÓN Y EMPLEO

Acciones en alternancia de formación y empleo dirigidas a la mejora de la empleabilidad de las personas desempleadas. Son destinatarias las personas que, en el momento de inicio de la acción, se encuentren desempleadas e inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León y serán preferentes los jóvenes menores de 35 años.

PROGRAMA MIXTO DE FORMACIÓN Y EMPLEO PARA JÓVENES INSCRITOS EN EL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL

Acciones en alternancia de formación y empleo, para la mejora de la empleabilidad y de las competencias profesionales de los jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, para que puedan acceder con mayor facilidad al mercado laboral y obtener un puesto de trabajo.

ELMET

Contratación temporal de trabajadores desempleados por las Diputaciones Provinciales para la realización de obras y servicios de interés general y social ligados a programas específicos de trabajos de prevención de incendios y otros trabajos forestales y de mejora medioambiental o de carácter productivo vinculados a aprovechamientos forestales. Los trabajadores serán desempleados inscritos en las oficinas del Servicio Público de Empleo de Castilla y León como demandantes de empleo no ocupados y se prioriza la contratación de menores de 35 años, preferentemente sin cualificación.

MINEL

Subvención a municipios mineros de León y de Palencia para la contratación de personas desempleadas de los colectivos prioritarios de la II Estrategia (jóvenes menores de 35 años, preferentemente sin cualificación), para la realización de obras y servicios de interés general y social dentro del Plan de Dinamización Económica de los Municipios Mineros 2016-2020.

AGENTES DE IMPULSO RURAL (AIR)

Contratación por las Diputaciones Provinciales de personas desempleadas que ostenten la titulación de licenciatura o grado en Ciencias Económicas y/o Empresariales, Derecho, Administración y Dirección de Empresas, Turismo, Comunicación o Ciencias Ambientales, inscritas como demandantes de empleo, no ocupadas en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León dentro de los colectivos prioritarios establecidos en la II Estrategia (personas jóvenes menores de 35 años, preferentemente mujer

AGENTES DE IGUALDAD (AIO)

Contratación por Diputaciones Provinciales y municipios de más de 20.000 habitantes. Los destinatarios son personas desempleadas que estarán en posesión de la titulación de Agentes de Igualdad de Oportunidades, diplomadas o licenciadas en la rama de ciencias sociales o jurídicas con la formación específica de Agentes de Igualdad de al menos 250 horas. Tendrán carácter prioritario los menores de 35 años.

3.1.2. FOMENTO DE EMPLEO POR CUENTA AJENA

FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Subvenciones a empresas de menos de 100 trabajadores por la contratación indefinida de jóvenes menores de 35 años.

FOMENTO DE EMPLEO ESTABLE POR CUENTA AJENA DE JÓVENES INSCRITOS EN GARANTÍA JUVENIL

Subvenciones a empresas de menos de 100 trabajadores por la contratación indefinida de jóvenes inscritos en garantía Juvenil.

FOMENTO DE CONTRATOS EN PRÁCTICAS

Subvenciones a empresas de menos de 100 trabajadores por la realización de contratos en prácticas a jornada completa.

FOMENTO DE LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE, Y DE LOS CONTRATOS EN PRÁCTICAS, DE LOS JÓVENES INCLUIDOS EN EL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL

Subvenciones a empresas de menos de 100 trabajadores que realicen contratos para la formación y el aprendizaje, y de contratos en prácticas, de los jóvenes incluidos en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

CONTRATACIÓN DE PERSONAL TÉCNICO DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN

Contratación de personal técnico de apoyo a la investigación por las Universidades Públicas, para jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Dos modalidades: para titulados de FP y titulados universitarios.

3.1.3. FOMENTO DE AUTOEMPLEO

FOMENTO DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS POR CUENTA PROPIA

Incentivos para jóvenes menores de 35 años al inicio de la actividad económica por cuenta propia, para la contratación de servicios externos y para la realización de cursos de formación.

FOMENTO DEL AUTOEMPLEO DE JÓVENES INCLUIDOS EN EL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL

Incentivos para jóvenes inscritos en Garantía Juvenil que hayan iniciado una actividad económica por cuenta propia.



3.2. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

La formación para el empleo es una herramienta imprescindible y eficaz para la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral de los trabajadores y trabajadoras en desempleo. Al tiempo que contribuye al mantenimiento y promoción profesional de los trabajadores ocupados.

FORMACIÓN PARA PERSONAS DESEMPLEADAS-FOD

Realización por entidades de formación (públicas y privadas) de acciones formativas dirigidas a trabajadores desempleados agrupadas en planes formativos, cuyo fin es impulsar una formación que mejore la empleabilidad de los trabajadores destinatarios a través de la adquisición de competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo, así como favorecer su desarrollo profesional y personal. Los destinatarios son personas trabajadoras en situación de desempleo, inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

FOD GARANTÍA JUVENIL

Realización por entidades de formación (públicas y privadas) de acciones formativas con el fin de impulsar una formación que mejore la empleabilidad de los jóvenes inscritos en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, a través de la adquisición de competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo, así como favorecer su desarrollo profesional y personal.

INCENTIVOS A LA CONCESIÓN DE PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

Se incentivan a aquellas empresas que concedan PIF a sus trabajadores, entendiéndose por permiso individual de formación, aquel por el que el empleador autoriza a un trabajador la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluidas las correspondientes a títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal.



3.2.1. PRÁCTICAS NO LABORALES DESARROLLADAS POR LAS FUNDACIONES GENERALES DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

Programa de prácticas no laborales en empresa ejecutado por las Fundaciones Generales de las Universidades Públicas de Castilla y León, dirigidas a titulados universitarios o de formación profesional.

3.2.2. FORMACIÓN CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN

Acciones de formación profesional para el empleo desarrolladas por empresas, y entidades privadas sin ánimo de lucro, dirigidas a la mejora de la empleabilidad de la población castellano y leonesa, mediante la adquisición de un nivel de cualificación profesional adaptado a las demandas empresariales, a través de la realización de cursos específicos de formación y asumiendo el compromiso de contratación de mínimo el 50% de las personas participantes en las mismas por parte de las empresas o entidades solicitantes.

3.2.3. FORMACIÓN DE JÓVENES EN IDIOMAS, TICs Y HABILIDADES SOCIALES

Entidades sin ánimo de lucro realizan actuaciones con el colectivo de jóvenes en situación cercana a la exclusión social, consistentes en programas de formación en habilidades sociales, idiomas y tecnologías de la información dirigidos a jóvenes de entre 16 y 29 años.



3.3. PROGRAMAS INTEGRALES

3.3.1. PROGRAMAS DE MOVILIDAD PARA JÓVENES

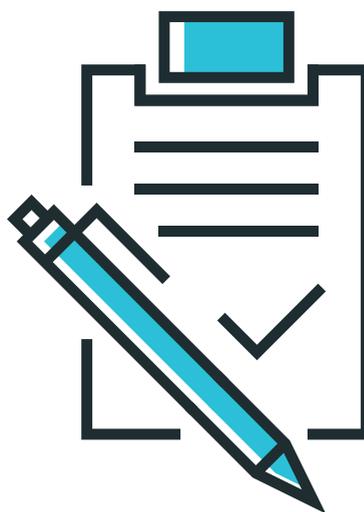
En el ámbito de la iniciativa de la Garantía Juvenil se mantienen los programas de apoyo y asesoramiento a jóvenes en situaciones que conlleven movilidad, con la finalidad de ampliar las oportunidades para la empleabilidad de los jóvenes de Castilla y León, a través de la mejora de sus habilidades y competencias mediante la realización de experiencias técnicas y formativas en el extranjero. Esta actuación se desarrolla en colaboración con las Fundaciones Generales de las Universidades Públicas de Castilla y León y comprende una segunda fase de contrataciones laborales y realización de prácticas en empresas de Castilla y León a la vuelta de los participantes del extranjero.

3.3.2. RED DE INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO EN MATERIA DE GARANTÍA JUVENIL

Se da continuidad a esta actuación debido al éxito que la contratación de informadores juveniles y que ha supuesto una importante labor de difusión y apoyo a la juventud en el marco de la Garantía Juvenil. En el año 2020 está previsto que estos informadores juveniles presten especial atención y seguimiento a aquellos jóvenes ya inscritos en Garantía Juvenil en Castilla y León con el objeto de hacer llegar información de todas las medidas realizadas por la Junta de Castilla y León para estos jóvenes inscritos.

3.3.3. ITINERARIOS PERSONALIZADOS PARA JÓVENES

Su objeto es la realización de programas de atención integral, y de fomento de la empleabilidad de menores y jóvenes, entre 16 y 25 años, incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que tengan o hayan tenido, expedientes de protección o reforma y/o se encuentren en situación especial de exclusión social (aquellos jóvenes inactivos, no integrados en los sistemas de educación o formación) a través de itinerarios personalizados tendentes a su inserción laboral.



3.4. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL

3.4.1. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN y ESTUDIOS Y PROYECTOS CON UNIVERSIDADES

La formación como instrumento de mejora es básico al objeto de reducir dicha siniestralidad, por ello se apuesta por apoyar dicha formación por parte de las empresas a su plantilla, a los delegados de prevención de las mismas, así como a la sociedad en su conjunto, incidiendo igualmente en la información y concienciación a las empresas, a través de la realización de forma coordinada de actividades de promoción, jornadas de sensibilización y campañas en las diferentes universidades, en materia de prevención de riesgos laborales, fortaleciendo la colaboración asimismo con las Universidades para el estudio y la investigación en aspectos que puedan mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores; para ello se apoyará a los Grupos de Investigación por las Universidades Públicas.

Se desarrollará y fortalecerá la Cátedra Castilla y León de Prevención de Riesgos Laborales en la Universidad de Salamanca para potenciar el análisis, la investigación y la docencia de la realidad, problemática y perspectivas de la Prevención de los Riesgos Laborales y la Seguridad y la Salud en el trabajo.

3.4.2. BECAS

Se contribuirá al proceso formativo de las personas licenciadas y/o diplomadas universitarias y/o graduadas (grado Bolonia) de la Comunidad de Castilla y León, mediante la concesión de ayudas para favorecer su formación en prevención de riesgos laborales.

3.4.3. VISITAS AULA PREVENCIÓN

En aras a seguir fomentando la Cultura Preventiva, se potenciará el "Aula de Prevención" y para ello se dará continuidad a la línea de actuación por la que se ofrece a los centros educativos de Castilla y León la posibilidad de visitar el citado "Aula" para lo que se pone a su disposición el servicio de transporte discrecional.

3.4.4. OTRAS ACCIONES Y CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN

La sensibilización de la sociedad en su conjunto es fundamental para lograr que se vea la prevención como algo normal en la labor diaria, por ello se realizan acciones a través de los medios de comunicación. Es a través de la sensibilización en edades tempranas donde esa cultura preventiva se puede ir inculcando, por ello se potenciarán los premios escolares, se creará una Red de Pymes saludables y se realizarán seminarios prácticos de prevención de riesgos laborales.

3.5. IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL EMPLEO

3.5.1. INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES CON DISCAPACIDAD

Este programa tiene por objeto el desarrollo de itinerarios personalizados de inserción sociolaboral para jóvenes con discapacidad, que incluya alguna medida de orientación, intermediación laboral, formación prelaboral y laboral, procurando las medidas de apoyo y acompañamiento pertinentes.

3.5.2. EMPLEO Y FORMACIÓN DE PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN

Este programa tiene por objeto el desarrollo de itinerarios integrados y personalizados de inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social y su finalidad es mejorar su empleabilidad a través del desarrollo de sus capacidades personales y laborales y de su motivación.

3.5.3. AGENTES DE JUVENTUD

Esta línea de ayudas públicas tendrá por objeto financiar las acciones de divulgación y promoción de todas aquellas medidas que contribuyan a la mejora de la empleabilidad de los jóvenes en Castilla y León. Podrán realizarse actuaciones individuales, incluyendo acciones para el emprendimiento, y actuaciones colectivas tales como jornadas, conferencias, seminarios, talleres grupales, ferias de asociacionismo o mesas redondas, entre otras actuaciones.

Serán destinatarios de este programa, los jóvenes de Castilla y León con 35 años o menos.







**PRÁCTICAS PARA JÓVENES DE
CASTILLA Y LEÓN Y AYUDAS
PARA LA FORMACIÓN**



CCOO ¿DÓNDE ENCONTRARNOS?

ÁVILA

Plaza Santa Ana, 7 - 05001
Tel. 920 222 564

BURGOS

C/ San Pablo, 8 - 09002
Tel. 947 257 800

ARANDA DE DUERO

Plaza el Trigo, 8 - 3º A - 09400
Tel. 947 502 443

MIRANDA DE EBRO

C/ Torre de Miranda, 6 - 09200
Tel. 947 320 161

LEÓN

C/ Roa de la Vega, 21 - 24001
Tel. 987 234 422

PONFERRADA

C/ Doctor Fleming, 19 - 24400
Tel. 987 425 251

PALENCIA

Plaza de los Juzgados, 4 - 34001
Tel. 979 741 417

SALAMANCA

C/ Abogados de Atocha, 2 - 37001
Tel. 923 271 260

SEGOVIA

Av. del Acueducto, 31 - 40002
Tel. 921 420 151

SORIA

C/ Vicente Tutor, 6 - 42001
Tel. 975 233 644

VALLADOLID

Plaza Madrid, 4 - 47001
Tel. 983 391 516

ZAMORA

Pza. Alemania, 1 - 49014
Tel. 980 522 778



jovenescoocyl



@juventudccoocyl



@juventudccoocyl