

**GUÍA DE
ACOMPANAMIENTO
A ENTIDADES
PROMOTORAS**



**PROYECTOS DE ESCUELAS TALLER,
CASAS DE OFICIOS Y TALLERES DE EMPLEO**

PROYECTO

**UNIDAD DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO
“DIPUTACIÓN DE CÁCERES 2011”**

**GUÍA DE ACOMPAÑAMIENTO
A ENTIDADES PROMOTORAS DE PROYECTOS DE
ESCUELAS TALLER, CASAS DE OFICIOS Y
TALLERES DE EMPLEO**

PRESENTACIÓN

I. EL PROGRAMA DE ESCUELAS TALLER, CASAS DE OFICIOS Y TALLERES DE EMPLEO (ETCOTE)

- Retrospectiva del Programa ETCOTE 9
- Integración del proyecto junto al resto de planes de fomento del empleo 16
- La Unidad de Promoción y Desarrollo “Diputación de Cáceres 2011” 18

II. LOS RECURSOS HUMANOS DEL PROGRAMA: COMPOSICIÓN, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN ... 23

III. LA EJECUCIÓN DE UN PROYECTO

- Obligaciones de las Entidades Promotoras 37
- Gestión de los Recursos Humanos 41
- Impartición del programa formativo 44
- Prevención de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo 47

IV. LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

- Gastos subvencionables 53
- Recursos generados por el proyecto 57
- Seguimiento y control 57

PRESENTACIÓN

La Unidad de Promoción y Desarrollo “Diputación de Cáceres 2011” dependiente del Organismo Autónomo para el Desarrollo Local de la Excm. Diputación Provincial de Cáceres, como instrumento técnico de apoyo a los programas públicos de empleo-formación y de promoción de las potencialidades de desarrollo de los territorios, viene colaborando desde hace casi dos décadas (primero con el Instituto Nacional de Empleo y actualmente con la Sección de Escuelas Taller y Programas Especiales del Servicio Extremeño Público de Empleo) en el diseño, ejecución y evaluación de los proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo.

Asimismo es un referente en el asesoramiento y apoyo técnico tanto para las entidades locales de la provincia de Cáceres (mancomunidades y ayuntamientos) como para las organizaciones sin ánimo de lucro, en la elaboración y ejecución de proyectos ETCOTE, configurándose como un servicio permanente de atención tanto a potenciales entidades promotoras de proyectos, como de los equipos técnicos y entidades beneficiarias.

Esta experiencia de colaboración con entidades promotoras y beneficiarias ha permitido detectar por un lado, la existencia de interrogantes por parte de las entidades ejecutoras acerca de cuáles son las características y objetivos del programa, y por otro, la demanda de un bagaje de saber hacer para solventar las contingencias que surgen en el día a día del desarrollo de un proyecto.

Por ello, con esta guía se quiere acompañar a las entidades beneficiarias de un proyecto ETCOTE con un doble objetivo, por un lado, aportar

información de utilidad que les permita planificar la ejecución de su proyecto y por otro, proporcionar pautas de intervención para dar respuesta a situaciones que se puedan plantear acerca del alcance de sus responsabilidades y obligaciones. Acompañamiento que sin duda contribuirá a alcanzar los objetivos previstos en el proyecto y la satisfacción de todas las partes intervinientes en el mismo.

La guía se divide en cuatro bloques; en el primero de ellos se hace una retrospectiva del programa para, en los tres restantes imbuirnos en la ejecución de un proyecto ETCOTE, prestando especial atención a los recursos humanos y a la gestión administrativa.

- ⇒ **RETROSPECTIVA DEL PROGRAMA ETCOTE**
- ⇒ **INTEGRACIÓN DEL PROYECTO JUNTO AL RESTO DE PLANES DE FOMENTO DEL EMPLEO**
- ⇒ **LA UNIDAD DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO “DIPUTACIÓN DE CÁCERES 2011”**

EL PROGRAMA ETCOTE



El Programa de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo

➔ RETROSPECTIVA DEL PROGRAMA ETCOTE

El programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios se puso en funcionamiento por el *Gobierno de España* en 1985, siendo tres los factores que determinaron sus características iniciales: un alto porcentaje de personas jóvenes desempleadas, un notable abandono del patrimonio de carácter histórico y una pérdida importante de determinados oficios — en buena parte relacionados con la artesanía o con las técnicas constructivas tradicionales— los cuales estaban desapareciendo sin vocación de continuidad.

Como medida para paliar esta situación se dotó al sistema de formación ocupacional que venía desarrollándose desde el *Ministerio de Trabajo*, a través del *INEM*, de un nuevo instrumento basado fundamentalmente en el aprendizaje de un oficio mediante la alternancia de la formación teórica-práctica con la experiencia profesional realizada en una obra real, siempre que la misma tuviera una utilidad pública o un interés social. Los alumnos debían ser jóvenes de entre 16 y 25 años, en situación de desempleo, sin cualificación profesional, y que en muchos de los casos tampoco habían llegado a completar sus estudios reglados obligatorios; su paso por un proyecto de escuela taller o casa de oficios les permitiría aprender una ocupación, iniciar su vida laboral mediante un contrato en formación —en consecuencia, recibir un salario— y tener la oportunidad de obtener la titulación mínima del sistema educativo.

De esta manera, y bajo el lema «Aprender trabajando, trabajar aprendiendo» que aún mantiene el *Programa de Escuelas Taller y Casas*



de Oficios, empezaron a abordarse intervenciones significativas en el patrimonio cultural y natural: palacios, catedrales, arquitecturas populares, parques naturales, jardines históricos o excavaciones arqueológicas, etc. También oficios tradicionales como la cerámica, la forja, los esgrafiados, la cestería o la carpintería de ribera contaron con nuevos aprendices.

En los años noventa se produjeron tres novedades significativas: la creación de las Unidades de Promoción y Desarrollo como instrumentos técnicos de asesoramiento, investigación y evaluación; la puesta en marcha del *Programa de Talleres de Empleo*, y la ampliación del abanico de especialidades formativas, que ha sido fundamental en la evolución del Programa.

El cambio se inició ante la necesidad de incluir como objetivos de actuación la prestación de servicios, comenzando por la ayuda a domicilio para personas mayores, enfermas o discapacitadas. A los oficios relacionados con las artesanías, la construcción y la jardinería se unieron la atención geriátrica e infantil, animación sociocultural, restauración de muebles, cocina, turismo rural, trabajos forestales, agricultura ecológica, instalaciones de energía solar térmica y fotovoltaica, entre otras.

En la actualidad el listado de especialidades formativas que se imparten en el programa es amplio y abarca las 26 familias profesionales registradas en el *Ministerio de Trabajo e Inmigración*, así como a las 619 cualificaciones que componen el *Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales*.

Muy pronto en la andadura del programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios se observaron las bonanzas que tenía, el potencial que suponía como motor para el desarrollo local o comarcal en zonas rurales o urbanas deprimidas, o con importantes colectivos en riesgo de exclusión social. Se vio como un instrumento flexible, dotado económicamente y gestionado



además por equipos docentes motivados y cualificados, que conseguían que el alumnado-trabajador adquiriera las habilidades sociales y laborales necesarias para desempeñar un trabajo, aprendiera un oficio, valorara la importancia que las tareas que ellos realizaban tenían para sus conciudadanos, adquirieran la titulación mínima exigible para ser contratados por cuenta ajena y se incorporaran de forma normalizada a la vida laboral.

Esta vertiente social se hizo más notoria con la puesta en marcha, en 1999, del *programa de Talleres de Empleo*, que partía de esa experiencia positiva con personas jóvenes desempleadas con especiales dificultades de inserción laboral e integración social. Se pensó que su metodología y líneas fundamentales podrían ser aplicables también para personas desempleadas mayores de 25 años carentes de cualificación profesional, con dificultades de inserción o con necesidad de realizar un reciclaje profesional, adaptando determinados aspectos del programa a las características de estos nuevos colectivos.

La población diana de estas acciones formativas se amplió significativamente, centrándose en los colectivos de difícil inserción laboral identificados por los *Planes Nacionales de Acción para el Empleo del Reino de España (PNAE)* y prestando también atención especial a los colectivos en riesgo de exclusión social.

Veinticinco años después de iniciarse las acciones de ETCOTE, los proyectos que se gestionan a través de estos programas de formación en alternancia con el trabajo siguen siendo fundamentales para el equilibrio y



la sostenibilidad de las comarcas. En este sentido, a las acciones directas que se realizan con el alumnado participante para dotarles de actitudes y aptitudes profesionales hay que sumar los trabajos de



recuperación llevados a cabo sobre el patrimonio cultural y natural, la atención a personas dependientes, los servicios prestados en diversos campos a entidades locales, regionales o estatales, y la dinamización local resultante de la creación de empresas de economía social.

→ CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA ETCOTE

Las Escuelas Taller, las Casas de Oficios y los Talleres de Empleo son **centros de trabajo y formación** en los que personas desempleadas reciben **formación profesional ocupacional** en alternancia con la **práctica profesional**, consistente en la realización de obras o servicios reales, con el fin de capacitarlas para el desempeño adecuado del oficio aprendido y facilitar su posterior inserción laboral tanto por cuenta ajena como mediante la creación de proyectos empresariales o de economía social.

- **El alumnado** debe cumplir dos requisitos:
 - Estar inscrito como **desempleado** en los servicios públicos de empleo.
 - Pertener a unos **determinados grupos de edad**: en el caso de las **ET/CO** ser mayores de 16 años y no haber cumplido los 25, en el de los **TE** tener 25 o más años.

Tendrán preferencia en la selección las **personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo**, en particular jóvenes con déficit de formación, mujeres, personas paradas de larga duración, mayores de 45 años, personas con discapacidad o en situación de exclusión social e inmigrantes.

- Los proyectos son promovidos por **entidades públicas** —sean de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas, de Entidades Locales, Mancomunidades,



Consortios— o **privadas sin ánimo de lucro** —Asociaciones, Fundaciones.

- Para la **financiación** de los proyectos, las entidades promotoras optan a la subvención que convoca periódicamente a tal efecto la Consejería competente en materia de empleo, que es, junto con el *Fondo Social Europeo*, la que financia ambos programas; las subvenciones se consiguen siempre por concurrencia competitiva entre entidades, conforme a los criterios de valoración establecidos y regulados en el Decreto 266/2008 modificado por el Decreto 232/2010.
- La **formación** del alumnado de ambos programas se completa con seis módulos obligatorios: alfabetización informática, sensibilización ambiental, prevención de riesgos laborales, perspectiva de género, prevención de drogodependencias y habilidades socioprofesionales; a los que se ha de sumar la **formación compensatoria**, que contempla los contenidos de la educación básica y se imparte en los proyectos al alumnado que no cuenta con el graduado escolar o el graduado en educación secundaria obligatoria.
- Las **prácticas profesionales** que se llevan a cabo consisten en la realización de un trabajo efectivo, de utilidad pública o social, que junto con la formación ocupacional de carácter teórico-práctico que reciben asegura a las personas participantes la cualificación profesional en un oficio que favorece su inserción o reinserción laboral.
- Las **especialidades formativas** y las correspondientes obras o servicios están relacionadas con los nuevos yacimientos de empleo vinculados con el medio ambiente, la conservación del



patrimonio, los servicios de utilidad colectiva, servicios de ocio y culturales, o servicios personalizados de carácter cotidiano.

Así, pues, las Escuelas Taller, las Casas de Oficios y los Talleres de Empleo consiguen **efectos multiplicadores** no sólo sobre **las personas** que se forman en los proyectos, sino sobre el **entorno** en el que se desarrollan mediante:

- La recuperación y puesta en valor de los espacios rehabilitados.
- La promoción de servicios relacionados con personas mayores y dependientes y los grupos desfavorecidos.
- La integración de los jóvenes participantes en su entorno social.
- La fijación de la población.
- La cualificación o recualificación profesional de las personas adultas desempleadas
- La dinamización social de su zona de influencia, potenciando de esta manera los recursos generadores de empleo.

⇒ DURACIÓN Y CONTENIDOS

Las **Escuelas Taller** tienen una duración de entre uno y dos años, mientras que las **Casas de Oficios** duran un año; ambos tipos de proyectos constan de dos etapas:

- En la **primera etapa**, de seis meses, el alumnado recibe exclusivamente **formación profesional teórico-práctica**, así como los conocimientos necesarios para evitar los **riesgos laborales** en el trabajo; además, para quienes no han alcanzado los objetivos de la educación secundaria obligatoria, se inicia la preparación especial



para posibilitar la obtención del Graduado en ESO a lo largo del proceso formativo.

Durante este período no están contratados por la entidad promotora, pero reciben una ayuda económica en concepto de beca de formación.

- En la **segunda etapa**, el alumnado-trabajador suscribe un **contrato** de trabajo para la **formación** con la entidad promotora, por el que reciben el 75% del salario mínimo interprofesional vigente cada año; continúan con el **proceso formativo** pero ya de una forma más práctica; alternan la formación con la ocupación en la obra o servicio objeto del proyecto, en el que realizan un trabajo de utilidad pública y social, tutelado en todo momento por el personal docente y siguiendo el plan formativo del proyecto aprobado.

Los **Talleres de Empleo** tienen una duración mínima de 6 meses y máxima de 1 año. Durante ese periodo los trabajadores participantes tienen suscrito un contrato laboral con la entidad promotora desde el inicio del proyecto, en la modalidad de **contrato para la formación**, por el que perciben **1 vez** el **salario mínimo interprofesional** establecido anualmente como contraprestación a la actividad realizada. Como consecuencia de esta relación laboral, llevan a cabo un trabajo a la vez que reciben una formación profesional ocupacional adecuada a la actuación a realizar, y acorde con el contenido del proyecto aprobado. El tiempo dedicado a la formación teórica es computado a todos los efectos como jornada efectiva de trabajo.



→ FINANCIACIÓN

Los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo están financiados por el **Servicio Extremeño Público de Empleo** de la Consejería de Empleo, Empresa e Innovación, que subvenciona los gastos de formación profesional y funcionamiento de todo el proyecto.

Además están **cofinanciados por el Fondo Social Europeo** —a través del *Programa Operativo Plurirregional de Adaptabilidad y Empleo*, aprobado para el periodo 2007-2013.

El resto de los gastos corre a cargo de la **entidad promotora**, que debe proporcionar las instalaciones donde se ubicará el centro de formación, así como la maquinaria, bienes de equipo o inversiones, y los materiales necesarios para la ejecución de la obra o prestación del servicio correspondiente.

Integración del Programa ETCOTE junto al resto de Planes de Fomento del Empleo

Como es sabido, los proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo han resultado ser verdaderos motores de desarrollo local en sus comarcas, fijando a la población en su territorio y abriendo nuevas posibilidades de empleo, bien mediante la formación en oficios bien mediante la recuperación de bienes o la dotación de servicios capaces de fomentar la actividad económica. En otros casos han constituido una oportunidad de integración social y laboral de colectivos en riesgo de exclusión social; de cualificación o recualificación profesional para personas desempleadas, y de normalización laboral y educativa de jóvenes con déficit de formación y/o experiencia laboral.



Estos logros se antojan inalcanzables si los proyectos ETCOTE no se conciben como parte de un conjunto de actuaciones que la propia entidad debe plantear estratégicamente para promover el desarrollo socioeconómico de su ámbito de actuación, por ello se hace necesario potenciar sus efectos y asegurar el resultado mediante la conexión al resto de planes, programas y actividades de fomento del empleo en los que la zona de intervención esté inmersa, de forma que la complementariedad con otras medidas de empleo, programas de desarrollo y diversificación rural, planes de zona, medidas de promoción empresarial e industrial, y de innovación e inversiones, entre otras, sean el eje sobre el que se diseñe y ejecute un proyecto ETCOTE.

De este modo la **ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo**, establece que las políticas de empleo en su diseño y modelo de gestión deben tener en cuenta su **dimensión local** para ajustarlas a las necesidades del territorio, de manera que favorezcan y apoyen las iniciativas de generación de empleo en el ámbito local.

Por otra parte, el **plan de fomento y calidad del empleo de Extremadura 2008-2011** incorpora como enfoque metodológico la componente territorial con la finalidad de potenciar los recursos en las zonas rurales, garantizando con ello la adecuación de las medidas a las necesidades del ámbito de actuación. Igualmente se aboga por la complementariedad y la coordinación de recursos con el objetivo de integrarlos y optimizar resultados.

Bajo estas premisas y teniendo en cuenta, que cada localidad, comarca o mancomunidad es única y por tanto necesita de una estrategia de desarrollo propia en la que se dé participación a todos los agentes económicos y sociales que conviven en un territorio, es por lo que se han puesto en marcha los **planes territoriales de empleo** con un



planteamiento estratégico e innovador en favor de la generación de empleo y la mejora de la calidad de vida de la población.

Es en este marco de planificación estratégica donde se implementan los proyectos ETCOTE y que servirá de referente tanto para el diseño de las especialidades formativas que conformarán el proyecto como para la evaluación del impacto en el territorio de intervención tras su ejecución.

Este debe ser el camino para que las intervenciones de los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo se erijan en verdaderos elementos de desarrollo.

La Unidad de Promoción y Desarrollo “Diputación de Cáceres 2011”

La Unidad de Promoción y Desarrollo de Cáceres (UPD), es un programa consolidado en la Diputación de Cáceres, promovido desde el Organismo Autónomo para el Desarrollo Local (OADL). Se concibe como una **oficina técnica de ámbito provincial** que coordina e impulsa las nuevas expectativas de creación de empleo y las iniciativas de desarrollo que surgen en el territorio desde los programas de empleo-formación.

Es un servicio que colabora en la **preparación, acompañamiento y evaluación de los proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo**, descubriendo las potencialidades de desarrollo y empleo de su territorio, elaborando planes integrales de intervención y apoyando la inserción laboral de las personas participantes en dichos proyectos.

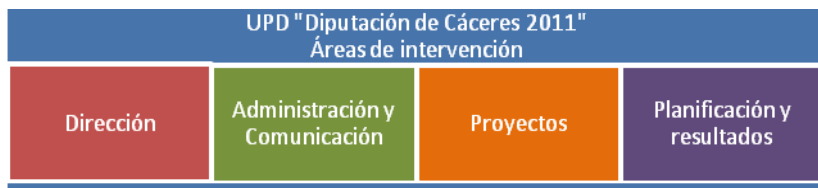


Fig. 1: Áreas de Intervención

La UPD se estructura en cuatro áreas de intervención (fig. 1), centrándose en **tres los ejes de actuación** que se refieren, por un lado, a las acciones sobre el **mercado laboral**, el **acompañamiento a las escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo**, y por último, la **complementariedad con la Dirección General de Formación para el Empleo** (fig.2).



Fig. 2 Ejes de intervención de la UPD

Con respecto al **mercado laboral**, la UPD desarrolla labores de **investigación** de las potencialidades de empleo y desarrollo a partir del análisis y la organización de la información socioeconómica. Además, crea **redes de trabajo** con las organizaciones del territorio y promueve la **innovación metodológica** de las herramientas de análisis e investigación de mercado. En su **apoyo al alumnado** de los proyectos ETCOTE, potencia la relación con el mundo empresarial y el **espíritu emprendedor**. Finalmente, apoya la **difusión del programa** y el desarrollo de las actividades dirigidas a la **inserción**.



El **acompañamiento a los proyectos ETCOTE** se inicia con el **diseño** de las ocupaciones formativas para las que se presta asesoramiento técnico y recursos, de manera que éstas respondan a las necesidades del entorno y a la planificación territorial, dentro del marco de los Certificados de Profesionalidad y Cualificaciones Profesionales. Cuando los proyectos están en marcha, la UPD colabora con la EP en el inicio de los proyectos, **acompaña al equipo técnico** durante la ejecución y refuerza sus capacidades técnicas. Finalmente, apoya todos los procesos de evaluación, calidad e innovación en los proyectos que se ponen en marcha.

⇒ **SELECCIÓN DE PARTICIPANTES**

⇒ **CONTRATACIÓN DE EQUIPOS TÉCNICOS
Y ALUMNADO**

**LOS RECURSOS HUMANOS DEL PROGRAMA:
COMPOSICIÓN, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

2



La Selección de los/las Participantes

Parece razonable afirmar que, además de la disponibilidad suficiente de recursos materiales, **un equipo técnico cualificado**, con experiencia y motivado junto a un **alumnado trabajador comprometido con su propio aprendizaje son factores claves** para alcanzar el objetivo del Programa, que no es otro que la mejora de la empleabilidad del mencionado alumnado mediante la adquisición de las competencias profesionales que demanda el mercado de trabajo a través de una acción mixta de formación en alternancia con el empleo. Convengamos entonces que debe hacerse un esfuerzo por optimizar los mecanismos de selección respecto de ambos colectivos, porque, en buena parte, de ello va a depender el éxito del proyecto.

El Decreto 266/2008, de 29 de diciembre, por el que se regulan los programas de ETCOTE en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, establece en su artículo 31 el procedimiento para la **selección del alumnado** participante así como del **personal directivo, docente y de apoyo**.

- **Selección del alumnado**

La selección se realiza de acuerdo con el procedimiento que determine la Consejería competente en materia de empleo (Consejería de Empleo, Empresa e Innovación), con la participación de las **Entidades beneficiarias** de los proyectos, tramitándose en todo caso, oferta de actividad o de empleo en el correspondiente Centro de Empleo del Servicio Extremeño Público de Empleo.

El artículo 24.2 del Decreto 266/2008, de 29 de diciembre, dispone que en la selección de las personas destinatarias se tendrán en cuenta los



colectivos prioritarios que se establezcan en **los planes de empleo consensuados en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura**, en el marco de la Estrategia Europea de Empleo, favoreciéndose en todo caso la igualdad de género, el acceso de colectivos desfavorecidos, así como de personas con discapacidad.

Sin perjuicio de lo anterior, tendrán **prioridad** en el acceso a los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, **las personas desempleadas que hayan recibido un servicio de orientación profesional, en el que esté especialmente recomendada la participación en la correspondiente acción formativa.**

Siendo el objetivo principal del programa facilitar la inserción laboral del alumnado participante con especiales dificultades de acceso al mercado laboral, parece oportuno arbitrar un instrumento que garantice que las personas beneficiarias que accedan al programa ETCOTE tengan una intención clara y precisa de formarse para mejorar su empleabilidad e insertarse en el mercado laboral.

De esta manera el proceso selectivo se convierte en un instrumento necesario para maximizar los recursos del programa, y el medio para chequear estas aptitudes en los/as futuros participantes, debiendo el mismo centrarse en **criterios** que tienen que ver con la **centralidad del empleo** de las personas candidatas, entendida ésta como el grado de importancia que para las mismas tiene formarse para encontrar un empleo.

Aunque cabe hablar tanto de habilidades y destrezas técnicas como de **factores psicosociales de empleabilidad**, son estos últimos los que hemos de considerar como criterios determinantes para la selección del alumnado participante, lo que en la práctica supondrá la estimación de **variables tales como la autoestima, el autoconocimiento personal y**



profesional, la disponibilidad ante los requerimientos del mercado laboral, la valoración del trabajo, las atribuciones de causalidad del desempleo y las herramientas y estrategias comprometidas en la búsqueda de empleo.

En definitiva, se recomienda a las Entidades Promotoras la aplicación de **criterios de empleabilidad** en el proceso de selección del alumnado participante en los programas de ETCOTE fundamentados en la centralidad del empleo, con la finalidad de promover el acceso al mismo, dentro de los colectivos considerados prioritarios por la Estrategia Española de Empleo, de aquellas personas con actitudes positivas hacia la formación y el trabajo y que valorizan la capacitación profesional como una vía para la inserción laboral.

- **Selección del equipo técnico**

El procedimiento lo establece igualmente la Consejería competente en materia de empleo, se podrán utilizar, aislada o conjuntamente, las ofertas de empleo tramitadas por los Centros de Empleo, convocatorias públicas o las bolsas de trabajo existentes en dicha Consejería.

En la práctica, la **selección del personal** se realiza a través de un **Grupo de Trabajo Mixto** (GTM) formado entre la Entidad Promotora del proyecto y el SEXPE, de conformidad a lo establecido en el artículo 7 de la Orden Ministerial de 14 de noviembre de 2001, por la que se regula el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios así como en la Orden Ministerial de 14 de noviembre de 2001, por la que se desarrolla del RD 282/1999 por el que se establece el programa de Talleres de Empleo.

El GTM regula su composición, régimen jurídico y normas de actuación, asimismo determinará los **criterios para la realización de la selección del alumnado** procurando la mayor adaptabilidad de las personas



seleccionadas a las especialidades y a las particulares circunstancias de dificultad de las mismas.

Para la selección del **Equipo Técnico** el Servicio Extremeño Público de Empleo hasta ahora ha venido utilizando el sistema de **bolsa de trabajo**, que tiene su precedente en el fichero de expertos de ETCOTE y UPD, regulado primero por Resolución de 31 de enero de 2007 de la Dirección Gerencia del Servicio Extremeño Público de Empleo y posteriormente por RESOLUCIÓN de 6 de mayo de 2009, de la Dirección General de Formación para el Empleo, como sistema preferente para preseleccionar a las personas con aptitud e interés para trabajar como personal directivo, docente o de apoyo en los proyectos del programa ETCOTE, y de otros programas asimilados.

De su gestión se obtiene una bolsa de trabajo que puede utilizarse, además, para la cobertura de vacantes o sustituciones temporales, cuando no se disponga de candidatos de reserva. Reseñar que la gestión del fichero ETCOTE no reemplaza las funciones que se atribuyen a los GTM para la selección definitiva del citado personal, sin perjuicio de que en dicha selección se tenga en cuenta la puntuación obtenida por los aspirantes en el fichero.

El sistema actual de acceso al fichero basado en la **baremación de méritos** (formación y experiencia profesional y docente de las personas candidatas) garantiza la existencia de una bolsa de profesionales con unos conocimientos técnicos avalados por una titulación, y/o profesionales adquiridos a través de la experiencia; pero además permite establecer **pruebas** que, con criterios objetivos, valoren aspectos aptitudinales como: habilidades de comunicación; conducción de grupos, programación; gestión, prácticas en la especialidad, resolución de conflictos, etc, que permita la selección del mejor candidato/a.



Con este objetivo, la **entrevista de selección** se convierte en el instrumento que nos permite testar las competencias de los/as expertos/as participantes en las distintas ocupaciones.

En resumidas cuentas, **la Entidad Promotora** como integrante del Equipo Mixto de Trabajo, **colaborará con el personal técnico del SEXPE** para seleccionar a los/as profesionales que mejor contribuyan al desarrollo óptimo del proyecto.

Del mismo modo, la Comisión de valoración procederá a **evaluar el desempeño profesional del personal contratado a la finalización del proyecto**, ya sea mediante los cuestionarios facilitados por el Servicio de Escuelas Taller o, en su defecto, a iniciativa propia, con el doble propósito de: **orientar la convocatoria de acciones formativas de perfeccionamiento técnico** para corregir las carencias manifestadas, y de **facilitar el conocimiento de las fortalezas y debilidades de las personas que integran el Fichero de Expertos** para su consideración en futuros procesos selectivos.

Contratación de Equipos Técnicos y Alumnado

La entidad promotora como responsable de los recursos humanos del proyecto **será la encargada de formalizar los contratos** tanto para el equipo técnico como del alumnado participante.

Por lo que al **alumnado** se refiere, la tipología de contrato a efectuar y el momento de su suscripción variará en función de si se trata de una Escuela Taller o Casa de Oficios o de un Taller de Empleo.



La **relación laboral** del alumnado-trabajador en los TE con la entidad promotora existe desde el inicio del proyecto, mientras que en las CO y las ET será a la finalización de la etapa formativa de iniciación (séptimo mes). En las CO y las ET al no existir durante la primera etapa relación laboral entre el alumnado y la Entidad Promotora, los derechos y deberes se derivan de lo establecido en la Orden de 14 de noviembre de 2001 reguladora del programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios. En la misma (arts. 5.2 y 5.3) se recoge como derechos, la percepción de una beca y como deberes, la asistencia y seguimiento con aprovechamiento las enseñanzas teórico-prácticas que se impartan.

- El contrato a efectuar al **alumnado participante** será el **contrato para la formación**, el cual no podrá tener una duración inferior a 6 meses y el número de prórrogas no podrá exceder de 2.
- El objeto del mismo es la adquisición de la **formación teórica y práctica** necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se rige por lo dispuesto en el artículo 11.2 del E.T.

Sus principales características son:

- a) Se podrá celebrar con **trabajadores/as mayores de 16 años y menores de 21 años** que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad será de 24 años cuando el contrato se concierte con desempleados/as que se incorporen como alumnado-trabajador a los programas de ET y CO. Dicho límite no será aplicable cuando el contrato se concierte con desempleados/as que se incorporen como alumnos/as-trabajadores/as a los programas de TE o se trate de personas con discapacidad.

- b) La **duración mínima** del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 años.



- c) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el/la trabajador/a no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.
- d) Se podrá concertar un **período de prueba** que en ningún caso podrá exceder de 2 meses.
- e) El tiempo dedicado a la **formación teórica** se determina en el contrato y dependerá del número de horas establecido en el **plan de formación** contenido en el proyecto, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista. Se computa a todos los efectos como jornada laboral efectiva.
- f) Cuando el alumnado-trabajador no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la **formación básica** tendrá por objeto completar dicha educación. Se organizarán programas específicos para proporcionar al alumnado una formación básica y profesional que les permita incorporarse a la vida activa o proseguir sus estudios en las distintas enseñanzas reguladas en la L.O. 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Información sobre normativa básica y modelos de contrato:

www.extremaduratrabaja.es

Para el **equipo técnico** la modalidad contractual será la de **obra o servicio determinado**, regulado en el artículo 15 del ET.

- El objeto del contrato es la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa.



- A la finalización del contrato, el/la trabajador/a tendrá derecho a recibir una **indemnización** de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio. Para los contratos suscritos en el 2012, el número de días se eleva a 9.

Este importe debe ser asumido por la Entidad Promotora y **en ningún caso se considera gasto justificable imputable a cargo del módulo A.**

Antes de formalizar y registrar los contratos, conviene tener en cuenta algunos aspectos prácticos que nos van a permitir una mejor gestión del programa y, en caso de situaciones conflictivas, adoptar soluciones rápidas y de mutuo acuerdo con el alumnado y el equipo técnico. Entre ellos podemos destacar:

- Verificar el cumplimiento de los **requisitos por parte del alumnado** (especial mención a la edad, al inicio de la segunda fase, en el caso de las CO y ET), así evitaremos el abandono forzoso del mismo por superar la edad máxima legal establecida en el artículo 11.2.a del ET.
- Establecer una **duración contractual inicial** de 6 meses. De existir un inadecuado aprovechamiento del programa permitiría dar por extinguida la relación laboral sin solución de continuidad.
- **Fijar período de prueba**, tanto para el personal técnico como para el alumnado-trabajador. Nos permitirá durante el mismo, en caso de conflicto, extinguir la relación laboral. Artículo 14 del ET.
- Determinar la **jornada de trabajo**, en defecto de convenio colectivo o acuerdo con la dirección del proyecto, quedará fijada en 40 horas semanales.



- Establecer el **horario de trabajo**, atendiendo a la planificación de la formación teórico-práctica y del trabajo real, y de común acuerdo con el equipo técnico.
- Fijar un **calendario laboral** evitará “licencias y extralimitaciones” que deterioren el clima laboral. Éste se elaborará de forma consensuada con el equipo técnico y el alumnado y comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, vacaciones, festivos, descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles, teniendo en cuenta la jornada máxima legal o, en su caso, la pactada.
- Ajustar los **emolumentos**, a las cantidades consignadas en el **módulo A** de la resolución de concesión de la subvención para el **equipo técnico**. Para el **alumnado-trabajador de TE**, la referencia salarial se establece en el **S.M.I.** en la cuantía de **1 vez** (para el año 2011 asciende a 641,40€), mientras que el importe se reduce al **75% del S.M.I.** en las CO y ET (481,05€). Se recomienda el pago prorrateado de las pagas extraordinarias, facilitará las liquidaciones en caso de deducciones por ausencias no justificadas y extinciones contractuales, entre otras.
- Informar sobre los **elementos esenciales del contrato**, así como las principales **condiciones de ejecución de la prestación laboral**, con expresa mención a la referencia legal, reglamentaria o convenio colectivo aplicable. Esta información clarificará en caso de centros de trabajo móviles o itinerantes esta circunstancia, así como otros aspectos importantes como la descripción del puesto de trabajo, el tiempo dedicado a la formación teórica, la distribución de la jornada ordinaria de trabajo, la distribución de las vacaciones, etc.

En cuanto a la **competencia en materia de gestión laboral**, hay que precisar que si bien, como ya se ha indicado, el responsable último de los recursos humanos es la entidad promotora, ésta puede delegar estas



funciones o parte de ellas cuando en el equipo técnico encontramos alguna de las siguientes figuras: dirección-gestión, gestión o administración. También es posible, en caso de no existir el citado personal, contratar los servicios de una asesoría o gestoría, siendo éste el único caso en que los costes del servicio corran a cargo de la subvención (módulo B).

Una de las primeras tareas que debemos abordar al inicio de un proyecto es proceder a efectuar el **alta en la seguridad social** tanto del equipo técnico como del alumnado-trabajador de Taller de Empleo (modelo T.A.2/S), para estos últimos necesitaremos un **código de cuenta de cotización específico** a fin de identificar al mismo dadas sus peculiaridades de cotización. Esta misma operación (ccc secundario) es recomendable para el equipo técnico ya que facilitará la gestión laboral y la posterior justificación de gastos. Para ello utilizaremos el modelo T.A.7 de la Seguridad Social.

Tenemos que tener en cuenta que si alguna persona del equipo técnico o del alumnado es la primera vez que trabaja habrá que proceder con carácter previo al alta, a solicitar su **afiliación a la seguridad social**, la misma se formula en el **modelo T.A. 1** dando lugar a la asignación de un número de afiliación de carácter vitalicio y único para todo el sistema.

El alta del equipo técnico y del alumnado-trabajador origina la **acción protectora de la seguridad social** que, para estos últimos, en atención al contrato para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de:

- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- La asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad.



- Las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad.
- Las pensiones.
- Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

La **cotización** por el **alumnado-trabajador** está constituida por una cuota única mensual, que viene determinada anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, ascendiendo para el año 2011 a 44,13€, de los cuales 37,93€ corresponden al empresariado y los 6,20€ restantes a el/la trabajador/a.

A partir del 1 de enero de 2011 desaparecen los modelos TC1 y TC2 en papel y se extiende la obligatoriedad de incorporación al sistema RED, debiendo utilizarlo en los ámbitos de cotización, afiliación y parte de incapacidad temporal

Una cuestión a determinar es la disposición a complementar la **prestación económica** ante situaciones determinantes de **incapacidad temporal** tanto del personal técnico como del alumnado-trabajador, hasta **completar el 100% de las retribuciones** desde el primer día del hecho causante, a fin de cubrir la pérdida de ingresos que se produce cuando la persona esté imposibilitada temporalmente para el trabajo y precise asistencia sanitaria de la Seguridad Social. En este caso el citado **complemento no será justificable** con cargo a la subvención, corriendo por tanto la Entidad Promotora con el coste del mismo.

En caso de que la Entidad Promotora decida no sufragar gastos adicionales, la prestación económica será la derivada de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social y para ser



acreedor/a de este derecho hemos de comprobar que cumplen el requisito de tener cubierto un período de cotización de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante, en caso de enfermedad común. (No se exige período previo de cotización en caso de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional). Siendo la cuantía a percibir la que a continuación se detalla:

Por **enfermedad común y accidente no laboral**:

- 60% de la base reguladora de cotización (Para el alumnado 561,15€) desde el día 4 hasta el 20 inclusive.
- 75% de la base reguladora de cotización desde el día 21 en adelante.

(La base reguladora viene determinada por el 75% de la base mínima del grupo de cotización, que para el alumnado en el año 2011 asciende a 748,20€)

Por **accidente de trabajo y enfermedad profesional**:

- 75% de la base reguladora de cotización desde el día que se produzca el nacimiento del derecho.

- **OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES PROMOTORAS**
- **GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS**
- **IMPARTICIÓN DEL PROGRAMA FORMATIVO**
- **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

LA EJECUCIÓN DE UN PROYECTO



Obligaciones de las Entidades Promotoras

Las entidades beneficiarias de un proyecto ETCOTE quedan sujetas a la ejecución del proyecto en los términos establecidos en la resolución aprobatoria, esto implica entre otras obligaciones: **realizar la actividad** para la que se concede la subvención; **formar al alumnado** en los aspectos teóricos y prácticos de las actividades profesionales u oficios objeto del programa; así como **disponer de los espacios, instalaciones y equipamientos** adecuados para el desarrollo de cada especialidad formativa.

Por lo que a la **realización de la actividad** se refiere, bien sean obras o servicios, sólo será posible si la misma a la fecha de puesta en marcha del proyecto no se ha llevado a cabo y/o los colectivos objeto del servicio siguen cumpliendo las características iniciales previstas para ser beneficiarios del mismo, por lo que deviene necesario revisar el proyecto en su conjunto de forma que podamos anticiparnos a las posibles situaciones sobrevenidas evitando así eventualidades que puedan menoscabar la consecución de los objetivos formulados.

En caso de que algunas de las **unidades de obra y/o servicios** recogidos en el proyecto **no se encuentren disponibles** porque hayan cambiado las condiciones en que se redactó el mismo, es posible solicitar a la **Dirección General de Formación para el Empleo** la modificación de **aspectos sustanciales** del proyecto (cambio de titularidad de la entidad promotora, de los objetivos y actuaciones básicas del proyecto, del entorno de actuación o de las especialidades del proyecto formativo) siempre que dicha solicitud se justifique convenientemente y vaya acompañada de la documentación necesaria para su estudio y aprobación, siguiendo para ello el procedimiento establecido.



También puede ocurrir que acontezcan **situaciones de carácter excepcional**, que requieran efectuar trabajos puntuales fuera de los entornos aprobados (modificaciones no sustanciales), en este caso igualmente se ha de solicitar al **Servicio Territorial de Escuelas Taller y Programas Especiales** su autorización, con indicación de las obras y/o servicios que lo constituyen, la justificación de los mismos, así como el alumnado participante y duración prevista de los trabajos propuestos.

Para la correcta **ejecución de las obras y/o servicios** contenidos en el proyecto, la entidad promotora ha de contar con la **documentación preceptiva** en función de la naturaleza de las mismas, de tal manera que para acometer **obra nueva o la reforma o rehabilitación** de un inmueble que suponga alteración de la configuración arquitectónica o de elementos estructurales, precisaremos de un **proyecto de ejecución**.

Sin embargo, para otras **obras** consideradas **menores**, bastará con una memoria valorada que contenga información pormenorizada de las intervenciones y toda aquella documentación técnica necesaria para su ejecución (planos acotados, detalles constructivos, memoria descriptiva de las actuaciones, presupuesto desglosado por capítulos y partidas de obra).

Cuando se trate de la **prestación de servicios**, el documento de referencia con el que hemos de contar será una **memoria técnica** que contenga información detallada sobre las potenciales personas beneficiarias de los servicios (edad, sexo, unidad de convivencia, relaciones con el entorno...), el carácter de las actuaciones (personal, preventivo, educativo, relacional, psicosocial...), el nivel de desempeño de las tareas, su asociación a recursos comunitarios, el carácter personalizado o de utilidad colectiva, etc.



Otro de los requerimientos para llevar a cabo la actividad es la **disponibilidad y adecuación de los espacios, instalaciones y equipamientos** necesarios para el desarrollo de la ocupación formativa.

Por un lado, las instalaciones han de estar **accesibles y dispuestas** durante el tiempo que dure la ejecución del proyecto, y por otro han de reunir las especificaciones en cuanto a **superficie, mobiliario y condiciones ambientales** que garanticen el adecuado desarrollo tanto de la formación como de las tareas programadas.

El RD 486/1997, de 14 de abril, establece las disposiciones mínimas de **seguridad y salud en los lugares de trabajo**, fijando las condiciones que debe reunir la zona física donde el/la trabajador/a realiza su tarea y a la que accede durante el desarrollo de la misma: condiciones constructivas, orden, limpieza y mantenimiento, señalización, condiciones ambientales, iluminación, servicios higiénicos, material de primeros auxilios, etc.

Del mismo modo, la **maquinaria y equipos de trabajo** han de disponer del preceptivo **marcado CE** y cumplir la correspondiente normativa de seguridad, en caso contrario, habrá de procederse a su puesta en conformidad.

Especial atención hay que prestar a aquellos proyectos en los que existen dificultades para conseguir los **permisos y autorizaciones** definitivas de los organismos y administraciones competentes (Confederaciones hidrográficas, Consejería de Educación y Cultura, Consejería de Salud y Política Social...) para ejecutar las obras o servicios previstos, ya que puede repercutir negativamente en el desarrollo del proyecto. En estos casos debemos anticipar la solución a las dificultades (por ejemplo, firmar un convenio) o bien proponer oportunamente otras alternativas de manera que el proceso formativo del alumnado y/o la realización del trabajo real no se vea afectado por estas contingencias.



Los **compromisos** de la Entidad Promotora no se constriñen al desarrollo del proyecto sino que **se prologan en el tiempo** más allá de su finalización. Hasta ahora hemos hecho referencia a las obligaciones resultantes de la propia ejecución del proyecto, pero como ya se ha expuesto, el programa se concibe como un instrumento de formación y empleo que responde a una planificación estratégica en el marco de los planes de empleo y que como tal persigue la empleabilidad de las personas participantes, camino que no finaliza con la adquisición de las competencias propias de la ocupación formativa sino que se amplía a la adquisición de las aptitudes necesarias para su **inserción en el mercado de trabajo**, y que comprende, entre otras acciones, **el acompañamiento y asistencia técnica** para la búsqueda de empleo, ya sea por cuenta ajena o el establecimiento por cuenta propia.

El Decreto 232/2010, de 29 de diciembre por el que se modifica el Decreto 266/2008 de 29 de diciembre, ha venido además a ampliar los compromisos de las entidades promotoras en pro de la inserción laboral, regulando como instrumento de integración del alumnado participante al mercado de trabajo un programa de **prácticas no laborales en empresas**, con la finalidad de adecuar las competencias del alumnado a las exigencias de rentabilidad y profesionalidad demandadas en el mundo real de la empresa, involucrando en esta tarea al propio equipo técnico del proyecto, al tejido empresarial y a las entidades promotoras, confiriendo a estas últimas la responsabilidad de la dirección, supervisión, control y evaluación de las mencionadas prácticas.

Igualmente a fin de evaluar el **impacto en el empleo** de estos programas se hace un seguimiento y evaluación de la inserción laboral del alumnado participante a los 6 y 12 meses de finalizado el proyecto, estando las entidades promotoras obligadas a facilitar cuantos datos, documentación e información sean necesarias para evaluar las actuaciones realizadas.



De este modo, **la vinculación de las entidades promotoras** con el programa se extiende a los **12 meses siguientes** de ejecutado el proyecto, por lo que es recomendable designar una persona responsable encargada de su seguimiento y sirva de interlocutor tanto ante la Consejería competente en materia de empleo como ante las empresas participantes en el programa de prácticas no laborales.

Gestión de los recursos humanos

Si bien el alumnado-trabajador de un proyecto ETCOTE tiene sus peculiaridades laborales, en cuanto que, por un lado recibe formación en una ocupación formativa y por otro desempeña un trabajo real, a éste le es exigible un rendimiento para su permanencia en el programa, por lo que su implicación y nivel de compromiso no es decidido por el mismo si no que le vendrá impuesto por el seguimiento personalizado que se hace tanto de la formación como del trabajo efectivo.

Partiendo de la anterior premisa, conviene aclarar que la relación laboral que vincula al alumnado trabajador con la Entidad Promotora nos sitúa en un escenario muy diferente al estrictamente formativo ya que estamos ante verdaderos centros de trabajo que, además y como consecuencia del propio objetivo del Programa, pretende **reproducir las condiciones, exigencias y requerimientos de la práctica profesional en el ámbito de la empresa**. Capacitamos a personas en competencias laborales y claves para que sea posible una transferencia efectiva de lo aprendido y puesto en práctica al “mundo real”.

En este contexto, el establecimiento de unas **normas elementales de convivencia** y la identificación con los **objetivos de la empresa** se hacen



imprescindibles para un aprovechamiento razonable de la experiencia que supone la participación en los proyectos de ETCOTE.

Así para la **etapa de formación**, propia de las Escuelas Taller y Casas de Oficios, el Decreto 266/2008 establece en su artículo 32, que la Consejería competente en materia de empleo podrá establecer un **Reglamento de Régimen Interno** de los programas de ETCOTE, **que vinculará al órgano concedente de la subvención, a la entidad promotora y a los participantes en los proyectos** (personal directivo, docente y de apoyo y alumnado-trabajador).

A fecha de hoy, este documento no ha entrado en vigor, sin embargo **el Servicio de Escuelas Taller y Programas Especiales** ha venido facilitando a las Entidades Promotoras **un modelo de reglamento** que ha servido como punto de partida para concertar con los equipos técnicos y el alumnado participante unas normas básicas para el buen funcionamiento de los proyectos en activo, considerando que en la fase de formación los beneficiarios tienen la condición de alumnos que perciben una beca por su participación, pero no son trabajadores contratados por el ente promotor.

En defecto de reglamento, nos remitiremos a lo establecido en la Orden de 14 de noviembre de 2001, por la que se regula el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios en el ámbito nacional, la cual en su artículo 5.3, referido a la **etapa formativa**, establece que el alumnado tendrá como **obligaciones**:

- Asistir y seguir con aprovechamiento las enseñanzas teórico-prácticas que se impartan.

Siendo **causa de exclusión** de los proyectos de ET o CO y de pérdida, en su caso, del derecho a la percepción de beca:



- Incurrir en 3 faltas no justificadas de asistencia en 1 mes o 9 faltas de asistencia no justificadas en toda la fase, o no seguir con aprovechamiento las mencionadas enseñanzas a juicio del responsable de la Escuela Taller o Casa de Oficios.

Será por tanto el Director/a del proyecto, como responsable del mismo, quien decida sobre la continuidad del alumnado que incumpla con las obligaciones de asistencia y aprovechamiento.

Por otro lado, en **la fase de formación en alternancia con la práctica profesional**, el alumnado participante es trabajador del ente promotor, sujeto al Estatuto de los Trabajadores y al Convenio Colectivo que le sea de aplicación si lo hubiere y estuvieran dentro del ámbito subjetivo del mismo.

El reglamento de régimen interno sólo tendrá validez jurídica, si sigue la tramitación legal pertinente (aprobación por el Pleno, publicación en el B.O.P.)

Por lo que al **régimen disciplinario** se refiere, éste se regirá por lo dispuesto en la ley y en la negociación colectiva. Sin embargo, hay que tener en cuenta que en la actualidad las disposiciones legales no contienen una referencia completa a las faltas y sanciones a imponer, salvo en el caso de despido, por lo que el elenco de las mismas habrá que buscarlo en los convenios colectivos, si lo hubiera y fuera de aplicación. Si éste no existiera, o en el mismo no se incluyera el cuadro de faltas y sanciones, el empresario no podría sancionar, salvo por despido, ya que faltaría la tipificación de las conductas, ineludible para ello.



Para salvar este vacío legal y en aras a evitar situaciones conflictivas es por lo que se recomienda elaborar y aprobar el mencionado Reglamento de Régimen Interno.

Otra de las consideraciones a tener en cuenta son las circunstancias en que procede el **despido disciplinario** de algún miembro del equipo técnico o del alumnado participante. En líneas generales, podríamos convenir que **el incumplimiento grave y culpable de las responsabilidades y obligaciones** que comprometan el desarrollo ordenado del proyecto o la convivencia respetuosa del grupo, justificaría la decisión de apartar del proyecto a quien con su actitud o comportamiento inapropiado impide o dificulta de manera incontestable el cumplimiento de los objetivos.

En definitiva, en ausencia de convenio colectivo, y para modular la conducta de las personas participantes, se recomienda favorecer el encuentro entre **la Entidad Promotora, el alumnado y el personal contratado** para establecer el marco de las **condiciones de trabajo y la tipificación de las conductas** inapropiadas y sus respectivas **sanciones**, contribuyendo así al desarrollo ordenado y provechoso del proyecto.

Impartición del Programa Formativo

Mención aparte merece por su importancia el programa formativo de las distintas especialidades que conforman el proyecto. Como ya se ha apuntado, el programa tiene como finalidad la mejora de la empleabilidad de las personas participantes a través de la formación ocupacional y la práctica laboral.

Si bien es cierto que nos encontramos ante verdaderos centros de trabajo, no hay que olvidar que en el mismo se integran la formación y el trabajo



real en una obra y/o servicio, respondiendo así a la filosofía de aprender trabajando.

Independientemente de la naturaleza del proyecto, ya sea Escuela Taller, Casa de Oficios o Taller de Empleo, el contenido de la formación ha de estar vinculado a la oferta formativa de las unidades de competencia de los **certificados de profesionalidad o de las cualificaciones profesionales** de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo previsto, por lo que debe establecerse la necesaria correspondencia entre el Plan Formativo de cada especialidad y las distintas unidades de obra y/o servicios. Esto implica por un lado, que la entidad beneficiaria viene obligada a llevar a cabo **obras y/o prestar servicios que respalden el aprendizaje** de cada tarea, y por otro, a **respetar el número de horas de formación teórico-práctica** que marca el referente formativo.

La **formación** del alumnado, sea cual sea su ocupación formativa, se completa con seis módulos obligatorios: alfabetización informática, sensibilización ambiental, prevención de riesgos laborales, perspectiva de género, prevención de drogodependencias y habilidades socioprofesionales. Así se pretende:

- Dotarlos de los conocimientos básicos sobre nuevas tecnologías que resultan imprescindibles en la actualidad.
- Familiarizarlos con las buenas prácticas ambientales, tanto las de tipo general como las directamente relacionadas con la ocupación.
- Conseguir que se responsabilicen de su propia seguridad laboral y de la de quienes trabajan con ellos; que conozcan y utilicen los equipos de protección correspondientes.
- Concienciarlos en las cuestiones relacionadas con la igualdad de género.



- Promover la construcción de competencias laborales que respondan a los requerimientos de empleo del mercado de trabajo para la inserción en el mercado laboral.
- Incrementar la información sobre el fenómeno de las drogas promoviendo hábitos saludables y modificando actitudes inadecuadas, atendiendo a la existencia de colectivos vulnerables.
- Informar sobre técnicas de búsqueda de empleo y orientación laboral, así como en autoempleo y creación de pequeñas empresas.

No menos importante es la **formación compensatoria**, la cual se imparte en los proyectos al alumnado que no cuenta con el Graduado Escolar o el Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, teniendo como finalidad:

- Favorecer la correcta comprensión de los contenidos formativos teóricos de cada especialidad.
- Apoyar al alumnado para la obtención de la titulación mínima del sistema educativo, fundamental para conseguir más tarde una inserción laboral adecuada.

En otro orden de cosas, hay que tener en cuenta que la **formación** abarca, en todas las fases, a la **totalidad de la jornada**, en sus vertientes teórica, teórica-práctica o en alternancia, y que, es en función del número de horas como se determina la subvención para los costes de formación profesional ocupacional y educación complementaria, así pues el incumplimiento de las horas estipuladas podría llevar aparejada una disminución proporcional de la subvención, sobre la parte de la jornada no realizada.



Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

La prevención de riesgos laborales se configura como una **actuación a desarrollar en el seno de la empresa**, y por tanto, compete a la persona responsable de la **entidad promotora** como empresario garantizar la seguridad y salud de los trabajadores/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, debiendo por tanto organizar los recursos necesarios para asegurar el adecuado cumplimiento de las medidas preventivas.

La integración de la actividad preventiva en la Escuela Taller, Casa de Oficios o Taller de Empleo puede recaer en **una o varias personas trabajadoras**, o en su caso constituirse un **servicio de prevención propio o mancomunado** o bien contratar estos servicios a una **entidad acreditada**. Es esta última la opción más recomendable ya que atendiendo a la dimensión de las entidades promotoras lo más probable es que se carezca de los medios necesarios para llevar a cabo las actividades relativas a la prevención y vigilancia de la salud.

Las **responsabilidades preventivas** alcanzan a **todas las personas participantes** en el proyecto, tanto al **equipo técnico** como al **alumnado participante**, por lo que la entidad promotora debe supervisar que cada una de las personas implicadas en el plan de prevención cumple con sus obligaciones y respeta las normas correspondientes. Además se debe desarrollar una acción permanente de **seguimiento de la actividad preventiva** con el fin de mejorar de manera continua las actividades de **identificación, evaluación y control de los riesgos** que no se hayan podido evitar y los **medios de protección** existentes y se dispondrá de lo



necesario para la adaptación de las medidas de prevención a futuras modificaciones si así fuera necesario.

El **marco normativo** lo constituye la **ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de **prevención de riesgos laborales** (LPRL), desarrollada por el **Reglamento de Servicios de Prevención** (RSP), aprobado por R.D. 39/1997, de 17 de enero, desarrollando un cuerpo básico de garantías y responsabilidades precisas para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

En el ámbito de los programas de **Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo** y, sobre la base de los principios recogidos en la LPRL, la prevención de riesgos laborales se materializará mediante las siguientes **actividades**:

- Realizar una **evaluación de riesgos de las actividades** a ejecutar en cada centro de trabajo
- Aportar un **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** al inicio de las actividades del proyecto que abarque a todos y cada uno de los centros de trabajo y lugares de actuación.
- Planificar la **actividad preventiva**.
- **Contratación o constitución** de una de las siguientes modalidades organizativas de la **prevención**:

Modalidades Organizativas de la prevención	
Trabajador/es designado/s	Servicio de prevención propio
Servicio Prevención ajeno	Servicio Prevención Mancomunado



- Tener un **libro de visitas y/o incidencias** en cada centro de trabajo, y a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y del Centro Extremeño de Seguridad y Salud Laboral de la Junta de Extremadura.
- **Vigilancia de la salud.**
- **Formación e información de los trabajadores/as.**
- Proporcionar los **equipos de protección colectivos e individuales** adecuados a cada especialidad formativa.

Igualmente al inicio del programa ETCOTE, la Entidad Promotora debe realizar una serie de **trámites administrativos**, al tiempo que debe generar los documentos correspondientes acreditativos para su presentación ante los organismos públicos competentes, y que a continuación se detallan:

- Efectuar la **Comunicación de Apertura de Centro de Trabajo** o reanudación de actividad a la Autoridad Laboral.
- Elaborar y aprobar el correspondiente **Plan de prevención.**
- Disponer de un **Libro de Visitas/incidencias.**
- En el caso de programas ETCOTE cuyo objetivo consista en la **ejecución de obras de construcción**, además se deberán llevar a cabo los siguientes trámites:
 - Cuando en la ejecución de la obra intervenga **más de una empresa**, o una empresa y trabajadores autónomos o diversos trabajadores autónomos, el promotor, antes del inicio de los trabajos o tan pronto como se constate dicha circunstancia, designará un **coordinador/a en materia de seguridad** durante la ejecución de la obra.
 - El promotor, antes de la comunicación de apertura de centro de trabajo, deberá remitir a la autoridad laboral el preceptivo **Aviso Previo**, para el caso de actividades recogidas en los Anexos I y II del



R.D. 1627/97, sobre Disposiciones Mínimas de Seguridad y Salud en las obras de construcción.

- El promotor deberá disponer del **Proyecto de Ejecución** de las obras a realizar por la ETCOTE, así como el preceptivo **Estudio de Seguridad y Salud o el Estudio Básico de Seguridad y Salud**, en su caso, según los criterios establecidos en el Artículo 4 del R.D. 1627/97. Estos últimos se redactarán en los términos establecidos en los artículos 5 y 6, respectivamente, del R.D. mencionado. Estos documentos (Proyecto de Ejecución y E.S.S o E.B.S.S) deberán estar disponibles en la obra permanentemente.
- La **entidad promotora**, en su papel de constructor, deberá elaborar el correspondiente **Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo**, según lo dispuesto en el Artículo 7 del R.D. 1627/97, que deberá ser aprobado, antes del inicio de la obra, por el Coordinador/a de Seguridad y Salud en fase de ejecución. El Plan de Seguridad así como el Libro de Incidencias, aportado por el Coordinador/a de Seguridad, deberán estar en la obra a disposición de las autoridades.

- **GASTOS SUBVENCIONABLES**
- **INGRESOS GENERADOS DENTRO DEL PROYECTO**
- **SEGUIMIENTO Y CONTROL**

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL PROYECTO



El funcionamiento correcto del proyecto exige prestar especial atención a toda la **gestión administrativa**, ello es fundamental para que por un lado, se produzcan en los plazos previstos las transferencias de subvención a la entidad, y por otro evitar los reintegros debido a una mala praxis.

Si bien como ya se ha citado de forma reiterada a lo largo de esta guía, el **responsable** último de la gestión del proyecto tanto ante el órgano concedente (Consejería de Empleo, Empresa e Innovación), como ante la Intervención General de la Junta de Extremadura, el Tribunal de Cuentas y las Instituciones Europeas, es la **entidad beneficiaria**; si bien también es cierto, que dada la heterogeneidad de entidades y de su organización interna es conveniente **delegar** en la **dirección, dirección-gestión y/o gestor/a** del equipo técnico las actividades inherentes a la administración y gestión del proyecto siempre con la anuencia de la entidad promotora y bajo su supervisión y control.

El **control económico** de los diferentes ingresos y gastos del proyecto, de forma separada del resto de la actividad de la Entidad Promotora, facilita el desarrollo del día a día del proyecto, la toma de decisiones menores, el proceso de gestión de compras y la realización de los pagos, así como la justificación de la subvención en cada una de las fases.

Abordado en el apartado de recursos humanos la contratación del personal nos centraremos en esta sección en la gestión económica.

Gastos Subvencionables

En cuanto al **destino del montante de la subvención**, decir que la misma viene a cubrir los **gastos** derivados de los proyectos **formativos** y de los **costes salariales** del alumnado-trabajador así como de las **becas** del



alumnado en primera fase de los proyectos de Escuelas Taller y Casas de Oficios.

La **resolución aprobatoria** de concesión desglosa el importe asignado para estos conceptos en cuatro bloques, a saber, **becas de asistencia, recursos humanos** (módulo A), **formación/funcionamiento** (módulo B) y **salarios del alumnado-trabajador**.

De conformidad a lo establecido en el artículo 40 del Decreto 266/2008, de 29 de diciembre, se consideran **gastos subvencionables** en atención a la naturaleza del gasto los siguientes:

- **La formación profesional ocupacional y educación complementaria** en todas las etapas del proyecto, que comprenderá los módulos A y B.

Con cargo al **módulo A** se compensan los **costes salariales** del **personal directivo, docente y de apoyo**, incluidos los originados por las cuotas a cargo del empleador a la seguridad social, por todos los conceptos. No se subvencionarán las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones, despidos, ceses o finalizaciones de contrato.

Con cargo al **módulo B**, se compensan los **gastos** en los que se incurre por la compra de medios didácticos, material escolar y de consumo, así como el seguro de accidentes del alumnado de Escuelas Taller y Casas de Oficios.

- **Los costes salariales derivados de los contratos para la formación** que se suscriban con el alumnado-trabajador en las fases de formación en alternancia.

Para los proyectos de Escuelas Taller y Casas de Oficio, el importe será el 75% del SMI que para 2011 asciende a 481.05€, mientras que para los Talleres de Empleo la cuantía será 1 vez el SMI (641,40€).



- **La beca del alumnado** durante la etapa formativa en Escuelas Taller y Casas de Oficios, por importe de 9€/día lectivo.

Atendiendo al anterior cuadro de gastos, aquellas partidas que no se incardinan dentro del mismo habrán de ser sufragadas por la entidad promotora.

Los gastos correspondientes a cada una de las partidas se deben justificar por separado, no siendo posible transferir cuantías de un módulo a otro

No obstante la normativa prevé una línea de subvenciones para **inversiones nuevas en equipos e instalaciones**, excluyendo expresamente los gastos a los que se refiere el artículo 57.2 del Decreto 266/2008, de 29 de diciembre, entre los que encontramos: edificios, arrendamientos financieros, gastos de mantenimiento, compras de material fungible, bienes usados y los gastos de transporte.

Es habitual que las entidades promotoras al inicio del proyecto no cuenten con la liquidez suficiente para afrontar los primeros pagos iniciales, prioritariamente salarios, seguros sociales y becas, ya que la **transferencia de los fondos** correspondientes a cada una de las fases la realiza el órgano gestor dentro del primer mes desde el inicio de la misma, por lo que se deberán asumir estos pagos o bien negociar con el equipo técnico y alumnado-trabajador del proyecto su dilación hasta la recepción del anticipo y abono en cuenta.

Una vez recibido **el anticipo** es recomendable proceder a la **afectación** de los recursos de la subvención, ya que el principio de unidad de caja muchas veces provoca el retraso en los pagos e interfiere en el normal



desarrollo del proyecto al dar cobertura a otros gastos urgentes pero no relacionados con el objeto de la subvención, máxime habida cuenta que en el mes siguiente a la finalización de cada una de las fases se debe presentar la **justificación de los gastos y pagos** efectuados aportando los documentos justificativos individualizados de los mismos.

La planificación de las compras atendiendo a la organización y desarrollo de la acción formativa y la ejecución de las obras y/o servicios previstos, permitirá por un lado racionalizar los recursos económicos y por otro ajustar el gasto a la asignación presupuestaria prevista para cada una de las fases.

En cuanto a las **cantidades abonadas y no aplicadas** al fin previsto se producen dos situaciones dependiendo del momento del proyecto en el que nos encontremos:

- Si todavía **restan fases por ejecutar** las cantidades no aplicadas se podrán acumular a fases posteriores en concepto de abonos a cuenta, deduciéndose este importe en próximas transferencias a efectuar; si no se dedujera el importe se considerará exceso de subvención y deberá ser devuelta junto con el interés de demora correspondiente.
- Si por el contrario llegado el **final del proyecto** y no se ha deducido el exceso, se procederá a la devolución del mismo dentro del mes siguiente al término del proyecto, con el interés de demora correspondiente.

Igualmente en caso de **incumplimientos parciales o totales** se procederá al reintegro de la cantidad que determine el órgano competente respondiendo al principio de proporcionalidad en función de los costes justificados, las actuaciones acreditadas y atendiendo a la naturaleza de



los incumplimientos, acreditando en cualquier caso una actuación inequívoca tendente a la satisfacción de los compromisos adquiridos.

Recursos Generados por el Proyecto

Es frecuente que en determinadas ocupaciones formativas los servicios prestados o los productos resultantes de las mismas sean susceptibles de formar parte del tráfico económico de la entidad beneficiaria y por tanto generar posibles ingresos al proyecto, por tanto si los **bienes y/o servicios** objeto del mismo son susceptibles de **comercialización y/o prestación**, éstos podrán enajenarse y/o prestarse, siempre que no se incurra en competencia desleal y se disponga de los permisos y las autorizaciones necesarias. Los ingresos así obtenidos se deberán aplicar a las actividades del proyecto, debiendo quedar constancia documental y contable tanto de los ingresos obtenidos como del destino dado a los mismos.

Obligaciones de la Entidad Promotora, Seguimiento y Control

Las entidades promotoras como cualquier otra entidad del tráfico jurídico mercantil deben observar las formalidades que se derivan de su actividad, así:

- ⇒ Las **facturas** incluidas en los **gastos de funcionamiento** deben reunir todas las formalidades legales y estar imputadas correctamente a cada una de las fases. (RD 1496/2003, de 28 de noviembre, que aprueba el reglamento por el que se regulan las obligaciones de facturación). Además deberán venir acompañadas de la correspondiente diligencia



con el VºBº de la persona responsable de la ET/CO/TE correctamente identificada (cargo, nombre y apellidos y D.N.I.)

⇒ Toda la **documentación** derivada del desarrollo del proyecto debe quedar perfectamente custodiada durante, al menos, 5 años tras su finalización, a disposición de cualquier órgano de control que la pudiera solicitar.

⇒ Los diferentes **ingresos y gastos** del proyecto deben ser objeto de un **control económico separado** en relación al resto de actividades de la entidad promotora. Los gastos se acreditarán mediante facturas y demás documentos de valor probatorio con validez en el tráfico jurídico mercantil o con eficacia administrativa. Se entenderá como gasto realizado el que ha sido efectivamente pagado con anterioridad a la finalización del período de justificación determinado por la normativa reguladora ETCOTE.

⇒ En el supuesto de **suministros, alquileres de bienes de equipo o prestación de servicios** por empresas de consultoría o asistencia técnica, se recomienda solicitar como mínimo **tres ofertas de diferentes proveedores**, con carácter previo a la contratación del compromiso para la prestación del servicio o entrega del bien, salvo que por las especiales características de los gastos subvencionables no exista en el mercado suficiente número de entidades que lo suministren o presten, a fin de garantizar la eficiencia de la contratación.

Además las entidades promotoras vienen obligadas a **completar la financiación del SEXPE**, en cuanto a los materiales necesarios para el desarrollo del proyecto, así como aquellos otros necesarios que aún no



teniendo vinculación directa con el proceso formativo, sirvan para atender las partidas que no cubre suficientemente la subvención del SEXPE.

La no aportación de estos elementos supone no cumplir con los compromisos adquiridos en la aprobación del proyecto y en su puesta en marcha, perjudicando el normal desarrollo de los objetivos y del proceso formativo del alumnado, lo que dará lugar, en su caso, a la adopción de las medidas oportunas, en defensa de los fines del programa

Por otra parte, la ley 6/2011, de 23 de marzo, de subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, impone a las entidades promotoras otras obligaciones, entre las que cabe mencionar:

- La sujeción a las actuaciones de comprobación, y control financiero que puedan realizar los órganos de control competentes, tanto nacionales como comunitarios.
- La comunicación al órgano concedente de la obtención de otras ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas.
- Publicitar adecuadamente el carácter público de la financiación del programa, debiendo exponer en lugar visible, en el exterior de los locales, un cartel con expresión del nombre del proyecto aprobado, el logotipo oficial de los programas e indicar la condición de acción subvencionada por la Junta de Extremadura, Consejería de Empleo, Empresa e Innovación, así como la imagen institucional y leyenda correspondiente al Fondo Social Europeo.



El incumplimiento total o parcial de las obligaciones de la entidad promotora puede provocar la **revocación de la subvención** y en todo caso iniciar de oficio el **procedimiento de reintegro**, que se regirá por las disposiciones generales sobre procedimientos administrativos contenidas en la ley 30/92 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común.



Normativa

- ⇒ Decreto 266/2008, de 29 de diciembre, por el que se regulan los programas de escuelas taller, casas de oficios, unidades de promoción y desarrollo y talleres de empleo en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, se establecen las bases reguladoras de concesión de subvenciones para dichos programas y se aprueba la convocatoria de subvenciones para 2009.
- ⇒ Decreto 232/2010, de 29 de diciembre, por el que se modifica el Decreto 266/2008, de 29 de diciembre, por el que se regulan los programas de escuelas taller, casas de oficios, unidades de promoción y desarrollo y talleres de empleo en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- ⇒ Corrección de errores del Decreto 232/2010, de 29 de diciembre, por el que se modifica el Decreto 266/2008, de 29 de diciembre. (DOE Nº 24 de 4 de febrero de 2011).
- ⇒ Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el programa de Talleres de Empleo.
- ⇒ Resolución de 31 de marzo de 1999 del INEM de aplicación y desarrollo de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 9 de marzo de 1999, por la que se desarrolla el Real Decreto 282/1999.
- ⇒ Resolución de 07 de julio de 1995 del INEM de aplicación y desarrollo de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 3 de agosto de 1994, que regula los programas de Escuela Taller, Casas de Oficios y Unidades de Promoción y Desarrollo.
- ⇒ OOMM de 14 de noviembre de 2001 por la que se regulan el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios y las Unidades de Promoción y Desarrollo (B.O.E. Nº 79, de 21 de noviembre de 2001) Corrección de errores B.O.E. Nº 287 de 30 de noviembre de 2001.



- ⇒ OOMM de 14 de noviembre de 2001 por la que se desarrolla del RD 282/1999 por el que se establece el programa de Talleres de Empleo (B.O.E. Nº 79, de 21 de noviembre de 2001). Corrección de errores B.O.E. Nº 287 de 30 de noviembre de 2001.
- ⇒ Orden de 30 de diciembre de 2010, por la que se convocan subvenciones para la puesta en marcha de programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- ⇒ Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.
- ⇒ Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.
- ⇒ Resolución de 31 de agosto de 2011, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se determina el régimen transitorio de la utilización de los contratos para la formación en los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo, en desarrollo de lo establecido en el Real Decreto-ley 10/2011.
- ⇒ Real Decreto-ley 14/2011, de 16 de septiembre, de medidas complementarias en materia de políticas de empleo.
- ⇒ Decreto 56/2010, de 5 de marzo, por el que se regula el proceso de elaboración, reconocimiento e inscripción en el registro de los Planes Territoriales para el Empleo pactados en la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- ⇒ RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- ⇒ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- ⇒ Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- ⇒ Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.



- ⇒ Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- ⇒ Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.
- ⇒ Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional.
- ⇒ Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad.
- ⇒ Real Decreto 1675/2010, de 10 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación.
- ⇒ Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.
- ⇒ Ley 38/2003, de 17 de noviembre, general de subvenciones.
- ⇒ Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
- ⇒ Decreto 64/2005, de 15 de marzo, por el que se adaptan los regímenes de ayudas de la Consejería de Economía y Trabajo a la Ley 38/2003, de 7 de noviembre, General de Subvenciones.
- ⇒ Ley 6/2011, de 23 de marzo, de subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- ⇒ Real Decreto 1/1995, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.
- ⇒ Real Decreto 488/1998, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.
- ⇒ RD 1496/2003, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el reglamento por el que se regulan las obligaciones facturación.



Recursos Web

- www.extremaduratrabaja.es.- Consejería de Empleo, Empresa e Innovación. Aquí podemos encontrar además información del Instituto extremeño de las cualificaciones y acreditaciones.
- www.oadl.dip-caceres.org/oadl/.- Organismo Autónomo para el Desarrollo Local.
- www.seg-social.es.- Tesorería General de la Seguridad Social.
- www.mtin.es.- Ministerio de Trabajo e inmigración.
- www.mec.es/educa/incual.- Instituto Nacional de las Cualificaciones
- www.sepe.es .- Servicio Público de Empleo Estatal
- www.redetco.org.- Espacio para la participación de los proyectos ETCOTE



Unión Europea

Fondo Social Europeo
"El FSE invierte en tu futuro"



JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Empleo, Empresa e Innovación

SEXPE
Servicio Extremeño
Público de Empleo



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ORGANISMO AUTÓNOMO PARA EL DESARROLLO LOCAL



UNIDAD DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO
"DIPUTACIÓN DE CÁCERES 2011"