



DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA

**Convenios de Cooperación Educativa  
Mediante Asociaciones Especializadas:  
Las Junior Empresas**

**Autor:**

**Fernando José Gaytán Hernández  
Presidente Asemun Junior Empresa**



## **Convenios de Cooperación Educativa con las Junior Empresas**

1.- La empresa y los becarios. ....	3
1.1 Las Junior empresas y los becarios. ....	3
1.2 Plan de Comunicación ....	4
2.- El Convenio de Cooperación Educativa.....	4
2.1 Reclutamiento e integración. ....	5
2.2 Plan de Formación y comunicación. ....	5
3.- Oferta y demanda ....	6
4.- La figura del tutor .....	7
5.- Una relación con intereses comunes .....	9
ANEXO I .....	10
ANEXO II.....	11
ANEXO III .....	13
ANEXO IV .....	14
ANEXO V .....	15



## **1.- La empresa y los becarios.**

Al igual que en una plantilla de empleados, es muy importante gestionar correctamente la plantilla de becarios; muchas organizaciones no consideran necesario planificar y coordinar un sistema dedicado exclusivamente a la gestión de estudiantes en prácticas.

Como consecuencia de esta falta de interés surgen problemas en el transcurso del tiempo que pueden ocasionar frustraciones, desorganización y falta de control sobre la situación y necesidades de este colectivo respecto a las empresas, llegando, en algunos casos excepcionales, a situaciones extremas. El principal problema que surge es debido a la inadecuación del perfil del estudiante en prácticas reclutado y las necesidades y expectativas de la organización demandante de becarios.

No hemos de olvidar que se trata de personas (carentes de experiencia pero entusiastas) y como tales se les debe ofrecer un trato adecuado. El punto de partida para la implantación de un sistema de becarios o estudiantes en prácticas, será detectar las necesidades de la entidad u organización interesada en incorporar becarios.

Es conveniente realizar un análisis, no exhaustivo, de la situación (volumen de trabajo y número de empleados) en las distintas áreas de la empresa, conocer la necesidad (si existe) y la disposición y actitud del personal hacia esta nueva figura.

Ya en este primer paso es conveniente determinar el área o departamento encargado a posteriori de la gestión del sistema; en la mayoría de los casos, queda ubicado en Recursos Humanos.

### **1.1 Las Junior empresas y los becarios.**

Las Junior empresas nacen en Francia en el año 1967, como solución a muchos de los problemas enumerados anteriormente, en 1987 llega a España y en 1990 se funda la Confederación Española de Junior Empresas.

En principio el movimiento surgió por la carencia en las universidades de organismos para gestionar las prácticas externas. Actualmente, muchas universidades (no todas) tienen su servicio para incorporar estudiantes en prácticas, lo cual convierte a las junior empresas en asociaciones expertas en la gestión de becarios, siendo las propias universidades las principales demandantes de becarios de las junior empresas.

Ventajas respecto a otras entidades:

1. Los socios de las junior empresas son los propios becarios.
2. La Junta Directiva de la junior empresa, está formada por becarios o antiguos becarios, lo que les da un conocimiento exacto de la situación, para gestionar las necesidades del becario y de la empresa.
3. Ser miembro de una junior empresa es voluntario, lo cual indica la predisposición para formarse.



4. Somos Organizaciones creadas para este fin, con una organización a nivel Europeo. Estructuradas internamente para ofrecer formación continua a los becarios y servir de nexo común entre empresas y becarios.
5. Gestión de becarios. Al contrario que el servicio Universitario, la asociación gestiona a los becarios por número y no por persona física (según convenio). Sí la empresa requiere un cambio de becario, se le asignará otra persona.
6. Becarios con experiencia, la mayoría de los becarios una vez terminado su periodo de prácticas obligatorio, quieren seguir realizando prácticas, por las ventajas que esto les supone: Ayuda al estudio económica, experiencia curricular, y posible incorporación a la empresa al finalizar los estudios.  
Por estos motivos las junior empresas cuenta con gente con experiencia, al contrario que los servicios de la universidad, dónde la gente solo se une en los últimos años para obtener sus créditos de prácticas.  
También es importante señalar que para poder ser becario, el estudiante tiene que tener superados la mitad de los créditos de la carrera, por lo que ya dispone de una solidez teórica en su formación.

## **1.2 Plan de Comunicación**

La primera acción a llevar a cabo, es el lanzamiento de un plan de comunicación para dar a conocer esta figura. Para ello, se utilizarán los medios de comunicación interna que posea la organización empresarial, como el correo electrónico, la comunicación escrita o verbal, Intranet, etc. En el contenido se informará detalladamente de los requisitos necesarios para su solicitud, derechos y deberes, ventajas e inconvenientes. De esta manera, la asociación puede seleccionar el becario idóneo para estos requisitos, evitando así posibles confusiones y errores que puedan crearse en el disfrute de la práctica o beca de formación.

Otra finalidad del plan de comunicación una vez iniciada la relación de prácticas en la empresa, es la de mantener un contacto directo e interrelación entre las diferentes partes de la relación formativa:

Becario - Área o Dpto donde realice sus prácticas - Tutor.

Tutor – Junior Empresa del Becario - Becario

Cuyo único fin es mantener a todos los integrantes satisfechos con el proceso de formación.

## **2.- El Convenio de Cooperación Educativa**

El Convenio Educativo es un acuerdo en el cual las partes intervinientes, asociación junior empresa y organización empresarial, fundamentan jurídicamente dicha relación, comprometiéndose al cumplimiento de las bases establecidas por la ley que lo regule. La firma del convenio no supone gasto alguno para ambas partes.

Es objetivo del convenio es, por tanto, la colaboración entre las entidades a las que representan para el desarrollo de un programa formativo dentro de la organización, dirigido éste a los alumnos del centro educativo correspondiente de la junior empresa.



Posteriormente, se firmará un anexo en el cual quedará constancia de las condiciones básicas de las becas de formación (becarios necesarios, periodo de práctica, horarios, tutor designado, área o departamento, importe de la bolsa de ayuda al estudio, etc.)

Se firmará un anexo por cada uno de los becarios reclutados, dónde se detallarán las condiciones específicas.

Es necesario señalar que sin la firma del convenio no es posible, legalmente, el reclutamiento e incorporación de becarios o estudiantes en prácticas.

Constituida legalmente la relación becario/empresa, comenzará el reclutamiento y selección.

## **2.1 Reclutamiento e integración.**

Para solicitar un becario, es conveniente realizar una petición a la junior empresa, dónde debe figurar el perfil deseado, requisitos académicos necesarios, experiencia previa, conocimientos necesarios, etc. Una vez recibida, se procede a la selección de los candidatos y a la presentación del currículum a la empresa.

Integración del becario.

Seleccionado el candidato y ubicado en el área correspondiente, se le enviará toda la documentación necesaria para el buen funcionamiento y conocimiento de la organización.

Recursos Humanos se encargará de entregar al Departamento de Recursos Humanos de la junior empresa, para asegurar su formación previa, un acuerdo/convenio de prácticas entre becario/empresa (similar a un contrato laboral) y una guía orientativa en la que figuren datos globales de la organización, características de su beca, derechos y obligaciones, asignación económica, etc.

Este departamento mantiene un contacto con todos y cada uno de los becarios para realizar un seguimiento y actualización de los datos académicos, así como de los periodos de beca, cambio de departamento, área, u otros datos de interés que puedan alterar la gestión de la beca.

## **2.2 Plan de Formación y comunicación.**

Plan de Formación continúa.

A cada estudiante en prácticas, se le asignará un tutor, el cual se encargará de su formación en el área para la que ha sido seleccionado. No obstante, dependiendo del volumen de becarios, la empresa puede, en función de sus necesidades, diseñar y organizar un programa específico de desarrollo y formación.

El objetivo es el desarrollo de las habilidades profesionales y personales, y utilizarlas como una herramienta para contribuir al éxito en una proyección futura, tanto dentro como fuera de la organización.



Este programa deberá estar interrelacionado con el Plan de Formación para empleados, utilizando los mismos criterios de comunicación y solicitud.

Para las empresas con gran volumen de becarios y con un convenio de larga vigencia temporal, la propia junior empresa se compromete a través de su departamento de Formación el dar la formación continua para los becarios participantes en el programa.

#### Comunicación

Al comienzo del proceso de implantación, señalaba la importancia de lanzar un plan de comunicación; retomamos este aspecto ya que se trata de un elemento que debe estar presente en todo momento, para lograr una retroalimentación entre los individuos, ya se trate de becarios o empleados.

Igualmente, es conveniente fomentar la utilización de los medios de comunicación interna existentes (correo electrónico, Intranet, etc.) Ésto favorecería un mayor conocimiento de los hechos que suceden a diario, así como cursos, y otros datos de interés para su desarrollo.

La persona encargada de la gestión de becarios, realizará (no obligatoriamente) informes mensuales o trimestrales, en los cuales quede reflejada la situación de este colectivo; se utilizarán datos cuantitativos como, número de becarios, ubicación, tipo de carrera, convenios existentes, evolución respecto a la plantilla, etc. Lo importante es tener un contacto constante entre la junior empresa y la organización empresarial.

### **3.- Oferta y demanda**

El objetivo por el cual se pusieron en marcha estos programas de prácticas es la formación y desarrollo del estudiante en el entorno empresarial.

Las prácticas no deben ser vistas sólo desde de su potencial formativo. Se trata de que el contenido de su actividad sea fundamentalmente práctico, desde el principio, en la actividad diaria de la empresa, aunque eso no excluya la posibilidad de organizar cursos de corta duración para ayudar al becario en su formación global y en la mejora de sus funciones. Así que hay que saber aprovechar el potencial económico del becario, tanto en el presente como en un futuro.

La otra parte involucrada en esta relación está formada por la propia junior empresa que actúa como órgano de gestión, control y seguimiento de los programas formativos, iniciando la relación con la empresa con la que firma el convenio de cooperación educativa, y con el estudiante en el momento de la inscripción en sus bases de datos. Debe exigir seriedad a empresas y becarios. Es necesario que dichos centros se integren en mayor medida en el proceso de formación para contribuir en la mejora de los programas de becas, porque al fin y al cabo se prestan un mutuo servicio.

Bien es cierto, que, en principio, habría que felicitar a aquellas organizaciones que, grandes o pequeñas, han integrado las prácticas para jóvenes estudiantes en su política social. Sin embargo, otras muchas empresas han aprovechado el momento de auge y la buena imagen que refleja el hecho de incorporar becarios a sus plantillas para hacerse publicidad, tanto en la sociedad como en el mercado laboral.



Este error deriva de una mala interpretación de los fines para los que debe servir un becario. Algunas organizaciones tienden a considerarlo como sustituto de un empleado. Otras, por el contrario, actúan como si fuera un objeto añadido al mobiliario de oficina.

En ambos casos (extremos pero existentes), el becario chocará a corto plazo con elementos negativos y frustración. Unas veces por falta de formación para las tareas que le son asignadas; otras porque, sencillamente no se le asigna función alguna. Todo esto sin excluir aspectos no menos desalentadores como la falta de presupuestos para formación, la ausencia de integración en la empresa, etcétera.

Para solventar estos errores, es necesario, previo acuerdo y firma de los correspondientes convenios formativos, concienciar y comunicar a la organización los aspectos fundamentales de la relación que existe entre el becario y la empresa; determinar un órgano o departamento central que en coordinación con la junior empresa, gestione todos los aspectos relacionados con las becas de formación y, por último aunque no menos importante, asignarle un tutor al becario. Además, si en algún momento el becario no es el adecuado, la junior empresa lo reemplazará sin necesidad de renovar el convenio.

Para finalizar, debemos reiterar que las prácticas facilitan la inserción del becario en el mercado laboral y sirven como eficaz dispositivo de orientación profesional. Tienen también indiscutibles ventajas para la empresa, pues suponen el más eficaz proceso de reclutamiento de personal, a través de la formación e inserción en la actividad diaria de la organización con un coste mínimo para ésta y sin relación contractual.

#### **4.- La figura del tutor**

Como venimos tratando en anteriores artículos, la figura del becario dentro de un ámbito empresarial/educacional, gestionada correctamente, puede realizar grandes aportaciones a su entorno. Para que esto sea posible, es necesario el apoyo de una persona que le guíe y forme el transcurso de su beca. Dentro del ámbito empresarial, el tutor no tiene porqué ser el responsable de departamento o área demandante, al contrario, será conveniente que dicho papel sea desempeñado por la persona que trabajará codo con codo en la formación del becario.

En la mayoría de los casos, el tutor oficial asignado no corresponde con el tutor real. Este hecho tiene una serie de consecuencias negativas; en primer lugar, se pueden cometer errores, notorios a medio plazo, en la selección de la persona adecuada, ya que si la entrevista final no es realizada por el tutor directo y real, se podrá estar incorporando a un candidato con un perfil diferente al requerido, sin tener en cuenta la visión del tutor real.

Por otra parte, en caso de vencimiento de la práctica, contratación, derechos y obligaciones propias de la beca, el tutor oficial asignado no tendrá suficientes datos, tanto profesionales como personales, del becario, como para valorar objetivamente tales decisiones. A su vez, a la hora de finalizar la beca, la empresa u organización debe enviar un informe a la junior empresa en el cual quede reflejada y evaluada la trayectoria del estudiante en prácticas. Esta valoración es de vital importancia para el futuro del becario, lo que significa que si es realizado por una persona no conocedora en su totalidad de los aspectos tanto personales como formativos adquiridos y aportados,



puede estar actuando en detrimento del becario. También es muy probable que exista una cierta confusión, por parte del becario, sobre la persona a quién acudir en caso de necesitar su ayuda en alguna gestión.

¿Cómo se pueden solventar estos errores? Pues mediante la organización, control, formación y toma de conciencia por parte de recursos humanos y la junior empresa. Bien es cierto que, el núcleo central que conforma la relación becario-empresa queda ubicado en un área concreta de gestión, como el departamento de personal o RR.HH., sin embargo, una vez tramitados y firmados los pertinentes documentos y convenios, el tutor será el gestor en el cual se delegue la responsabilidad del ejercicio y desarrollo del estudiante en prácticas.

Es fundamental proporcionar al supervisor la documentación necesaria referente a los derechos y obligaciones de la beca, así como los aspectos referidos a su propia función. Este tipo de información, (en ocasiones requiere una breve enseñanza) es muy importante ya que una vez incorporado el becario, el tutor ocupará un papel relevante a la hora de resolver todo tipo de dudas que puedan surgir, no olvidando, por supuesto, el apoyo que recibirá en todo momento de los departamentos de RR.HH. tanto de la organización empresarial como de la junior empresa, siendo éste el encargado de la resolución de temas burocráticos.

En el terreno formativo, nadie mejor que el tutor sabrá indicar qué tipo de formación es necesaria ofrecer e impartir al becario en caso de existir un programa de formación específico, pudiendo de esta forma asesorar al responsable del programa sobre posibles cursos y enseñanzas que contribuyan a mejorar las habilidades y capacidad intelectual de este colectivo.

Una herramienta de seguimiento de la formación, desarrollo de sus funciones, es la llamada evaluación del desempeño, consiste en una entrevista realizada periódicamente entre el supervisor y becario, en la cual se evalúan tanto los conocimientos adquiridos, resultados obtenidos, como comportamientos y actitudes dentro de su ámbito de trabajo. Esta herramienta servirá para mejorar, conocer y ayudar al becario en su desarrollo profesional y personal. Por último, se realizará la entrevista final de salida, en la cual quedarán reflejadas las funciones desarrolladas, los conocimientos y habilidades adquiridos y los aspectos sociales, tanto negativos como positivos de la beca y del becario. No hay que olvidar que las prácticas empresariales a medio o largo plazo son la mejor herramienta de selección.

El tutor universitario/centro educativo, tiene como función realizar un seguimiento de las condiciones y bienestar del becario, así en caso de producirse algún problema podría interceder como responsable del estudiante (de aquí la necesidad de los Convenios y Anexos de Cooperación Educativa) exigiendo su derecho a representarlo.

¿Cómo debe ser el tutor?

Señalar que no es necesario que el tutor realice un curso específico para ello, ni adquiera un título, únicamente debe estar concienciado de la importancia de su labor y funciones, deberá ser comunicador (con su tutelado), saber escuchar, ayudar y resolver problemas cuando así lo requiera la situación, combinando el factor profesional formativo con el humano.





## 5.- Una relación con intereses comunes

Se define a la figura del becario como la persona que, manteniendo un vínculo con su centro universitario correspondiente, ofrece su rendimiento, interés, innovación y entusiasmo a cambio de prácticas laborales que contribuyen a la formación y a un primer contacto con el mundo laboral.

En los últimos años se ha producido un aumento considerable de oferta y demanda de prácticas en muchas empresas españolas. La situación ha cambiado mucho, ya que en un principio eran las fundaciones, asociaciones y demás organismos vinculados con las universidades los que se dirigían a las empresas en busca de prácticas para los estudiantes; sin embargo, en estos momentos y dada la necesidad mutua, son muchas las empresas que acuden directamente a estos organismos a solicitar becarios.

La forma mejor de adquirir las cualidades, conocimientos y habilidades sociales valoradas por las empresas es a través de un programa de prácticas. No sólo proporcionan al estudiante un primer contacto con la empresa, sino que ayudan a su propio conocimiento en el terreno profesional. Es decir, permiten responder a preguntas como: ¿qué quiero ser? o ¿dónde puedo trabajar? Además, contribuyen a delimitar el terreno en el que cada estudiante pretenda moverse: sector, tamaño y tipo de empresas.

Ventajas para la empresa:

La relación becario-empresa no supone una relación contractual laboral. Posibilita la incorporación de personas que pueden ser adaptadas a las necesidades de la empresa. La asignación económica en concepto de beca oscila en cantidades muy variadas, fijadas por la propia empresa, por convenio colectivo o, en su caso, por las asociaciones junior empresas; suponiendo, en cualquier caso, un coste poco significativo.

Además, la presencia de becarios en las empresas supone un apoyo, bajo la tutela de un supervisor, a los departamentos con mayor carga de trabajo y una fuente importante de reclutamiento de personal a través de la formación e inserción en la actividad diaria de la organización. Por último, esta relación bien planificada supone una fuente de flexibilidad laboral. El convenio con la junior empresa asegura a la empresa la disponibilidad de becarios siempre que se soliciten.

Ventajas para el becario:

Adquiere experiencia en los distintos ámbitos de la empresa y una visión de la situación del mercado de trabajo. Ayuda económica en concepto de beca y la posibilidad de aportar ideas que sean aceptadas e incluso implantadas en el seno de la empresa.

Los más afortunados pueden, incluso, ser contratados una vez finalizada la beca. Hay también otras oportunidades como el conocimiento de profesionales que asesoren y ayuden en la carrera académica y profesional y la participación en planes estructurados de formación para becarios.



## ANEXO I

A continuación, toda la legislación específica referente a los convenios de cooperación educativa y al marco legal de las asociaciones universitarias como parte integrante de las universidades y su deber y compromiso de desarrollar la formación académica.

### **LEY ORGÁNICA DE UNIVERSIDADES. (B.O.E. 24 de diciembre de 2001)**

**Artículo 83.** Colaboración con otras entidades o personas físicas.

1. Los grupos de investigación reconocidos por la Universidad, los Departamentos y los Institutos Universitarios de Investigación, y su profesorado a través de los mismos o de los órganos, **centros**, fundaciones o estructuras organizativas similares de la Universidad dedicados a la canalización de las iniciativas investigadoras del profesorado y a la transferencia de los resultados de la investigación, podrán celebrar contratos con personas, Universidades o entidades públicas y privadas para la realización de trabajos de carácter científico, técnico o artístico, así como para el desarrollo de enseñanzas de especialización o actividades específicas de formación.

2. Los Estatutos, en el marco de las normas básicas que dicte el Gobierno, establecerán los procedimientos de autorización de los trabajos y de celebración de los contratos previstos en el apartado anterior, así como los criterios para fijar el destino de los bienes y recursos que con ellos se obtengan.

3. Siempre que una empresa de base tecnológica sea creada o desarrollada a partir de patentes o de resultados generados por proyectos de investigación financiados total o parcialmente con fondos públicos y realizados en universidades, el profesorado funcionario de los cuerpos docentes universitarios y el contratado con vinculación permanente a la universidad que fundamente su participación en los mencionados proyectos podrán solicitar la autorización para incorporarse a dicha empresa, mediante una excedencia temporal.

El Gobierno, previo informe de la Conferencia General de Política Universitaria, regulará las condiciones y el procedimiento para la concesión de dicha excedencia que, en todo caso, sólo podrá concederse por un límite máximo de cinco años. Durante este período, los excedentes tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y a su cómputo a efectos de antigüedad. Si con anterioridad a la finalización del período por el que se hubiera concedido la excedencia el profesor no solicitara el reingreso al servicio activo, será declarado de oficio en situación de excedencia voluntaria por interés particular.



## ANEXO II

### Real Decreto 1497/1981, de 19 de junio, sobre Programas de Cooperación Educativa

Disposición N° Disposición Fecha BOE N° BOE Fecha BOE Marginal BOE Página  
1497 19/06/1981 175/1981 23/07/1981 16532 16734

Modificaciones / Derogaciones Fuente

- El artículo 2 es modificado por el RD 1845/1994 BOE

Los programas de cooperación educativa tienen ya una larga tradición en otros países, sobre todo en aquellos de economía avanzada, cuyas universidades han logrado un mayor grado de integración social.

En líneas generales, el objetivo fundamental de este sistema de educación, en el que se tienen en cuenta las recomendaciones y orientaciones de diferentes organizaciones internacionales sobre la materia, es el conseguir una formación integral del alumno universitario a través de un programa educativo paralelo en la universidad y en la empresa, combinando teoría y práctica.

Se pretende con ello darle oportunidad al estudiante de combinar los conocimientos teóricos con los de contenido práctico y de incorporarse al mundo profesional al finalizar el programa con un mínimo de experiencia. Asimismo este sistema permite que la empresa colabore en la formación de los futuros graduados, contribuyendo a introducir con realismo los conocimientos que el trabajo cotidiano exige en la formación del universitario y a facilitar una mayor integración social en los Centros Universitarios. El programa no establece relación contractual alguna entre el estudiante y la empresa, toda vez que, por su naturaleza, es estrictamente académica y no laboral. El alumno, desarrollando normal y alternativamente sus estudios entre la Universidad y la Empresa, adquiere un conocimiento práctico de su futura profesión, que redundará en beneficio de todos los estamentos implicados y, naturalmente, la sociedad en que esta inserto.

En su virtud, a propuesta de los ministros de trabajo, sanidad y seguridad social y educación y ciencia y previa deliberación del consejo de ministros en su reunión del día diecinueve de junio de mil novecientos ochenta y uno.

Dispongo:

- Artículo Primero.- A fin de reforzar la formación de los alumnos universitarios en las áreas operativas de las empresas para conseguir profesionales con una visión real de los problemas y sus interrelaciones, preparando su incorporación futura al trabajo, las universidades podrán establecer mediante convenio con una empresa, programas de cooperación educativa en los que se concierte la participación de esta en la preparación especializada y práctica requeridas para la formación de los alumnos.
- Artículo Segundo.- Los programas de cooperación educativa se podrán establecer con las empresas para la formación de los alumnos de los dos últimos cursos de una facultad, escuela técnica superior o escuela universitaria concreta o para un grupo de estos centros con características comunes.
- Artículo Tercero.- Los programas habrán de ser elaborados de forma que aseguren una dedicación a los estudios y actividades en las empresas con una duración que no exceda del cincuenta por ciento del tiempo íntegro que constituye el curso académico.
- Artículo Cuarto.- En cada uno de los centros participantes en los programas existirá una comisión de relaciones universidad-empresa en la que habrá un registro en el que se inscribirán los alumnos interesados en tomar parte en los programas. La comisión



coordinara a los centros y resolverá todas las cuestiones que surjan en el desarrollo de los programas.

- Artículo Quinto.- El alumno inscrito en el programa que desarrolle sus estudios y actividades en las empresas estará sujeto al régimen y horario que en el mismo se determine, bajo la supervisión del tutor que, dentro de la empresa, velará por su formación.

- Artículo Sexto.- El convenio podrá prever la aportación por las empresas de una cantidad en concepto de bolsa o ayuda al estudio, que será satisfecha en la forma que determine el propio convenio.

- Artículo Séptimo.- Uno. La participación de una empresa en un programa no supondrá la adquisición de mas compromisos que los estipulados en el convenio, y en ningún caso, se derivaran obligaciones propias de un contrato laboral.

Dos. Al no ser una relación de carácter laboral la existente entre el alumno y la empresa, en el caso de que al término de los estudios se incorporen a la plantilla de las mismas, el tiempo de estancia no se computará a efectos de antigüedad ni eximirá del periodo de prueba, a menos que en el convenio estuviera expresamente estipulado.

- Artículo Octavo.- Al finalizar el programa independientemente del título académico que obtenga, el alumno tendrá derecho a que se le expida una certificación con mención expresa del nivel alcanzado en su evaluación total dentro de la empresa, con indicación de la especialidad a que ha estado orientada su formación.

- Artículo Noveno.- Reglamentariamente se dictaran las normas oportunas para adaptar el seguro escolar a un régimen especial para los alumnos que se encuentren siguiendo un programa de cooperación educativa.

Real Decreto 1845/1994, de 9 de septiembre, por el que se actualiza el Real Decreto 1497/1981, de 19 de junio, sobre Programas de Cooperación Educativa.

Disposición N° Disposición Fecha BOE N° BOE Fecha BOE Marginal BOE Página  
1845 09/09/1994 18/10/1994 22805

Modificaciones / Derogaciones Fuente

- Modifica el Artículo 2 del RD 1845/1994 BOE

Se modifica el artículo 2 del Real Decreto 1497/1981, de 19 de junio, sobre programas de Cooperación educativa, que queda redactado como sigue:

Artículo 2.

Los programas de cooperación educativa se podrán establecer con las empresas para la formación de los alumnos que hayan superado el 50 por 100 de los créditos necesarios para obtener el título universitario cuyas enseñanzas estuviese cursando.

Disposición transitoria única

En el caso de enseñanzas universitarias, cuyos planes de estudios hayan sido establecidas con anterioridad a la fecha de implantación de los nuevos planes, derivados de la aplicación del artículo 28.1 de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria, y en tanto se extinguen las mismas de acuerdo con las previsiones de la disposición transitoria primera.2 del Real Decreto 1497/1987, los programas de cooperación educativa se podrán establecer con las empresas para la formación de los alumnos de los dos últimos cursos de una Facultad, Escuela Técnica Superior o

Escuela Universitaria concreta o para un grupo de estos centros con características comunes.

Dado en Madrid, a 9 de septiembre de 1994.

JUAN CARLOS R.



## ANEXO III

### ESTATUTOS UM

#### Capítulo IV. De los Centros, Departamentos, Institutos y otras estructuras

#### Sección 1ª. De las Facultades, Escuelas Técnicas o Politécnicas Superiores y Escuelas Universitarias o Escuelas Universitarias Politécnicas

##### **Artículo 52.** Naturaleza y funciones de los Centros

1. Las Facultades, Escuelas Técnicas o Politécnicas Superiores y Escuelas Universitarias o Escuelas Universitarias Politécnicas, son los centros encargados de la organización de las enseñanzas y de los procesos académicos, administrativos y de gestión conducentes a la obtención de títulos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, así como de aquellas otras funciones que determinen los presentes Estatutos y las normas que los desarrollen. Estos Centros estarán constituidos por el personal docente e investigador, **estudiantes** y personal de administración y servicios que se les adscriba. El Consejo de Gobierno regulará el procedimiento de adscripción a los Centros.

2. Son otras funciones de los Centros:

a) Elaborar los planes de estudio que conduzcan a la obtención de los títulos impartidos en el Centro.

b) Organizar y coordinar las actividades docentes así como gestionar los servicios propios de apoyo a la enseñanza y, en su caso, a la investigación.

**c) Promover actividades de formación continua y extensión universitaria.**

d) Proponer la plantilla necesaria para llevar a cabo el plan docente, la administración y los servicios del Centro.

e) Gestionar el presupuesto del Centro y supervisar su correcta aplicación.

MAS INFORMACIÓN:

<https://www.um.es/universidad/marco-legal/estatutos/titulo1.php#cap4>



## ANEXO IV

### **REGLAMENTO DE ASOCIACIONES UNIVERSITARIAS Y DEL REGISTRO DE ASOCIACIONES UNIVERSITARIAS DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA.**

#### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La Constitución española en su artículo 22 reconoce el derecho de asociación, que es regulado por la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, de Derecho de Asociación, y recogido, a su vez, por el artículo 46.2.g) de la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades. En el ámbito de la Universidad de Murcia, en el Decreto n.º 85/2004, de 27 de agosto, por el que se aprueban sus estatutos, se recoge este derecho explícitamente en sus artículos 170 y 188.

Con arreglo a esta normativa, la Universidad de Murcia en su deseo de fomentar el movimiento asociativo, apoya las iniciativas de sus miembros, que sirvan de complemento a la formación académica,

#### **ARTÍCULO 1. DERECHO DE ASOCIACIÓN**

2. Serán considerados miembros de la Universidad de Murcia el personal docente e investigador, los estudiantes matriculados en cualquiera de sus enseñanzas, el personal de administración y servicios.

#### **ARTÍCULO 2. ASOCIACIONES UNIVERSITARIAS**

Se entienden Asociaciones universitarias a los efectos del presente reglamento, todas aquellas asociaciones constituidas de acuerdo con la normativa general vigente, que además cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Que un mínimo del 50% de sus asociados sean miembros de la Comunidad Universitaria, debiendo estar entre ellos el Presidente, el Tesorero y el Secretario de la Junta Directiva.
- b) Que su objeto y fines sociales sean preferentemente universitarios y desarrolle sus actividades en el entorno de la Universidad de Murcia.
- c) Que su domicilio social se encuentre en la Región de Murcia.
- d) Que se hayan inscrito en el Registro de Asociaciones de la Universidad de Murcia.

MAS INFORMACIÓN:

<https://www.um.es/csu/asociaciones/reglamento-asociaciones.pdf>



## ANEXO V

### SEGURO ESCOLAR

El Seguro Escolar tiene por finalidad la protección del estudiante contra circunstancias adversas, fortuitas y previsibles. Esta protección se otorga en beneficio de los estudiantes afiliados al Seguro, cuando concurra cualquiera de los riesgos protegidos y siempre que se reúnan los requisitos exigidos.

Personas protegidas

Están incluidos en el campo de aplicación del Seguro Escolar todos los estudiantes españoles que cursen, en España, los siguientes estudios:

Bachillerato, 3º y 4º de ESO.

Formación Profesional de segundo grado, específica de grado medio, grado superior y especial.

Programas de garantía social. De los centros integrados.

Universitarios de grado medio, grado superior y de doctorado.

Grado superior en conservatorios de música, Grado superior en conservatorios de danza. Arte dramático, Teología en los centros superiores de la Iglesia Católica.

Segundo curso de educación secundaria de personas adultas, Estudiantes universitarios que realicen prácticas en empresas, Programas de formación para la transición a la edad adulta.

Quedan, asimismo, incluidos en el ámbito protector de este seguro, los estudiantes nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo y Suiza, y, en general, todos los estudiantes extranjeros que residan legalmente en las mismas condiciones que los españoles, siempre que cursen los citados estudios en España.

Requisitos exigidos:

Tener menos de 28 años, si bien el Seguro Escolar cubrirá todo el año en el que el estudiante cumpla dicha edad.

Ser español o extranjero que resida legalmente en España.

Estar matriculado en España en alguno de los estudios citados en el apartado anterior.

Haber abonado la cuota correspondiente del Seguro Escolar.

Acreditar que ha transcurrido un período mínimo de un año desde que el estudiante se matriculó por primera vez en cualquier centro de enseñanza de los comprendidos en dicho seguro. No se exige tal requisito para las prestaciones derivadas de accidente escolar, infortunio familiar por fallecimiento del cabeza de familia y toxicología. También están exentos de este requisito los alumnos que hayan cursado el año anterior 2º de ESO, educación especial o hubieran continuado sus estudios en el extranjero.

Riesgos cubiertos

El accidente escolar:

Se considera accidente escolar toda lesión corporal que sufra el asegurado con ocasión de actividades directa o indirectamente relacionadas con su condición de estudiante, incluidas las deportivas, asambleas, viajes de estudios, de prácticas o de "fin de carrera" y similares, siempre que estas actividades hayan sido organizadas o autorizadas por los centros de enseñanza.

MÁS INFORMACIÓN:

<http://ftp.um.es/publicaciones/2007-08/guia-umu/planes-normas/seguro-escolar.html>