

4. LOS BECARIOS Y LAS PRÁCTICAS EN EMPRESAS

4.1. Concepto

Las becas son ayudas económicas que se conceden con la finalidad de facilitar al becario la realización de estudios o la obtención de formación práctica relacionada con sus estudios o su titulación. Su finalidad principal es, por lo tanto, la formación del becario y no la obtención por parte de la empresa o entidad que la concede de servicios o trabajos que cubran sus necesidades productivas que, de no llevarse a cabo por el becario, tendrían que encomendarse a otras personas.

En caso de que esto no sea así, si prevalece el interés de la entidad concedente en la obtención y prestación del servicio y hace suyos los resultados del trabajo del becario, se tratará de una relación laboral, de un contrato de trabajo, y no de una beca.

Se trata de personas que participan en programas de formación financiados por entidades u organismos públicos o privados que, vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, no tengan carácter exclusivamente lectivo sino que incluyan la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades y conlleven una contraprestación económica para los afectados, cualquiera que sea el concepto o la forma en que se perciba, siempre que la realización de dichos programas no dé lugar a una relación laboral.

No nos encontramos, por lo tanto, ante contratos laborales. Los becarios continúan siendo estudiantes que completan su formación teórica con prácticas en empresas. La finalización de la beca sin posterior contratación laboral no genera derecho a indemnización alguna, como ocurre con los contratos temporales. En caso de que posteriormente la empresa contrate al becario, el tiempo de duración de la beca no se computa a efectos laborales, ni de antigüedad, ni del período de prueba del contrato.

4.2. Cotización a la Seguridad Social de los becarios

El Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social (BOE de 27 Octubre de 2011) es la norma que estableció, **a partir del 1 de noviembre del 2011**, la inclusión de los becarios en el **Régimen General de la Seguridad Social**.

Resumidamente, establece lo siguiente:

1.- Se procede a la incluir en el Régimen General de la Seguridad Social, como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, a las personas que participan en programas de formación vinculados a estudios universitarios o de FP (becarios).

2.- La condición de participante en los programas de formación se acreditará mediante certificación expedida por las entidades u organismos que los financien, en la que habrá de constar que el programa de formación reúne los requisitos exigidos, así como su duración. Si los programas están cofinanciados por dos o más entidades u organismos la certificación la expedirá quien abone la contraprestación económica.

3.- Afiliación y alta: desde fecha inicio de las prácticas hasta el cese de las mismas. A tal efecto las empresas u organismos que deban dar de alta a los becarios deberán solicitar un código de cuenta de cotización específico.

4.- Cotización: Es la de los contratos para la formación y aprendizaje, pero se excluye la cotización a desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial:

Contingencias Comunes:

- Empresa: 30.34€
- Trabajador: 6.05€

Contingencias Profesionales:

- Empresa: 4.17€

Total Empresa: 34,51€/mes

Total Trabajador: 6.05€/mes

5.- Acción Protectora / Coberturas: Igual que cualquier trabajador del régimen general excepto protección por desempleo.

6- Las personas que hayan participado en programas de formación con anterioridad a la entrada en vigor del RD 1493/2011 (el 1 de noviembre de 2011):

- Pueden suscribir un **convenio especial** por una única vez que permita el cómputo de cotización de los períodos de formación, tanto en España como en el extranjero, durante el tiempo que fueron becarios (máximo de dos años).
- De acreditarse más de dos años de formación, exclusivamente se tendrán en cuenta los dos últimos años.
- Estas personas podrán suscribir directamente dicho convenio especial **hasta el 31/12/2012**.
- Para suscribir el convenio especial se estará a lo dispuesto en la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social (BOE de 18 de Octubre de 2003). En dicha norma se desarrollan las reglas para suscribir este tipo de convenio con la Seguridad Social.
 - Importe de la cotización:
 - Se aplicará la base de cotización mínima vigente en el Régimen General (748.20 para el año 2012)
 - Una vez determinada la cuota integra correspondiente a este convenio (748.20 x 28,3%) se aplicará un coeficiente reductor del 0.77 y el resultado será la suma a ingresar.
 - Por lo tanto y aplicando las previsiones de la Orden TAS indicada y las de este RD: $748.20 \times 28,3\% \times 0.77 = 163,04$ euros mensuales. Si se solicita el pago aplazado se podrá abonar el importe máximo de los 24 meses en su caso ($163.04 \times 24 = 3.912,96$) en 48 meses. En atención a ello la cuota mensual sería de 81.52 euros.
 - Pago:
- Una vez calculado por la TGSS el importe total de la cotización a ingresar por este convenio especial, su abono se podrá hacer bien en un pago único o mediante pago fraccionado en un número máximo de mensualidades igual al

doble de los que se formalice en el convenio. Por ejemplo, si el convenio cubre el período máximo de 24 meses las cuotas se podrán ingresar en un máximo de 48 meses.

4.3. Prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. Convenios de cooperación educativa con empresas

Las Universidades pueden firmar convenios con empresas, en virtud de programas de cooperación educativa, para que éstas participen en la preparación especializada y práctica requerida en la formación de los alumnos. La realización de estas prácticas se regirá por lo establecido en el convenio, que puede fijar la aportación por las empresas de una cantidad en concepto de ayuda al estudio. Las prácticas no tienen la consideración de relación laboral y el alumno las realizará bajo la supervisión de un tutor asignado por la empresa, que velará por su formación.

El **Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre**, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios (BOE de 10 de Diciembre de 2011), es la norma que desarrolla y regula con detalles la realización de estas actividades formativas.

Cotización de estos estudiantes:

Según la Disposición adicional primera del Real Decreto 1707/2011, estos estudiantes están **excluidos del ámbito de aplicación de la Seguridad Social**, es decir, no se les aplica el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, que explicábamos en el anterior apartado. Por lo tanto, no existe obligación de afiliar y dar de alta en la Seguridad Social, y por ende cotizar, a los alumnos de los programas universitarios (de grado y de master) que imparten las universidades que efectúen prácticas externalizadas en empresas retribuidas mediante becas, ayudas al estudio o cualquier otro concepto.

4.4. Las prácticas no laborales en empresas

El **Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre**, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas (BOE de 18 de Noviembre de 2011), en vigor desde el 19 de noviembre de 2011, con el objetivo de favorecer la entrada en el mundo laboral de jóvenes desempleados sin, o con escasa, experiencia profesional, crea una nueva figura, entre los becarios y la relación laboral ordinaria. No es equiparable a la relación laboral del contrato en prácticas, cuya regulación subsiste sin modificación.

Es requisito indispensable para las empresas que quieran acceder a la posibilidad de que desempleados desarrollen en sus instalaciones estas prácticas no laborales, la suscripción de un **convenio de colaboración** con la oficina del Servicio de Empleo Público correspondiente.

Las características más relevantes de esta nueva figura, son:

- Este tipo de prácticas “no laborales”, cuya duración no podrá ser inferior a los 3 meses ni superior a los 9 meses, se desarrollará con jóvenes desempleados

de entre 18 y 25 años, inclusiva, que se encuentren inscritos en las correspondientes oficinas de empleo.

- Estas personas deben ser titulados universitarios, o bien acreditar una titulación de grado medio, superior o equivalentes, o bien, acreditar un certificado de profesionalidad.
- Del mismo modo se exige que no acrediten una experiencia mínima superior a tres meses en la misma actividad para la que van a desarrollar las citadas prácticas.
- Por lo que respecta a la compensación a recibir por el desarrollo de esas prácticas no laborales, que propiamente no es salario sino que tiene la consideración de una beca o ayuda, se establece expresamente que ésta nunca podrá ser inferior al 80 por 100 del IPREM mensual que se encuentre vigente en cada momento (IPREM 2012: 532,51 euros mensuales).
- En relación a la cotización de este colectivo, que es obligatoria, se debe acudir a las previsiones contenidas en el RD 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y condiciones de inclusión en el Régimen General de Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación. Es decir, la cotización será la misma que la de los becarios.
- Para el desarrollo de las citadas prácticas empresa y los participantes deberán formalizar un acuerdo cuyo contenido mínimo deberá contener por un lado el objeto de las prácticas a desarrollar, la duración de estas, la jornada y horario a desarrollar, el lugar en el cual se llevarán a cabo dichas prácticas, el sistema de tutorías que seguirán las mismas y, por último, el compromiso por parte de la empresa de entregar un certificado acreditativo de la realización de las mismas a su finalización.
- A los efectos de incentivar la formalización de este tipo de acuerdos se establece que aquéllas empresas que tras la finalización de las prácticas no laborales contraten, como mínimo, al 60 por 100 de los participantes en las mismas mediante contratos de una duración mínima de, al menos, 6 meses, podrán beneficiarse de una subvención pública para compensar los costes derivados de acciones de tutoría y evaluación.

4.5. Personal investigador en formación

El Real Decreto 63/2006 regula el tratamiento del personal investigador.

Hasta hace poco quedaba sometido al régimen de becas, de carácter extralaboral y sin inclusión en el Sistema de Seguridad Social. Ahora, dependiendo de cada situación, la relación se considera laboral o no, pero necesariamente ha de estar incorporado al Sistema de la Seguridad Social.

El personal investigador constituido por los graduados universitarios que sean beneficiarios de programas de ayuda dirigidos a la realización, como mínimo, de los estudios oficiales de doctorado, sin perjuicio de propia regulación que tienen las especialidades sanitarias, se regulan de forma distinta en cada una de las siguientes situaciones:

- Personal investigador de beca;

- personal investigador de contrato que prepara la tesis doctoral;
- personal investigador que ya cuenta con el título de doctor.

Desde el 1-3-2005, todos los becarios de los programas de becas posdoctorales y postgrado de la Dirección General de Universidades que reunían las condiciones para ello, fueron incorporados al Régimen General de la Seguridad Social.

a) Personal investigador de beca

Se trata de la situación en la que se encuentra el personal investigador durante el período de los dos primeros años desde la concesión de la ayuda.

Esta relación queda excluida expresamente del carácter laboral, pero, a efectos de la Seguridad Social se asimilan a trabajadores por cuenta ajena, debiendo ser incluidos en el Régimen General.

La entidad que otorga la beca asume los derechos y obligaciones establecidas para los empresarios en el Régimen General. La aplicación de este Régimen excluye la del seguro escolar. La aplicación del Régimen General se lleva a cabo con las siguientes peculiaridades:

- La afiliación, altas y bajas, se han de hacer efectivas a partir de la fecha en que se acredite el inicio o cese de la actividad del becario;
- la base de cotización, tanto por contingencias comunes como profesionales, es el tope mínimo absoluto del Régimen General. Durante el primer año, contado desde el primer día del mes siguiente al del alta en dicho Régimen, tienen una bonificación del 30% de la cuota empresarial por contingencias comunes;
- la comunicación y pago de las liquidaciones se han de efectuar referidas a meses naturales vencidos;
- no existe obligación de cotizar respecto de las contingencias de desempleo, FOGASA, ni por formación profesional;
- quedan excluidos de la protección por desempleo.

b) Personal investigador de contrato predoctoral

Terminado el período de beca de los dos primeros años de investigación, salvo excepciones, si se ha obtenido el Diploma de Estudios Avanzados (DEA) o documento que lo sustituya, el organismo, centro o universidad al que el personal investigador esté adscrito, que puede ser o no la entidad convocante del programa de ayuda, debe formalizar un contrato de trabajo en prácticas, que cubra, como máximo, los años tercero y cuarto desde la concesión de la ayuda a la investigación, con la finalidad de realizar la correspondiente tesis doctoral. Es decir, pasa a tratarse de una relación de carácter laboral.

La entidad convocante del programa de ayuda es quien ha de correr con el abono al centro al que el investigador esté adscrito de la cantidad global de la ayuda, incluido el coste de la Seguridad Social.

La duración, retribución, prórrogas y extinción de este contrato en prácticas se rige por lo establecido para los mismos en el Estatuto de los Trabajadores.

El requisito de la obtención del DEA, puede excepcionarse si la investigación es evaluada positivamente por el órgano que determine en la convocatoria la entidad convocante, pero en cualquier caso han de haber transcurrido dos años desde el comienzo de la ayuda, aunque la obtención del DEA se produzca con anterioridad a dicho momento.

c) Personal investigador posdoctoral

En este caso la relación entre el investigador y el centro, institución o universidad a la que se adscriba también ha de ser laboral. La duración, retribución, prórrogas y extinción del contrato se ha de regir, concretamente, por las disposiciones que regulan en el ET los contratos de obra o servicio determinado.

La entidad convocante es, también en este caso, quien ha de correr con el abono al centro de adscripción del beneficiario la cantidad global de la ayuda, incluyendo el coste de la Seguridad Social.

4.4. Cotización de los becarios de investigación

Disposición adicional primera del Real Decreto 63/2006: Seguridad social del personal investigador en formación

El personal investigador en formación de beca queda asimilado a trabajador por cuenta ajena, a los efectos de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, con las siguientes condiciones:

- a) La acción protectora será la correspondiente al Régimen General de la Seguridad Social, con la única exclusión de la protección por desempleo.

Se considerará accidente de trabajo el que sufran los beneficiarios de programas de ayuda a la investigación con ocasión o como consecuencia del desempeño de las tareas y funciones inherentes a su actividad.

Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia de las tareas y funciones efectuadas por el personal investigador en formación de beca en las actividades especificadas por la normativa reguladora de enfermedades profesionales en el Régimen General de la Seguridad Social y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias señaladas para cada enfermedad en la normativa anteriormente citada.

- b) En la cotización a la Seguridad Social se aplicarán las normas comunes de su Régimen General, con las siguientes reglas específicas:
 - 1.^a La base de cotización, tanto por contingencias comunes como profesionales, estará constituida por la cuantía del tope mínimo absoluto de cotización vigente en cada momento en el Régimen General de la Seguridad Social. No obstante, a partir de las convocatorias que surtan efectos para el año 2007, la cuantía de la base de cotización estará constituida por la base mínima de cotización vigente en cada momento para el grupo de cotización 1.
 - 2.^a Las liquidaciones de cuotas estarán siempre referidas a mensualidades naturales y su comunicación y pago se efectuarán por meses naturales vencidos.
 - 3.^a No existirá obligación de cotizar, con respecto a la contingencia de desempleo, al Fondo de Garantía Salarial, ni por formación profesional.

- c) La entidad que otorgue la beca asumirá los derechos y obligaciones establecidos para los empresarios en el Régimen General de la Seguridad Social.
- d) La incorporación al Régimen General de la Seguridad Social, con la consiguiente afiliación y/o alta, así como su baja, se hará efectiva a partir de la fecha concreta en la que se acredite el inicio o cese de la actividad del beneficiario.