



Universidad de Oviedo

Clínica Jurídica de la Universidad

de Oviedo:

**Análisis de las figuras del becario
y del preparador laboral**

EL BECARIO

Una figura jurisprudencial.

1.RELACIÓN LABORAL V.S. BECA

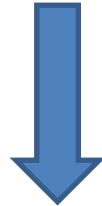
Relación Laboral	Beca
Objetivo: Desempeño de un trabajo.	Objetivo: Aprendizaje del becario.
Norma: Estatuto de los Trabajadores.	Norma: Convenio de colaboración.
Contrato de prácticas y de formación y aprendizaje. Retribución obligatoria.	Cabe la posibilidad de que no haya retribución.



2. La Figura del Becario

-Es un sujeto que **la ley no regula directamente**, a excepción del “becario de investigación”.

-**La jurisprudencia** ha perfilado esta figura por lo que no encontramos la unanimidad que tiene la norma escrita.



Jurisprudencia: TS, nº 483/2004, de 09/06/2004, Rec. 2094/1998 o la nº SIB-69387, TSJ Madrid, de 27/01/2000. El hecho de que hayan sido los jueces y no la ley quienes hayan tratado la figura causa una mayor incertidumbre.

3.1 Relación Laboral Encubierta



Hablamos de **relación encubierta** cuando una relación distinta a la laboral oculta en el fondo un verdadero vínculo laboral. En nuestro caso, nos referimos a una beca que oculta una relación de trabajo.



El TSJ de C.A de Madrid en su sentencia de 15 de enero de 2010 afirmó que hay relación laboral encubierta cuando **el becario realiza las actividades normales de la actividad productiva** como los trabajadores ordinarios, compartiendo con estos horarios o dependencia del mismo departamento.

3.2 Relación Laboral Encubierta

Sentencia de 30 de diciembre de 2015 del Juzgado de lo Social nº 28 de Madrid.

CASO IMAGINARIUM



-Procedimiento iniciado con una inspección de trabajo.

-La sentencia afirmaba que **las labores de las becarias eran más propias de un empleado** (Asesoramiento a clientes, explicación sobre el funcionamiento de un producto, cerrar una venta o limpiar el establecimiento) y **reconoce la existencia de una relación laboral.**

4.1 Sanciones por Relación Laboral Encubierta

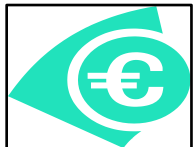
No existe una sanción única por llevar a cabo una relación encubierta, sino que se trata de varias sanciones. En nuestro caso apreciaríamos **dos posibles sanciones**:



Eludir la obligación de cotizar por los trabajadores a la S.S. **SANCIÓN MUY GRAVE** (art 23.1 b LISOS)



No solicitar la afiliación inicial o el alta de los trabajadores de los trabajadores en la S.S o solicitarla como consecuencia de una inspección, fuera del plazo establecido. SANCIÓN GRAVE (art 22.2 LISOS)



Al margen de las sanciones en sentido estricto, los trabajadores también podrían reclamar **el salario que les corresponde e incluso una indemnización en caso de ser despedidos.**

4.2 Cuantía de las sanciones

LEVES	GRAVES	MUY GRAVES
Mínimo: De 60 a 125 €.	Mínimo: De 626€ 1250 €.	Mínimo: De 6.251 a 25.000€.
Medio: De 126 a 310 €.	Medio: De 1251 a 3125€	Medio: De 25.001 a 100.005€.
Máximo: De 311 a 625 €.	Máximo: De 3126 a 6250€	Máximo: De 100.006 euros a 187. 515€.

OBLIGACIÓN DE COTIZAR POR TRABAJADORES – MUY GRAVE- (especialidad art. 40.3 LISOS)

Grado Mínimo: Multa desde el 100,01 al 115% del importe no ingresado.

Grado Medio: Multa del 115,01 al 130%.

Grado Máximo: Multa del 130,01 al 150%.

OBLIGACIÓN SOLICITUD DE ALTA DE TRABAJADORES EN LA S.S -GRAVE- (especialidad art. 40.1.e)

Grado mínimo: Multa de 3.126 a 6.250.

Grado Medio: Multa de 6251 a 8000€.

Grado máximo: Multa de 8001 a 10000€.

5. Cotización por Relación de Becario



Con la entrada en vigor del **Real Decreto 28/2018** el **1 de enero de 2019**

todos los becarios han de cotizar a través de un régimen especial y estarán dados de alta en la S.S.



Ante la **ausencia de sueldo** quien tiene el deber de cotizar por el empleado es la **empresa**, en caso contrario se terminará en el Convenio cual es el obligado.

6. Recomendación

Consideramos que si la Asociación desea mantener el vigente contenido de sus convenios debe:



Justificar la duración de la relación de becario. Evitar excesos. La duración de la beca ha justificarse con unos objetivos formativos, sin poder traspasar el tiempo normal de formación, lo que podría conllevar la conversión de la beca en una relación laboral.



Reseñar el objetivo educativo que el desempeño de la beca aporta al becado en los términos actuales del convenio.



No incurrir en relación laboral encubierta. Las funciones, responsabilidades, autonomía y objetivos de la beca son distintos a los de la relación laboral que pudiera establecerse después. Como explicamos al principio de la presentación, son situaciones distintas y ha de respetarse las características de cada una. La relación de beca y sus características pretenden un aprendizaje, mientras que la relación laboral una prestación de servicios propiamente dicha.



Sustituir el término “laboral” por otro referente a la beca en la cláusula 4º y 6º del Convenio de colaboración.

EL PREPARADOR LABORAL

Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo

¿EMPLEO CON APOYO?



Conjunto de acciones de **orientación y acompañamiento** individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por **preparadores laborales** especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad.



¿QUIÉN PUEDE SOLICITARLO?



Las asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro.

Requisitos:

- a) Tener por objeto social, entre otros, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de personas con discapacidad.
- b) Preparadores laborales especializados y recursos materiales necesarios que garanticen un desarrollo idóneo de los programas de empleo con apoyo.
- c) Tener experiencia acreditada en el desarrollo de programas de integración laboral de personas con discapacidad.
- d) Desarrollar las actividades de empleo con apoyo de modo gratuito.



Los centros especiales de empleo, calificados e inscritos. Mismos requisitos b) y d).



PROYECTO EMPLEO CON APOYO

Debe constar:



- a) Identificación de la empresa que va a contratar, así como su compromiso de contratación de dichos trabajadores.
- b) Identificación de la entidad promotora
- c) Número de trabajadores con discapacidad que van a recibir las acciones de empleo con apoyo.
- d) Relación de los preparadores laborales que van a prestar el apoyo a los trabajadores.
- e) Descripción detallada de las acciones que cada preparador va a prestar
- f) Convenio o convenios de colaboración del artículo 6, en el caso de que la entidad promotora sea distinta de la empresa que contrata a los trabajadores con discapacidad.



En nuestro convenio se cumplen todos los requisitos mínimos.



Duración: entres 6 meses y 1 año, prorrogable uno más.



CONVENIO

Contenido mínimo:



1. Identificación de ambas partes.



2. Compromisos mutuos entidad promotora-empresa.



3. Compromiso de ambas partes de que las acciones de empleo con apoyo se prestarán de forma gratuita.



FORMACIÓN PREPARADOR LABORAL



Titulación mínima de formación profesional de grado medio o equivalente



Accreditación experiencia previa de al menos un año en actividades de integración laboral de personas con discapacidad.



FUNCIONES



- Prospección y análisis del mercado de trabajo
- Análisis de los puestos de trabajo conseguidos
- Análisis del perfil del candidato
- Análisis de la compatibilidad entre puesto-candidato
- Entrenamiento en el puesto de trabajo
- Seguimiento permanente del trabajador



REQUISITOS DE ATENCIÓN:

El tiempo de atención deberá cubrir según la jornada de trabajo de dicho trabajador:



- a) Un tercio en el caso de trabajadores con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 %.
- b) Un quinto en el caso de trabajadores con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 % e inferior al 65 %.
- c) Un octavo trabajadores con discapacidad física o sensorial con minusvalía reconocida igual o superior al 65 %.



**Resolución de 25 de septiembre
2007. LPAS 2007\343**

SUBVENCIONES



Importe máximo en función del número de trabajadores con el tipo de discapacidad y grado de minusvalía destinatarios:

- a) 6.600 euros anuales por trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.
- b) 4.000 euros anuales por trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33% e inferior al 65%.
- c) 2.500 euros anuales por cada trabajador con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.



La subvención se reducirá proporcionalmente en función de la duración de los contratos y su jornada, en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial.

