

Análisis: El reto de la internacionalización

Desde la drástica caída del consumo en nuestro país, son muchos los profesionales que están saliendo al extranjero. De la misma manera hay muchas empresa que han dado o quieren dar el salto. No es difícil para las grandes, pero el sector de las PYMES necesita más apoyo en esta tarea. La asesoría, en este caso, y dejando de lado la filial, cuyo concepto es bien conocido, debe ayudar a analizar otras opciones más convenientes y económicas:

1. Oficina de representación, de carácter puramente comercial, es una modalidad de exportación. El consumidor extranjero compra a la empresa española.
2. Sucursal en el país de destino, sujeta a la legislación de cada país y reportando los beneficios a la empresa matriz española.

La primera opción, aunque menos costosa, suele ser más endeble, ya que choca con la desconfianza del consumidor hacia el importador, ¿me llegará el producto? ¿tendrá un buen servicio postventa? Y salvar todos esos escollos a veces es más difícil que montar sucursal, que no deja de ser una “empresa” ubicada en el propio país de destino. Todo ello depende del tipo de producto o servicio.

En esta segunda opción la valoración del coste de la operación es fundamental. La sucursal debe llevar una dotación de inicio, y los costes de instalación y puesta en marcha dependen mucho del país de destino.

Muchos de nuestros clientes PYMES se están dirigiendo a países en vías de desarrollo, cuyos costes no son demasiado altos y donde la crisis no se nota apenas, debido al alto crecimiento del PIB. Dificultad: algunos no han suscrito el convenio de La Haya y la tramitación puede llegar a ser agotadora ipero bien

vale el retorno!

A esto hay que añadir que los actuales préstamos ICO presentan las modalidades Internacional y Desarrollo Empresarial, en la que se contempla el "Aumento de Capital", que, además está exento de Impuesto de Operaciones Societarias, siendo por tanto el momento tanto más oportuno para de esta forma dotar el fondo de dotación.

En Latinoamérica, en concreto, los productos y servicios españoles son bien valorados. Es un mercado emergente, con una clase media pujante. Nuestro vecino Marruecos lidera la liga árabe en tema de paz y prosperidad. Con una clara visión de futuro, Mohamed VI ha apostado por el desarrollo y, sin despreciar la burocracia que ello requiere, también allí los productos y servicios españoles son más que bienvenidos.

Otra opción por la que han aportado muchos clientes es el abaratamiento de los costes produciendo en tierras extranjeras, ya sea en Marruecos o en Latinoamérica, ya que China, el tradicional maquilero de los últimos 20 años, ha revalorizado su nivel de vida y su moneda hasta convertirse en un lejano y no muy barato país de producción, cuyo papel actual en la economía española podría ser más bien un goloso gigante consumidor potencial para nuestras empresas más valientes.

PALOMA MORO | Directora Comercial y de Desarrollo de Negocio

Sin excusas para incorporarse

a la Red

En un momento de crisis conviene focalizar los esfuerzos profesionales en aquellos sectores estratégicos



que más expectativa de futuro tengan. Obviamente, el sector de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) está adquiriendo en nuestro país un volumen de negocio y una capacidad de desarrollo empresarial que permiten asegurar que se trata de uno de los sectores productivos más interesantes para aquellos que tengan un espíritu emprendedor.

Según la patronal, el sector TIC da empleo en España a 331.000 personas. Asimismo tiene una característica definitoria: presenta una estabilidad nada desdeñable, con un 84,3% de contratación fija. A esto habría que sumar la increíble paradoja (según la realidad actual) que supone que las empresas con presencia en este sector no encuentran profesionales cualificados para las actividades que vienen desarrollando.

Ante esta situación surge la apuesta de las instituciones públicas por el desarrollo de esta actividad. A través del Plan Avanza se han puesto en marcha programas específicos de inversión en la Sociedad de la Información por valor de más de 9.000 millones de euros. Una cifra que comprende sólo desde los años 2005 al 2008. Actualmente, mediante el recurso que concede el Plan Avanza 2 (2011-2015) no hay excusa para que una empresa no pueda adquirir todo el potencial que provee la ayuda pública en el desarrollo de los negocios de autónomos y PYMES.

Las principales características de los préstamos TIC de este plan son las siguientes:

- Son convenios de colaboración entre entidades de crédito

a través del ICO que conceden créditos preferenciales por la adquisición de equipamiento y conexión de banda ancha para impulsar el uso de las TICs en el contexto empresarial

- el importe máximo del préstamo es de 200.000€ (por beneficiario y año natural)
- cuentan con un tipo interés fijo según EURIBOR a 12 meses vigente en el momento de la solicitud
- la devolución es mediante cuotas mensuales durante 36 meses (posibilidad de 3 meses de carencia)
- la entidad de crédito mediadora no cobra por comisiones excepto los costes notariales de formalización. Los préstamos son sin garantías adicionales hipotecarias ni dinerarias.

Si existen dudas sobre un determinado proyecto, conviene recordar que los ejes de actuación se basan (entre otros) en el desarrollo del sector TIC, apoyando a empresas que desarrollen nuevos productos, procesos, aplicaciones, contenidos y servicios TIC; y en la adquisición de capacitaciones TIC, incorporando a PYMES y trabajadores a la Sociedad de la Información.



En una sociedad globalizada donde la competencia está diluida y la oferta de bienes y servicios desconoce fronteras es una necesidad imperiosa “estar en la Red”. Exige una responsabilidad por parte de la empresa en su misión sobre la generación de beneficios y el ofrecimiento de productos y servicios de calidad. No obstante, consideramos que la adquisición de unas nociones básicas en esta materia también supone una obligación para ciudadanos y trabajadores.

El esfuerzo por parte de las instituciones públicas es una oportunidad para no caer en la “brecha digital” y permanecer conectado a un mundo en constante movimiento y desarrollo. De lo contrario, cabe la posibilidad de que cada vez sea mayor la

distancia que separa a los ciudadanos “digitalizados” de los que no lo están. Una situación que además de la repercusión económica, también contempla un difícil panorama en la socialización de las personas, que ven como poco a poco se “desconectan” de lo que pasa alrededor.

¿Conocías el Plan Avanza? ¿Qué supone para tu negocio la incorporación de las TICs? ¿Trabajas con proveedores que no se han adaptado al cambio?

Análisis: Claves de la reforma laboral

1. Empresas de Trabajo Temporal.

Se facilita el acceso a la calificación de “agencias de colocación” mediante dos medidas:

a) Se abre este ámbito de actuación a todas las empresas de trabajo temporal sin necesidad de autorización administrativa previa.

b) Se agilizan los trámites para la obtención de la autorización administrativa mediante la instauración de un silencio administrativo positivo en la resolución del expediente.

2. Formación profesional.

Se modifica la regulación del contrato de formación (Art. 11,2 del ET) en los siguientes términos.

a) El plazo máximo pasa de ser de dos años prorrogable por uno más, cuando lo requiera el proceso

formativo, a ser de tres años. Además se permite su ajuste por los convenios colectivos entre un mínimo de seis meses y el mismo máximo de tres años.

b) Se podrá celebrar más de un contrato de formación con el mismo trabajador si las actividades son diferentes.

c) La formación, además de por un centro oficial, podrá ser impartida por la propia empresa si dispone de las instalaciones adecuadas para ello, sin perjuicio de su alternancia con periodos de formación en centros oficiales.

d) El tiempo máximo de trabajo permanece en el 75 % de la jornada el primer año pero pasa al 85 % a partir del segundo.

e) Se establecen bonificaciones del 100 % en las cuotas de SS del trabajador y del 75 % en la de las empresas con mas de 250 trabajadores y del 100 % en las de menos. Se financiara la formación.

f) Cuando el contrato de formación se transforme en indefinido se disfrutará de una bonificación de 1.500 € al año los hombres y 1,800 € años las mujeres.

Además de los permisos para exámenes previstos en el Art. 23.1 ET y la prioridad en lo relativo a la asignación de turnos de trabajo se establece el derecho de los trabajadores que lleven más de un año en la empresa a **un permiso retribuido de 20 horas anuales acumulables por un máximo de tres años para su formación**. También se reconoce el derecho de los trabajadores a recibir de la empresa la formación necesaria para adaptarse a su puesto de trabajo. Este tiempo de formación será considerado como tiempo de trabajo efectivo. La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional quedará anotada en una cuenta de formación asociada a su número de Seguridad Social.

Se generaliza la posibilidad de que las empresas sustituyan a sus trabajadores en proceso de formación financiada

3. Fomento de la contratación indefinida.

Se crea un contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores exclusivamente para empresas de menos de 50 trabajadores con un periodo de prueba de un año.

a) En el supuesto de que el primer contrato de trabajo realizado por la empresa se firme con un menor de treinta años la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de 3.000 €. Adicionalmente si el trabajador llevara tres meses cobrando el desempleo la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal del 50 % del desempleo que a este le restara por percibir a la firma del contrato según certificado que expedirá el INEM. El trabajador podrá optar entre seguir cobrando mes a mes el 25 % de las cuotas de desempleo o reservarlas para futuros periodos de desempleo.

b) Además de lo anterior, las contrataciones de jóvenes entre dieciséis y treinta años dará derecho a una bonificación en la cuota empresarial de la SS durante tres años de 1.000 € el primer años, 1.100 € durante el segundo y 1.200 € el tercero (100 € mas para mujeres).

c) En la contratación de mayores de 45 años que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos 12 meses en lo 18 anteriores la deducción será de 1.300 € años durante tres años.

d) Estas bonificaciones a la Seguridad Social serán de 1.500 € durante tres años si se trata de mujeres que se incorporen a sectores de actividades en los que se encuentren subrepresentadas.

No podrán disfrutar de estas ayudas las empresas que en los 6 meses anteriores y con posterioridad a la entrada en vigor del

RDL, hayan realizado despidos colectivos o por causas económicas declarados improcedentes.

4. Otras modalidades.

a) Trabajo a tiempo parcial: Se admite la realización de horas extraordinarias cotizadas en proporción a la jornada.

b) En las empresas de menos de 50 trabajadores, la transformación de contratos en prácticas, relevos y sustitución en indefinidos. Se bonifican con 500 € (700 € en el caso de mujeres) en la cuota de SS durante tres años.

5. Flexibilidad interna.

a) Por convenio colectivo o acuerdo con los representantes de los trabajadores se podrá distribuir irregularmente la jornada. En defecto de acuerdo el empresario podrá distribuir irregularmente el 5 % de la jornada a lo largo del año.

b) La modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual se comunicará con quince en lugar de con treinta días de antelación. En el caso de las de carácter individual se incorpora al régimen general de rescisión por el trabajador con derecho a 20 días por años y un límite de 9 mensualidades todos los supuestos menos el e) "sistema de trabajo" (se añade la remuneración y las funciones).

c) Racionalización de la suspensión y reducción de la jornada del centro de trabajo por causas económicas técnicas organizativas y de producción. Se establece una bonificación del 50 % de la cuota empresarial de contingencias comunes durante el mismo tiempo que el trabajador cobre prestaciones por desempleo (límite de 240 días por trabajador). Se condiciona esta ayuda a que

las empresas se comprometan a mantener a estos trabajadores durante un año tras la vuelta a la normalidad. Con determinadas condiciones se restablece a los trabajadores la parte cobrada de la prestación de desempleo para estos supuestos si termina desembocando en la extinción del contrato de trabajo.

d) Se amplían el objeto del descuelgue de los convenios colectivos (materia no solo salarial), se condiciona a la concurrencia de causas económicas, técnicas organizativas y de producción y se redefinen en este contexto las causas económicas que se configuran por la concurrencia de pérdidas actuales o futuras y reducción de la facturación durante mas de dos trimestres.

e) Prevalencia de los convenios de empresa o grupo de empresas sobre los de ámbito superior.

f) Atenuación de la ultraactividad de los convenios.

g) Se mantiene hasta el 31/12/2012 la suspensión de la prohibición de encadenamiento de contratos temporales.

6. Extinción del contrato de trabajo.

a) Se vuelve a modificar el artículo 51 ET para redefinir las causas económicas que se determinan por la concurrencia de pérdidas actuales o futuras y la reducción de ventas durante un mínimo de tres trimestres. Se racionaliza la regulación de los despidos colectivos y la fuerza mayor.

b) En la lucha contra el absentismo se modifica el artículo 52.d) ET permitiendo el despido por **faltas incluso justificadas** pero intermitentes que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 25 % en cuatro meses durante un periodo de 12 meses. Se excluyen las debidas a maternidad, lactancia, huelga,

representantes de los trabajadores, accidente de trabajo, baja médica ordinaria de más de 20 días, y violencia de género.

c) Se modifica el artículo 56, reduciendo a 33 días por año trabajado con un límite de 24 mensualidades la indemnización en el caso de declaración de improcedencia seguida de la opción empresarial por la extinción **y eliminando para este caso los salarios de tramitación**. En los contratos vigentes a la entrada en vigor del RDL se computarán 45 días por año hasta la fecha de entrada en vigor del mismo y 33 desde dicha fecha en adelante. Si el tramo anterior a la entrada en vigor alcanzara a más de 24 mensualidades se aplicará este importe con un máximo de 42, sino se aplicará el de 720 días.

d) El FOGASA resarcirá al empresario 8 días por año trabajado cuando se trate de empresas de menos de 25 trabajadores y el despido sea por causas económicas, técnicas organizativas o de producción.

e) Se amplían los casos para los que se encuentra procesalmente habilitado el mes de agosto.

f) También se amplían los supuestos exceptuados de conciliación previa y los exceptuados de reclamación previa.

g) Se regula el despido por causas económicas técnicas organizativas o de producción en el ámbito del sector público. Las causas económicas se apreciarán si concurre una insuficiencia presupuestaria durante tres trimestres consecutivos.

h) Se regulará en el plazo de tres meses las competencias de las mutualidades en el seguimiento y control del absentismo.

i) Se limitan las indemnizaciones que podrán pagar

a sus trabajadores y administradores en caso de extinción de contratos las entidades de crédito que hayan recibido ayudas del FROB. Se prohíbe absolutamente pagar indemnizaciones a los administradores de entidades sancionadas.

j) Se limita a siete días por año con un máximo de seis mensualidades la indemnización por extinción de contratos de alta dirección en el ámbito del sector público estatal. Se reestructuran las remuneraciones a percibir por razón de estos contratos y se someten a un control previo de legalidad por la Abogacía del Estado. Los contratos vigentes se deberán adaptar en los dos meses siguientes a la entrada en vigor de este RDL.

7. Conclusiones.

Si hubiera que hacer un resumen de los cambios de más relevancia, estos serían:

a) Se reduce la indemnización por despido improcedente de 45 a 33 días por año trabajado con un límite de 24 mensualidades.

b) Se genera un criterio objetivo para que los tribunales puedan apreciar la concurrencia o no de causas técnicas, organizativas, de producción y, sobre todo, económicas, bastando la concurrencia de pérdidas actuales o futuras o la mera reducción de ventas durante tres trimestres consecutivos. Dejando de lado la discusión del criterio aplicado, esto cubre una necesidad largo tiempo sentida porque se venía trasladando a sede judicial un pronunciamiento complejo sobre cuestiones económicas que no eran de su ámbito de especialización.

c) Se eliminan los salarios de tramitación en el caso de que, declarado el despido como improcedente, el empresario opte por la indemnización. Esto ataja otra de las grandes distorsiones de nuestro sistema extintivo en materia laboral en el que, pese a las notorias circunstancias económicas

adversas que estamos viviendo, la inmensa mayoría de los despidos se seguían tramitando como disciplinarios.

ALBERTO BERDIÓN | Socio Director

Reforma del mercado laboral: ya está aquí

Según explica el propio Real Decreto-ley 3/2012 que configura las medidas urgentes para la reforma del mercado laboral en España, nos encontramos ante unas cifras de desempleo que “ponen de manifiesto que las reformas laborales realizadas en los últimos años, aún bienintencionadas y orientadas en la buena dirección, han sido reformas fallidas”. Por esta razón el actual ejecutivo ha puesto en funcionamiento una reforma cuyos puntos principales son los siguientes:

La medida de la discordia: reducción del despido improcedente a 33 días y 24 mensualidades. Hasta ahora el despido improcedente contemplaba una indemnización de 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades. La nueva reforma los reduce a 33 con un máximo de 24 meses. La propia ministra de Trabajo ha destacado que “se respetarán los derechos adquiridos” por los trabajadores.



La ministra de Empleo,

Fátima Báñez, tras el
Consejo de ministros
(ABC.es)

Sin embargo, es importante subrayar en este sentido que los trabajadores que tuvieran estipulados 45 días mantendrán este derecho a indemnización hasta la publicación del decreto en el BOE. Desde entonces, ésta se cambiará a 33 días por año trabajado. Sin embargo, sí que conservarán un techo de 42 mensualidades por año y no se les reducirá hasta 24.

La novedad del despido por causas económicas. Con una indemnización de 20 días por año trabajado, las empresas podrán realizar despidos objetivos por causas económicas. Se entenderán como tales aquellas situaciones en la que las compañías demuestren pérdidas presentes o previstas así como la disminución continuada de su nivel de ingresos o ventas durante tres trimestres consecutivos.

Paro juvenil y contrato para emprendedores. Aquellos autónomos que comiencen una actividad y tengan menos de 30 años (35 en el caso de las mujeres) podrán capitalizar el 100% de la prestación por desempleo. Asimismo, existirán bonificaciones de hasta 4.500 euros para fomentar el contrato indefinido de jóvenes y trabajadores en paro.

Junto a esta medida, se crea el contrato indefinido para emprendedores: una deducción de 3.000 euros en el primer trabajador de menos de 30 años que esté desempleado (en empresas de menos de 50 trabajadores). El trabajador contratado que tenga este perfil cobrará el 25% de la prestación y el empleador se deducirá el 50% del coste para su empresa.

Un 'toque' a los convenios colectivos. El carácter "indefinido" que mantenían los convenios colectivos tras su vencimiento se limita. A partir de ahora, la renegociación tendrá una fecha límite de dos años desde dicho vencimiento y

no podrá dilatarse en el tiempo a través de la denominada "ultraactividad". Para facilitar la flexibilidad interna de las empresas, se prioriza el convenio de empresa frente a lo que se pacte a niveles globales.

La regulación del teletrabajo. Por primera vez se regulará la práctica del teletrabajo, garantizando una retribución similar a la de los trabajadores que desempeñan su actividad en la propia empresa.

La ministra de Empleo considera que estas nuevas medidas permitirán a las empresas en situación adversa tener más posibilidades frente al despido. Entre ellas, destaca las de modular las condiciones de sus trabajadores en cuanto a funciones o jornada laboral.

No obstante, los sindicatos mayoritarios, UGT y CC00, ya han adelantado que consideran que esta reforma es radical y que pretende desmantelar el derecho laboral. Señalan que generará más destrucción de empleo y más conflictos en el seno de las empresas.

En cualquier caso y a tenor de los datos que se han publicado recientemente, este Decreto-ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral deberá enfrentarse a los siguientes retos:

- la cifra de paro se sitúa en 5.273.000 de personas (22,85%)
- una tasa de paro entre los menores de 25 años de casi el 50%, unido a la incertidumbre de los jóvenes para incorporarse al mercado laboral, los reducidos sueldos iniciales y la "fuga de cerebros" que provoca la actual situación de crisis
- una duración media de desempleo de 14, 8 meses
- una disminución de cerca de 2,5 millones de afiliados a la Seguridad Social desde el año 2007

¿Apruebas las nuevas medidas? ¿Hay alguna que consideres que

no está justificada?

Aspectos generales de las Líneas ICO 2012



Instituto de Crédito Oficial

Con el objetivo de favorecer un desarrollo económico que sea compatible con una mayor cohesión social y territorial, el Instituto de Crédito Oficial (ICO) trabaja por un crecimiento y mejora de la distribución de la riqueza que ayude a aquellas iniciativas con un valor social, cultural, innovador o ecológico. Es por eso que su capacidad de financiación se centra en sectores de la economía española que favorezcan la expansión de la innovación tecnológica, el aprovechamiento de los recursos naturales y las energías renovables, el transporte, la industria cinematográfica o la capacidad de las empresas para salir de las fronteras y abrir nuevos mercados de negocio más allá de los emplazamientos locales. Una opción muy útil para dar un empujón a vuestros negocios en caso de necesidad.

El catálogo ICO de Líneas 2012 cuenta con un abanico de productos englobados en diferentes categorías: Inversión, Internacional, Desarrollo Empresarial, Liquidez y Vivienda. Todas ellas pretenden ser una **vía de financiación para PYMES y autónomos que necesiten una solución integral para sus negocios.**

- La **Línea ICO Inversión** de este año pretende dotar de liquidez a empresas, autónomos y entidades públicas y privadas que quieran comprar activos fijos. Se puede financiar la **adquisición de empresas y la compra de**

activos de segunda mano y de turismos de hasta 30.000 euros. Contempla un préstamo máximo de 10 millones de euros y se puede financiar el 100% del proyecto de inversión.

- **Línea ICO Internacional** es un producto dirigido a los mismos públicos y a las empresas extranjeras que cuenten con un capital social español mayoritario. A través de esta Línea se puede financiar la **inversión en activos fijos productivos, la compra de acciones de empresas extranjeras y la creación de compañías en el exterior** (siempre activos circulares ligados a la inversión y sólo un 20% del total del proyecto).
- **Línea ICO Desarrollo Empresarial** tiene dos posibilidades: Tramo de Nueva Empresa que procura la creación de empleo y la defensa del autónomo. Por eso, pueden solicitarla las **empresas con antigüedad inferior a 7 años y los trabajadores en régimen autónomo**. A través de esta Línea se pueden financiar activos fijos productivos, activos de segunda mano y turismos de hasta 30.000 euros. Se pueden solicitar préstamos de hasta un millón de euros con periodo de devolución de 7 años. Tramo Capitalización es la otra posibilidad que se habilita en esta línea. Está destinado a la consolidación y crecimiento de las empresas. El objetivo es **financiar ampliaciones de capital social**. Con un máximo de 10 millones de euros para devolver en 7 años.
- La **Línea ICO Liquidez** permite, también este año, obtener una financiación de hasta 10 millones de euros con periodo de devolución de 10 años. La finalidad es que autónomos, empresas e instituciones pueden cubrir sus necesidades de capital circulante.
- Por último, este año la **Línea ICO Vivienda** permite promover el mercado del alquiler y la rehabilitación de vivienda. Para ello, ha creado la modalidad Stock Vivienda que financiará a **promotores con viviendas destinadas al alquiler con o sin opción a compra**. Por otro lado, tanto particulares como

comunidades de vecinos podrán solicitar una financiación que tenga por objeto la rehabilitación de sus viviendas.

Como se puede observar son préstamos con un largo plazo de amortización y una relativamente sencilla tramitación mediante bancos y cajas operativos en España. Son las propias entidades las que se encargan de analizar cada proyecto y otorgar las concesiones.

¿Has solicitado alguna vez una Línea ICO? ¿Te encontraste con algún problema? ¿Quieres plantearnos alguna duda?

Repaso de las últimas novedades en la legislación sobre becarios

Ser becario es un paso más en la vida de cualquier estudiante y un requisito para cualquier empresa que quiera saber si puede depositar su confianza en una persona que podría formar parte de un proyecto que ha costado mucho elaborar. El problema aparece cuando la beca se convierte en una constante y en la máxima aspiración de millones de jóvenes españoles con formación.

Esta semana se trata el tema de la nueva legislación sobre becarios. Han sido varias las reformas llevadas a cabo durante los últimos meses de 2011 y parece necesario hacer un pequeño repaso de sus ideas base. De manera desenfadada, cabe decir que “el conocimiento de la Ley no eximirá de la práctica al becario”.

Tras la legislación aplicada en los últimos meses de 2011, se

pueden encontrar tres categorías, cada una de las cuales contiene un Real Decreto:

1. La clásica regulación de las prácticas externas de los estudiantes universitarios viene estipulada en el reciente Real Decreto 1707/2011. Comprende tanto **prácticas curriculares, incluidas dentro del propio plan de estudios, como no curriculares, voluntarias y dentro del periodo de formación**. En ellas no existe relación laboral pues tienen un marcado **carácter formativo o lectivo**. En el Convenio de Cooperación **se puede fijar una bolsa o ayuda de estudios** (no se establece mínimo ni máximo). En un principio **no cotizan ni tienen derecho a prestación alguna de Seguridad Social**.

Entre los **finés** de este tipo de prácticas destacan los siguientes:

- Completar el aprendizaje teórico y práctico del alumno
- Facilitar el conocimiento metodológico de trabajo en el que los estudiantes operarán
- Desarrollar las competencias técnicas, metodológicas, personales y participativas
- Obtener una experiencia práctica que facilite su inserción en el mercado de trabajo
- Favorecer los valores de innovación, creatividad y emprendimiento

Las prácticas externas extracurriculares (aquellas que no contemple el programa académico) **tendrán una duración no superior al 50% del curso académico**, sin perjuicio de lo que fijen las Universidades.

No obstante, cuando quienes participen en programas de formación vinculados a estudios universitarios o de formación profesional no tengan carácter exclusivamente lectivo sino que incluyan la realización de prácticas formativas y conlleven una contraprestación económica se verán afectados por el punto que se explica a continuación.



2. Es una de las novedades que más repercusión mediática ha tenido últimamente: la relativa al Real Decreto 1493/2011, por el que se regulan los términos y condiciones de la **inclusión en el Régimen de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación (becarios)**. A tenor de las nuevas modificaciones, la empresa o entidad cotiza por este colectivo. De esta manera, se obtienen los derechos a **todas las prestaciones de Seguridad Social, excepto desempleo**. Son programas vinculados a estudios universitarios o formación profesional que incluyen prácticas en empresas con una contraprestación económica pero que **no presentan un carácter exclusivamente lectivo**.

Las empresas que opten por este tipo de trabajadores deben abonar **38€ mensuales y los becarios otros 2€**. Una de los procesos llamativos de este Real Decreto es su **carácter retroactivo**. Todos aquellos que hayan realizado este tipo de becas en el pasado podrán suscribirse a la Seguridad Social para que esos periodos puedan ser computados. **El máximo computable será de dos años**.

En este sentido, la base de cotización por el convenio

especial estará constituido por la **base mínima de cotización vigente en el Régimen General de la Seguridad Social** que corresponda a cada periodo en que se acredite haber participado en los referidos programas de formación y que sea computable por la suscripción de aquél. Una vez determinada la cuota íntegra correspondiente a este convenio especial, se **multiplicará por el coeficiente del 0,77** constituyendo el resultado la cuota a ingresar por el interesado.

3. El último de los recientes cambios en esta materia es el tratado en el Real Decreto 1543/2011 por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas. Dirigido a **jóvenes entre 18 y 25 años que posean estudios universitarios o de formación profesional y que se encuentren desempleados**, que tengan cualificación profesional, ya sea en el ámbito educativo o laboral, pero **que su experiencia laboral sea nula o escasa**. En estos supuestos, el becario queda bajo la dirección y supervisión de un tutor en los centros de trabajo de la empresa. La práctica en las empresas será realizada mediante convenio previo con el Servicio Público de Empleo. Al igual que los becarios anteriormente descritos, **tienen derecho a las prestaciones de Seguridad Social, excepto desempleo**. La duración de la práctica se desarrolla **entre los 3 y 9 meses**. La **remuneración no puede ser inferior al 80% del IPREM**. En este caso no existe relación laboral.

Este es un tema en el que reina cierta confusión entre todas las partes involucradas. ¿Quieres contratar a un becario? ¿Tienes alguna duda? ¿Qué opinas de esta situación?