

**EL ¿INCONSTITUCIONAL? REAL
DECRETO–LEY 28/2018 DE 28 DE
DICIEMBRE PARA LA
REVALORIZACIÓN DE LAS
PENSIONES PUBLICAS Y OTRAS
MEDIDAS DE URGENTES EN
MATERIA SOCIAL, LABORAL Y DE
EMPLEO**



Real Decreto-Ley 28/2018 de 28 de diciembre

Con carácter previo, desde un punto de vista de la técnica jurídica empleada, tenemos que hacer una valoración muy negativa de este nuevo recurso abusivo a la figura del decreto-ley. La utilización del decreto-ley como una forma prácticamente ordinaria de legislar ha sido una constante en nuestra democracia constitucional, aunque se ha agudizado en los últimos tiempos en que la abundancia de decretos-leyes ha llegado a alcanzar cotas superiores al cincuenta por ciento del total legislado. La tramitación de las normas por decreto-ley vulnera los derechos de los grupos parlamentarios (sobre

todo el de los minoritarios) a intervenir en la cascada legislativa, enriqueciéndola con sus enmiendas y desvirtúa la función del Parlamento como creador del derecho (como poder legislativo). **El decreto-ley sólo se justifica por razones de urgente y extraordinaria necesidad.** Aunque la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (TC) ha relativizado sensiblemente estos conceptos, el decreto- ley sigue requiriendo de la exposición razonada (que no necesariamente razonable) de los motivos que han sido tenidos en cuenta por el gobierno para su aprobación y de que exista una relación entre éstos y las medidas adoptadas. Además, se requiere que sirva para “subvenir a situaciones concretas de los objetivos gubernamentales que por razones difíciles de prever requieran de una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por vía normal”. Cumplidos estos requisitos, la Constitución permite el recurso al decreto-ley para acortar los tiempos legislativos ordinarios, no sólo por el vigor inmediato de la norma obtenido por esta vía, sino por el posterior acortamiento y simplificación del trámite parlamentario para su aprobación. Por eso, aunque no se venga incidiendo mucho en ello, el decreto-ley **sólo resultará legítimo** si el gobierno que lo adopta tiene unas ciertas garantías de obtener su posterior convalidación, porque, en caso contrario, el conjunto de medidas adoptadas no habría resultado adecuado para solucionar la situación de urgente necesidad planteada. Así, por ejemplo, cuando en el preámbulo de la norma se dice que “para garantizar la seguridad jurídica y evitar la incertidumbre de empresarios y trabajadores sobre la vigencia de dichas medidas (la que quedaron condicionadas a que el paro en la EPA excediera del 15 %) resulta preciso realizar las necesarias modificaciones normativas”. Si ése es el único motivo de la urgencia, nos preguntamos ¿cómo va a aumentar la seguridad jurídica la derogación de estas normas mediante un decreto-ley que podría quedar sin efecto dentro de un mes si fracasa el trámite de convalidación? Que un gobierno carezca de mayoría suficiente en el parlamento para poder tramitar sus normas por el procedimiento ordinario no marca

una razón de urgente necesidad, sino un problema político que se debería solucionar mediante la celebración de unas elecciones.

Entrando ya en las medidas adoptadas, y sin ánimo de resultar exhaustivos, destacamos las que resultan de cierta trascendencia.

1.- Aumento de las pensiones de Seguridad Social y Clases Pasivas. Estas pensiones se incrementan en un 1,6 % de forma retroactiva, regularizándose el incremento de 2018 mediante un pago extraordinario. Esto se articula técnicamente mediante una suspensión de efectos del artículo 58 de la Ley General de Seguridad Social (y el correlativo para clases pasivas) y una declaración de intenciones para modificarlos en el plazo de seis meses. ¿No hubiera sido mejor realizar ya estas modificaciones mediante el propio decreto para evitar incertidumbres? ¿De verdad era urgente revalorizar ahora las pensiones después de años de ajustes? ¿No hubiera sido mejor esperar a la aprobación de la Ley de Presupuestos de este año o modificar las leyes afectadas por el procedimiento legislativo ordinario?

2.- Se aplaza la aplicación de determinados preceptos de la Ley 20/2007 de 11 de julio del Estatuto del Trabajo Autónomo en lo relativo al trabajo autónomo a tiempo parcial. Se suspende la aplicación del sistema de reducción de cotizaciones a las empresas que hayan reducido su siniestralidad laboral.

3.- Aumento de la base máxima de cotización. Se incrementa la base máxima de cotización desde 3.803,70 €/mes (45.564,40 €/año) a 4.070,10 €/mes (48.841,20 €/año). Por lo tanto, cualquier trabajador que alcance esas rentas anuales pagará 1.310,72 € más al año de impuestos por este concepto (por cotizaciones de SS). La base mínima queda fijada en 1.050 €/mes para acomodarla al nuevo Salario Mínimo Interprofesional (12.600 €/año).

4.- Se incrementa la base mínima de cotización de los autónomos (RETA) en el 1,25 % quedando fijada en 944,40 €/mes (era del 932,70 € en 2018) y se regula la máxima elegible en función de la edad y circunstancias personales. Esta medida va acompañada de la obligatoriedad de la cobertura de las contingencias profesionales y del cese de actividad (desempleo), que hasta ahora eran voluntarias. Por último, se sustituyen los coeficientes de cotización por cada tipo de contingencia por un coeficiente general del 30 % en 2019 (sube a 30,30 % en 2020, a 30,60 % en 2021 y al 31 % en 2022).

5.- La tarifa plana para autónomos pasa de 50 € a 60 €.

6.- Se duplica la duración de la prestación por cese de actividad (el máximo pasa de 12 meses a 24). Los porcentajes aplicables a la base reguladora para la determinación de la cuantía de la prestación económica por incapacidad temporal se homologan a los del Régimen General (60 % desde el día 4 al 20 y el 75 % desde el 21 en adelante, salvo para accidente de trabajo o enfermedad profesional en que se aplicará el 75 % desde el primer día). A partir del segundo mes de baja médica (cumplidos sesenta días de baja) la cotización será asumida por la mutualidad.

7.- Todos los autónomos (incluso los anteriores a 1998 que en virtud de las disposiciones transitorias habían conservada el INSS) deberán optar por una mutua colaboradora de la seguridad social.

8.- En los convenios colectivos que utilicen como referencia para la determinación del salario base o de los complementos, el importe del Salario Mínimo Interprofesional esta referencia se sustituirá por otras, que se enumeran, sin perjuicio de que deban ajustar sus salarios mínimos al nuevo importe del Salario Mínimo Interprofesional.

9.- Se generaliza el encuadramiento de los llamados becarios que, resulten o no remunerados, se encuadrarán en el Régimen General, aunque sin cobertura de desempleo, formación profesional y FOGASA. No obstante, la entrada en vigor de esta reforma queda condicionada a que el gobierno, en el plazo de tres meses, realice el correspondiente desarrollo reglamentario. Las nuevas obligaciones sólo resultarán aplicables a los contratos posteriores a la entrada en vigor de dicho desarrollo, sin perjuicio de que los que se queden fuera de este marco puedan firmar un convenio voluntario con la Seguridad Social para sustituir estas coberturas.

10.- Los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos con alumnos trabajadores en los programas públicos de empleo y formación, incluyendo casas taller, casas de oficios y talleres de

empleo, que se suscriban a partir de ahora tendrán incluida la cobertura de la contingencia de desempleo.

11.- Los contratos de trabajo e incentivos a la contratación afectados por la reducción de la tasa de paro por debajo del 15 % celebrados con anterioridad a este real decreto-ley se registrarán por la normativa en vigor en el momento de su celebración, incluso en el caso de los firmados después del 15 de octubre de 2018 (fecha de publicación de la EPA). Por otra parte, desde la entrada en vigor del real decreto-ley desaparecen todas estas modalidades, derogándose: 1) el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, 2) la posibilidad de celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2.a) del ET y 3) las medidas establecidas en los artículos 9, 10, 11, 12 y 13 y disposición transitoria primera, de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, que afectan al contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, contratación indefinida de un joven por microempresas y

empresarios autónomos,
contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven,
contrato de primer
empleo joven e incentivos a los contratos en prácticas.

12.- Se habilita la posibilidad
de que los convenios colectivos puedan establecer cláusulas
que permitan la
extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por
parte del trabajador
de la edad legal de jubilación siempre que este tenga derecho
al 100 % de su
pensión.

13.- Se establece un recargo del
40 % en la cuota de Seguridad Social por contingencias comunes
para los contratos
temporales de duración inferior a cinco días (salvo para el
caso de
trabajadores agrarios) firmados desde la entrada en vigor del
decreto ley.

14.- Los contratos para la
formación y el aprendizaje cotizaran por todas las
contingencias (incluido desempleo)
salvo la de formación profesional.

15.- La jurisdicción social será competente para entender de
las reclamaciones contra las decisiones de las mutuas
relativas al reconocimiento, suspensión o extinción de las
prestaciones por desempleo materia de prestaciones por cese de
actividad. Cuando se formule reclamación previa ésta se
someterá al dictamen vinculante de una comisión paritaria

integrada por representantes de las mutuas, las asociaciones de autónomos y la administración de la SS.

16.- Se establece un nuevo caso de convenio voluntario con la SS para trabajadores afectados por la crisis entre 2008 y 2018.

17.- Se establece una nueva infracción en materia laboral consistente en “comunicar la baja en un régimen de la SS de trabajadores por cuenta ajena pese a que continúen con la misma actividad laboral o mantengan idéntica prestación de servicios, sirviéndose de un alta indebida en un régimen de trabajadores por cuenta propia”. Se establece una multa de 3.126 a 10.000 €.

18.- Se actualizan los tipos para IT e IMS, resultando destacable que el correspondiente a trabajos de oficina se establece en el 1,5 %.

Alberto Berdión

Socio director.

Los becarios tendrán hasta el 30 de septiembre para darse de alta en la seguridad social

Resulta que el tema de los becarios se vuelve a poner en circulación. Ya hemos escrito sobre esto en repetidas ocasiones (la sucesión de acontecimientos ha sido de comedia de enredo) pero parece que a la tercera va la vencida. Dicho lo cual, considerando que es de interés para nuestros clientes, nuestros becarios, estudiantes y padres de familia que nos siguen, vamos a especificarlo una vez más:

Alta en la seguridad social hasta 30 de septiembre



A partir de esta semana, y con fecha límite 30 de septiembre, los becarios universitarios podrán darse de alta en la Seguridad Social. El BOE del pasado viernes publicaba una resolución en la que reincorporaba la cotización a estudiantes universitarios (**asimilados en el Régimen General de la Seguridad Social como trabajadores por cuenta ajena**) que realicen prácticas académicas externas y que reúnan los requisitos del Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre. Además:

- Autoriza la presentación de altas y bajas en el Régimen General de la Seguridad Social hasta el día 30 de septiembre de 2013.
- Autoriza que el ingreso de las cuotas correspondientes a los meses de junio a agosto de 2013 pueda efectuarse hasta el día 31 de octubre de 2013.

Por lo tanto, todos los estudiantes que hayan sido becarios este verano pueden sumarse a la iniciativa.

En 2013, el coste de cotización será:

Contingencias	A cargo del becario	A cargo de la empresa	Total
Comunes (jubilación, invalidez, enfermedad)	6,09 €/mes	30,52 €/mes	36,61 €/mes
Accidentes de trabajo, enfermedades profesionales	0 €/mes	4,20 €/mes	4,20 €/mes
Total	6,09 €/mes	34,72 €/mes	40,81 €/mes

Los vaivenes del Real Decreto

En 2011 se aprobó una reforma de las pensiones en la que se mejoraban las carreras de cotización para jóvenes y mujeres. De esta manera, los programas de formación relacionados con carreras universitarias o de formación profesional podían ser dados de alta en la Seguridad Social. Se trataba del Real Decreto 1493/2011. Éste procuraba todas las prestaciones de Seguridad Social, excepto desempleo. Las empresas tenían que abonar 38€ mensuales y los becarios otros 2€.

Poco tiempo después, el Gobierno de Zapatero aprobó un nuevo Real Decreto en el que retiraba esta opción. Hasta ese momento, más de 40.000 becados se habían dado de alta en la Seguridad Social. CC00 recurrió esta decisión ante el Supremo y hace un mes el TS dio la razón al sindicato.

Así llegamos a la situación actual, que esperamos que sea la definitiva. Según la ministra de Empleo, Fátima Báñez, esta

decisión se ha tomado para conseguir erradicar una precariedad laboral fomentada por los anteriores gobiernos. Para Báñez, la situación en la que se encontraban los becarios forma parte de lo que el imaginario colectivo ha llamado “minijobs”, puesto que los estudiantes universitarios que realizaban prácticas externas tenían minisueños, jornada completa y ninguna cotización.

Si necesitas asesoramiento sobre contratación de becarios o sobre tu situación en prácticas dentro de una empresa, no dudes en escribirnos.

La cotización de becarios a la Seguridad Social



El Tribunal Supremo ha estimado el recurso presentado por CC00 contra el Real Decreto que restringía la obligación de dar de alta a los becarios universitarios o de formación profesional en la Seguridad Social. Es más, **el TS ha declarado la nulidad de pleno derecho del Real Decreto y ha restablecido la regulación ordinaria.**

Un poco de historia

En 2011 se aprobó una reforma de las pensiones en la que se incluía una mejora de las carreras de cotización de mujeres y jóvenes. Así, surgió el derecho a que los participantes (remunerados) en programas de formación relacionados con carreras universitarias o de formación profesional fueran

datos de alta en la Seguridad Social.

Dos semanas después de esta aprobación, el Gobierno aprobó un nuevo Real Decreto en el que excluía a los estudiantes universitarios que realizaban prácticas externas. Hasta ese momento, más de 40.000 becados se habían dado de alta en la Seguridad Social. Sin embargo, con la aprobación del nuevo RD se anularon la mitad de las inscripciones. CC00 recurrió esta decisión ante el Supremo y hace un par de semanas, tal y como empezábamos este post, el TS dio la razón al sindicato.

¿Y ahora qué?

Consecuentemente con todo lo anterior, CC00 ha informado de que los becarios que cumplan los requisitos (vinculado con estudios de formación en organismos públicos, privados y perciban algún tipo de contraprestación económica) **deben ser dados de alta en la seguridad social.**

Ante esta situación, **lo más aconsejable parece que sería dar de alta a estos becarios universitarios con efecto desde el 1 de julio** en los términos desarrollados en el Real Decreto 1493/2011 de 24 de octubre **o, alternativamente, modificar el convenio con la Universidad para que estas prácticas sean no remuneradas.**

Mientras que las prácticas conlleven contraprestación económica para los afectados:

- Las empresas están obligadas a darles de alta con cotización especial que cubra **todas las contingencias excepto desempleo**. En el caso de que esto no ocurra, **el propio becario puede solicitarlo a la Tesorería General de la Seguridad Social.**
- La cotización debe durar **todo el periodo de la beca** y las empresas/instituciones **pueden regularizar las cotizaciones no asumidas y hacer el pago con carácter retroactivo**. De no ocurrir, los becarios pueden hacer la

reclamación judicialmente.

En 2013, el coste de cotización será:

Contingencias	A cargo del becario	A cargo de la empresa	Total
Comunes (jubilación, invalidez, enfermedad)	6,09 €/mes	30,52 €/mes	36,61 €/mes
Accidentes de trabajo, enfermedades profesionales	0 €/mes	4,20 €/mes	4,20 €/mes
Total	6,09 €/mes	34,72 €/mes	40,81 €/mes

Medidas a favor de la contratación de jóvenes

Parece que ya ha pasado la tormenta noticiosa de los presupuestos de la UE para el periodo 2014-2020 y podemos extraer una serie de conclusiones. Entre ellas, la de los fondos comunitarios destinados a cubrir el importante problema del desempleo juvenil. Quizás, lo más impactante de la cumbre ha sido el recorte en 34.000 millones de euros al presupuesto comunitario.



Al margen de cómo ha quedado la partida que recibirá España, queremos subrayar lo que el presidente del Gobierno ha mencionado sobre el desempleo juvenil: la UE ha concretado la aportación de 3.000 millones a un fondo para el fomento de la contratación de jóvenes. De este dinero, España recibirá cerca de 1.000 millones.

Para que un país pueda percibir esta ayuda, hay que tener una tasa de desempleo en este sector de la población superior al 25%. Parece que seremos alumnos destacados, ya que en España esta cifra ronda el 50%. Este dinero se destinará a proyectos que alienten el empleo entre jóvenes de 16 a 24 años. La cuestión es ¿y España qué tiene pensado?

Según las últimas declaraciones de Fátima Báñez, ministra de Empleo y Seguridad Social, el Gobierno lleva 2 meses trabajando, junto con los agentes sociales, en la **Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven**. Un documento que contempla 100 acciones que en unas líneas vamos a intentar desglosar. Probablemente, Rajoy esté muy contento porque el presupuesto que se contemplaba para sacar adelante estas medidas rondaba los 1000 millones, por lo cual, parece que la UE ha dado lo que necesitábamos. No obstante, vayamos a los principios, hablemos de visión, misión y valores... No, basta con la misión del documento:

Misión de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven

Estimular la contratación y el emprendimiento en los jóvenes. Asimismo, mejorar la educación, la formación y la intermediación en el mercado de trabajo. Aumentar la calidad y la estabilidad del empleo y fomentar el espíritu emprendedor. Por último, promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral.

Es bueno tener esto en cuenta porque así dentro de un tiempo indeterminado podremos decir si han triunfado o fracasado en el logro de estos objetivos. Lo cierto es que muchas veces observamos cómo los políticos hablan de estrategias, planes, etc. Quizás lo coherente sería juzgar su actuación en el “campo de batalla” con los mismos términos: ¿han superado la contienda? ¿Han perdido la guerra? Ya veremos... mientras tanto, veamos su “destacamento”:

Las 100 acciones dirigidas al estímulo del empleo joven

Bueno, para empezar debemos prevenir que estas medidas no son las definitivas, puesto que hasta el Debate sobre el Estado de la Nación no se detallará este pacto. Por lo tanto, habrá que esperar hasta los días 20 y 21 de febrero. Sin embargo, en líneas generales, ya se sabe que se van a tratar los siguientes puntos (siempre para menores de 30 años):

- Gran parte de las medidas estarán en funcionamiento hasta que el paro baje del 15%. El Gobierno espera que exista un retorno de la inversión superior al coste del plan. Es decir, que con el empleo creado se amortigüen las pérdidas en cotizaciones sociales.
- Creación de un portal único de empleo, que ayude a encontrar trabajo y comenzar un negocio
- Bonificación de contratos a tiempo parcial con formación

para quienes contraten a jóvenes que no tengan experiencia laboral en el sector para el que van a trabajar. La intención es acreditar la formación, aprender idiomas y subirse al carro de las TICs.

- Los contratos temporales de primer empleo que se transformen en indefinidos conllevarán una bonificación de 500 euros (700, en mujeres) durante 3 años
- Incentivación de la contratación indefinida con bonificaciones de hasta 3.600 euros en la cotización
- En las pymes de menos de cinco trabajadores se prevé la total supresión de las cotizaciones por el primer joven que se contrate (siempre que se aumente la plantilla y que no existan vínculos anteriores con la empresa)
- Volviendo a los contratos de prácticas, los menores de 30 años podrán firmarlo hasta 5 años después del fin de sus estudios y habrá una reducción de la cuota a la Seguridad Social del 50%. En Iberislex ya hemos tratado los contratos en prácticas con anterioridad
- Los emprendedores jóvenes que contraten a mayores de 45 años tendrán reducciones en la cotización durante el primer año
- En lo que respecta a la formación, se incentivará la obtención del título de Secundaria a los que abandonaron los estudios (conseguir el título implicará ayuda económica) y se apostará por un plan de formación profesional siempre que esté vinculado con un compromiso de contrato
- Hablemos de jóvenes emprendedores, nuestros favoritos:
 - 6 meses: ese es el periodo mágico que acompaña a dos tipos de situaciones. La famosa “tarifa plana” de autónomos y nuevos empresarios que cotizarán únicamente 50€ a la Seguridad Social y el periodo de tiempo durante el cual se podrá compatibilizar la prestación por desempleo con el alta como autónomo
 - El destino del cobro por desempleo: se podrá capitalizar para poner un negocio o recibir

asesoramiento para abrir una empresa y se amplía a 5 años (no 2) el periodo de tiempo en el que se puede cobrar el paro después de haber creado una empresa. Es decir, se intenta que si por infortunio del destino se fracasa, haya un colchón de seguridad

- Por último, se intentará mejorar la obtención de financiación de los bancos

En fin, seguiremos el tema de cerca y continuaremos informando. Sinceramente, esperamos que estas medidas, junto con otras que puedan surgir, favorezcan la situación de nuestros jóvenes.

Sobre los contratos para la formación y el aprendizaje



El Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y la Ley 43/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo regulan esta modalidad de contrato que en la actualidad es la forma más práctica y económica de contratar. Se trata de un tipo de contrato que puede alternar la actividad laboral retribuida con la actividad formativa.

A continuación explicamos los requisitos y premisas que tanto el trabajador como la empresa deben conocer:

Empresa

- El primer paso para beneficiarse de la bonificación del contrato de formación pasa por **estar al corriente en**

pagos de la Seguridad Social y Hacienda. Esta bonificación será del **100% en pymes y del 75% en empresas de más de 250 trabajadores**

- La **retribución** del trabajador contratado bajo esta categoría será en proporción al tiempo trabajado y en función del Convenio Colectivo para la categoría de formación o, en otro caso, a la categoría mínima que el convenio indique (teniendo en cuenta que no puede ser inferior al salario mínimo interprofesional -641,40€-). Las categorías elegidas serán también determinantes para definir la Base de Cotización
- Existirá **bonificación**:

a) Cuando la empresa cumpla todos los requisitos, así como el trabajador que va a ser contratado (ver más abajo); la bonificación será del 100% de la Seguridad Social del Trabajador y del 100% de la academia de formación (215€). La bonificación en Seguridad Social del coste de la academia de formación está regulado en la Ley 3/2012 de 10 de febrero (apartado financiación para la formación y aprendizaje)

b) Si el trabajador ha estado contratado por un tiempo superior a 12 meses en la empresa y se vuelve a contratar en formación con otro puesto de trabajo distinto al realizado anteriormente, la bonificación será del 100% en el pago de la academia de formación (215€). Sin embargo, pagará 96,88€ de Seguridad Social. Estas mismas condiciones se repiten si el trabajador es contratado por periodo inferior a 12 meses y vuelve a ser contratado en el mismo puesto de trabajo con contrato de formación

c) Una vez que el contrato de formación ha superado el año de duración, el coste de la academia de formación pasará a ser de 130€, los cuales serán bonificables igualmente en la Seguridad Social

d) Por último, **los incentivos a la transformación de los**

contratos de formación a indefinidos serán de 1.500€ para los hombres y 1.800€ para las mujeres

Trabajador

- Tiene que tener una **edad** comprendida entre los 16 y los 30 años
- Al menos un día antes del alta, debe estar **inscrito en la Oficina de Empleo** como demandante de empleo
- El contrato tiene que tener una **duración** de entre 1 y 3 años. Asimismo, el trabajador no puede haber desempeñado el puesto de trabajo para el que va a ser contratado en la misma empresa por un tiempo superior a los 12 meses
 - No obstante, cuando la contratación sea inferior a los 12 meses se puede contratar nuevamente mediante formación en la misma categoría. En este caso, el coste de Seguridad Social es de 96,88€ (tal y como indica la Ley 43/2006)
 - Del mismo modo, si la contratación ha sido superior a 12 meses, se puede renovar el contrato en formación en distinta categoría (se mantiene el coste de Seguridad Social en 96,88€)
 - Por último, si el trabajador cesó en la empresa como mínimo hace 6 meses, se le podrá volver a contratar en formación con todas las bonificaciones que estipula la ley para este tipo de contrato
 - En lo que respecta al **nivel de estudios**: el trabajador puede ser contratado a través de esta modalidad y tener cualquier cualificación profesional previa (es decir, tipo de estudios, grado básico, medio, superior, etc.) siempre y cuando no exista relación entre la formación ya adquirida, el puesto y la formación por el que se le contrata
 - Finalmente, si el trabajador que se desea contratar presenta **minusvalía**, la edad de

contratación no tendrá límite y podrá acogerse a todas las ventajas de este tipo de contrato

Con la coyuntura económica, en Iberislex **consideramos que esta opción de contratación presenta una gran oportunidad, por su versatilidad**, tanto para las empresas y los trabajadores. **Si tenéis cualquier duda respecto a sus posibilidades, no dudéis en consultarnos.**

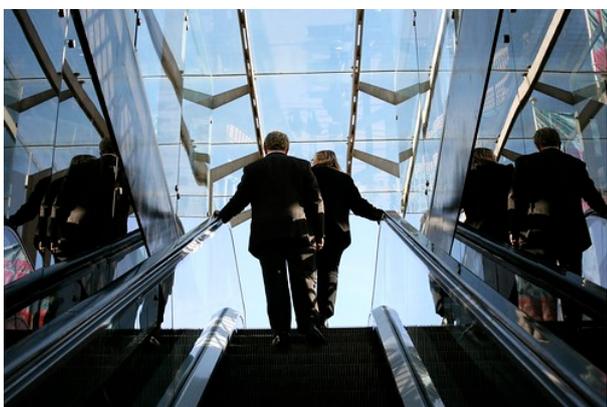
A continuación, os dejamos la **relación de ocupaciones en los contratos para la formación y el aprendizaje** (por orden alfabético):

- Albañil
- Alfarero-ceramista
- Almaceneros
- Barnizador-lacador de muebles y/o artesanía de madera
- Cajeros de comercio
- Camarera de pisos (hostelería)
- Camareros de sala o jefes de rango
- Camareros, en general
- Cantero artesanal de mármol o piedra
- Carnicero para la venta en comercio
- Carpintero, en general
- Chapista-pintor de vehículos
- Cocinero, en general
- Conductor-operador de excavadora (movimiento de tierras)
- Cosedor de prendas de peletería, a mano
- Cristalero de edificios
- Cuidador de minusválidos físicos, psíquicos y sensoriales
- Dependientes de comercio, en general
- Dependiente de farmacia
- Diseñador gráfico
- Electricista de fabricación industrial
- Electricista de mantenimiento y reparación, en general
- Electricista y/o electrónico de automoción, en general
- Electrónico de mantenimiento y reparación industrial

- Empleado administrativo comercial, en general
- Empleado administrativo de contabilidad, en general
- Empleado administrativo de los servicios almacenamiento y recepción
- Empleados administrativos, en general
- Encofrador
- Entrevistador/encuestador
- Esteticista
- Ferrallista
- Fontanero
- Fotógrafo, en general
- Gobernanta (hostelería)
- Grafista-maquetista
- Instalador electricista de edificios y viviendas
- Instalador-ajustador de instalaciones de refrigeración y aire acondicionado
- Instalador-ajustador de máquinas y equipos industriales, en general
- Jardinero, en general
- Marroquiner artesanal
- Mecánico de mantenimiento industrial
- Mecánico-ajustador del automóvil, en general (turismos y furgonetas)
- Modista
- Montador de grandes estructuras metálicas, en general
- Operador de máquina impresora offset, en general
- Operador de máquinas para la transformación de plástico y caucho
- Operador de planta química
- Operador tornero-fresador (fabricación)
- Operador-grabador de datos en ordenador
- Panadero
- Pastelero
- Peluquero unisex
- Personal de limpieza o limpiador, en general
- Pintor y/o empapelador
- Platero

- Programador de aplicaciones informáticas
 - Recepcionista de hotel
 - Recepcionista-telefonista en oficinas, en general
 - Secretario, en general
 - Soldador-alicatador, en general
 - Soldador de estructuras metálicas ligeras
 - Soldador de estructuras metálicas pesadas
 - Tapicero de muebles
 - Techador en pizarra
 - Técnico de mantenimiento y reparación de aire acondicionado y fluidos
 - Técnico en publicidad y/o relaciones públicas
 - Técnico en sistemas microinformáticos
 - Tejedor en telar manual, en general
 - Trabajador en la producción de plantas hortícolas
 - Vendedor técnico, en general
-

Aclaraciones sobre el contrato en prácticas



Mientras realizamos una profunda reflexión sobre las últimas medidas tomadas por el Gobierno y preparamos un post centrado en el análisis de las mismas, hemos decidido aclarar algunas dudas respecto a un contrato en particular: se trata del contrato de prácticas. Con unas llamativas cifras de paro entre los jóvenes y los intentos del Ejecutivo por paliar esta situación, nos parece responsable especificar las características propias de este tipo de opción laboral para

aclarar algunos interrogantes y, en la medida de lo posible, animar a empresas y trabajadores a ampliar su abanico de posibilidades en el caso de que deseen contratar o estén buscando posibilidades para salir de su dramática situación de paro.

Los contratos de prácticas tienen como finalidad **la obtención de la experiencia profesional adecuada al nivel de estudios cursado por el futuro trabajador**, ya sea una titulación universitaria específica, formación profesional de grado medio o superior o títulos reconocidos. Para la determinación de los puestos de trabajo, grupos, niveles... se tendrá en cuenta la mediación de los convenios colectivos sectoriales (nacionales o de ámbito inferior).

Los candidatos tienen que reunir los requisitos específicos.

- **Que no hayan transcurrido más de cuatro años desde la finalización o convalidación de los estudios.** Los trabajadores con discapacidad disponen de siete años.
- Tener en su haber alguna de las siguientes titulaciones: **licenciado** universitario, **ingeniero o arquitecto**. Ser **diplomado, arquitecto o ingeniero técnico**. Ser **técnico o técnico superior de formación profesional** reglado, de la formación profesional específica o las equivalentes: técnico auxiliar (FP1) o técnico especialista (FP2). También son aceptadas otras titulaciones oficialmente reconocidas y el certificado de profesionalidad

Dejando de lado las particularidades propias de los convenios colectivos sectoriales, la duración de los contratos de prácticas **no puede ser inferior a seis meses ni superior a dos años**. La jornada puede estipularse **a tiempo completo o parcial**. El contrato **puede estar sujeto a prórrogas** previo acuerdo de las partes (siempre y cuando cada de ellas esas no sea inferior a 6 meses y en la totalidad de las prórrogas no se superen los 2 años). Este límite temporal hace referencia a la titulación y al puesto de trabajo. Es decir, no se puede

estar más de 24 meses de prácticas por una misma titulación o en el mismo puesto de trabajo aunque se cambie de titulación. Sin embargo, un nuevo título de grado, máster o doctorado sería considerado como nueva titulación.

Un aspecto muy relevante para empresas y trabajadores en prácticas es lo relativo a la formalización de los contratos: salvo prueba en contrario, **se presumirán celebrados por tiempo indefinido aquellos contratos en prácticas que no hubiesen sido formalizados por escrito.** Asimismo, los trabajadores en prácticas **que no hayan sido dados de alta en la Seguridad Social en el tiempo establecido** serán considerados trabajadores fijos. Del mismo modo ocurre **con los celebrados en fraude de ley.**

Sobre la retribución de los trabajadores y la formulación del contrato

Fijado por convenio colectivo, las retribuciones nunca podrán ser:

- **Inferiores al 60% durante el primer año**
- **Inferiores al 75% durante el segundo año de prácticas**
- **Inferiores al salario mínimo interprofesional**

La referencia se obtiene del convenio colectivo de un trabajador que ocupe el mismo puesto y no tenga un contrato en prácticas.

Los contratos en prácticas se realizan por escrito (ya hemos visto lo que pasa si esto no es así). En el documento debe especificarse: **la titulación** del trabajador, la **duración** del contrato, la **jornada laboral** y la **cuantía salarial** que corresponderá al trabajador en prácticas. Del mismo modo, debe subrayar el **puesto de trabajo que se va a ocupar.** El empresario tiene **10 días hábiles para comunicarse con el Servicio Público de Empleo.** Para asegurarse de la veracidad de la información contenida en el Curriculum del candidato, se **puede solicitar del Servicio Público de Empleo una**

certificación en la que conste el tiempo que el futuro trabajador ha estado en prácticas. Del mismo modo, una vez finalizado el contrato de prácticas, **la empresa pondrá a disposición del trabajador una certificación que acredite la experiencia profesional obtenida.** Los empresarios están obligados a informar a los trabajadores en prácticas de las plazas vacantes dentro de la empresa.

Bonificaciones para el empresario

- **Todas las empresas con menos de 50 trabajadores que conviertan en indefinidos los contratos en prácticas recibirán una bonificación en la cuota empresarial a la seguridad social de 41,67€/mes durante 3 años.** Una cuantía que supone 500 euros al año. En el caso de **mujeres, la bonificación será de 58,33 euros** (700 euros al año). Estas bonificaciones también puede ser percibidas por trabajadores autónomos.
- Además, en el marco de contratos acogidos al Programa de Fomento del Empleo los **contratos que se celebren con jóvenes de entre 16 y 30 años tendrán una bonificación de 1.000 euros el primer año; 1.100, el segundo; y 1.200 el tercero.**
- Las bonificaciones no pueden superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social y **no podrán, en concurrencia con otras medidas de apoyo público, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.**

Estas son unas líneas básicas que esperamos que enriquezcan vuestro conocimiento sobre las posibilidades que ofrece este contrato. No obstante, no se debe confundir esta opción con la figura del becario, un aspecto que ya hemos tratado en este blog con anterioridad y que hemos constatado que habitualmente es confuso para empresarios y trabajadores. Esperamos que os haya sido de utilidad. Aquí nos tenéis para cualquier 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 **fines** 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?