¿ESTÁ OBLIGADA LA EMPRESA A REMUNERAR A LOS BECARIOS?

No es obligatorio retribuir a los becarios. Ahora bien, su contratación es fraudulenta si sus tareas benefician a la empresa y no contribuyen a sus estudios.

Estimado/a cliente/a:

Como habrá visto por diversos medios de prensa, han aparecido algunas noticias donde determinadas empresas tienen a becarios de forma fraudulenta y sin sueldo.

Pues bien a raíz de esta polémica que ha surgido, cabe preguntarse si desde el punto de vista legal, ¿está obligada la empresa a remunerar a los becarios y, si es así, si existe una cuantía mínima que debemos abonarles?

La figura del becario

El término becario se refiere al del estudiante que realiza prácticas en una empresa, pública o privada, para adquirir experiencia profesional, reciba compensación económica o no. También es la palabra que define a la persona que se incorpora a un proyecto de investigación o que recibe una ayuda económica para movilidad o estudios.
Si una empresa quiere incorporar a un becario para que realice prácticas, deberá firmar un convenio de cooperación educativa con la universidad. En estos casos no existe relación laboral (no se trata de un contrato de trabajo en prácticas). Por tanto:

- No es obligatorio abonar ninguna contraprestación. No obstante, es frecuente pactar con la universidad el pago de un precio/hora en concepto de ayuda al estudiante. En tal caso, la empresa está obligada a darlo de alta y a cotizar por los tipos reducidos de los contratos para la formación.
- Si tras las prácticas el becario se incorpora a la empresa con un contrato de trabajo, el tiempo de dichas prácticas no se computará a efectos de antigüedad ni eximirá de la superación del período de prueba.

  Atención. La dependencia del becario y su retribución no determinan, sin embargo, que haya una relación laboral. La dotación económica legitima a la empresa a controlar la actividad del becario y a exigirle el cumplimiento de ciertas obligaciones (como, por ejemplo, su asistencia diaria). El riesgo de que la relación entre ambas partes sea laboral no sólo depende de las tareas realizadas por el becario (o de cómo las realiza), sino también de cuál es la finalidad de su contratación.

No obstante, en muchas ocasiones los jóvenes que se incorporan a empresas como becarios están realizando tareas propias de un trabajador por cuenta ajena. Es aquí donde surge el problema del “falso becario”.

Atención. Recuerde que a pesar de que en el caso de los universitarios se utiliza la denominación de "prácticas" (curriculares o extracurriculares), ya que legalmente el término "becario" no existe, hay que diferenciar entre estas prácticas (donde no hay relación laboral) y la figura del contrato en prácticas (existe relación laboral).

El "falso becario"

La diferencia entre una beca y un trabajo no siempre está clara, sobre todo por la falta de definición de qué es una beca. La jurisprudencia ha ido dando unas pautas para diferenciarlas. Tanto en una beca como en un trabajo se realiza una actividad y se recibe un dinero, y esta similitud es la que crea los problemas de diferenciación.

En las becas:

- Se recibe una retribución y esta retribución es para posibilitar que el becario estudie y se forme. El dinero es solo para facilitar la formación.
- El becario durante la beca puede producir algo o realizar una obra, pero esa obra o lo producido no se debe de incorporar a la producción del organismo o empresa en el que se hace la beca. Es decir, que el objetivo de la beca no es que el becario produzca algo, y que el organismo o empresa se dedique a sacar provecho de eso.
- El trabajo que se realice debe de ser para beneficio sobre todo de la formación del becario.
- La actividad que se desarrolle tiene que tener relación directa con los estudios que se están llevando a cabo y con la formación que imparte el organismo o empresa.

En los trabajos:

- Se recibe una retribución simplemente por el hecho de realizar un trabajo o un servicio, independiente de su se recibe una formación o no. El dinero es a cambio de lo que se ha hecho.
- El trabajo realizado lo recibe la organización o la empresa y saca un provecho de él.
- El trabajo que se realiza es en beneficio de la empresa, los frutos del trabajo son de y para la empresa.
- El trabajo que hace el becario lo puede hacer el becario u otro trabajador contratado.
- Cuando el becario hace el mismo trabajo que los trabajadores contratados.
- El trabajo realizado no tiene que ver con los estudios realizados ni completan la titulación que se está recibiendo.

Muchas empresas han sido obligadas a reconocer la relación laboral con personas que trabajaban para ellas como falsos becarios. Si usted cuenta con estudiantes

universitarios y de FP que realizan prácticas en su empresa, sepa que la Inspección está revisando la situación de los becarios.

Recuerde que en estos casos, en los que está abonando una contraprestación económica, está obligado a darlos de alta y a cotizar por ellos (con los tipos reducidos de los contratos de formación), y que la finalidad de dicha contratación es formativa, es decir la actividad que realicen debe contribuir a su aprendizaje. Por tanto, no importa si las tareas son o no provechosas para su empresa.

Un becario no tiene que suplir las funciones de un trabajador con contrato laboral.

> **Atención.** Si los becarios realizan las mismas tareas que cualquier otro empleado, dicha relación será laboral. Lo mismo ocurrirá si se dan otros indicios: si no tienen asignado a un tutor, si organizan sus tareas de forma autónoma, si están contratados durante largos períodos como becarios (más de seis meses, por ejemplo), si desarrollan muchas más funciones de las previstas en el convenio firmado con la universidad...

¿Qué ocurre si la relación se considera laboral?

Si la relación es laboral, los becarios se convertirán en fijos. Además, deberá reconocerles la antigüedad desde el primer día y retribuirles según convenio.
Además, la Inspección le reclamará las cotizaciones en el Régimen General ordinario con un recargo del 20% y le sancionará con una multa que puede llegar hasta los 6.250 euros.

> **Atención.** Tenga en cuenta que si la beca encubre realmente una relación laboral (porque el becario está en realidad supliendo las funciones que haría un trabajador de plantilla), podrá denunciar a su empresa. En este sentido, no olvide que ahora es posible que los becarios, empleados de plantilla, representantes de los trabajadores o incluso cualquier persona ajena a la empresa puedan denunciar de forma anónima ante la Inspección de Trabajo de la existencia de un posible fraude laboral (en este caso, becarios que encubren una relación laboral) a través del Buzón de Lucha contra el Fraude Laboral.

Por tanto, revise estas situaciones laborales y cuenta con nuestro asesoramiento para tomar las precauciones debidas y no tener problemas en caso de revisión por la Inspección de Trabajo.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.
Un cordial saludo,

Csf Consulting