

Situación de los becarios

Introducción

La realidad que se oculta debajo de muchas becas concedidas tanto por organismos públicos como por entidades privadas es un vínculo laboral, lo que supone una relación laboral encubierta entre los becarios y las empresas u organismos que disfrutan de la productividad del becario. Estos becarios se encuentran en una situación de indefensión absoluta, ya que no tienen los derechos ni tampoco las garantías mínimas del resto de trabajadores y trabajadoras.

Además, es muy difícil concretar una cifra por la falta de un registro de becas y por el miedo que los becarios tienen para denunciar su situación. Así, sólo nos constan datos de becarios a través de las afiliaciones a la seguridad social, que se quedan cortos y en la que no entran aquellos y aquellas jóvenes que no cotizan, algún informe aislado, o el propio testimonio de los becarios, que nos llega a través de las consultas realizadas al Dpto. de Juventud Confederada.

Tipos de becarios

Antes de analizar la situación de los becarios, se debería diferenciar las distintas situaciones que existen, como por ejemplo becario en prácticas, del contrato en prácticas. Ya que el primero se refiere a las prácticas que realizan los estudiantes para completar su formación universitaria o formación profesional y adquirir así una mejor especialización, para entrar en el mercado de trabajo en las mejores condiciones. El segundo, se trata del contrato de prácticas laborales para la inserción de los jóvenes al mercado de trabajo.

Dado que hay diferentes tipos de becas, también es variada la situación de los becarios. Así, las prácticas que realizan los y las jóvenes abarcan diversas tipologías desde las que se dan en la formación profesional y la formación para el empleo, hasta las que tienen lugar en el marco de las enseñanzas universitarias.

Becas como las de colaboración hacen muy difícil también su contabilidad, pues no hay registros y datos fiables para poder analizarlos, pero es vital que llamemos la atención sobre una práctica cada vez más extendida y es el uso fraudulento de las becas por parte de las empresas para encubrir puestos de trabajo.

Muchas empresas, para ahorrarse los costes laborales, utilizan al becario/a en lugar de realizar un contrato. Esta práctica, constituye una ilegalidad para la empresa, dado que se vulneran sus derechos en materia de empleo pues no le son de aplicación ni el Estatuto de los Trabajadores, ni en el convenio colectivo que sea de aplicación y por tanto, están al margen de cuestiones como jornada, vacaciones, permisos, salarios, etc.

En este sentido, defendemos la regulación de la situación de los y las jóvenes becarios y entendemos que una persona titulada debe ser contratada y una persona realizando prácticas debe ser formada.

En respuesta sobre si la situación de los becarios ha empeorado con la crisis y si faltan derechos para este colectivo, la respuesta es afirmativa, pese a la falta de control en las prácticas, que es lo que hace imposible conocer el número real de becarios que se encuentran realizando una práctica en empresas al no haber ningún organismo o institución que lleve un control real de las mismas, si tenemos constancia a través de las estadísticas de empleo y contratación de la Encuesta de Población Activa (EPA), que la precariedad es excesiva y que por tanto recurrir a becarios en el día a día laboral se incrementa en estos tiempos de crisis. En esta situación se mezclan las relaciones laborales y las no laborales, abusando de los jóvenes que, a pesar de haber terminado ya su formación académica, se ven empujados a aceptar una beca en sustitución de un contrato laboral.

- **Becas de investigación.** Se trata de una ayuda económica que se concede durante un tiempo determinado para realizar labores de investigación y formativas. Su obtención está condicionada al cumplimiento de los requisitos definidos de cada convocatoria. Las becas de investigación se pueden agrupar en becas de introducción a la investigación, becas doctorales y becas no doctorales de especialización e investigación; y puede tratarse de becas generales o para líneas de investigación concretas (*Normativa: RD 63/2006, de 27 de enero*).
- **Becas de convenios de cooperación educativa.** Son las que se enmarcan dentro de los planes de estudios de cada carrera. En este caso, los becarios de colaboración, son los que se enfrentan a situaciones bien distintas unas de otras, ya que una misma beca puede consistir tanto en colaboraciones académicas con un departamento universitario concreto como en tareas administrativas de diversa índole (*RD 1497/1981, de 19 de junio / RD 1845/1994, de 9 de septiembre*).
- **Becas de colaboración.** Dirigidas a personas que ya han terminado sus estudios universitarios: se trata de prácticas que suelen ser ofertadas por empresas y Administraciones públicas, pero sin la participación de un centro formativo (universidad o instituto de formación profesional) que regule las condiciones y contenidos de las mismas. Y es aquí donde más indefensión tienen los jóvenes becarios que las solicitan (*Becas MEC. Orden ministerial / Becas universitarias. Normativas y reglamentos aprobados por la Junta o Consejo de Gobierno de cada universidad*).
- **Becas unilaterales de empresas privadas.** No existe normativa. Condiciones impuestas por la empresa al becario, la empresa determina las condiciones: horario, duración, retribución, tareas. El estatuto de estas becas no contempla derechos laborales.
- **Becas bilaterales con una entidad intermedia.** Establecen convenio entre un joven y la empresa.
- **Becas de administraciones públicas** (AGE, CCAA, Local). Cada administración establece las bases de convocatorias publicadas en sus respectivos boletines y ámbito territorial.
- **Becas en el ámbito de la formación profesional.** Programas de prácticas en empresas (los módulos de formación en centros de trabajo, FCT).
- **Becas en el marco del plan de Formación e Inserción Profesional (FIP).** Incluyen prácticas dirigidas a personas desempleadas.



Características de los becarios

Con el objetivo de profundizar en esta situación con las estadísticas disponibles, hemos analizado el último estudio del Instituto Nacional de estadística (INE) ha llevado a cabo un estudio finalizado en marzo de este año tomando los datos de los titulados de grado universitario del curso 2009-2010 los cuatro años siguientes a la finalización de los estudios (periodo objeto de estudio). Los resultados ponen de manifiesto que la tasa de afiliación (altas en la Seguridad Social) de los egresados universitarios un año después de finalizar los estudios es del 43,4% y cuatro años después es del 64,4%, es decir, 20 puntos porcentuales superior.



Titulados universitarios según su situación profesional por edad

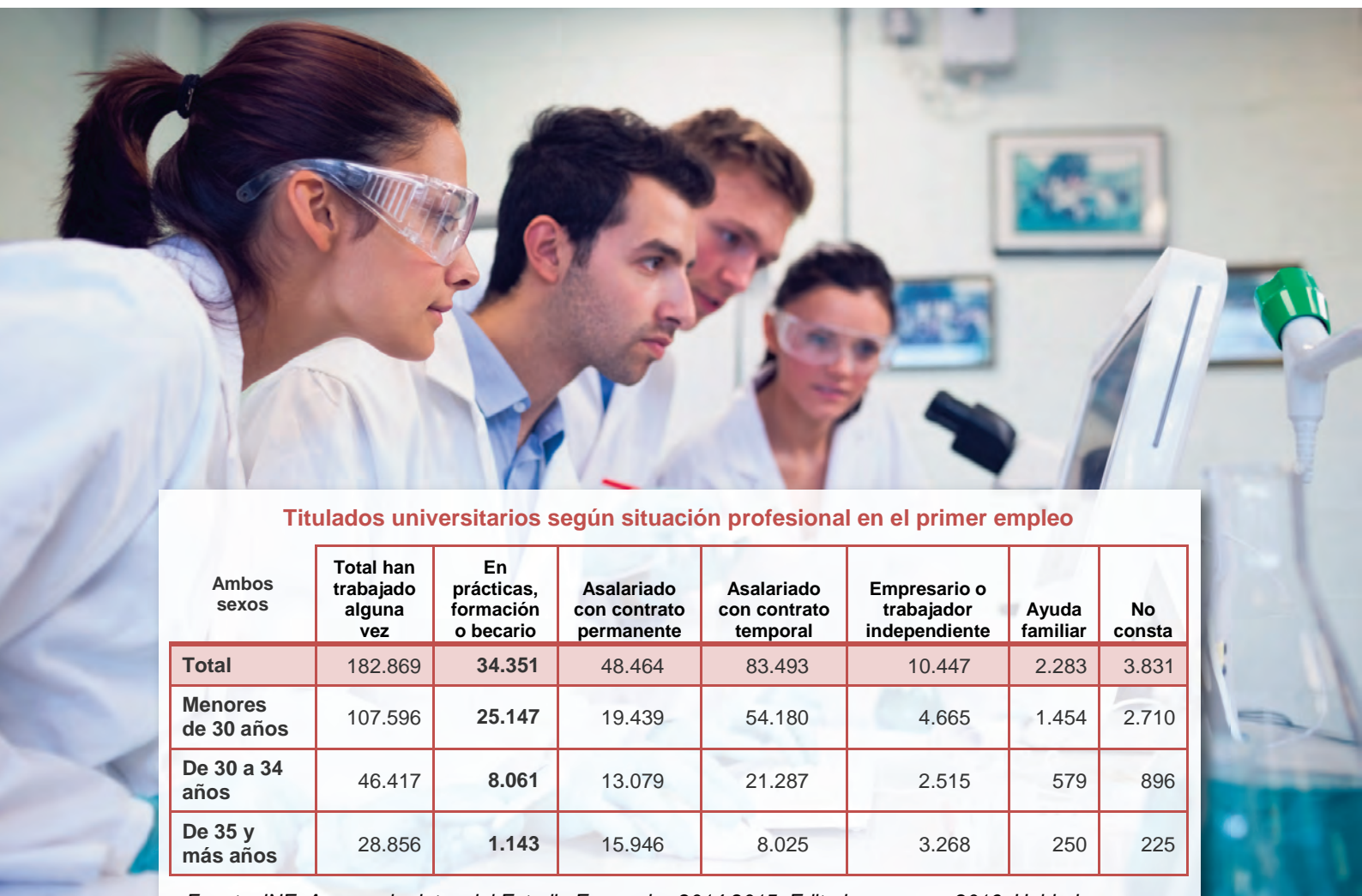
Ambos sexos	Total trabajando	En prácticas, formación o becario	Asalariado con contrato permanente	Asalariado con contrato temporal	Empresario o trabajador independiente	Ayuda familiar	No consta
Total	149.395	17.575	63.163	49.573	14.609	1.262	3.214
Menores de 30 años	87.049	14.156	30.941	31.957	6.913	779	2.304
De 30 a 34 años	37.456	2.934	17.020	12.449	4.057	297	698
De 35 y más años	24.890	485	15.202	5.167	3.639	186	212

Fuente: INE. Avance de datos del Estudio Egresados 2014-2015. Editado en marzo 2016. Unidad: personas

Entre los jóvenes que ya han titulado, de ellos tal y como muestra el cuadro anterior, 17.090 son jóvenes menores de 35 años en prácticas, formación o becarios (refiriéndonos a aquellos incluidos en el sistema de seguridad social); sin embargo, hay más jóvenes becarios que no se contabilizan por

no estar cotizando, ni haber un registro de los mismos.

Así, del total de jóvenes titulados en el periodo objeto de estudio (124.505) un 14% están en prácticas, en contratos de formación o son becarios.



Titulados universitarios según situación profesional en el primer empleo

Ambos sexos	Total han trabajado alguna vez	En prácticas, formación o becario	Asalariado con contrato permanente	Asalariado con contrato temporal	Empresario o trabajador independiente	Ayuda familiar	No consta
Total	182.869	34.351	48.464	83.493	10.447	2.283	3.831
Menores de 30 años	107.596	25.147	19.439	54.180	4.665	1.454	2.710
De 30 a 34 años	46.417	8.061	13.079	21.287	2.515	579	896
De 35 y más años	28.856	1.143	15.946	8.025	3.268	250	225

Fuente: INE. Avance de datos del Estudio Egresados 2014-2015. Editado en marzo 2016. Unidad: personas

Titulados universitarios que estuvieron en prácticas, formación o de becarios en el primer empleo

Ambos sexos	En prácticas, formación o becarios
Menores de 30 años	25.147
De 30 a 34 años	8.061
TOTAL BECARIOS (< 35 años)	33.208
Hombres	
Menores de 30 años	9.434
De 30 a 34 años	4.159
Total hombres	13.593
Mujeres	
Menores de 30 años	15.712
De 30 a 34 años	3.902
Total mujeres	19.614

Fuente: INE. Avance de datos del Estudio Egresados 2014-2015. Marzo 2016. Unidad: personas

Del total de becarios registrados menores de 35 años, 41% son hombres y 59% son mujeres y cuanto menor es la edad, mayor probabilidad se tienen de ser becario, pues el 76% tiene menos de 30 años frente a un 24% que tiene entre 30 y 35 años.

Actualmente el perfil del becario en las empresas corresponde al de jóvenes preparados que se pasan años en una situación inestable y con salarios muy bajos (bastante por debajo del SMI, 655,20 euros). Además, hay que destacar que se están utilizando las prácticas laborales, una vez finalizada la formación universitaria, para que los jóvenes adquieran mayor experiencia, pero que las empresas ni remuneran ni garantizan la contratación posteriormente.

Desde que en 2011 se publicó el **Real Decreto 1493/2011**, que incluye a los becarios en el Régimen General de la Seguridad Social, se tiene una aproximación al número de ellos. Sin embargo, este real decreto no comenzó a ser efectivo hasta mayo de 2013, tras la sentencia del Tribunal Supremo que

restableció la obligación de las empresas de cotizar por los becarios que recibieran contrapartida económica. Es a partir de este momento, cuando se tiene conocimiento de los primeros datos estadísticos de becarios, pero solo de aquellos con una beca remunerada. Por eso, cuando se dice que hay 70.000 becarios según los datos de afiliación a la Seguridad Social del Ministerio de Empleo, entendemos que esta cifra se queda corta, pues quedan excluidos de la misma aquellos con una beca no remunerada y que, por lo tanto, no cotizan a la Seguridad Social.

De hecho, en la página web de la Seguridad Social se contabilizan por un lado los afiliados a la seguridad social que tienen un contrato en formación y prácticas, así como se registran en el apartado “otros” a los becarios conjuntamente con otros colectivos de afiliados a la seguridad social, pero no podemos hacer una desagregación de datos, en el apartado “**otros**”, por lo que no se puede saber cuántos becarios hay en esa categoría.

En marzo de 2013 había 121.533 afiliados a la seguridad social en la modalidad de “otros”, que incluía a los becarios como afiliados de este grupo, mientras que en el mismo periodo de este año se contabilizaron dentro de este mismo grupo de afiliados a 157.151, lo que ha supuesto un aumento del 77%.

Es por ello, que cualquier cifra estimada quedaría por debajo de la realidad si tenemos en cuenta factores como que el 37% de los becarios reconoce no haber firmado ningún tipo de acuerdo con la empresa, según el estudio “The experience of traineeships in the EU” publicado por la Comisión Europea. Más aún cuando, además de los tipos de prácticas mencionadas, existe un número desconocido de becarios cuyas prácticas son gestionadas por empresas privadas no universitarias sin ningún tipo de regulación.

La base de cotización a la Seguridad Social de los egresados universitarios no varía prácticamente del primer año al cuarto año en su empleo, cobrando 23.735 euros. La cual no se incrementa significativamente respecto al primer año. Sin embargo, la cotización de los becarios es escasa y ronda la precariedad, ya que sólo se cotiza en la base mínima por contingencias comunes y profesionales, sin incluir la cotización al Desempleo, Formación Profesional y Fondo de Garantía Salarial. Esto se traduce en que los becarios no generan con su cotización el derecho a recibir la prestación por **desempleo, una vez que finaliza su beca. Por ello, cuando se utiliza a un becario para sustituir a un trabajador, esta actuación no sólo perjudica al becario en sí mismo, sino a todo el sistema de la Seguridad Social.**

	Afiliados a la Seguridad Social	
	Con contratos de formación y prácticas	En la modalidad “otros” que incluye becarios
16 - 19 años	10.792,42	2.740,47
20 - 24 años	89.205,42	49.456,80
25 - 29 años	104.389,76	50.920,80
30 - 34 años	19.890,76	54.033,28
TOTAL JÓVENES	224.278,36	157.151,35

Fuente: Seguridad Social. Marzo 2016



¿Cómo repercute esta situación?

Esta situación repercute en el conjunto de los trabajadores bajando también sus salarios al tener que competir con trabajadores más baratos y que no reclaman sus derechos. No olvidemos que los becarios son jóvenes muy preparados, pero para ellos el mejor pago por sus servicios es la consecución de experiencia aunque esta no sea remunerada. Sólo cuando su trabajo no les aporta la práctica real de un empleo o la formación que desean o cuando llevan en esa situación (de becarios) mucho tiempo, es cuando toman conciencia del abuso que esto supone. No en vano y según el estudio anteriormente mencionado, el 72% de los becarios reconoce tener una carga de trabajo equivalente a los empleados con contrato laboral: en cuanto al volumen de trabajo, el horario y las tareas, los recursos a disposición, etc.

Por ello, la precarización y la temporalidad a la que están sometidos los y las jóvenes becarios, impiden su desarrollo tanto profesional como su propia independencia económica y retrasa los procesos de emancipación juveniles. Y es que tal y como revela el informe de la Comisión Europea, al 45% de ellos y ellas no les ofrece un contrato laboral o la renovación de su beca cuando esta finaliza.

Así mismo, los becarios se encuentran sin representación en los comités de empresa y no pueden participar activamente en unas elecciones sindicales, por ejemplo.

La Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS, 11/1985) señala que para ser elegido como representante sindical no importa si eres un trabajador fijo, a tiempo parcial y con contrato temporal o de du-



“Cuando se utiliza a un becario para sustituir a un trabajador, esta actuación no sólo perjudica al becario en sí mismo, sino a todo el sistema de la Seguridad Social”

ración determinada, sólo se requiere ser mayor de 18 años, y con, al menos, 6 meses de antigüedad, ahora bien en los convenios colectivos se pueden establecer plazos inferiores, con límite de 3 meses. El problema es que ni todos los contratos tienen cláusulas sobre los becarios, y la mayoría de las prácticas son de menos de 6 meses y por supuesto, no existe relación laboral entre empresa y becario. Y para votar en las elecciones sindicales podrán votar todos los trabajadores mayores de 16 años y que tengan una antigüedad, como mínimo, de un mes en la empresa. Por lo que no importa si el contrato es fijo o temporal, pero hay que tener contrato, algo que los becarios en prácticas no tienen, se trata de convenios, regulados por distintas normativas, según el tipo del que se trate.

¿Por qué existen los becarios?

La generalización de las becas como mecanismo de inserción en el mercado laboral impide y retrasa el acceso a un mercado de trabajo de calidad y con derechos para estos trabajadores jóvenes con preparación académica. Además, con la concatenación de prácticas tanto curriculares como extracurriculares, laborales y no laborales, la juventud pierde la oportunidad de acceder a un empleo de verdad, hasta haber pasado varios años, durante los cuales han estado trabajando, pero sin tener apenas derechos laborales reconocidos a cualquier trabajador y por supuesto sin un salario digno, pues la inmensa mayoría de las becas están por debajo del salario mínimo interprofesional. Así, el estudio anteriormente citado, publicado por la Comisión Europea señala que para un 73% de los becarios, la remuneración de su beca no es suficiente para cubrir los costes básicos de su vida. Esta situación a largo plazo, acaba suponiendo una expulsión de mano obra cualificada, y por tanto, afectando al hecho de que muchos jóvenes hayan decidido emigrar fuera de nuestras fronteras, en busca de una oportunidad que nuestro mercado laboral no les ofrece, todo ello en última instancia revierte en la pérdida de productividad en nuestra economía.

Además, como los becarios son mano de obra barata y sin derechos, las becas se promueven desde casi todos los sectores de producción, siendo muy difícil encontrar un sector o subsector sin becarios, ya sean del ámbito público o privado. Un paso importante y positivo sería la mejora de las relaciones no laborales de los becarios, o en cualquier caso, el paso de un sector a otro en estas políticas formativas. Sin embargo, no ha sido así, cada sector ha buscado otras vías para utilizar al becario como mano de obra barata. Por ello, es necesario destacar que la relación del becario con la empresa no está sometida a la legislación laboral, al no ser una relación no laboral.

Es importante destacar la finalidad formativa de la beca, por lo tanto no existe ningún tipo de obligación laboral para la empresa, salvo el del alta en la seguridad social en los casos del becario de investigación, por lo cual, el becario tampoco tiene derechos laborales propios de una relación laboral. Y para que exista esta relación, debe primar el interés formativo del becario, ya que de encontrarnos en una situación en la que prevalezca el interés empresarial en la prestación del servicio, podríamos estar hablando de una relación laboral encubierta y un uso fraudulento de la beca.

La complejidad del mercado laboral de nuestro país no se agota con la diversidad de modelos contractuales, sino que al lado de éstos, han venido apareciendo todo un repertorio de becas que están entrando en competencia abierta con los sistemas clásicos de incorporación al mercado de trabajo. Éste es precisamente el aspecto más delicado del proceso de inserción en la juventud, ya que una mala interpretación del potencial de inserción del sistema de becas y ayudas está contribuyendo al empeoramiento y a la precarización de las condiciones de trabajo de los jóvenes.

Por eso desde nuestra Organización intentamos lanzar propuestas que mejoren las condiciones de trabajo del Becario en las empresas.



¿Qué hay que denunciar?

Teniendo en cuenta la situación de indefensión en la que se encuentran los becarios de nuestro país, avalada por el estudio de la Comisión Europea, que indica que el 61% de los becarios en España no reciben una compensación económica por sus prácticas, lo que implica que no cotizan a la Seguridad Social y teniendo en cuenta que el número de becarios va en auge, creemos que antes de aumentar la edad de jubilación, se debería incluir en el sistema de seguridad social a todos los becarios así como aquellos empleados que se encuentra en situación de economía sumergida. Denunciamos que se deberían realizar más actuaciones de la Inspección de Trabajo y creemos firmemente que se debería recurrir a los contratos formativos.

Muchas empresas, para ahorrarse los costes laborales, utilizan al becario/a en lugar de realizar un contrato. Esta práctica, constituye una ilegalidad para la empresa, dado que se vulneran sus derechos en materia de empleo, pues no le son de aplicación ni el Estatuto de los Trabajadores, ni en el convenio colectivo que sea de aplicación y por tanto, están al margen de cuestiones como jornada, vacaciones, permisos, salarios...

En este sentido, defendemos la regulación de la situación de los y las jóvenes becarios y entendemos que una persona titulada debe ser contratada y una persona realizando prácticas debe ser formada.

Además, como la situación de los becarios ha empeorado con la crisis y faltan derechos para este colectivo, así como un mayor control en las prácticas; esto hace imposible conocer el número real de becarios que se encuentran realizando una práctica en empresas al no haber ningún organismo o institución que lleve un control real de las mismas. Si tenemos constancia a través de las estadísticas de empleo y contratación de la Encuesta de Población Activa (EPA), que la precariedad es excesiva y que por tanto recurrir a becarios en el día a día laboral se incrementa en estos tiempos de crisis. En esta situación se mezclan las relaciones laborales y las no laborales, abusando de los jóvenes que, a pesar de haber terminado ya su formación académica, se ven empujados a aceptar una beca en sustitución de un contrato laboral.

Propuestas de UGT para un nuevo modelo de becas

Desde el Departamento de UGT Juventud se propone:

- a) Regular por Ley las becas en prácticas para homogeneizar la dispersión de la normativa sobre becas.
- b) Retribuir las prácticas del becario, con un salario a determinar, cotización a la Seguridad social y derecho a desempleo. Con esta medida todos se benefician: las arcas públicas y la Tesorería de la Seguridad social.
- c) Que los sindicatos a través de las secciones sindicales o comités de empresa participen en el buen desarrollo de la formación especializada para el becario. Con poder de decisión si ve alguna anomalía.
- d) Defendemos la prioridad de que se incluya a los becarios, con los mismos derechos, deberes y obligaciones socio-laborales que regula derecho laboral, como trabajadores de una empresa.
- e) Recoger y regular en los convenios colectivos el concepto de becario y sus singularidades para que se les garantice la práctica adecuada en la empresa. El comité de empresa debe vigilar las prácticas del becario.
- f) Aplicar a los becarios contratos de formación o prácticas con todos sus derechos y deberes que los mismos conllevan.
- g) Solicitar la actuación sin demora de la Inspección de Trabajo, hasta la toma de las medidas anteriormente anunciadas.
- h) Crear un registro único de control de becas, ya sean de organismos públicos o empresas o entidades privadas, para así tener datos e información sobre las becas de prácticas no laborales.
- i) Prohibición del encadenamiento de becas para una misma empresa.

- j) Utilizar los contratos formativos (prácticas y formación) que regula el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, sería un buen inicio para comenzar desde el principio a cotizar ambas partes.

Conclusiones

Aplicando las propuestas que hemos detallado, el beneficio que se obtendría sería amplio, no sólo para los becarios, quienes quedarían regulados con una norma que les garantice sus prácticas acorde con la Ley, con derechos y obligaciones, sino también para el conjunto de la sociedad, pues la hacienda pública a través de las cotizaciones sociales de regularizar a trabajadores con beca para convertirlos en trabajadores con contrato, repercutiría positivamente en un aumento de los ingresos de la seguridad social.

El objetivo, sería fomentar que los becarios sean contratados cuando finalice el periodo de formación; dado que los contratos en prácticas no se están utilizando en la medida en que se deberían, en cambio las empresas cogen a becarios que realizan un trabajo a cambio de completar su formación, cuando lo que se debería hacer es un contrato de trabajo formativo (en prácticas).

Por eso, desde UGT demandamos un mayor uso de los contratos formativos por parte de las empresas y reducir así la precariedad laboral que sufren muchos jóvenes trabajadores. Así como que se vuelva a incentivar el contrato de relevo para fomentar el empleo de calidad entre la juventud trabajadora.