El Gobierno restringe el contrato de prácticas, con el rechazo de CEOE

ACUERDO CON LOS SINDICATOS/ Los trabajadores en prácticas no podrán exceder del 20% de la plantilla, ni pagar por su formación en la empresa. No deberán sustituir la labor de un empleado de la firma.

M. Valverde. Madrid

El Gobierno y los sindicatos han llegado a un principio de acuerdo sobre la regulación del contrato del trabajador en prácticas que, por el momento, rechaza la CEOE. Los empresarios no están conformes con las restricciones que, en su opinión, ha introducido el Gobierno en la regulación. Restricciones que, según fuentes de la patronal, restan flexibilidad a la fórmula. Todo ello, a pesar de que el Ejecutivo ha prometido a las empresas una bonificación del 95% de la cotización empresarial a la Seguridad Social por cada empleado en prácticas.

Pero el Gobierno y los sindicatos quieren evitar que, en su opinión, continúen los abusos que hacen muchas empresas con estos trabajadores. Por esta razón, el Ejecutivo ha pactado con CCOO y UGT las siguientes condiciones en el *Estatuto de las personas en formación práctica en el ámbito de la empresa.* El título del proyecto ha cambiado y se ha suprimido el *Estatuto del Becario.*

En todo caso, el proyecto limita el número de personas en prácticas que puede tener la empresa y que no podrá superar, "en ningún caso", el 20% de la plantilla de la empresa. Bien es verdad que cualquier compañía "podrá concertar formación práctica con dos personas, con independencia del número de trabajadores de plantilla". Con esta medida, el Gobierno facilita que un autónomo vaya formando a un trabajador joven para que, en el futuro, le pueda ayudar en el negocio.

Sin embargo, en general, el proyecto trata de que las empresas no utilicen a estas personas para sustituir a la gente de plantilla, ni en sus funciones ni en su responsabilidad. Por eso el Estatuto prohíbe el trabajo nocturno y los turnos, salvo excepciones en las que una parte de la enseñanza deba hacerse por la noche porque así lo requiere el trabajo.

Por el contrario, contravenir las disposiciones anteriores por parte de la empresa convertirá al trabajador en prácticas en un empleado normal y, por los tanto, con un coste de despido. De la misma manera, la compañía no podrá utilizar a una personas en prácticas para hacer actividades que no requieran ninguna especialización. Una empresa no podrá excusar el trabajo del joven en estas condiciones con la idea de que se está formando. "En ningún caso se entenderá que existe finalidad formativa cuando la actividad práctica desarrollada en la empresa se refiera a puestos de trabajo o actividades laborales que no requieran de una especial cualificación, conocimientos prácticos o experiencia". O también, cuando "no cuente con el correspondiente plan de formación y de tutorización". O no exista una directa e indubitada vinculación entre la actividad desarrollada en la empresa u organismo equiparado y el programa o currículo o competencias incluidas en el itinerario formativo al que está asociada la práctica". Por el contrario, la formación implica que la empresa debe respetar los tiempos de formación teórica del estudiante.

Europa Press
La vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, ayer, en el Senado.

Un punto importante es que las empresas "no podrán exigir ni aceptar el abono de cuantía o contraprestación alguna por parte de las personas estudiantes para el acceso a la formación práctica en el ámbito de la empresa". Este es un golpe para algunos modelos de maestrías, o máster, con los que algunas empresas obtienen ingresos adicionales por formar trabajadores.

Las prácticas pueden ser con una beca o remuneradas por la empresa. Dice el proyecto de estatuto del trabajador en prácticas que el empleado tiene derecho "a la compensación de gastos, por parte de la empresa o entidad en la que se desarrollen las actividades formativas, en los términos previstos en el correspondiente convenio o acuerdo de cooperación". Y tendrá derecho, "por una cuantía mínima suficiente para compensar todos aquellos gastos en los que la persona en formación práctica en la empresa incurra como consecuencia de ésta". Por ejemplo, por desplazamiento, alojamiento o manutención.

Eso sí, la empresa no estará obligada a abonar dichos gastos si existen otras becas o ayudas que los cubran. Asimismo, "esta compensación se entenderá resarcida si la persona en prácticas tiene todos los servicios necesarios o, en el supuesto de una formación práctica de carácter remunerado, cuando la cuantía de dicha remuneración sea suficiente para su cobertura total". En todo caso, la formación en la empresa no puede costarle dinero al empleado o por razones vinculadas a su enseñanza.

Y, además, estas personas tendrán derecho a las vacaciones, los días festivos, periodos de descanso y todo lo que en este aspecto regule el convenio colectivo o, si no, la ley. También tendrán derecho a utilizar las mismas instalaciones de la empresa que utilicen el resto de la plantilla. Por ejemplo, el aparcamiento, las zonas de descanso o el comedor de la empresa.

Además, podrán ausentarse para la asistencia a personal facultativo o diplomado sanitario, y a la interrupción temporal del periodo de prácticas por enfermedad o accidente que imposibiliten el desarrollo de la formación práctica.

En una normativa específica, el Gobierno garantizará a estos trabajadores la protección de la Seguridad Social. Eso sí, el Ejecutivo se ha comprometido con la CEOE a bonificar el 95% de la cotización empresarial por cada empleado en prácticas que tenga. Sólo tendrá que cotizar por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El Gobierno se ha comprometido a bonificar el 95% de la cotización empresarial

La comisión de los planes de empleo públicos podrá superar el 0,30% en los primeros 5 años

M.Valverde. Madrid

Las gestoras que se hagan cargo de los planes de empleo tutelados por la Seguridad Social podrán cobrar, "de forma excepcional", comisiones a los partícipes superiores al 0,30% de los recursos gestionados durante los primeros cinco años. El objetivo es que puedan repercurtir los gastos en los que incurran por la puesta en marcha de los planes en un plazo máximo de cinco años.

Si no es así, la comisión no podrá superar el 0,30%, Ni los bancos que tengan depositados los fondos podrán cobrar una comisión superior el 0,10%.

Así es que estas son dos de las condiciones más importantes que impondrá la Seguridad Social a las entidades que concursen para hacerse cargo de los planes de empleo promovidos por la tutela pública. Finalmente, el ministro de Seguridad Social, José Luis Escrivá, ha rebajado de esta forma las comisiones de gestión de los planes, con dos objetivos: el primero es introducir competencia en el sector de los fondos y planes de pensiones. Esta es una de las razones por las que la puesta en marcha de esta modalidad de previsión de ahorro, con el apoyo público, suscitó el rechazo de la CEOE y del sector.

En segundo lugar, al bajar las comisiones de los planes, Escrivá quiere fomentar este tipo de ahorro entre las pequeñas y medianas empresas, los sectores, los autónomos y los trabajadores con salarios medios y bajos.

Los bancos depositarios de los fondos no podrán cobrar una comisión superior al 0,10%

En opinión del ministro, precisamente, las comisiones del sector privado, que rondan entre el 1% y el 2% de los fondos acumulados en los planes son una de las razones por las que la previsión complementaria es más baja en España que en la media de la Unión Europea.

La regulación de las comisiones por la gestión de los fondos y planes de pensiones figura en el reglamento que sobre esta cuestión aprobó ayer el Consejo de Ministros.

La norma desarrolla la ley de reforma de los planes de pensiones, que aprobó en junio el Consejo de Ministros. La norma establece una comisión formada por el Gobierno, que controlará todo el sistema, y una comisión especial en cada fondo en la que también estarán la patronal y los sindicatos.

Europa Press
José Luis Escrivá, ministro de Seguridad Social.