

El Gobierno aprueba el Estatuto del Becario con el rechazo de empresas

El texto recoge multas de hasta 225.000 euros para los empresarios que incumplan la ley

PROYECTO DE LEY/ La norma limita las prácticas extracurriculares a 480 horas, eleva la rigidez sobre la figura de los tutores y acota el número máximo de alumnos en prácticas que puede tener la empresa.

Gonzalo D. Velarde. Madrid

Dos años después de que la medida con la que el Ministerio de Trabajo pretende configurar un marco de mayor protección para los alumnos que realizan prácticas en las empresas se guardara en el cajón ante la falta de un consenso amplio de todas las partes afectadas, el Gobierno dio luz verde ayer al conocido como Estatuto del Becario. La medida, no obstante, deberá de pasar por el filtro del Congreso de los Diputados, lo que añade reservas a que pueda ser finalmente aprobada.

Más aún, porque el texto no cuenta con el sello de las organizaciones empresariales CEOE y Cepyme, que hace dos años no apoyaron el documento firmado por el departamento de la vicepresidenta del Gobierno, Yolanda Díaz, con los sindicatos. Principalmente, por dos cuestiones: la medida reduce severamente la posibilidad de realización de prácticas extracurriculares en las empresas, de 900 horas a 480 horas, y porque establece rigideces para la tutoría sobre los becarios en el entorno laboral.

Fuentes de CEOE consultadas por EXPANSIÓN recuerdan, a expensas de conocer el texto definitivo aprobado por el Consejo de Ministros, que durante la negociación, ya se advirtió de que la propuesta, que incluye límites al número de personas en

prácticas y por tutor, conlleva “condiciones que el tejido empresarial no podría asumir y que dificultarían a los alumnos realizar sus prácticas obligatorias”. También, desde la organización dirigida por Antonio Garamendi sugieren que reducir la duración de las prácticas extracurriculares y excluir algunas modalidades formativas son restricciones, “junto a la falta de desarrollo del contrato formativo desde la reforma laboral de 2021”, que podrían “perjudicar gravemente la inserción laboral de los jóvenes”.

En cualquier caso, la medida deberá aún pasar el trámite del Congreso, teniendo en cuenta que ya antes de la ruptura oficializada por Junts con el Gobierno de coalición el Estatuto del Becario había sido discutido desde la formación independentista precisamente por las rigideces impuestas en la medida de cara al desarrollo del empleo en fase formativa.

Sobre el ámbito de aplicación, Marina de Castro, directora del departamento Laboral de MAIO Legal, explica que se refuerza la idea de que las prácticas deben tener un fin estrictamente formativo, evitando que quienes las realizan asuman funciones propias de trabajadores.

Javier Sáez García, abogado de Grant Thornton, ahonda en que el texto refuerza el carácter formativo y no labo-



La vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, ayer.

ral de las prácticas, exigiendo planes individualizados, supervisados en todo momento por una persona tutora empresarial, así como mayor control y transparencia en el cumplimiento de los convenios con los centros educativos. “Para las empresas, esto puede traducirse en más carga administrativa y costes adicionales”, advierte, y recuerda que “las empresas deberán destinar empleados cualificados para ejercer esa tutoría, lo que puede requerir ajustes organizativos internos”. Si

bien a medio plazo “puede garantizar una mejor calidad formativa y una mayor integración del talento joven”, señala Javier Sáez.

Claves de la norma

Entre los elementos centrales de la norma, las empresas en las que los estudiantes desarrollen las actividades formativas deberán compensar los gastos de los alumnos. Y que las prácticas extracurriculares, las que tienen un carácter voluntario más allá del itinerario formativo, no deberán

superar el 15% de las horas en que se concreten los créditos de la titulación ni 480 horas.

El anteproyecto de ley que ha pasado ya por audiencia pública puntualiza igualmente que las personas que sean designadas por la empresa para el desarrollo de las tareas de tutorización se harán cargo de la coordinación con la persona tutora del centro formativo, del seguimiento del itinerario formativo y de la emisión de un informe final de evaluación, y “deberán disponer del tiempo necesario

para desarrollar las labores de tutoría dentro de su jornada de trabajo habitual”.

Asimismo, cada persona tutora podrá tener como máximo a cinco personas en formación práctica, que serán tres, en el caso de centros de trabajo de menos de treinta personas de plantilla. Y el número de personas en formación práctica no podrá superar el 20% de la plantilla total del centro de trabajo.

El Estatuto del Becario incluye un régimen sancionador con multas para las empresas de entre 120.006 y 225.018 euros en el caso de que se produzcan infracciones muy graves. Si las infracciones son consideradas muy graves pero en su grado mínimo, las multas irán de 7.501 a 30.000 euros, mientras que en su grado medio serán de 30.001 a 120.005 euros.

“Estamos muy preocupados por las graves consecuencias que puede acarrear la actual propuesta normativa para las prácticas externas que realizan los estudiantes, en las que desarrollan habilidades y competencias fundamentales para su formación”, avisa Antonio Abril, presidente de la Conferencia de Consejos Sociales de las Universidades Españolas (CCS). Mientras que Carmen Palomino, directora general de la Fundación Universidad-Empresa y coordinadora del Libro Blanco de las Prácticas, asegura que reducir el tiempo de estancia en empresa no mejora la protección del estudiante y “limita su formación y empobrece su experiencia”.

El Ejecutivo sondea la subida de sueldo a los funcionarios

Gonzalo D. Velarde. Madrid

La presión ejercida por los sindicatos en los últimos días con movilizaciones para exigir al Gobierno que comience a negociar el nuevo marco de subidas salariales para los funcionarios, ha obligado al Ministerio de Función Pública a mover ficha. El departamento dirigido por Óscar López ha convocado para hoy a los sindicatos CSIF, UGT y CCOO para iniciar las conversaciones sobre la próxima senda de revalorización de las nóminas de los 3,5 millones de empleados públicos.

Un marco de subida salarial que deberá de incluir la

de este mismo 2025, ya que el único incremento experimentado, del 0,5% aprobado a inicios de verano se devengaba por las condiciones fijadas en el acuerdo marco de 2022-2024 al haberse rebasado los límites de inflación estipulado para el trienio. Por lo que, de facto, no se ha llevado a cabo la subida anual de 2025, lo que ha sido la gota que ha colmado el vaso de la paciencia de las organizaciones sindicales.

A lo que se añadió la reciente vinculación por parte del ministro Óscar López de esta nueva revalorización a la aprobación de los Presupues-

tos Generales del Estado, lo que elevó el malestar entre las organizaciones.

“La movilización además responde a la urgente necesidad de defender el Estado del Bienestar, amenazado por el deterioro progresivo de los servicios públicos”, señalan desde el sindicato mayoritario CSIF de cara la primera toma de contacto, amenazando con que si no hay una

CSIF, UGT y CCOO amenazan con una huelga si no se llega a un acuerdo antes de final de año

acuerdo antes de que acabe el año se convocará una huelga en diciembre.

“Es una realidad que conoce perfectamente el Gobierno”, señala la organización dirigida por Miguel Borra, advirtiendo del “deterioro de lo público que está provocando situaciones indeseables que se traducen en una mayor respuesta social”, como está ocurriendo en la Sanidad, en la Educación, en los Servicios Sociales. Además, los sindicatos pondrán sobre la mesa de negociación la falta de personal, el envejecimiento de las plantillas

“Desde las tres centrales

sindicales recordamos a las Administraciones Públicas y sus sectores públicos que se necesitan cambios profundos para la imprescindible transformación y modernización de los servicios públicos, y que para ello hay que empezar por revertir lo perdido en las dos últimas décadas. Por ello, exigimos garantizar los incrementos salariales, un incremento y mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo de más de tres millones y medio de empleadas y empleados públicos”, señalan.

CSIF calcula que desde los recortes de 2010, los trabaja-

dores y trabajadoras del sector público acumulan una pérdida de poder adquisitivo de más del 20%.

Cabe recordar que con el reconocimiento del 0,5% pendiente de cobro desde enero de 2025, el Ejecutivo tuvo que compensar 18 meses de retrasos, ya que la revalorización tenía carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2024. Teniendo en cuenta que el sueldo medio de los empleados públicos es de 3.026 euros mensuales en doce pagas según la última cifra del INE, el pago extra de los devengos ascendió 272 euros por todos los retrasos.