

BECARIOS EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN



Sección de Prensa y Agencias de Noticias

EL PORQUÉ DE ESTE INFORME

Desde hace ya unos años, tener becarios es una práctica habitual en el sector de los medios de comunicación.

De hecho, los perfiles más demandados dentro de los Convenios de Cooperación Educativa son los de Periodismo, Comunicación Audiovisual y Relaciones Públicas.

Lo que nos dice su definición es que becario/a es «una persona que disfruta de una beca para estudios» y a su vez, una beca es una «subvención para realizar estudios o investigaciones». Esto no es más que una definición aunque **en realidad no es otra cosa que una tapadera a una fórmula para encubrir lo que realmente son relaciones laborales a precio de saldo, sin derechos, con pocas o ninguna posibilidad de un posterior contrato** y con lo que todo esto supone para las personas que lo padecen y para la clase trabajadora en general.

Son jóvenes, estudiantes, con muchas ganas de trabajar y generalmente, muy competitivos. Este suele ser el perfil de los miembros de uno de los gremios más indefensos y numerosos de España: el de los becarios. **Caldo de cultivo para que las empresas que quieran tener trabajadores/as a bajo coste y de los que pueda prescindir libremente, tengan la posibilidad de hacerlo.**

LAS 10 MODALIDADES DE CONTRATOS EN PRÁCTICAS MÁS EXTENDIDAS

Las prácticas son generalmente **actividades relacionadas con programas de formación que se realizan en una empresa, organismo público, privado...** Pueden ser laborales o no, pero en cualquier caso los **derechos reconocidos están por debajo de los de cualquier contrato laboral ordinario**. Dicen tener como objetivo complementar una formación y adquirir una experiencia en un mercado laboral que sirva para facilitar la inserción en el mercado laboral.

PRÁCTICAS LABORALES

> CONTRATO EN PRÁCTICAS

Está enfocado a personas que ya tienen el título universitario, o de Formación Profesional, siempre y cuando no hayan transcurrido más de cinco años desde que finalizaron los estudios. Con esta modalidad los alumnos completan su formación con unas prácticas que se adecuan a su nivel. **Los contratos pueden durar entre seis meses y dos años, pero ningún trabajador puede estar más de dos años bajo este régimen**, ya sea en una única empresa o en varias. Esta modalidad sí que tiene considerables ventajas para las empresas, que reciben bonificaciones de la Seguridad Social que, dependiendo de la persona contratada, están entre el 50% y el 75% de reducción de la cuota. En cuanto a los alumnos, la remuneración recibida será un porcentaje del salario del puesto ocupado según convenio. En el primer año será del 60% del total, mientras que en el segundo pasará a ser del 75%.

> CONTRATO A TIEMPO PARCIAL CON VINCULACIÓN FORMATIVA

Destinado a personas desempleadas que tienen menos de 30 años, y que cumplan con uno de los siguientes requisitos: No tener experiencia laboral, o que esta sea inferior a tres meses, estar en situación de desempleo e inscrito en una oficina de empleo durante un mínimo de doce meses de los 18 anteriores, o no tener el título de ESO ni de FP. La intención es que aumenten su formación y ayudar a incentivar su inserción en el mercado laboral. **Tienen una duración de un año, aunque son ampliables a 12 meses más, aunque en ningún caso las horas diarias pueden ser superiores al 50% de una jornada laboral normal en un puesto similar**. Al contratar a un becario bajo estas condiciones, la empresa se ahorra la cuota empresarial por contingencias comunes durante la duración del contrato.

> CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Es una modalidad pensada para jóvenes de entre 16 y 25 años que no tengan el título de cualificación profesional reconocido por el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo. Esta ha sido una de las modalidades más apoyadas por el Gobierno, que amplió hasta los 30 años la edad máxima, una condición que se mantendrá hasta que la tasa de desempleo española baje del 15%. **Está creada para que los beneficiarios adquieran la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un oficio. La duración del contrato puede variar entre 1 y 3 años, con una jornada laboral máxima del 75% que se amplía al 85% en el segundo y tercer año**. Además, no se pueden realizar horas extraordinarias ni trabajos en horario nocturno. Las

La realidad es que existe una verdadera maraña de normas, programas y modalidades de formación y prácticas. De hecho, existen más de 10 modalidades diferentes de contratos de prácticas vinculadas a programas formativos o de inserción laboral, a cada cual más enrevesado y complicado. Seguramente **uno de los mayores problemas es que ni los propios afectados saben si la empresa está cumpliendo o no las condiciones que regulan el tipo de modalidad en el que están incluidos**.

empresas en las que los alumnos hagan las prácticas tendrán una reducción del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social y en las correspondientes al trabajador. Además la empresa cobrará 8 euros por hora y alumno durante el tiempo que éstos estén allí. En cuanto al becario, la ley estipula que su retribución se fije en relación al horario, aunque el salario nunca estará por debajo del mínimo de 648,6 euros.

> CONTRATO CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN

Para personas desempleadas e inmigrantes en sus países de origen, aunque pueden participar algunas personas ocupadas de forma excepcional. Facilitan la reinserción laboral, posibilitando a las empresas realizar la formación adaptándose a necesidades muy concretas. La normativa estatal dicta que **los contratos nunca sean inferiores a 6 meses, aunque se estimula que sean de carácter indefinido**. El paso al contrato laboral se puede hacer en cualquier momento de la formación o al final de la misma y la empresa se compromete a contratar al menos al 60% de los formados. Durante la duración de las prácticas las empresas pueden llegar a percibir hasta 13 euros por hora y alumno, aunque hay un gran abanico de cantidades. Como única retribución, el alumno podrá solicitar una beca a la Administración local, dado que esta modalidad no cuenta con un salario.

> PROGRAMAS PÚBLICOS DE EMPLEO Y FORMACIÓN

Creada para acoger a los jóvenes menores de 25 años sin formación o con dificultades de inserción laboral para mejorar sus posibilidades de cara a incorporarse al mercado. Suelen tener una extensión de entre 1 y 2 años con una formación teórica en los primeros meses y aprendizaje práctico en la parte final. En realidad son programas públicos gestionados por la Administración en cooperación con entidades sin ánimo de lucro, que financian todos los costes para el alumno y además le facilitan una beca que suele ser del 75% del Salario Mínimo Interprofesional.

PRÁCTICAS NO LABORALES

> PARA TITULADOS SIN EXPERIENCIA

Una de las modalidades más populares de este tipo son las prácticas no laborales para titulados que no cuenten con experiencia en el mercado laboral. Destinadas principalmente a **jóvenes de entre 18 y 25 años, la titulación debe ser universitaria o, al menos, de un grado formativo de tipo medio o superior**. Tienen como objetivo, según la normativa, **la inserción laboral de jóvenes sin experiencia y su duración está comprendida entre 3 y 9 meses**. En esta modalidad ambas partes salen ganando pues el becario gana experiencia y la empresa consigue beneficios fiscales en caso de contratar posteriormente al joven.

> FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

A diferencia de la anterior, estás prácticas están destinadas a **personas que no tienen empleo y que quieren integrarse en el mercado laboral**. Facilitan la reinserción y complementan la formación teórica de los cursos que hayan realizado en el INEM. **La duración varía dependiendo de la Comunidad Autónoma y en general son el complemento práctico de los cursos teóricos para parados**. Esta es una modalidad muy beneficiosa para la empresa, pues recibe 6 euros por hora y alumno en concepto de pago a tutores y gastos de equipamiento y vestuario del alumno, que recibe una cantidad simbólica que apenas llega para cubrir los gastos de desplazamiento o manutención.

> CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD

Están destinadas al **alumnado que cursa estudios de certificado de profesionalidad**. Es bastante similar a la antigua Formación Profesional (FP). Los alumnos se sumergen en un entorno real de trabajo con actividades que complementan la teoría que reciben en el centro de formación y que pueden desarrollarse en el mismo centro, si cuenta con las instalaciones adecuadas, o en una empresa externa. Generalmente tienen una **duración de entre 40 y 160 horas, dependiendo del tipo de módulo**. Según la ley, las empresas reciben 6 euros por hora y alumno cuando estos realicen las prácticas, aunque estas cantidades suelen ser bastante inferiores cuando existen. Por su parte, el alumno no recibe ningún tipo de retribución económica.

> FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL

Es una **variante de la Formación Profesional aún más enfocada a la inserción laboral**. Combina el aprendizaje en el centro de formación con unas prácticas en una empresa del sector. En general **la duración de dichas prácticas está entre 600 y 700 horas, un tercio de la extensión total del título**. Sin embargo, este porcentaje se suele ampliar y los alumnos permanecen la mitad de su formación en una empresa realizando prácticas. No suelen incluir dotación económica, sin embargo es común que las empresas añadan una cantidad para que el alumno pueda cubrir los gastos de dietas o desplazamiento. En el País Vasco, por ejemplo, la legislación sí que incluye ayudas económicas específicas.

> PRÁCTICAS EXTERNAS EN LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

Destinado a los **estudiantes matriculados en cualquier enseñanza impartida por la universidad o por los centros adscritos a ella**. Son las prácticas universitarias más comunes y las que vienen a la cabeza de cualquiera cuando se habla de becarios. Con un convenio entre la universidad y la empresa, la primera manda a sus estudiantes para que estos den sus primeros pasos en el mercado laboral dentro de la especialidad que están estudiando.

Pueden ser de dos tipos:

- **Curriculares:** Están incluidas en el plan de estudios y son obligatorias para el alumno.
- **Extracurriculares:** son voluntarias. Duración «preferentemente» no superior al 50% del curso académico, sin perjuicio de lo que fijen las universidades. En cualquier caso, tendrán que asegurar el correcto desarrollo y seguimiento de las actividades académicas del estudiante.

En ambos casos **suelen tener lugar en la segunda mitad de los estudios y cuentan con una longitud máxima de 1.500 horas, que suelen equivaler a 60 créditos de libre elección**. La mayoría de gastos se suprimen pero sí que contempla la **posibilidad de que exista una aportación económica**, algo que suele ser habitual aunque con una cantidad simbólica. En el caso de que exista esa circunstancia **la empresa está obligada a dar de alta al estudiante en la Seguridad Social por contingencias comunes y profesionales, aunque esta cotización está bonificada al 100%**. En el caso de las prácticas no laborales es más difícil reconocer y determinar derechos y obligaciones debido, en ocasiones, a la compleja legislación laboral.

Nos centraremos en este informe en la persona que a todos nos viene a la cabeza cuando hablamos de becarios/as dado que son los contratos en prácticas más utilizados por los medios de comunicación

PRÁCTICAS EXTERNAS EN LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

En realidad se trata de unas prácticas de empresa en las que el becario/a no firma ningún contrato. **Lo que se firma es un convenio de colaboración educativo por las tres partes implicadas, la institución educativa o universidad, la empresa y el propio estudiante;** pero el horario y el sueldo vendrán determinados por el acuerdo entre centro educativo y empresa y la mayoría de los gastos se suprimen para ésta.

Desde el punto de vista legal esto puede dar pie a confusión y hay que aclarar que **no es lo mismo un convenio de prácticas en empresa que otro tipo de contrato formativo.** Supuestamente el objetivo que persiguen este tipo de convenios es fomentar la futura inserción laboral. La realidad es que **cada vez más sirven para abrir la puerta al abuso, la explotación y la pérdida de derechos para la clase trabajadora** además de para el aprovechamiento y enriquecimiento por parte de las empresas que se sirven de ellos para obtener mano de obra barata y cubrir puestos de trabajo por una irrisoria cantidad de dinero. El

¿QUÉ DICE LA LEY?

¿Qué son los Convenios de Cooperación Educativa?

Para la realización de las prácticas externas, **las universidades suscriben Convenios de Cooperación Educativa con las entidades colaboradoras.** Fijan el marco regulador de las relaciones entre el estudiante, la entidad colaboradora y la universidad, el proyecto formativo, los objetivos educativos y las actividades a desarrollar. Además, se establece el régimen de permisos, condiciones de rescisión anticipada, pago de seguros y reconocimiento de la universidad a la labor realizada.

http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/154105
http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-3031

LA DIFERENCIA CON EL TRABAJADOR CONVENCIONAL ES QUE LOS BECARIOS NO COTIZAN POR DESEMPLEO, Y POR ELLO TAMPOCO GENERAN DERECHO A UNA PRESTACIÓN EN EL CASO DE QUEDARSE EN EL PARO

Se trata de una «actividad de naturaleza formativa» que pretende que los estudiantes universitarios apliquen y complementen los conocimientos adquiridos en su formación académica.

¿Dónde se pueden realizar?

En la propia universidad o en entidades colaboradoras: empresas, instituciones y entidades públicas y privadas en el ámbito nacional e internacional.

¿Implica una relación laboral con la empresa?

No. Dado el carácter formativo de las prácticas académicas externas, de su realización «no se derivarán, en ningún caso, obligaciones propias de una relación laboral»

...y no podrá suponer la sustitución de puestos de trabajo.

empresario siempre busca el contrato más barato y ese no es otro que el contato del becario.

Mediante los programas de Cooperación Educativa con las empresas se pretende que los estudiantes universitario complementen su formación académica con una preparación más especializada y práctica lo que debería convertirlos en profesionales con una visión real de los problemas y sus interrelaciones y facilitarles su posterior incorporación al trabajo. Benefician a universidades y empresas pero no parece que lo hagan a los becarios/as.

Objetivos ambiciosos los que se dicen perseguir, pero que no van acompañados de una regulación acorde con los mismos. Más se podría tachar de totalmente insuficiente y parca, **dejando un marco de actuación excesivo a los convenios de cooperación educativa que ni tan siquiera suelen conocer los mayores implicados, es decir, los propios becarios/as.**

¿Computan las prácticas como antigüedad laboral?

No. En el caso de que al término de los estudios el estudiante se incorpore a la plantilla de la entidad colaboradora, **el tiempo de las prácticas no se computará a efectos de antigüedad ni eximirá del período de prueba** salvo que en el convenio colectivo aplicable estuviera expresamente estipulado algo distinto

En caso de la Administración Pública, la realización de prácticas «no podrá tener la consideración de mérito para el acceso a la función pública ni será computada a efectos de antigüedad o reconocimiento de servicios previos».

¿Qué tipos de prácticas habrá?

Se dividen en prácticas curriculares y extracurriculares:

• **Curriculares:** se configuran como **actividades académicas integrantes del Plan de Estudios** de que se trate.

• **Extracurriculares:** son las que los estudiantes pueden **realizar con carácter voluntario durante su periodo de formación y no forman parte del Plan de Estudios**, aunque sí podrán ser contempladas en el Suplemento Europeo al Título.

¿Qué duración tendrán?

• **Curriculares:** si el programa de estudios contempla prácticas curriculares, tendrán una **extensión máxima de 60 créditos y deberán ofrecerse preferentemente en la segunda mitad del plan de estudios**, según lo establecido por el artículo 12.6 del Real Decreto 1393/2007, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

• **Extracurriculares:** **duración «preferentemente» no superior al 50% del curso académico**, sin perjuicio de lo que fijen las universidades. En cualquier caso, tendrán que asegurar el correcto desarrollo y seguimiento de las actividades académicas del estudiante.

¿Y horarios?

No se fija nada concreto, aunque sí criterios generales. Así, se prevé que el horario se establecerá según las características de las prácticas y las disponibilidades de la entidad colaboradora. En cualquier caso, **se procurará que sean compatibles con la actividad académica**, formativa y de representación y participación del estudiante.

¿Quiénes podrán realizar prácticas?

Los estudiantes matriculados en cualquier enseñanza impartida por la Universidad. También los estudiantes de otras universidades españolas o extranjeras que, en virtud de programas de movilidad académica o de convenios establecidos entre las mismas, se encuentren cursando estudios en la Universidad

¿Serán remuneradas?

El convenio **puede estipular una aportación económica de la entidad colaboradora al estudiante, en concepto de bolsa o ayuda al estudio.**

¿Qué derechos tendrá el estudiante en prácticas?

Tendrá derecho a la **a la tutela por un profesor de la universidad y por un profesional que preste servicios en la empresa, a una evaluación, a la aportación económica, obtención de un informe, a la propiedad intelectual e industrial, a información de la normativa de seguridad y a cumplir con su actividad académica.** En caso de los estudiantes con discapacidad, tendrá derecho a conciliar la realización de las prácticas con aquellas actividades y situaciones personales.

¿Y qué obligaciones?

Cumplir la normativa vigente establecida por la universidad, cumplir el Proyecto Formativo de las prácticas, mantener contacto con el tutor académico, incorporarse a la entidad colaboradora de que se trate en la fecha acordada y cumplir el horario fijado, elaboración de la memoria final de las prácticas y guardar confidencialidad en relación con la información interna de la entidad, entre otras.

¿Cómo se evaluarán las prácticas?

El tutor académico de la universidad evaluará las prácticas desarrolladas de conformidad con los procedimientos que establezca la universidad.

¿Cómo se ofertarán las prácticas?

Cada universidad establecerá su procedimiento de configuración de la oferta, si bien se otorgará prioridad a los estudiantes que realizan prácticas curriculares frente a los que solicitan prácticas extracurriculares.

En la práctica, la figura del becario esconde que, tras una supuesta finalidad formativa, **las becas son utilizadas como una forma de contratación laboral encubierta** y, por supuesto, en peores condiciones: ausencia de vacaciones por contrato; un salario muy bajo cuando lo hay, en ocasiones inferior al salario mínimo interprofesional, la no remuneración de horas extraordinarias así como la indefensión laboral, a la que se ven sometidos, al no verse reconocido su derecho a la asociación sindical y a la huelga; y un largo etcétera de circunstancias que componen una situación de precariedad laboral escondida tras la excusa de la formación.

Se convierten, en definitiva, en un recurso para la empresa que le permite contratar personal a bajo precio, que puede realizar el mismo trabajo que otro trabajador cualificado, aunque los resultados no sean los mismos y del que se puede prescindir libremente.

Y CON TODO ESTO...

¿QUÉ PUEDO HACER EN CASO DE HUELGA?

¿DEBO IR A TRABAJAR?

¿Me quitan un día de salario por el día de huelga si decido apoyar a mis compañero/as en sus reivindicaciones (que también serán las mías)?

Tú puedes decidir apoyar la huelga y no ir a trabajar. Dado que es NO es un contrato laboral para otras situaciones tampoco lo es para ésta. Es decir, ¿tú puedes faltar un día a la universidad? Pues igualmente puedes faltar un día al trabajo por indisposición, por enfermedad de un familiar... y no te pueden quitar el día de salario dado que no es un salario como tal.

REIVINDICACIONES

Como ya hemos dicho antes, actualmente, **gran número de empresas e instituciones utilizan la fórmula del becariado para encubrir puestos de trabajo** porque de esta manera consiguen sacar la producción adelante con una mano de obra mucho más barata y manejable y con ello, ir deteriorando cada vez más los derechos de la clase trabajadora. **El caso es ahorrarse retribuir a los y las trabajadoras como se merecen, en este caso los becarios; y, además, privarlos de los derechos que les corresponden por realizar el trabajo que desempeñan.**

PERO, EXACTAMENTE, ¿CUÁLES SON ESTOS DERECHOS?

SALARIOS SUPERIORES

Habitualmente el becariado cubre jornadas semejantes a las de sus compañeros y compañeras (no hablemos ya de sus funciones) pero, sin embargo, percibe un salario mucho menor. **Desde CNT pedimos una compensación justa, acorde con el trabajo que se realiza y con el tiempo que se dedica a dicho trabajo.**

DERECHO A BAJAS, DÍAS SUELTOS, REDUCCIÓN DE HORARIO...

Nuestra vida no es sólo trabajar, pueden ocurrirnos infinidad de imprevistos tales como: accidentes yendo a nuestro trabajo, necesidad de visitar a familiares enfermos o fallecidos, embarazos... **Este tipo de situaciones no son reconocidas en el becariado, no hablemos ya de vacaciones pagadas a las que toda y todo trabajador tiene derecho.**

SEGURIDAD

Al no tener un contrato laboral regido por un convenio, se está en completa indefensión. La empresa o institución para la que están trabajando puede despedirlos en cualquier momento sin justificación ni indemnización. Es decir, que si quieren mantener ese puesto más les vale tener la boca cerrada y ser dóciles.

COTIZACIÓN

Bajo esta fórmula la empresa consigue ahorrarse el cotizar a la seguridad social por el personal becario por lo que cuando estas personas sean despedidas no gozarán de ningún tipo de prestación por desempleo, dando lugar a situaciones de indefensión y marginación frente al sistema. Como hemos dicho anteriormente, **se puede cotizar a la SS, siempre que haya un «sueldo» pero no se tiene derecho a paro ni se acumula el tiempo trabajado para poderlo cobrar posteriormente.**

IGUALDAD ANTE EL RESTO DE COMPAÑERAS/OS

El becariado ocupa el lugar más bajo en la jerarquía, muchas veces subordinado a otros y otras trabajadoras que prefieren tener a un «chico» o «chica» de rango inferior supeditada a sus intereses, en lugar de a una compañera o compañero al que tratar como igual.

CON LO QUE ¿QUÉ EXIGIMOS?

Derogación de este tipo de becas

CONTRATACIÓN FIJA Y DIRECTA

¿POR QUÉ?

- **Nosotros/as creemos que toda aquella función de la que se beneficia la empresa (u otro ente empleador) es un trabajo y por tanto el hacerlo a través de una beca es un fraude.** Y no sólo lo creemos nosotros; ya **hay jurisprudencia que así lo dice y alguna sentencia** afirma que no es una cuestión de si es mucho o poco tiempo, mucho o poco salario, sino que es una cuestión de que si al trabajo no se le aplica el Convenio Colectivo que toque (o el Estatuto de los Trabajadores) es un fraude.

- Los límites, además, parecen no servir de mucho cuando las empresas acaban salátndoselos y haciendo que sean papel mojado:

> <http://www.economiadigital.es/es/notices/2016/12/becarios-trampas-empresas-88074.php>

> <http://www.economiadigital.es/es/notices/2017/01/euroinnova-falsos-becarios-88239.php>

- Un marco legal específico solo serviría para legalizar la precariedad y sería aún más difícil combatirla. Hecha la ley...

Como decimos, en esta situación solo hay un beneficiario y es el empleador.

LAS/OS BECARIAS/OS SON TRABAJADORAS/ES A TODOS LOS EFECTOS

Un trabajador suele ser fácilmente reemplazable, pero no lo es así un grupo entero de trabajadores. Ciertamente, puede ser que no sea suficientemente grande o crítica nuestra actividad como para ganar suficiente fuerza y siempre está el miedo de represalias que nos priven de nuestro sustento. Para solucionar esto, **la asociación con trabajadores de otras empresas es necesaria, de manera que la empresa vea multiplicados sus frentes; así como que en caso de represalias, no nos encontremos solos y podamos recibir el apoyo de nuestros compañeros.** La historia nos ha demostrado que esto es más efectivo que las luchas parciales e individuales.

Ahora, **si quieres demostrar que has estado encubriendo un puesto de trabajo es fundamental demostrar que tu beca no ha sido tal y que tu aprendizaje dejó de serlo pronto para pasar a ser trabajo mal remunerado pese a lo que ponga en el convenio firmado por la universidad y la empresa colaboradora.** Si puedes demostrarlo, tu relación tiene muchas posibilidades de pasar a ser laboral y por tanto contar con los derechos reconocidos a todos los trabajadores tanto por el Estatuto como por el Convenio de tu sector.

CÓMO REGULARIZAR LA SITUACIÓN

Como muestra un botón:

<http://becarios.cnt.es/ganado-recurso-uah/>

Cabe recordar en este punto que para regularizar tu situación tienes 3 vías:

- **Que la empresa, bien por arte de magia o porque entre en razón, normalice tu situación.**

- **Que Inspección de Trabajo obligue a tu empresa a regularizar a sus trabajadores (y le imponga una suculenta sanción).**

- **Que demandes a la empresa y los juzgados de lo Social den por demostrado tu relación laboral con la empresa.**

Para estas dos últimas situaciones **es crucial la recopilación de pruebas antes de pasar a la acción**, ya sea ante Inspección o por la vía de la demanda en lo Social. Pero ¿de qué pruebas o indicios estamos hablando? Fácil: **aquellos que puedan demostrar el encubrimiento del puesto de trabajo. En definitiva, probar que es una relación laboral y no una beca** (insistimos, ponga lo ponga en tu convenio).

¿Cómo podemos probar esto?

Con documentos (correos, emails, mensajes de WhatsApp, grabaciones con el móvil o grabadora, testigos...) que demuestren esta situación. Quizás no sea tan fácil tenerlas pero si no tienes pruebas te animamos igualmente a intentar conseguir las. Plantéate las siguientes cuestiones y cómo podrías demostrarlas:

- **¿Qué tal grabar** (no tienes por qué pedir permiso si es en el entorno laboral) **una conversación con tu jefe en la que se aprecie que estás metiendo más horas de las que marca el convenio con tu Universidad?**

- **Si tienes por escrito trabajos que demuestren una actividad laboral y no un aprendizaje**, mejor que mejor. Por supuesto, **si en tu empresa hay trabajadores con contrato laboral y tu misma función y puedes demostrar que realizas trabajos similares a los de tus compañeros** o que en jornadas en las que tan solo trabajan un número determinado de compañeros, tú estás cubriendo uno de esos «números», estamos ante otro «punto» a tu favor. Insistimos: cuantas más pruebas tengamos de este tipo, más sólida será nuestra demanda.

- **Si tienes que comunicar y justificar a la empresa tu no asistencia al trabajo** y si se derivan sanciones en caso de no hacerlo, cuenta con este indicio para demostrar tu relación laboral.

Esperamos que toda esta información te sirva en caso de estar como becario/a y querer regularizar tu situación. Aunque no tienes por qué cumplir con todos ellos ni demostrar absolutamente todos, cuantos más indicios y más evidentes sean, mejor para defender tu caso.

Desde la sección de Prensa del Sindicato de Artes Gráficas te animamos a asesorarte en CNT para proceder a presentar una inspección en tu empresa o a demandarla para regularizar tu situación. Aunque todos los casos tienen puntos en común, también tienen sus particularidades. Por ello, te recomendamos asesorarte antes de hacer ningún movimiento y así poder orientar mejor tus pasos.

Recuerda que los becarios/as de CNT pueden ayudarte a resolver dudas que tengas. Cuenta con ellas.

ENTRE TODOS/AS ACABAREMOS CON ESTE FRAUDE

Síguelos en:



becarios.cnt.es



www.facebook.com/BecariosCNT



twitter.com/BecariosCNT

OTROS ENLACES RELACIONADOS (*)

- > www.boe.es/boe/dias/2014/07/30/pdfs/BOE-A-2014-8138.pdf
- > www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-3031
- > www.laboral-social.com/practicas-academicas-externas-de-los-estudiantes-universitarios-592-2014.html
- > www.bcongresos.com/congresos/gestor/ckfinder/userfiles/files/SAJGU/Comunicaciones/Josep%20Moreno%20Rene%20web.pdf
- > blog.sage.es/contabilidad-fiscalidad-laboral/los-becarios-cotizaran-a-la-seguridad-social-en-el-regimen-general
- > oficinaprecaria.org
- > www.elderecho.com/laboral/Becarios-cotizar_11_557305003.html
- > twitter.com/gratisnotrabajo

Prácticas laborales

- > www.todofp.es/todofp/sobre-fp/informacion-general/formacion-profesional-dual.htm
- > www.boe.es/boe/dias/2014/01/11/pdfs/BOE-A-2014-317.pdf

(*) Aunque trabajamos con otros colectivos en esta problemática, esto no quiere decir que coincidamos con ellos en todo.

El sindicato es tu herramienta LUCHA POR TUS DERECHOS

**NO DUDES EN PONERTE EN CONTACTO CON NOSOTROS ANTE CUALQUIER PROBLEMA
QUE TE SURJA. TRABAJAREMOS JUNTOS PARA SOLUCIONARLO**

**Sección de Prensa y Agencias de Noticias**

@prensa_agencias@graficasmadrid.cnt.es

@cnt_prensa_agen

SINDICATO DE ARTES GRÁFICAS COMUNICACIÓN Y ESPECTÁCULOS DE CNT MADRID:

 <http://graficasmadrid.cnt.es>

**Cuenta
con** 