

**EJASO**  
ESTUDIO JURÍDICO

**ETL**<sup>®</sup>  
GLOBAL

---

**PAUTAS PARA SABER SI CUENTAS CON UN FALSO  
BECARIO EN TU HOTEL**

---

# Índice

- 0 · Introducción
- 1 · Convenio de colaboración entre la empresa y un centro formativo
- 2 · Asignar al becario un tutor en la empresa
- 3 · Funciones formativas o estructurales del becario
- 4 · Tareas de los becarios que corresponden a una categoría profesional del convenio
- 5 · Contraprestación económica a los becarios
- 6 · Alta del becario en la Seguridad Social
- 7 · Mismos beneficios sociales al becario que a los trabajadores por cuenta ajena
- 8 · Vacaciones o permisos de los becarios
- 9 · Sobre nosotros

La Inspección de Trabajo, a raíz de la aprobación del llamado **“Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2020”**, está poniendo el foco en la fiscalización de aspectos especialmente sensibles en el sector hotelero, una actividad económica que en 2018 mantuvo su tendencia al alza, registrando **12.819 trabajadores** más en los servicios de alojamiento y casi **40.000 empleados** más en los de bebidas y alimentación. La mayoría de las irregularidades que, en materia laboral, están siendo sancionadas por el Ministerio de Trabajo están vinculadas a obligaciones que en no pocos casos los propios empresarios de hoteles independientes desconocen.



**+12.819**

*trabajadores en servicios de alojamiento*



**+40.000**

*trabajadores en restauración*

Este Plan Director, que consta de diversas fases y que extenderá sus medidas de choque como mínimo hasta el año 2020, pretende vigilar, sobre todo, los contratos irregularmente, pero el campo de



actuación de la inspección laboral también abarca los controles en la externalización de servicios, la igualdad en la empresa o las condiciones de los becarios.

***“La mayoría de las irregularidades que están siendo sancionadas están vinculadas a obligaciones que en no pocos casos los propios empresarios de hoteles independientes desconocen.”***

La Inspección de Trabajo centra sus labores en vigilar que las empresas no utilicen esta figura para cubrir puestos que debería ocupar un trabajador contratado. Si las compañías no respetan la dimen-

sión formativa que deben tener los becarios y les integran en la plantilla con las mismas condiciones que un empleado con contrato, la Inspección de Trabajo puede considerar que existe una relación de laboralidad y aplicar las sanciones pertinentes.

Controlar la situación de los “falsos becarios”, a través de las medidas del Plan Director, sigue la línea de una serie de decisiones gubernamentales en este sentido, entre ellas la intención de publicar el **‘Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021’**, cuyo principio rector es, precisamente, vigilar que las empresas cumplen sus obligaciones con los becarios y que no recurren a ellos para precarizar el empleo juvenil.

La Inspección de Trabajo está vigilando que la figura del becario en las empresas cumpla su finalidad de complemento formativo y que, principalmente, no se recurra a ella para cubrir un trabajo que debería realizar un empleado con contrato laboral.

Los directivos hoteleros deben conocer las particularidades de estas relaciones formativas y los supuestos en que la Inspección de Trabajo puede considerar que se trata de una relación laboral entre el becario y la empresa.

La infracción, de carácter grave, está relacionada con la apreciación de indicios de relación laboral, en cuyo caso se prevén las siguientes sanciones:

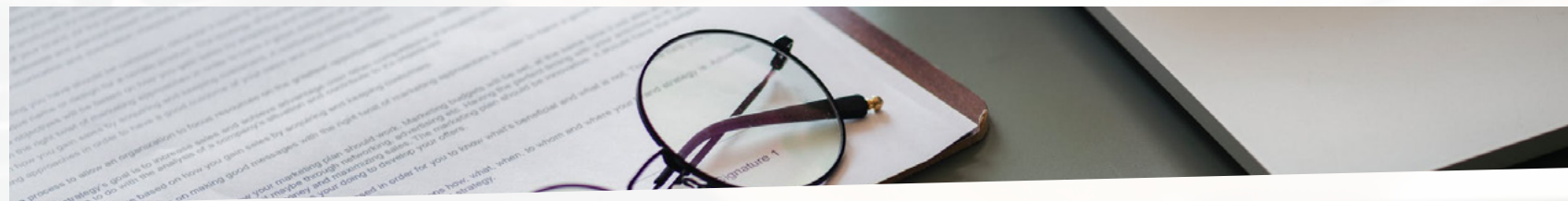
### INFRACCIÓN GRAVE:

- Multa de entre 3.126 euros y 10.000 euros y, adicionalmente, multa de entre el 100,1%, en su grado mínimo, y el 150%, en su grado máximo, del importe de las cuotas de Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta no ingresados, incluyendo recargos, intereses y costas.

La inspección laboral dará de alta de oficio, cuando proceda, al becario que esté en la empresa cuando se aprecien los indicios de laboralidad.

**Sanciones accesorias:** pérdida de las ayudas, bonificaciones y beneficios de los programas de empleo, que afectará a los de mayor cuantía, con la posibilidad de exclusión de dichos beneficios por un periodo máximo de dos años.

De manera simultánea, cuando proceda, el inspector levantará acta de liquidación de cuotas, con el período de prescripción de cuatro años, cantidad que se verá incrementada con el 20% de recargo.





## 1 · ¿Cuenta con un convenio de colaboración con un centro formativo?

Las empresas que deseen incorporar un becario a su plantilla deberán hacerlo a través de un convenio con un centro formativo. Si no hay convenio, podría considerarse un indicio de laboralidad entre el becario y la empresa, por lo que la inspección laboral y de Seguridad Social dará de alta de oficio al becario, además de imponer las sanciones correspondientes por infracción grave.



### RECOMENDACIÓN

Analizar si, en caso de contar con becarios en la empresa, se han incorporado a través de un convenio con un centro formativo. En caso contrario, adoptar las medidas de corrección oportunas para cumplir con las obligaciones respecto a los becarios.

## INFRACCIÓN GRAVE

## 2 · ¿El convenio de colaboración impone la figura de un tutor al becario? En caso afirmativo, ¿dicho tutor ejerce las funciones propias del puesto?



**T**odos los becarios deben contar con un tutor en la empresa para su seguimiento y evaluación. Si no existe un tutor, o bien el tutor solo está “sobre el papel”, sin cumplir las funciones del puesto, se podría considerar que existe una relación laboral entre el becario y la empresa, por lo que la Inspección de Trabajo procederá a dar de alta de oficio al becario, además de las sanciones derivadas de la comisión de una infracción grave.

### RECOMENDACIÓN

Revisar que los becarios cuenten durante su periodo de prácticas con un tutor en la empresa para asegurar el correcto seguimiento de su actividad. En caso de que dicha figura no exista, la empresa deberá asignar un tutor al becario para evitar riesgo de sanción.

## INFRACCIÓN GRAVE

### 3 · ¿Las funciones que desarrollan las personas vinculadas a través de dicho convenio de colaboración —becarios— son formativas? En caso negativo, ¿son estructurales [ es decir, son las propias de un trabajador con la categoría profesional que le correspondería a las funciones que desarrolla ]?



La Inspección de Trabajo vigila especialmente que los becarios en las empresas desarrollen actividades formativas y cubran labores estructurales que requerirían la contratación de trabajadores. De modo que si el becario no tiene funciones de carácter formativo, y se entiende que está supliendo el trabajo del empleado que efectivamente debería hacerlo, se consideraría un indicio de laboralidad. La Inspección de Trabajo daría el alta de oficio al becario, aparte de las sanciones que debería soportar la empresa por infracción grave.

#### RECOMENDACIÓN

Revisar las actividades que están desarrollando los becarios y detectar aquellas que sean estructurales. Habrá que adecuar el trabajo de los becarios para que sus labores complementarias a la formación y, de este modo, evitar que la inspección pueda considerar que existe relación laboral entre el becario y la empresa.

## INFRACCIÓN GRAVE



## 4 · ¿Las tareas realizadas por los becarios integran los cometidos propios de una categoría profesional de las definidas en el convenio colectivo que es de aplicación en la empresa?

Que los becarios estén realizando tareas encuadradas en una categoría profesional del convenio de aplicación se puede considerar como un indicio de que el becario y la empresa están vinculados por una relación de laboral, más allá de las funciones formativas que tiene la figura del becario.

En este caso, por tanto, la inspección laboral también procedería a dar de alta de oficio al becario y la empresa sería condenada con las sanciones económicas por la comisión de una infracción grave, así como las sanciones accesorias que pudiera llevar aparejada.



### RECOMENDACIÓN

Adoptar las medidas oportunas si se detecta que las tareas del becario se corresponden con las descritas en una categoría profesional del convenio colectivo aplicable, en cuyo caso habrá que adaptarlas a funciones enfocadas a la formación, evitando así el riesgo de que la inspección laboral deduzca que existe un indicio de laboralidad.

## INFRACCIÓN GRAVE



## 5 · ¿Recibe el becario contraprestación económica? En caso afirmativo, ¿por debajo de lo previsto en convenio para un trabajador con la categoría profesional que le corresponderían a las funciones que desarrolla?



Las empresas que incorporen a un becario a través de un convenio con un centro formativo pueden tomar la decisión de retribuirle o no. Aunque es frecuente que algunas empresas paguen al becario o, cuando menos, le ofrezcan algún tipo de ayuda económica, no existe obligación legal para la empresa de retribuir a sus becarios.

Tanto si la empresa paga al becario como si decide no hacerlo, será conforme a derecho siempre que no existan indicios de laboralidad. En cambio, si se aprecian dichos indicios, el becario podría interponer una demanda para que declaren la relación laboral y reclamando el salario del último año que le hubiera correspondido percibir según lo establecido por convenio colectivo para las funciones que hubiere desarrollado. En caso de detectarse la relación de laboralidad, la empresa cometería una infracción grave.

### RECOMENDACIÓN

La empresa debería analizar la situación de los becarios, de forma que pueda detectar indicios de laboralidad, con independencia de que se ofrezca o no contraprestación económica, y evitar así futuras reclamaciones o demandas judiciales.

## INFRACCIÓN GRAVE

## 6 · En caso de recibir contraprestación económica, ¿está el becario dado de alta en la Seguridad Social?



**S**i el becario no está dado de alta en la Seguridad Social, pero no concurren indicios de laboralidad, la Inspección de Trabajo requerirá a la compañía para que proceda a la regulación, así como a la cotización que no se haya efectuado hasta la fecha, con el plazo de prescripción de cuatro años.

En caso de que no se haya dado de alta al becario pero sí concurren indicios de laboralidad, la empresa podría estar cometiendo una infracción grave, por lo que se impondrán las sanciones principales y accesorias previstas.

### RECOMENDACIÓN

La empresa debería revisar que está cumpliendo con sus obligaciones ante la Seguridad Social en lo que se refiere a los becarios, tanto para no recibir un requerimiento de formalización como para evitar sanciones en caso de que se apreciase indicios de relación laboral.

## INFRACCIÓN GRAVE

## 7 · ¿Recibe el becario los mismos beneficios sociales que los trabajadores contratados por cuenta ajena? (por ejemplo: tickets restaurante, plaza de garaje, seguro médico, etc.)

**E**n caso de que el becario reciba beneficios sociales, con las mismas condiciones que los trabajadores por cuenta ajena, podría deducirse que existe una relación laboral entre el becario y la empresa, por lo que la inspección de Trabajo y Seguridad Social daría de alta de oficio al becario, además de imponer a la compañía las sanciones principales y accesorias previstas para las infracciones graves.



### RECOMENDACIÓN

Revisar las condiciones de los becarios en la empresa para detectar si están recibiendo los mismos beneficios sociales que los trabajadores contratados, lo que supondría una amenaza legal para la empresa, y tomar medidas que eliminen el riesgo de que la inspección laboral considere que entre el becario y la empresa existe una relación de trabajo.

## INFRACCIÓN GRAVE



## 8 · ¿Disfruta el becario de vacaciones/permisos?

Las vacaciones, además de otros conceptos como salarios o pagas extras, constituyen un elemento propio de la relación laboral por cuenta ajena. De modo que los becarios, cuya vinculación con la empresa no es de carácter laboral, no deben estar sujetos al calendario ni a los plazos temporales de la normativa de trabajo. En caso de que sea así, constituiría un indicio de relación laboral y, por tanto, una infracción grave, castigada con las sanciones principales y accesorias previstas.



### RECOMENDACIÓN

Analizar si los becarios de la empresa están sujetos al calendario laboral o si disfrutan de vacaciones o permisos bajo las mismas condiciones que los empleados fijos y adoptar las medidas oportunas para adecuar los permisos o las vacaciones al calendario formativo por el que ha de regirse el becario.

## INFRACCIÓN GRAVE



## SOBRE NOSOTROS



Socia responsable del Área Laboral

**Silvia Palacios**

[spalacios@ejaso.com](mailto:spalacios@ejaso.com)



Abogada del Área Laboral

**Alejandra Agustín**

[aaugustin@ejaso.com](mailto:aaugustin@ejaso.com)



Socia responsable del Área Mercantil

**Carmen Flores**

[cflores@ejaso.com](mailto:cflores@ejaso.com)



### Sobre EJASO ETL GLOBAL

Fundado en 1984, **EJASO ETL GLOBAL** es un despacho de abogados multidisciplinar y especializado en derecho empresarial y de los negocios. Con sede central en Madrid, la firma cuenta con oficinas en Lisboa y en las principales ciudades españolas, así como con una amplia red de despachos colaboradores repartidos por toda la geografía nacional europea y latinoamericana.

Desde 2007, **EJASO** presta asesoramiento multidisciplinar a **hoteles y establecimientos turísticos**.

En 2016 **EJASO** se integra en **ETL GLOBAL**, red profesional de origen alemán especializada en servicios de asesoramiento legal, fiscal, auditoría y consultoría que, avalada por casi 50 años de experiencia, ha ido integrando en su red firmas y profesionales de prestigio en España con el objetivo de convertirse en un referente para la pequeña y mediana empresa en nuestro país, tal y como lo es ya en Alemania y Centroeuropa.

 (+34) 915 341 480

 [ejaso.es](http://ejaso.es)



### Nuestras oficinas

Madrid · Barcelona · Valencia · Córdoba  
Sevilla · A Coruña · Zaragoza · Lisboa

