

Sobre la base reguladora de prestaciones originadas por contingencias profesionales para personas con contrato formativo

On the regulatory base caused by professional contingencies for persons with an educational services contract

FERMÍN GALLEGO MOYA

ABOGADO. PROFESOR ASOCIADO DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA

Resumen

Analizamos una cuestión de indudable alcance práctico y que, de manera sorprendente, apenas ha sido objeto de atención por parte de la doctrina, académica y judicial: la determinación de la cuantía de la base reguladora de la prestación de incapacidad permanente derivada de contingencia profesional, en el contrato para la formación y el aprendizaje, cuyas dudas se generan por la inexistencia, en esta modalidad contractual, de una obligación empresarial de cotizar con arreglo a la remuneración salarial percibida al tiempo del accidente de trabajo, de manera que, en la práctica, la asunción incuestionada de la regla que equipara cotización y base reguladora puede determinar, en estos casos, el reconocimiento de prestaciones económicamente minoradas que este artículo pretende advertir y cuestionar, sobre todo a raíz de la promulgación del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre.

Abstract

We will analyse a matter of undoubted practical significance and, surprisingly, hardly it has been the subject of attention by the academic, judicial doctrine. The determination of the amount of the regulatory base for the provision of permanent disability resulting from professional contingency, in the contract for training and learning, whose doubts are generated by the absence, in this type of contract, of a business obligation to contribute under the perceived compensation wage at the time of an accident at work, so that, during the practice, the unquestioned assumption of the rule that equates the quote and regulatory base can determine, in these cases, the recognition of reduced benefits that this article aims to warn and question, mostly as a result of the enactment of the Royal Decree 1529/2012, 8 November.

Palabras clave

Contrato para la formación y el aprendizaje, Base reguladora, accidente de trabajo

Keywords

Contract for training and learning, regulatory Base, accident at work.

1. PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN

1.1. En general

Se analiza aquí una cuestión de indudable alcance práctico y que, de manera sorprendente, apenas ha sido objeto de atención por parte de la doctrina, académica y judicial. Se trata de determinar la cuantía de la base reguladora de la prestación de incapacidad permanente derivada de contingencia profesional, en el contrato para la formación y el aprendizaje. El problema se plantea por la inexistencia, en esta modalidad contractual, de la obligación empresarial de cotizar con arreglo a la remuneración salarial percibida al tiempo del accidente de trabajo.

Con toda probabilidad, lo que sucede es que se están reconociendo multitud de prestaciones de incapacidad permanente en contratos formativos sin cuestionar la minorada base reguladora tomada en cuenta. Esa aquiescencia se corresponde con el convencimiento de que la normativa sobre cotización es la que determina (y justifica) la reducción en la cuantía de las prestaciones. Y la base de cotización en estos supuestos de relaciones laborales formativas no requiere la coincidencia entre retribución salarial y cotización a la Seguridad Social.

En efecto, como luego se detalla, la cobertura de las contingencias protegidas en este tipo de contratos se verifica mediante el ingreso mensual de una cuota única que permanece fija con independencia de la fecha de ingreso del trabajador en la empresa, de la retribución y de la proporción que en cada jornada se dedique al trabajo y formación. Dicho abiertamente: en estos casos ni se cotiza, para las contingencias comunes, en función de bases, ni para las profesionales en atención a los salarios, sino en razón a una suma legalmente preestablecida con carácter general y fijo.

De esta forma, en el contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje no coinciden salario y base de cotización; la aportación económica al sistema depende de lo establecido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado¹. Se ha considerado lógico, por ello, que si la promoción de contratación para la formación (en cuyo supuesto confluyen aspectos formativos y de prestación de servicios) se incentiva mediante la reducción de las cuotas en razón al interés social formativo de profesionales y a que no todo el tiempo de la relación laboral es dedicado a actividad productiva, también es lógico que, en consecuencia, la acción protectora por aquellas cotizaciones quede reducida en idéntica proporción.

Así, en el contrato para la formación y el aprendizaje, existe una cotización unitaria independiente de la retribución real percibida por el trabajador en formación, no vinculada, por tanto, a la percepción salarial². Al contrario de lo que ocurre con otro tipo de contrataciones, la cotización permanece fija, por lo que en ella no aparece “repercutida” la cotización por las retribuciones básicas, complementos salariales y pagas extraordinarias que, conforme al convenio colectivo, se haya podido percibir; dicha cuantía, a los efectos de la cuota abonada mensualmente, resulta irrelevante.

1.2. En particular

Ya se ha explicado el contexto en que se plantea la cuestión: el cuestionamiento de la tradicional equivalencia, en supuestos de accidente de trabajo, entre las cantidades por las que se cotiza al tiempo del siniestro y la base reguladora de la prestación de incapacidad permanente que corresponda³. Con tal trasfondo se ha tenido conocimiento de un caso que sirve de justificación para el presente comentario.

Aceptándose, para las contingencias comunes, que al cotizarse por menos, la Entidad Gestora responde igualmente por menos, debemos plantearnos si ello es predicable igualmente en relación a las contingencias profesionales.

¹ Si consultamos el Portal Web del Instituto Nacional de la Seguridad Social (www.seg-social.es), observamos que, en lugar de bases de cotización, se establece, en los contratos para la formación, una cuota única mensual distribuida, entre empresa y trabajador, por los conceptos de: contingencias comunes (30,98 € y 6,18 € respectivamente), accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (IT 2,38 € e IMS 1,88, exclusivamente a cargo del empresario), desempleo (42,04 € y 11,85 €, respectivamente), Fondo de Garantía Salarial (2,35 € a cargo únicamente de la empresa) y Formación Profesional (1,14 € y 0,15 € respectivamente).

² APILLUELO MARTÍN, M., “*El contrato para la formación y el aprendizaje: la cualificación profesional como clave*”, Editorial Bomarzo, 2014, pág. 136.

³ Es tradicional en el Sistema de la Seguridad Social la diferenciación protectora entre las contingencias comunes y las profesionales en orden a la base reguladora de las prestaciones, según el origen generador de la situación de necesidad, pues mientras las contingencias comunes se han relacionado habitualmente con las bases de cotización, las profesionales lo han sido con los salarios realmente percibidos, diferenciación que arranca desde el Capítulo V del Reglamento de Accidente de Trabajo (STSJ Madrid 8 marzo 2004, AS 2004/2462).

En nuestro caso, el trabajador, vinculado a una empresa dedicada a la producción de encurtidos mediante un contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje, sufre un accidente laboral como consecuencia del vuelco de la carretilla elevadora que conducía, accidente que le provocó varias fracturas en una de sus piernas.

En el momento del accidente la retribución del trabajador venía integrada por dos conceptos retributivos mensuales (salario base, en importe de 688,51 € y plus de beneficios, en cuantía de 80,29 €), además de la parte proporcional de las pagas extraordinarias (113,15 €), lo que representaba un salario bruto mensual de 881,95 €, ajustado al Convenio Colectivo de aplicación. No obstante, en las hojas de salario anteriores al accidente, la empresa consignaba una cantidad, como “base de cotización”, de 564 €, cantidad que era equivalente al 75% de la base mínima de cotización vigente aquel año (753,00 €).

La Mutua Colaboradora de la Seguridad Social expide el correspondiente parte de baja médica, haciéndose cargo de la asistencia sanitaria del accidentado hasta que, estabilizadas sus lesiones, acuerda el alta médica y tramita ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social el correspondiente expediente para valoración de las secuelas, que concluye mediante resolución que desestima el reconocimiento de grado alguno de incapacidad permanente.

El trabajador impugna jurisdiccionalmente dicha resolución administrativa, propugnando el reconocimiento de su incapacidad permanente total, al entender que las limitaciones funcionales que presenta le impiden desarrollar adecuadamente las labores propias del oficio.

Lo que aquí interesa, sin embargo, es el tema referido al importe de la prestación económica y, en concreto, a la determinación de su base reguladora. Veamos las posiciones sostenidas por los intervinientes, teniendo en cuenta que la demanda propugna que ha de operarse sobre una cuantía equivalente al salario mensual que ascendía, como se ha dicho, a 881,95 euros:

- La Mutua, por el contrario, entiende que la base reguladora de la prestación ha de ajustarse a la cantidad por la que la empresa codemandada venía cotizando al tiempo del siniestro, cantidad que, según anotaciones del expediente administrativo, extraídas del dato que figuraba en las nóminas, ascendía a 564 €; tomar en cuenta una base superior comportaría la existencia de infracotización y de responsabilidad empresarial.
- La empresa, por su parte, mantiene que la cotización efectuada se ha ajustado a la normativa laboral y de Seguridad Social y que ninguna responsabilidad había de alcanzarle.
- Planteada así la cuestión, el trabajador sostiene que es su derecho percibir, con cargo a la Mutua demandada, la prestación de incapacidad permanente, en porcentaje reglamentario sobre la base reguladora ajustada a la retribución percibida al tiempo del accidente, no concurriendo responsabilidad empresarial por infracotización⁴, y sin que la efectiva discordancia entre la base de cotización consignada y la retribución devengada afecte a su pretensión⁵.

⁴ Que concurre, con cierta frecuencia, al utilizarse la modalidad contractual analizada en fraude de ley, en cuyo caso, desvelado el mismo, la empresa infractora será responsable de la prestación en proporción al efecto que dicha infracotización haya podido tener. Ejemplo de ello, el que analiza la STSJ Cataluña 2 febrero 2012 (JUR 2012/117695).

⁵ No obstante, de manera cautelar accedió a la solicitada aclaración y ampliación, manteniendo como pretensión principal la ya indicada.

2. REGLAS DE COTIZACIÓN EN EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN. DETALLE PARA EL SUPUESTO PLANTEADO

2.1. Reglas singulares de cotización

En estas páginas se considera que la posición del trabajador es la más ajustada a Derecho y, consecuentemente, se exponen los argumentos que la cimentan. Como premisa puede partirse de lo ya expuesto: en los contratos para la formación y el aprendizaje no existe una base de cotización como tal, sino unas cuotas reducidas para cada contingencia, que el empresario abona, en aplicación de lo dispuesto en la normativa presupuestaria estatal desarrollada en las respectivas Órdenes anuales de cotización.

En el origen de dicha peculiaridad se sitúa, quizás, la propia naturaleza del contrato formativo, cuyo objeto, mixto, abarca al mismo tiempo aspectos formativos y productivos, singularidad que incide en diversos elementos de la relación laboral, incluida la protección social del trabajador, a quien tradicionalmente se ha considerado infraprotegido⁶.

No obstante, en la actualidad, podemos decir que la acción protectora de la Seguridad Social en relación a los trabajos contratados en formación, tras sucesivos retoques⁷ (que incluyen un cambio de denominación que ahora combina los dos nombres históricos de esta modalidad)⁸, comprende la totalidad de contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y el Fondo de Garantía Salarial⁹; cosa distinta es que la el importe de las indicadas prestaciones venga determinado por el especial sistema de cotización.

Con las indicadas reglas de cotización, el legislador ha querido fomentar el empleo de los jóvenes y facilitar su inserción laboral y su formación profesional haciendo más atractivos estos contratos para las empresas a través de la reducción de costes¹⁰, de manera

⁶ Aunque inicialmente el RD 1445/1982, de 25 de junio (RCL 1982/1744) establecía, en su art. 20.1 el derecho del trabajador a todas las prestaciones, el RD Ley 18/1993 de 3 de diciembre (RCL 1993/3295) vino a restringir la protección del entonces aprendiz, situación que ha sido objeto de mejora paulatina a través de los textos legales posteriores, sin haberse alcanzado una equiparación plena con el contratado en régimen ordinario, sobre todo en la cuantía de las prestaciones.

⁷ Como indica BLÁZQUEZ AGUDO, E., “Nuevas tendencias en la contratación: las herramientas de fomento de la celebración de contratos”, *Revista de Justicia Laboral*, núm. 54/20133 (BIB.2013/14423): “Los contratos formativos dirigidos a trabajadores no cualificados han sido los que más reformas han sufrido en los últimos tiempos. Si ya fue modificado en la Ley 35/2010, con posterioridad el RD-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo en los jóvenes, el fomento de la estabilidad del empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, lo ha sustituido por otro con una nueva denominación: «contrato para la formación y aprendizaje», que a la vez ha sido revisado por el Real Decreto-ley 3/2012 y la Ley 3/2012, y desarrollado reglamentariamente a través del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. Igualmente, se han introducido pequeñas puntualizaciones en la Ley 11/2013”.

⁸ En un intento de romper con la anterior regulación que establece una protección inferior de estos trabajadores frente al resto (vid. MORENO GENÉ, J., “Contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia”, *Temas Laborales*, núm. 116/2012, pág. 38).

⁹ Art. 11.2.h ET, DA 6ª LGSS/94 y art. 26 RD 1529/2012.

¹⁰ Para SEMPERE NAVARRO, A.V., “Incidencia de las reformas de 1997 en los contratos formativos”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 8, 1998, pág. 53 (BIB. 1998/48), el tradicional recorte en la (...)

que con independencia de la retribución que pueda corresponderles¹¹, la cotización esté limitada económicamente en cuantías reducidas prefijadas de antemano (art. 27 RD 1529/2012, de 8 noviembre)¹², e incluso, en determinados casos, bonificada hasta el 100%.

2.2. Normas de cotización anual

Para 2013, año en que se produce el accidente laboral del caso examinado, el artículo 44 de la *Orden ESS/56/2013*, de 28 de enero establece que la cotización a la Seguridad Social y demás contingencias protegidas por los trabajadores que hubieran celebrado un contrato para la formación y el aprendizaje se efectúa de acuerdo con lo siguiente:

- a) *La cotización a la Seguridad Social consistirá en una cuota única mensual de 36,39 euros por contingencias comunes, de los que 30,34 euros serán a cargo del empresario y 6,05 euros a cargo del trabajador, y de 4,17 euros por contingencias profesionales (2,33 euros por IT y 1,84 euros por IMS), a cargo del empresario.*
- b) *La cotización al Fondo de Garantía Salarial consistirá en una cuota mensual de 2,31 euros, a cargo del empresario.*
- c) *A efectos de cotización por Formación Profesional, se abonará una cuota mensual de 1,26 euros, de los que 1,11 euros corresponderán al empresario y 0,15 euros al trabajador.*

protección social estaba motivado principalmente por el deseo del legislador de reducir el coste laboral de estos contratos, tanto para las empresas cotizantes como para la Administración”.

PEDRAJAS MORENO, A., en “*El contrato de aprendizaje*”, *Relaciones Laborales*, Vol. I, 1994, pág. 305, destaca la primacía de la ocupación frente al logro de determinados niveles de protección, de tal modo que estos últimos presentan carencias en favor de la creación de nuevos puestos de trabajo.

¹¹ Según el art. 11.2 ET, en redacción dada por Ley 3/2012, de 6 de julio, (letra f), *el tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos; (letra g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.*

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., “El contrato para la formación tras las reformas de 2012 y 2013”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 11/2014 (BIB. 2014/121), advierte de que “la referencia a lo establecido en convenio colectivo no excluye que se pacte en el propio contrato otra retribución más elevada, la cual tampoco podrá quedar por debajo del importe del SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo”.

En cuanto a la negociación colectiva, no es habitual que la misma establezca un salario específico para este tipo de trabajadores, por lo que se suele aplicar la referencia legal del SMI proporcional al tiempo de trabajo efectivo.

¹² Artículo 27. Cotización a la Seguridad Social y otros conceptos de recaudación conjunta: “1. En aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, la cotización a la Seguridad Social, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional en los contratos para la formación y el aprendizaje se efectuará en la forma y cuantía que se determine en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. La cotización por la contingencia de desempleo se efectuará de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional cuadragésima novena del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (RCL 1994, 1825). 2. Las retribuciones que, en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, perciban las personas trabajadoras contratadas para la formación y el aprendizaje en concepto de horas extraordinarias estarán sujetas a la cotización adicional correspondiente”.

d) *Respecto a la cotización por desempleo, regulada en el Real Decreto-Ley 10/2010 de 16 de junio, corresponderá abonar una cuota de 52,75 euros, de los que 41,15 corresponderán al empresario y 11,60 al trabajador.*

f) *Las retribuciones que perciban los trabajadores en concepto de horas extraordinarias estarán sujetas a la cotización adicional regulada en el art. 5.*

Además, las empresas que aumentaran su plantilla mediante estos contratos con trabajadores mayores de 20 años, tienen derecho a bonificaciones que pueden llegar hasta el 100%, según dispuso el art. 2 del RD-Ley 10/2011, de 26 de agosto para los contratos que se suscribieran antes de 31-12-2013¹³. En cualquier caso, las reducciones y bonificaciones en la cotización empresarial por estos contratos, están financiadas por la propia Tesorería General de la Seguridad Social según se dispuso en la Ley 3/2012, de 6 de julio de reforma del mercado laboral¹⁴.

En el proceso judicial del que trae causa este comentario, nadie puso en cuestión que las citadas cuotas reducidas o bonificadas hubiesen sido convenientemente ingresadas por la empresa en la Tesorería General de la seguridad Social, de manera que la mercantil codemandada, no solo había venido abonando un salario ajustado al Convenio colectivo de aplicación, sino que había efectuado la cotización a la Seguridad Social en los términos exigidos reglamentariamente.

3. SITUACIÓN ANTERIOR AL REAL DECRETO 1529/2012: BASE REGULADORA MINORADA Y ÚNICA

3.1. RD 2317/1993, de 29 diciembre

La primera vez que el legislador estableció una norma restrictiva en las prestaciones de seguridad social de los contratos formativos fue en el artículo 14.4 del RD 2317/1993, de 29 de diciembre, por el que se desarrollaron los contratos en prácticas y de aprendizaje y los contratos a tiempo parcial¹⁵. El citado precepto establecía que: *A efectos de reconocimiento*

¹³ Artículo 2. Reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje: “1. *Las empresas que, a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley y hasta el 31 de diciembre de 2013, celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados mayores de 20 años e inscritos en la oficina de empleo con anterioridad al 16 de agosto de 2011, tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, del 100 por cien si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75 por ciento, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra [...]*”. Esta disposición reductora de la cotización empresarial se mantuvo en el art. 3 de la Ley 3/2012 de reforma del mercado laboral suprimiendo el límite temporal de 31-12-2013.

¹⁴ Disposición adicional primera. Financiación, aplicación y control de las bonificaciones y reducciones de las cotizaciones sociales: “1. *Las bonificaciones de cuotas previstas en esta Ley, se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal. Las reducciones de cuotas previstas para las contrataciones y transformaciones de los contratos para la formación y el aprendizaje establecidas en esta Ley se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria de la Tesorería General de la Seguridad Social*”.

¹⁵ El Real Decreto 2317/1993 vino a derogar el RD 1992/1984, de 31 de octubre (RCL 1984/2605) por el que se regulan los contratos en prácticas y para la formación, texto que no contenía ninguna norma de reducción de la base (...)

de las prestaciones económicas de la Seguridad Social a las que el interesado pueda tener derecho se tomará como base de cotización el 75 por 100 de la base mínima de cotización que corresponda en función de la edad del trabajador.

Dicho precepto llegó a ser considerado, no obstante, por cierta doctrina judicial, como inaplicable a las prestaciones derivadas de accidente de trabajo, cuya base reguladora no se obtenía en razón a la base de cotización sino en razón al salario, según se razonó, entre otras, en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Sevilla de 21-7-2000 (JUR 2001/68571)¹⁶ o en Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha de 13-12-2000 (JUR 2001/34321)¹⁷.

3.2. RD 488/1998, de 27 marzo

El RD 2317/1993 fue derogado por el RD 488/1998, de 27 de marzo (RCL 1998/943)¹⁸, cuyo art. 16 reformuló el art. 14.4 del RD de 1993, en un texto que reducía la

reguladora de las prestaciones. En efecto, su art. 17 únicamente reflejaba que: “Los trabajadores contratados en prácticas o formación laboral tendrán derecho a todas las prestaciones de Seguridad Social, no computándose el tiempo del contrato a efectos de carencia para la pensión de jubilación. La aportación de los trabajadores a la Seguridad Social por contingencias comunes se obtendrá multiplicando las cuotas devengadas por los trabajadores por el coeficiente que anualmente determine el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”.

¹⁶ Fundamento de Derecho Único: *El único motivo del recurso que interpone la Mutua aseguradora de las contingencias de accidente de trabajo alega la infracción del artículo 14.4 del Real Decreto 2.317/93, de 29 de diciembre, en relación con el artículo 89 de la Ley 12/96, de 30 de diciembre, y con la Orden de 27 de enero de 1997 que fijó la base máxima de cotización en 77.730 pts. al mes, por entender que por base reguladora de la prestación de gran invalidez, derivada de accidente de trabajo, debe tenerse el 75% de la base mínima de cotización establecida en el año 1997 para mayores de 18 años, esto es, el 75% de 77.730 pts. al mes, pero el recurso no puede prosperar porque, aunque es cierto que el actor era aprendiz, lo que supone la aplicación del citado artículo 14.4, no lo es menos que nos encontramos ante una prestación derivada de accidente de trabajo, cuya cuantía se calcula, conforme a la transitoria primera del Decreto 1.646/72, de 23 de junio, por la normativa anterior al mismo, representada por los artículos 60 y siguientes del Reglamento de Accidentes de Trabajo de 22 de junio de 1956 que fijan la base reguladora de las prestaciones por accidente de trabajo en atención al salario real percibido por el accidentado y no en función de su base de cotización, razón por la que, como esa normativa es aplicable mientras no sea derogada, procede desestimar el recurso, máxime cuando el citado artículo 14.4 no modifica la normativa dicha, pues de su tenor literal se deriva que es aplicable para el cálculo de aquellas prestaciones que se fijan en atención a las bases de cotización del trabajador, pero no para el cálculo de aquellos que se calculan en atención al salario del operario, razón por la que la interpretación extensión que se pretende es contraria al tenor literal de la norma que no admite interpretación contraria al trabajador, sobre todo cuando con ello quiebran principios generales de nuestro derecho social, cual es el de adecuar las prestaciones por contingencias profesionales al salario percibido al tiempo del accidente.*

¹⁷ Fundamento de Derecho Segundo: *(...) si se trata de invalidez permanente derivada de contingencias comunes, se deben aplicar las reglas ordinarias para el cálculo de la base reguladora, pero teniendo como base de cotización la establecida en el art. 14.4 de la norma reglamentaria ya citada; y ello porque según el art. 14.2 de la misma norma establece un sistema específico de cotización de cuota única. (Tercero): Por el contrario, si la invalidez deriva de contingencia profesional; entonces no se tienen en cuenta las bases de cotización, ya sean la ordinaria, ya la ficticia del art. 14.4 del Real Decreto 2.317/93; sino los salarios reales percibidos por el trabajador, en los términos que se establecen en el art. 60.2º del Decreto de 22 de junio de 1.956, tal como acertadamente se entendió en la Resolución del INSS de 26 de marzo de 1.998. De lo anterior se desprende que la finalidad del art. 14.4 del Real Decreto 2.317/93 no es otra que fijar una base de cotización ficticia para el cálculo de la base reguladora de las prestaciones derivadas de contingencias comunes; base de cotización ficticia que debe sustituir a la base mensual de cotización a que se refieren los arts. 140.2 de la Ley General de la Seguridad Social y art. 5.3 del Real Decreto 1.799/85; ya que ésta no existe al regularse de modo específico en los contratos de aprendizaje la contribución al Sistema de Seguridad Social mediante una cuota única establecida en el art. 14.2 del Real Decreto 2.317/93.*

¹⁸ Para SEMPERE NAVARRO, A.V., “La incidencia del RD 488/1998 en el “Contrato para la Formación”, Revista Doctrinal Aranzadi Social, parte Tribuna, 1998 (BIB. 1998/377), “cuando, por fin, mediante el RD 488/1998 se (...)”

base reguladora al 75% de la base mínima. Literalmente, indica el precepto [Determinación de la base reguladora de las prestaciones económicas] que “*A efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones económicas de la Seguridad Social, se tomará como base de cotización¹⁹ el 75 por 100 de la base mínima de cotización que corresponda*”.

La doctrina judicial, con alguna matización²⁰, ya consideró aplicable la citada regla sobre base reguladora a las prestaciones derivadas de accidentes de trabajo, porque “*dada la necesaria correlación que entre cotizaciones y prestaciones debe darse en la acción protectora de la Seguridad Social y puesto que el invocado artículo 16 del Real Decreto 488/98 fija una única fórmula de cálculo de las prestaciones sin diferencia de riesgos ni de contingencias, hay que concluir que la base reguladora de incapacidad permanente que tiene reconocida el trabajador ha sido correctamente calculada*”²¹; se insiste, pues, en la “*naturaleza del contrato, cuya normativa determina una concreta y específica regulación para el cálculo de la base reguladora que no discrimina en cuanto a la contingencia de la que deriva la prestación*”²².

Con todo, no faltaron autores que, al igual que sucediese con el anterior texto derogado, se preguntaban, ahora con el precepto vigente, “*si la determinación de la base reguladora de las prestaciones económicas que, como concepto legal, se describe en el artículo 16, incluye o no las contingencias profesionales cuando dispone que «se tomará como base de cotización el 75% de la base mínima que corresponda», puesto que tradicionalmente en el sistema de la Seguridad Social las contingencias profesionales se han relacionado con los salarios realmente percibidos*”²³. Y de hecho, a los Juzgados y Salas de suplicación seguían llegando asuntos en los que trabajador contratado en formación y Mutua

acomete tal desarrollo reglamentario (en referencia a la Disp. Adicional 4ª de la Ley 63/1997, RCL 1997/3086), en realidad, sólo surgen dos cuestiones de interés además de la obvia de que entran en luego las previsiones legales ya reseñadas”, una de ellas, “la determinación de la base reguladora. Puesto que la LPGE ha optado por un sistema de cuota única mensual, que no toma en consideración la retribución realmente devengada, surge la duda de cómo determinar la base de cotización que, a su vez, determina cuál sea la base reguladora de las prestaciones económicas. Frente a la indicación legal de que la misma viene dada por la remuneración total que se tenga derecho a percibir durante el mes correspondiente (art. 109 LGSS [RCL 1994, 1825]) surge la obviedad de que la LPGE ha prescindido de tales retribuciones y el art. 16 del RD 488/1998 se entiende legitimado para extraer la conclusión, simplificada y razonable, de que a estos efectos habrá de tomarse «como base de cotización el 75 por 100 de la base mínima de cotización que corresponda».

¹⁹ La base de cotización sigue siendo referencia para el cálculo de las prestaciones comunes incluso en los supuestos de finalización del contrato. Es el supuesto contemplado en STSJ Asturias 5 enero 2012 (JUR 2012/25820), en que “*el demandante inicia un proceso de incapacidad temporal durante la vigencia del contrato para la formación, que se prolonga, una vez extinguido éste, hasta el momento en el que pasa a la situación de incapacidad permanente total lucrando la oportuna prestación económica, impidiendo por definición aquél proceso el desarrollo actividad laboral susceptible de generar cotización alguna. Dicho de otro modo, si su base de cotización cuando comienza el proceso de incapacidad temporal era del 75% de la base mínima correspondiente, y tal porcentaje se mantuvo hasta la finalización de su contrato de trabajo, la imposibilidad de asumir otro cometido profesional durante aquella situación, que se prolongó hasta la declaración de incapacidad permanente, hacía inviable haber podido efectuar cotización alguna, superior o inferior, a la de aquél indicado porcentaje, por lo que se integrará la laguna representada por el período no cotizado, tomando en consideración el 75% de la base mínima de cotización*”.

²⁰ Sentencias, como la STJS Comunidad Valenciana 7 enero 2003 (JUR 2003/215432), cuestionaban de “*lege ferenda*” la opción tomada por el legislador inspirada en el principio de “a menor cotización menor protección”.

²¹ STSJ Asturias 19 marzo 2004 (AS 2004/1487).

²² STSJ Andalucía/Sevilla 24 abril 2008 (AS 2009/1250).

²³ PALOMINO SAURA, P., “*Peculiaridades del contrato para la formación en materia de Seguridad Social*”, en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 14/2004, Parte Presentación, 2004 (BIB 2004/1706).

discutían el importe de la base reguladora, cuestionando la aplicación del citado art. 16 a los supuestos de accidente de trabajo²⁴.

No obstante, mayoritariamente se consideró que, aclarada por el RD 488/1998 cuál habría de ser la base reguladora de las prestaciones de Seguridad Social, la especificidad de la norma haría extensible dicha previsión tanto a las contingencias comunes como profesionales²⁵.

4. SITUACIÓN TRAS EL REAL DECRETO 1529/2012: BASE REGULADORA SILENCIADA

Hemos de partir de que en contingencias profesionales para trabajadores con contratos para la formación, una cosa es la cotización (ya analizada), y otra distinta cuál sea la base reguladora de las prestaciones, en este caso, la de Incapacidad Permanente, derivada de accidente de trabajo.

La Disposición Adicional 6ª LGSS (RD.Leg 1/1994, de 20 de junio) se refería en términos homogeneizadores al alcance protector de estos contratos tras las últimas modificaciones introducidas en la norma básica por el RD.Ley 10/2010 y, posteriormente, por el art. 14 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre²⁶. Por su parte, el RD.Ley 10/2011, de medidas urgentes de empleo, entre otras, “*para la promoción del empleo de los jóvenes*”, justificaba la reforma en hacer del nuevo contrato para la formación y el aprendizaje “*un contrato con plenos derechos laborales y de protección social*” (Exposición de motivos, I). Dicha norma dio nueva redacción al art. 11.2 ET, regulador del contrato para la formación y el aprendizaje, estableciendo en su apartado h) la cobertura genérica de protección social sin excepciones²⁷.

Siendo cierto que el art. 16 del RD 488/1998, (dentro del Capítulo II), dejaba muy claro que la base reguladora de las prestaciones de Seguridad Social de los trabajadores con contrato para la formación sería equivalente al 75% de la base mínima de cotización²⁸, dicho precepto

²⁴ Ejemplo de ello, la Sentencia TSJ Madrid 8 marzo 2004 (AS 2004/1706), que resolvió supuesto en que la Dirección Provincial del INSS había emitido resolución el 10 de diciembre de 2002 por la que declaraba al trabajador en situación de incapacidad permanente total, con derecho a percibir una pensión vitalicia equivalente al 55% de la base reguladora anual que correría a cargo de la Mutua de Accidentes de Trabajo. La Mutua, sin embargo, entiende que la cuantía de la base reguladora anual debía ser inferior al cifrarla en el 75% de la base mínima de cotización aplicable, motivo por el cual formula reclamación previa y ulterior demanda.

²⁵ Así sucede en la Sentencia anteriormente referida, en la que la Sala madrileña desestimó la demanda actora, acogiendo la tesis de la Mutua, ya que “*el art. 16 RD 488/1998, al no establecer ninguna diferenciación debe ser aplicado tanto en el supuesto de contingencias comunes como profesionales*”.

²⁶ Disposición adicional sexta. LGSS. Protección de los trabajadores contratados para la formación: “*La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones de aquella, incluido el desempleo*”.

²⁷ Art. 11.2. h ET: “*La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial*”.

²⁸ PALOMINO SAURA, Pilar (op. cit.) realiza una apreciación interesante a este respecto, que reproducimos: *Con anterioridad, el artículo 14.4 RDley 2317/1993, de 29 de diciembre (RCL 1993, 3611), hacía referencia al 75 por 100 de la base mínima de cotización que correspondiera «en función de la edad del trabajador». Tras el RD 2015/1997, de 26 de diciembre (RCL 1997, 3082), el salario mínimo interprofesional se unifica y presenta una cuantía única para cada uno de los colectivos afectados, con independencia de la edad del trabajador, lo que tiene una especial incidencia en los contratos formativos al reforzar las medidas de mejora del régimen (...)*

limitativo ha quedado expresamente derogado por el RD 1529/2012, de 8 de noviembre por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje²⁹. En efecto, su Disposición Derogatoria Única establece: *Alcance de la derogación normativa. Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en el presente real decreto, y expresamente las siguientes: a) El capítulo II, las referencias a los contratos para la formación contenidas en el capítulo III, las disposiciones adicionales segunda y tercera y la disposición final primera del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos (...).*

Como sabemos, este RD 1529/2012 se dictó en desarrollo de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que modificó el régimen de los contratos formativos, refiriéndose en su Exposición de motivos (apartado II, *in fine*) a que “*otro aspecto destacable de este capítulo son las modificaciones introducidas en el contrato para la formación y el aprendizaje para potenciar el empleo juvenil mediante la supresión de limitaciones injustificadas*”³⁰.

El mismo RD 1529/2012, establece claramente el alcance de la protección social de los contratos para la formación, sin restricción alguna o diferencia con respecto al sistema ordinario, al consignar, en su art. 26 (*Alcance de la protección social*) que: *1. De conformidad con lo establecido en el artículo 11.2.h) del Estatuto de los Trabajadores, la acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. 2. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.*

Así las cosas, en 2013 (coincidiendo con el supuesto de hecho examinado), una vez derogado el mencionado art. 16 RD 488/1998 por el RD 1529/2012 (que entró en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, en fecha 9-11-12) la base reguladora de las prestaciones derivadas de contingencias profesionales en los contratos para la formación se ha de calcular igual que los contratos ordinarios, esto es, sobre la retribución efectivamente devengada y abonada al trabajador, pues no hay norma alguna que indique un régimen de excepción al común, que es el contenido en el capítulo V (arts. 58 a 72) del Decreto de 22 de junio de 1956, por el que se aprueba el Reglamento para aplicación del texto refundido de la legislación de accidentes de trabajo; norma reglamentaria declarada aplicable por Disp.

jurídico de tales contratos llevadas a cabo en 1997. Y así, en el artículo 16 RD 488/1998 (RCL 1998, 943), la base reguladora de todas las prestaciones pasa a ser el 75 por ciento de la base mínima de cotización «que corresponda», en lugar de la establecida «en función de la edad del trabajador».

²⁹ Vigente el RD 1529/2012 ya no puede afirmarse pues, como antes, que el sistema de protección social del trabajador en formación descansa sobre dos pilares: una cotización en cuantía fija e inferior a la que resultaría de aplicar los criterios ordinarios de determinación y una base reguladora igualmente reducida con respecto a la ordinaria (al calcularse la base reguladora de las prestaciones profesionales con arreglo a la normativa ordinaria).

³⁰ RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER, M., “*Contrato de aprendizaje y formación dual. El Real Decreto 1529/2012*”, *Relaciones Laborales*, núm. 1, Sección Editorial, enero 2013, considera que las modificaciones introducidas suponen una reforma parcial del régimen jurídico del nuevo contrato para la formación, “aunque manteniendo sus sustancia”.

Transitoria 1ª del Decreto 1646/1972, de 23 de junio, para la aplicación de la Ley 24/1972, de 21 de junio, en materia de prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social³¹.

Por lo tanto, podemos concluir que ni había antes del RD 2317/1993 y del RD 488/1998, ni hay después del RD 1529/2012, norma legal alguna que avale un cálculo de la base reguladora por accidente de trabajo de los aprendices y contratados para la formación que sea diferente al que resulta de aplicar el Reglamento de Accidentes de Trabajo de 1956.

Y ello porque, si bien la previsión contenida en el artículo 16 del citado Real Decreto 488/1998, no infringía ni el principio de legalidad, ni el de jerarquía normativa (considerando en este punto que la invocada Ley de Accidentes de Trabajo tan sólo tiene un valor reglamentario del mismo nivel, por tanto, que el Real Decreto 488/1998)³², una vez derogada la citada regla, no hay ya sustento normativo que valide aquella restricción.

5. CONCLUSIÓN

De este modo, y contestando a las dudas planteadas *ab initio*, la base reguladora de la prestación de incapacidad permanente que el actor solicita debe coincidir con la indicada en su demanda, al calcularse según las normas propias de la contingencia profesional que remiten al salario percibido al tiempo del siniestro, incluyendo junto al salario base y complementos, el promedio de las retribuciones con periodicidad superior al mes, que en este caso asciende a 881,25 euros mensuales.

En última instancia (coincidente con la pretensión subsidiaria del actor en el proceso judicial), la base reguladora de la prestación de incapacidad permanente derivada de un accidente de trabajo acaecido en 2013, no podría ser inferior al 100% de la base mínima de cotización entonces vigente de 753,00 € mensuales, al estar derogada desde 10-11-2012 (RD 1592/2012) la norma (art. 16 RD 488/1998) que reducía la base reguladora de las prestaciones de estos trabajadores al 75% de la base mínima³³, solución que habría de adoptarse, al menos, de no aceptarse como marco de referencia la propia retribución.

6. BIBLIOGRAFÍA

APILLUELO MARTÍN, M., *El contrato para la formación y el aprendizaje: la cualificación profesional como clave*, Editorial Bomarzo, 2014.

³¹ A efectos del cálculo de la base reguladora de las pensiones derivadas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y de invalidez absoluta, debida a cualquier contingencia, se mantendrá la vigencia de las normas aplicables en 30 de junio de 1972, en tanto se apruebe el consiguiente Reglamento General.

³² La disposición transitoria cuarta de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre en su apartado 2, autorizaba al Gobierno para establecer en las disposiciones reglamentarias la cotización a la Seguridad Social que corresponda efectuar en estos contratos.

³³ En sintonía con lo establecido en la Disposición adicional cuadragésima novena LGSS/94 («Cotización por desempleo en el contrato para la formación y cuantía de la prestación»), introducida por el art. 12 Ley 35/2010 (en los mismos términos, RDL 10/2010), según la cual: la cotización por la contingencia de desempleo en el contrato para la formación se efectuará por la cuota fija resultante de aplicar a la base mínima correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales el mismo tipo de cotización y distribución entre el empresario y trabajador establecidos para el contrato en prácticas. Para determinar la base reguladora y la cuantía de la prestación por desempleo se aplicará lo establecido en el artículo 211 de esta Ley.

- BLÁZQUEZ AGUDO, E., “Nuevas tendencias en la contratación: las herramientas de fomento de la celebración de contratos”, *Revista de Justicia Laboral*, núm. 54/2013 (BIB. 2013/14423).
- MORENO GENÉ, J., “Contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia”, *Temas Laborales*, núm. 116/2012.
- PALOMINO SAURA, P., “Peculiaridades del contrato para la formación en materia de Seguridad Social”, en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 14/2004, Parte Presentación, 2004 (BIB 2004/1706).
- PEDRAJAS MORENO, A., “El contrato de aprendizaje”, *Relaciones Laborales*, Vol. I, 1994.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER, M., “Contrato de aprendizaje y formación dual. El Real Decreto 1529/2012”, *Relaciones Laborales*, núm. 1, Sección Editorial, enero 2013.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., “El contrato para la formación tras las reformas de 2012 y 2013”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 11/2014 (BIB. 2014/121).
- SEMPERE NAVARRO, A.V., “Incidencia de las reformas de 1997 en los contratos formativos”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 8, 1998, pág. 53 (BIB. 1998/48).
- SEMPERE NAVARRO, A.V., “La incidencia del RD 488/1998 en el “Contrato para la Formación”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, parte Tribuna, 1998 (BIB. 1998/377).

7. SENTENCIAS

- STSJ Andalucía / Sevilla 21 julio 2000 (JUR 2001\68571).
- STSJ Castilla La Mancha 13 diciembre 2000 (JUR 2001\34321).
- STJS Comunidad Valenciana 7 enero 2003 (JUR 2003/215432).
- SSTSJ Madrid 8 marzo 2004 (AS 2004/2462 y AS 2004/1706).
- STSJ Asturias 19 marzo 2004 (AS 2004/1487).
- STSJ Andalucía/Sevilla 24 abril 2008 (AS 2009/1250).
- STSJ Asturias 5 enero 2012 (JUR 2012/25820).