

FACULTAD DE  
CIENCIAS  
JURÍDICAS



**TRABAJO FIN DE MÁSTER**

**Máster de Acceso a la Abogacía**

**ASPECTOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PRÁCTICAS  
EN EMPRESAS A LA LUZ DE LA NORMATIVA RECIENTE**

**Uxue Arregui Ruiz**

**DIRECTOR**

**Beatriz Rodriguez Sanz de Galdeano**

**PAMPLONA**

**Junio de 2015**

## **RESUMEN**

El alto nivel de desempleo, especialmente juvenil existente en España, ha llevado al legislador a incentivar la realización de prácticas en empresas, como mecanismo que permita fomentar la empleabilidad de este colectivo especialmente vulnerable.

No obstante, en ocasiones no es tarea sencilla diferenciar las prácticas, de otra figura como es el contrato de trabajo. Tanto el legislador como la jurisprudencia, han tratado de establecer criterios de diferenciación entre ambas figuras, con el fin de evitar prácticas abusivas.

En los últimos años, el afán del legislador por regular esta materia e impulsar su utilización ha llevado a contemplar distintas fórmulas para permitir la realización de prácticas, tales como, las prácticas académicas externas, las prácticas no laborales en empresas y la formación profesional dual. El presente trabajo se dedica a analizar los requisitos exigidos para estas figuras y su compatibilidad con los requisitos tradicionales de la relación laboral.

## **PALABRAS CLAVE**

- Prácticas
- Beca
- Contrato de trabajo
- Formación

## **SUMMARY**

Seeing the high unemployment rate especially among young population existing in Spain, the legislator has opted for the internships in companies as a mechanism for promoting the employability of this group particularly vulnerable.

Nevertheless, it is sometimes not easy to distinguish the internships from another figure such as the employment contract. Both the legislator and the jurisprudence have tried to establish criteria for distinguish between the two figures in order to avoid such illegality.

In recent years, the desire of the legislator to regulate this area and promote its use, has led to contemplate various formulas to allow the realization of internships, such as external academic internships, labor internships in companies and dual vocational training. The document is dedicated to analyze the conditions for these figures and their compatibility with the traditional requirements of the working relationship.

## **KEY WORDS**

- Internships
- Grant
- Contract of employment
- Training

## ÍNDICE

<b>1. Introducción</b> .....	Página 6
<b>2. Delimitación legal del objeto del contrato de trabajo y del objeto de la práctica no laboral o beca</b> .....	Página 8
2.1.- <i>Planteamiento de la cuestión a la luz del Estatuto de los Trabajadores</i> .....	Página 8
2.2.- <i>Criterios jurisprudenciales de distinción entre la beca o práctica no laboral y la relación laboral</i> .....	Página 12
<b>3. Las prácticas en el marco de los estudios universitarios</b> .....	Página 15
3.1.- <i>Antecedentes normativos</i> .....	Página 15
3.2.- <i>La nulidad del Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios</i> .....	Página 17
3.3.- <i>Las prácticas académicas externas: prácticas curriculares y extracurriculares</i> .....	Página 19
<b>4. Las prácticas no laborales en empresas</b> .....	Página 23
4.1.- <i>Caracterización general</i> .....	Página 23
4.2.- <i>Cuestiones controvertidas en torno a las prácticas no laborales en empresas</i> .....	Página 25
<b>5. El personal investigador en formación</b> .....	Página 31
5.1.- <i>Los modelos de formación del personal investigador</i> .....	Página 32
5.2.- <i>El Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación</i> .....	Página 33
<b>6. La protección social de los becarios y estudiantes en prácticas</b> .....	Página 38
6.1.- <i>Protección en materia de Seguridad Social de los estudiantes universitarios en prácticas</i> .....	Página 38
6.2.- <i>El Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre</i> .....	Página 40
6.3. <i>El personal investigador en formación</i> .....	Página 41
<b>7. La formación profesional dual</b> .....	Página 42

## **ABREVIATURAS**

Art./Arts. – Artículo/Artículos.

Núm. – Número.

UNED – Universidad Nacional de Educación a Distancia.

BOE – Boletín Oficial del Estado.

CUID – Centro Universitario de Idiomas Digital y a Distancia.

IPREM – Indicador de Renta de Efectos Múltiples.

ET – Estatuto de los Trabajadores.

CE – Constitución Española.

Pág./Págs. – Página/Páginas.

STS/SSTS – Sentencia Tribunal Supremo/Sentencias Tribunal Supremo.

STSJ/SSTSJ – Sentencia Tribunal Superior de Justicia/Sentencias Tribunal Superior de Justicia.

RD – Real Decreto.

D.A. – Disposición Adicional.

## 1. Introducción

Es frecuente en nuestros días que, antes de acceder al mercado laboral, los estudiantes tengan la posibilidad, o en algunos casos, la obligación de realizar lo que comúnmente llamamos “prácticas”. Con esta figura, se pretende que el estudiante adquiera competencias prácticas relacionadas con la formación que está recibiendo, con la finalidad de posibilitar rápidamente y en mejores circunstancias, la incorporación al mercado laboral.

Para ello, se han previsto por parte del legislador distintos mecanismos que posibilitan una más completa formación, no únicamente teórica, sino también práctica, en el marco de los estudios realizados. Sin embargo, esta regulación se ha ido topando con una serie de problemas que surgen en torno a esta realidad. Y es que, en ocasiones, es tarea difícil la distinción entre un contrato de trabajo, y una vinculación formativa de este tipo, entre estudiantes y empleadores, especialmente, cuando se otorga al estudiante una beca que conlleva una prestación económica. Esto ha llevado a que en una multitud de ocasiones, se haya recurrido a esta figura para enmascarar una verdadera relación contractual, con la finalidad de eludir las responsabilidades legales que todo contrato de trabajo conlleva<sup>1</sup>.

A ello se suma que nuestro ordenamiento jurídico ya prevé distintos contratos de trabajo cuya causa es la obtención de una formación específica que permita, asimismo, adquirir las capacidades necesarias para el desempeño futuro de un determinado puesto de trabajo relacionado con la formación recibida o que el estudiante está recibiendo; estos son, por un lado, el contrato de trabajo en prácticas, regulado en el artículo 11.1 del ET y en el RD 488/1998, de 27 de marzo, que “podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes (...) que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.” Cuyo objeto es “permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados...”; y, por otro, el contrato para la formación y el aprendizaje, regulado asimismo en el art. 11.2 del ET, y

---

<sup>1</sup> GOÑI SEIN J.L.. “Las becas y el encubrimiento de los contratos laborales” *Revista española del Derecho del Trabajo* núm. 14, 1983, pág. 29.

en el RD 1529/2012 de 8 de noviembre, que “se podrá celebrar con trabajadores, mayores de dieciséis y menores de veinticinco años, que carezcan de la cualificación profesional obtenida y reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas para el puesto de trabajo u ocupación objeto del contrato”, y cuyo objeto es “la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo”.

Esta regulación relativa a los contratos formativos se ha completado en los últimos años con una serie de normas que han tratado de fomentar la formación práctica en empresa. Esta normativa, a caballo entre la normativa laboral y educativa, ha complicado todavía más la situación, diluyendo las fronteras que separan formación práctica de trabajo.

El objetivo del presente trabajo es realizar un análisis de esta normativa que permita, en primer lugar, conocer sus aspectos esenciales y diferenciar su ámbito de aplicación. La duda que se plantea de fondo es si esta normativa ampara bajo la cobertura de prácticas formativas situaciones que puedan ser consideradas como relación laboral. Para analizar este aspecto es preciso partir de la diferenciación tradicional entre relación laboral y relación formativa. Teniendo en cuenta estos objetivos, se dedica la primera parte del trabajo al análisis de la normativa y al estudio de la jurisprudencia que permite analizar los requisitos básicos de toda relación laboral y establecer las diferencias con una relación formativa.

La segunda parte se dedica a realizar una exposición de la distinta regulación existente en esta materia: por un lado, el RD 592/2014, de 11 de julio que regula las prácticas académicas externas en el ámbito de los estudios universitarios; por otro, el RD 1543/2011, de 31 de octubre, que ampara las prácticas no laborales en empresas; y por último, el RD 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el régimen del personal investigador en formación. A la vista de esta normativa, se tratará, en última instancia, de contemplar la compatibilidad de los modelos de prácticas introducidos por el legislador con los requisitos tradicionales para entender que existe una relación laboral. Se tratará de analizar si a su amparo se puede dar cabida a auténticas relaciones laborales.

En tercer lugar se hace un estudio de la protección en materia de Seguridad Social de cada una de las modalidades de prácticas que van a ser explicadas. Esta cuestión ha sido objeto de diversas reformas y parece oportuno revisar el régimen normativo vigente.

Por último, se lleva a cabo un análisis de la formación profesional dual. Su actual regulación puede plantear problemas de diferenciación respecto del contrato para la formación y el aprendizaje.

## **2. Delimitación legal del objeto del contrato de trabajo y del objeto de la práctica no laboral o beca.**

### *2.1.- Planteamiento de la cuestión a la luz del Estatuto de los Trabajadores*

Las prácticas son relaciones jurídicas que vinculan a una empresa o entidad tanto pública como privada, con una persona (como ya veremos, normalmente un estudiante), y cuya característica fundamental y que aquí nos interesa es que la finalidad de dicha vinculación es estrictamente formativa.

Respecto a las prácticas, en ocasiones nos encontramos con verdaderos problemas de identificación, llegando al extremo de desconocer si nos encontramos ante una práctica o una auténtica relación laboral. Los problemas aun son mayores si la práctica laboral conlleva una compensación económica en forma de beca<sup>2</sup>. Las becas podríamos definir las como asignaciones económicas que la empresa entidad o universidad (becante) concede “a título de liberalidad”<sup>3</sup> al becario con la finalidad de posibilitar así su formación. Para poder hablar de beca: se requiere, por un lado, la existencia de una asignación económica a favor del becario; por otro, el carácter liberal con el que se concede dicha asignación; y por último, la finalidad de la misma para un fin formativo del becario.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup>La dificultad de diferenciación entre práctica y relación laboral encuentra su máxima dificultad cuando quien realiza las prácticas recibe una contraprestación económica, denominada “beca”. Así lo entiende FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O. “Contrato de Trabajo, becas” laborales” y prácticas profesionales”, en AA.VV. (Coord. GARCÍA MURCIA, J.) *Trabajo asalariado, trabajo autónomo, trabajo no lucrativo: una mirada retrospectiva a la doctrina del tribunal central de trabajo*. Ediciones Laborum, Murcia, 2007, págs. 115 y ss.

<sup>3</sup> Esta nota de liberalidad también la establece PEREZ AMORÓS F. “La formación en el trabajo: prácticas, becas y contratos para la formación y en prácticas”, en AA.VV. (Coord.: CAMPS RUIZ, L.M., RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. y SALA FRANCO, T.) *Crisis reforma y futuro del Derecho del Trabajo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, págs. 169 y ss.

<sup>4</sup>FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O. en su trabajo, “Contrato de Trabajo, becas” laborales” y prácticas profesionales.” Op. Cit. 2007, págs. 115 y ss.



En la formalización de toda beca o práctica formativa en la empresa debe ser nota característica y propósito único la formación del estudiante aunque, si bien es cierto que en ocasiones nos encontramos con que se conceden becas para determinados estudios o avances en campos de investigación, los resultados de dichas actividades realizadas por el becario, como ya veremos, nunca deberían ser incorporados a la ordenación productiva de la empresa o entidad otorgante de la beca<sup>5</sup>.

Respecto al contrato de trabajo, los requisitos que se deducen del art. 1.1. ET para entender que existe un contrato de trabajo son: la prestación voluntaria de servicios por parte del trabajador, la dependencia, la ajenidad y la remuneración<sup>6</sup>. Las notas cuya identificación en la práctica suscitan más problemas son la dependencia y la ajenidad. La dependencia significa que el trabajador presta sus servicios dentro de un ámbito organizativo y de dirección concreto preestablecido, bajo las órdenes concretas de su empleador, manifestación de esta dependencia la encontramos en los artículos 5 c) y 20.1 del ET. Por otro lado, los servicios se prestan “por cuenta ajena”, esto es, el trabajador en ningún momento adquiere la titularidad de los productos que realiza, sino que trabaja para y por cuenta de otra persona. Igualmente, el trabajador presta sus servicios a cambio de una retribución o salario, que constituye una obligación legal establecida para el empleador en el artículo 4.2 f) del ET. Y por último, la causa del contrato de trabajo no es otra que el intercambio de trabajo y salario.

Existe, además, una vis atractiva hacia el trabajo por cuenta ajena, derivada del art. 8.1 que entiende, “Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél”.

La imperante necesidad de diferenciación entre la relación laboral y formativa, responde a una realidad a la que se enfrentan los jóvenes casi a diario: la realización de tareas propia de trabajadores de una empresa o entidad pública, vinculados a la misma por medio de una “beca” en vez de por un “contrato de trabajo”. Existen ciertas similitudes entre ambas vinculaciones que dificultan esta diferenciación: por ejemplo, tanto el estudiante como el trabajador desempeñan unas funciones dentro del ámbito de

---

<sup>5</sup> RODRÍGUEZ CARDO I.A. “Zonas fronterizas del Derecho del Trabajo: beca vs. Relación laboral I”. *Actualidad laboral*, núm. 5, 2009, páginas 589 y ss.

<sup>6</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. “Las relaciones jurídicas de formación a través de beca o estipendio”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 83, 2009, págs. 251 y ss.

una empresa, entidad pública o privada, o dentro de un ámbito organizativo y de dirección de otra persona; no obstante, y teniendo en cuenta la finalidad de la beca, las funciones realizadas por aquel no son en concepto de contraprestación de la prestación económica recibida, sino con la finalidad del becario “de aportación de un mérito para hacerse acreedor de la beca y disminuir así la carga de onerosidad que la beca representa”<sup>7</sup>.

Otro elemento que puede dificultar la diferenciación de la beca con la relación laboral es la contraprestación recibida por los estudiantes con motivo de su actividad<sup>8</sup>. Lo esencial en este punto es que la prestación económica que se otorga al becario (beca), lo sea en concepto de ayuda económica, y no tenga la consideración jurídica de salario. Ha de tenerse en cuenta que el salario, en virtud del artículo 26.1 del ET, retribuye “la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena”, ya lo haga “por trabajo efectivo”, o por “periodos de descanso”; la beca, en cambio, no persigue retribuir ningún tipo de trabajo. Posteriormente, se volverá sobre esta cuestión teniendo en cuenta la doctrina de los tribunales.

Junto a los elementos anteriores, a la hora de establecer esta diferenciación entre beca y relación laboral, hay que atender a otro elemento de distinción: la “causa de las obligaciones respectivas”<sup>9</sup>. Por un lado, el objeto de la concesión de una beca es permitir al estudiante adquirir una determinada formación. Por otro lado, el contrato de trabajo es una relación jurídica a través de la cual, los trabajadores prestan sus servicios retribuidos a un empresario. Sin embargo, a pesar de que, como veremos a continuación, la jurisprudencia es tajante respecto a la naturaleza únicamente formativa de las vinculaciones a través de prácticas, a menudo nos encontramos ante situaciones en las que un estudiante beneficiario o vinculado a la empresa o entidad a través de una beca, realiza las funciones propias de un trabajador de la misma, las cuales tienen escasa o nula proyección formativa. Lo determinante es pues, que el estudiante adquiera una determinada formación en el ámbito de la actividad profesional para la que se está

---

<sup>7</sup> RODRÍGUEZ CARDO I.A. “Zonas fronterizas del Derecho del Trabajo: beca vs. Relación laboral”. *Actualidad laboral*, núm. 5, 2009, páginas 589 y ss.

<sup>8</sup> Así lo estableció el Tribunal Supremo en su importante sentencia de fecha 13 de junio de 1988, RJ 1998/5270: “tanto en la beca como en el contrato de trabajo se da una actividad que es objeto de una remuneración, de ahí la zona fronteriza entre ambas instituciones”.

<sup>9</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. “Las relaciones jurídicas de formación a través de beca o estipendio”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 83, 2009, págs. 251 y ss.

formando; y en estos casos “no concurre el objeto del contrato de trabajo y tampoco su causa” puesto que la causa es únicamente formativa.<sup>10</sup>

La existencia de similitudes entre ambas figuras facilita la existencia de un hecho que resulta preocupante en nuestra sociedad: bajo la apariencia de una beca solemos encontrar una relación laboral encubierta entre quien realiza la actividad, y la persona o entidad para quien la realiza. Así es, tal como ha establecido GOÑI SEIN, “Hay maquinación fraudulenta en la instrumentalización de la beca cuando, con independencia de la calificación de la beca dada en la convocatoria, se pretenden finalidades distintas a las que institucionalmente la figura sirve y que son propias de un contrato de trabajo; esto es, cuando lejos de proporcionar una ayuda formativa y profesional, y no sólo económica al becario, se exige una contraprestación laboral o se utilizan los conocimientos del alumno en provecho del becante”.

Puede ocurrir, que un empresario solicite la colaboración de un estudiante en prácticas, más que para colaborar en la formación de este, para buscar una mano de obra barata, y que dicho estudiante realice actividades comunes de la empresa. Esto ocurre cuando, por ejemplo, se firman Convenios de Cooperación Educativa, que, a pesar de tener un diseño de “proyecto formativo”, miren más por los intereses empresariales que por los intereses formativos del estudiante. En todo esto se puede ver, y de hecho se ve que, desfigurado bajo la apariencia de estas becas o bolsa o ayuda al estudio, se encuentra un contrato de trabajo.<sup>11</sup>

Y son precisamente estos casos, en los que el becario realiza funciones que pueden revertir algún beneficio a la empresa, y en los que además recibe una asignación económica (aunque, como ya hemos visto, al no tratarse de una relación laboral, nunca va a poder ser considerada como salario), los que el legislador ha tratado con más empeño de delimitar legalmente, con la finalidad de evitar una utilización fraudulenta de los mismos.

En este contexto es en el que se explica la problemática que surge en torno a las becas, en concreto, a las becas con práctica profesional; situación que ha obligado a los Tribunales a intentar establecer pautas que ayuden a la diferenciación de esta figura

---

<sup>10</sup>RODRÍGUEZ CARDO I.A. “Criterios de deslinde entre beca y relación laboral: a propósito de la última doctrina judicial”. *Actualidad laboral* núm. 19, 2006, págs. 2290 y ss.

<sup>11</sup>ÁLVAREZ CORTÉS J.C. “La “re-inclusión” en la Seguridad Social de los estudiantes universitarios en prácticas”. *Temas laborales* núm. 122, 2013, págs. 215 y ss.

frente a un contrato de trabajo, dejando de lado la denominación que las partes hayan otorgado a dicha relación<sup>12</sup>.

## *2.2 Criterios jurisprudenciales de distinción entre la beca o práctica no laboral y la relación laboral.*

El análisis de la jurisprudencia permite entresacar los criterios que han servido para diferenciar una relación como formativa o como laboral.

El primer criterio es el criterio del mayor beneficio, y viene necesariamente ligado a la finalidad de la beca, que no es otra que contribuir a la formación del becario, mediante la realización de actividades tanto teóricas como prácticas de acuerdo a la titulación que ostenta o que pretende. Por tanto, la concesión de una beca persigue el beneficio del estudiante y este beneficio se materializa en la formación del mismo.

La jurisprudencia contempla el criterio del “mayor beneficio”, en aras de añadir un poco de luz a esta difusa realidad. Este criterio determina que, para saber si estamos verdaderamente ante una beca, o ante una relación laboral encubierta, debemos precisar quién es el verdaderamente beneficiado: si el estudiante, realizando actividades que contribuyen de forma real a su formación, que, además, debe ser adecuada al título que ostenta o que pretende; o por el contrario, la empresa o institución que concede la beca persigue fundamentalmente apropiarse del trabajo realizado por el estudiante.

Y así, “si en la valoración de la prestación del becario en el marco de la propia actividad de la entidad que concede la beca se obtiene que la finalidad fundamental del vínculo no es la de contribuir a la formación del becario, sino obtener un trabajo necesario para el funcionamiento o actividad de gestión del concedente, la conclusión es que la relación será laboral, si en ella concurren las restantes exigencias del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores”<sup>13</sup>. No obstante, hay que resaltar que, como ya hemos visto anteriormente, sí que se permite cierto beneficio por parte del concedente de la beca.

---

<sup>12</sup>RODRÍGUEZ CARDO I.A. “Criterios de deslinde entre beca y relación laboral: a propósito de la última doctrina judicial”. *Actualidad laboral* núm. 19, 2006, págs. 2290 y ss.

<sup>13</sup> STS de 22 de noviembre de 2005, núm. 4752/2004, RJ 2005\10049.

Es determinante igualmente en este sentido, el hecho de que las funciones que realiza el estudiante, sean de especial importancia para la entidad que concede la beca y que, si no fuesen realizadas por este, tuviesen que ser realizadas por otra persona. En este sentido, es de resaltar la sentencia de Tribunal Supremo, de 29 de mayo de 2008 (RJ 2008\5130), en la cual la UNED de Albacete concede una beca de colaboración a un estudiante, con las funciones de supervisión y mantenimiento de la informática y el CUID del Centro. En un determinado momento no se le renueva la beca, y el estudiante interpone las correspondientes reclamaciones por despido. En la misma, el Tribunal resalta la escasa proyección formativa de las funciones inherentes a la beca, “más allá de la que puede dar la experiencia en un puesto de trabajo de cierta cualificación”. Añadiendo que dada la relevancia de dichas tareas, de no ser desarrolladas por el estudiante, deberían llevarse a cabo por personal contratado.

El segundo criterio viene dado por las funciones a desempeñar por el estudiante, el cual realizará actividades inherentes a su titulación o a la titulación cuyos estudios se encuentre cursando. Sería ilógico conceder una beca, cuyos fines, como ya hemos visto son formativos, para realizar actividades ajenas al futuro ámbito profesional del becario.

Por tanto, las funciones que realice dentro de la empresa o entidad concesionaria, “deberán estar en consonancia con la finalidad de la beca y, si no es así, y las tareas que se le ordena realizar integran los cometidos propios de una categoría profesional, la relación entre las partes será laboral”<sup>14</sup>.

Es doctrina jurisprudencial prácticamente unánime que la realización de una labor únicamente administrativa, no tiene componente formativo alguno, y que por tanto, no puede dar lugar a la existencia de una beca que vincula dichas funciones; y es que, tal y como establece la jurisprudencia, “las labores encomendadas al becario deben estar en consonancia con la finalidad de la beca y, si no es así y las tareas que se le ordena realizar integran los cometidos propios de una categoría profesional, la relación entre las partes será laboral”.

---

<sup>14</sup> Así lo ha establecido reiterada jurisprudencia, vid: SSTS de 29 de mayo de 2008, núm. 4247/2006 RJ 2088\5130; de 22 de noviembre de 2005 núm. 4752/2004 RJ 2005\10049; de 29 de marzo de 2007 núm. 5517/2005 RJ 2007\3191.

En línea con lo anterior, un tercer criterio de diferenciación es la no incorporación a la ordenación productiva de la entidad otorgante de la beca, de las producciones dadas por el becario. De ahí que, si bien el estudiante realiza unas determinadas funciones que pueden ser entendidas como trabajo, y percibe una asignación dineraria a cambio, “aquel que concede la beca y la hace efectiva no puede confundirse nunca con la condición propia del empresario, ya que no incorpora el trabajo del becario a su patrimonio, circunstancia esencial al a figura del empresario”<sup>15</sup>. Así lo ha establecido entre otros, el Tribunal Supremo en su sentencia de 26 de junio de 1995 (RJ 1995\5365), en la cual establece como finalidad prioritaria de la beca, facilitar el estudio y formación del becario, no incorporando los resultados de su actividad a la ordenación productiva del otorgante<sup>16</sup>.

Dentro de estos criterios jurisprudenciales, la doctrina entiende que es esencial el criterio del “mayor beneficio”<sup>17</sup>. Si del examen de las circunstancias, se entiende que el becario es el único o principal beneficiario de la relación, no estaremos ante un contrato de trabajo, sino ante una beca con finalidad formativa.

Por último, existen ocasiones, como se ha visto, en las que el estudiante percibe una contraprestación económica, beca, por el desempeño de su actividad. Respecto a la naturaleza de la “beca”, entendida como la asignación económica de la cual es beneficiario el becario, hay que resaltar la sentencia del TSJ de Madrid, el cual, en su sentencia de 19 de noviembre de 1998 (AS 1998\4180), hace referencia a la naturaleza jurídica de este tipo de prestación, estableciendo, “La beca puede configurarse como una donación modal, (art. 619 del Código Civil) en virtud de la cual el becado recibe un estipendio comprometiéndose a la realización de algún tipo de trabajo o estudio que redunde en su formación y en su propio beneficio. Es fundamental la finalidad formativa de la beca, mientras que si prevalece el interés de la entidad en la obtención de la prestación del servicio, y si la entidad hace suyos los frutos del trabajo del becado, se tratará de un contrato de trabajo y no de una beca”.

---

<sup>15</sup> Así lo establece, entre otros, el Tribunal Supremo en su importante sentencia de 13 de junio de 1988 RJ 1988\5270.

<sup>16</sup> Igualmente se pronuncia reiterada jurisprudencia: SSTSJ (Galicia) de 18 de abril de 2005, núm. 1286/2005 AS 2005\1384; 6 de marzo de 2012, núm. 1417/2012 S\2012\291. Y STS de 29 de mayo de 2008, núm. 4247/2006. RJ 2008\5130.

<sup>17</sup> Numerosa doctrina recoge este principio jurisprudencial, entre otros, RODRÍGUEZ CARDO, I.A. “Zonas fronterizas del Derecho del Trabajo: beca vs. Relación laboral”. *Actualidad laboral*, núm. 5, 2009, páginas 589 y ss.

En este mismo sentido se pronuncia, entre otros, el Tribunal Supremo, en su importante sentencia de 22 de noviembre de 2005 (RJ 2005\10049), en la que califica de relación laboral la mantenida entre un estudiante vinculado con una universidad a través de una beca de formación pero que, sin embargo, el trabajo realizado por aquel, carecía de todo efecto formativo y cuya beca o ayuda al estudio, encubría una baja retribución: “La esencia de la beca de formación es conceder una ayuda económica de cualquier tipo al becario para hacer posible una formación adecuada al título que pretende o que ya ostenta, bien en centro de trabajo de la entidad que concede la beca, bien en centro de estudios ajeno al concedente. El importe de la beca no constituye una retribución de servicios. Por el contrario, la relación laboral común no contempla ese aspecto formativo y retribuye, en los términos fijados en convenios colectivos o contratos individuales, los servicios prestados por cuenta y a las órdenes del empleador, con independencia de que la realización de los trabajos encomendados puedan tener un efecto de formación por la experiencia.”

En definitiva, parece claro que lo esencial para diferenciar una práctica no laboral de una relación laboral es que la finalidad sea esencialmente formativa y el principal beneficiario sea el estudiante. En la práctica no obstante, este criterio resulta un tanto ambiguo. Quizás por ello, el legislador en los últimos años ha arbitrado una serie de normas con el fin de dar cobertura a diversos supuestos de prácticas en empresas.

### **3. Las prácticas en el marco de los estudios universitarios.**

Hoy en día, en prácticamente la totalidad de las carreras universitarias, se han incorporado a los planes de estudio las conocidas "prácticas externas". Este tipo de prácticas se realizan por personas que no han finalizado sus estudios, y por tanto no han obtenido el título en cuestión.

Con la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior y el fomento de los servicios de empleo por las universidades se vio la necesidad de impulsar los programas de prácticas y dotarles de una normativa. La falta de una normativa apropiada dificultaba la promoción de este tipo de prácticas y hacía surgir dudas

respecto de su legalidad y su posible conflicto con la regulación del contrato de trabajo<sup>18</sup>.

Esta situación ha motivado que en pocos años se haya llevado a cabo una regulación un tanto apresurada de esta cuestión y en ocasiones resulta difícil el propio entendimiento de la normativa<sup>19</sup>.

### *3.1. Antecedentes normativos.*

La realización por parte de los estudiantes de prácticas externas en el marco de sus estudios universitarios, no es algo novedoso. La primera regulación de esta figura fue mediante el Real Decreto 1497/1981, de 19 de junio, sobre Programas de Cooperación Educativa, cuyo objetivo fundamental en líneas generales, era fomentar la formación integral de los estudiantes mediante programas de cooperación con empresas.

Desde el origen normativo de esta figura, se acordó no dotar de laboralidad alguna a la relación que mantenían los estudiantes universitarios con los centros donde realizaban las prácticas; así, la relación existente entre ambos era estrictamente académica y no contractual.<sup>20</sup>

Más tarde, y una vez que los planes de estudios de las carreras universitarias se componían mediante el sistema de créditos<sup>21</sup>, se modificó en 1994 el sistema de prácticas que establecía el RD 1497/1981, de 19 de junio, previéndose que únicamente podrían intervenir en los ya nombrados Programas de Cooperación Educativa, los alumnos que hubiesen superado un 50% de los créditos totales de su titulación universitaria.

Dentro de esta evolución, y con motivo de la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior, se aprobó la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, que modificó la Ley Orgánica 4/2007 de universidades, cuyo desarrollo reglamentario vino dado por

---

<sup>18</sup>Un análisis de la situación anterior en: RED2RED CONSULTORES: *El sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006.

<sup>19</sup>BARBA RAMOS, F.J.: “La `tormenta perfecta’ de las prácticas universitarias: cuando empleabilidad y empleo se confunden”, en AA.VV. ( dir.: RODRÍGUEZ PIÑERO-ROYO, M. C.): *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores*, Bomarzo, Albacete, 2014, págs. 199 y ss.

<sup>20</sup>ÁLVAREZ CORTÉS J.C. “La “re-inclusión” en la Seguridad Social de los estudiantes universitarios en prácticas”. *Temas laborales* núm. 122/2013, 2013 págs. 215-226.

<sup>21</sup>Incorporado dicho sistema por el R.D.1497/1987, de 27 de noviembre, por el que se establecen directrices generales comunes de los planes de estudio de los títulos universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.



el RD 1393/2007 de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. Dicha normativa, se preocupó especialmente de la adopción, por parte de los estudiantes, tanto de la formación teórica como práctica, estableciendo la posibilidad de realizar prácticas externas en las enseñanzas de Grado, cuya extensión máxima sería del 25% del total de los créditos y su ofrecimiento se haría, preferiblemente en la segunda mitad del plan de estudios, tal y como establece el art. 12.6 del RD 43/2015, de 2 de febrero, por el que se modifica el RD 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

Y en este marco de construcción del Espacio Europeo de Educación Superior, se aprobó el Real Decreto 1707/2011, por el cual se regulaban las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. Este RD, define las prácticas académicas externas en su art. 2.1 como, “una actividad de naturaleza formativa realizada por los estudiantes y supervisada por las universidades, cuyo objetivo era permitir a los estudiantes aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica, favoreciendo la adquisición de competencias que le preparen para el ejercicio de actividades profesionales y faciliten su empleabilidad”; definición idéntica a la que otorga el Estatuto del Estudiante Universitario, aprobado por el RD 1791/2010, de 30 de diciembre, en su art. 24.1, a la vez que, en el art. 8 f) reconoce el derecho de todos los estudiantes de grado de realizar prácticas externas.

*3.2 La nulidad del Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios.*

Como ya hemos visto, este Real Decreto, publicado en el BOE el día 10 de diciembre de 2011, se encargó de regular, dentro de la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior, las prácticas externas que realizaban los estudiantes en el marco de sus estudios universitarios, adaptándose a las exigencias de la legislación vigente en esta materia. Con esta regulación pretendía aclarar algunos de los conceptos existentes, como por ejemplo, el objetivo de realización de las prácticas, los requisitos, los destinatarios, las tutorías o las entidades colaboradoras.

El RD 1707/2011, de 18 de noviembre, resaltaba el carácter formativo de las prácticas externas realizadas por los estudiantes universitarios en su artículo segundo, por lo que la relación que une al estudiante con la entidad colaboradora o con la

universidad, en ningún momento tendrá el carácter contractual, propio de las relaciones de trabajo, y tampoco se derivarán en ningún caso, obligaciones laborales para las partes.

Y puede ser que fuese el carácter formativo dado a estas prácticas externas, que suponía que la relación que unía a ambas partes, como ya hemos dicho, era formativa y en ningún caso contractual, lo que llevó a la introducción de la polémica Disposición Adicional primera. Dicha disposición, excluía del Régimen General de la Seguridad Social a los estudiantes universitarios (no así a los estudiante de formación profesional) que realizasen las prácticas académicas externas reguladas en dicho Real Decreto. Y esta previsión contravenía lo contenido en la D.A. tercera de la Ley 27/2011 de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, que establece la inclusión en el Régimen de Seguridad Social, de los estudiantes universitarios y de formación profesional que realicen prácticas, siempre y cuando: por un lado, dicha práctica lleve aparejada una contraprestación económica para ellos; por otro, no viniesen obligados a estar dados de alta en dicho régimen.

Esta circunstancia, motivó el recurso de Comisiones Obreras, quien interpuso recurso contencioso-administrativo solicitando la nulidad de dicha disposición adicional primera, por considerarla contraria a la legislación vigente en esta materia.

Este recurso se resolvió mediante sentencia del Tribunal Supremo de fecha 21 de mayo de 2013 (RJ 2013\3458), dictada por la Sala de lo Contencioso Administrativo, declarándose por el Alto Tribunal nulo de pleno derecho este RD, sin entrar a valorar, sin embargo el fondo del asunto, sino que dicha nulidad trajo su causa en un defecto de forma. En efecto, la razón de ser de esta nulidad fue, que la Disposición Adicional Primera del mismo, que recogía la exclusión del ámbito de la Seguridad Social, de los estudiantes universitarios que realicen prácticas académicas externas a que se refiere este Real Decreto, fue incorporada en un momento posterior de haber sido trasladado al Consejo de Estado, y por haber sido incorporada, por tanto al texto con posterioridad al Dictamen de dicho Órgano Consultivo.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup>Este avatar normativo ha sido objeto de múltiples comentarios, entre otros: LÓPEZ GONZÁLEZ J.M. “Aproximación a la nueva legislación que regula las prácticas no laborales en la empresa. Estatuto de los nuevos becarios” *Revista de información laboral* núm.6, 2012, págs. 24 y ss. ÁLVAREZ CORTÉS J.C. “La “re-inclusión” en la Seguridad Social de los estudiantes universitarios en prácticas”. *Temas laborales*

En dicha sentencia, el Alto Tribunal examina si la inclusión de la Disposición Adicional en cuestión en el Real Decreto 1707/2011, genera una modificación sustancial de la materia, resultando del examen de la misma que así es, ya que excluía del Régimen General de la Seguridad Social a este colectivo. Dado este carácter de modificación sustancial, tendría, a tenor del artículo 24.2 de la Ley 50/1997 del Gobierno de 27 de noviembre, que haberse remitido nuevamente al Consejo de Estado, antes de su incorporación a la norma, para que este emitiera el preceptivo dictamen.<sup>23</sup>

En este marco normativo, en el que uno de los principales objetivos es dotar a los estudiantes universitarios de competencias tanto teóricas como prácticas<sup>24</sup>, la nulidad del Real Decreto 1707/2011, ha hecho necesaria una nueva normativa, y es aquí donde aparece el reciente Real Decreto 592/2014 de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, el cual desarrolla las previsiones contenidas dentro del ya mencionado Estatuto del Estudiante Universitario.

### *3.3 Las prácticas académicas externas: prácticas curriculares y extracurriculares.*

Al igual que hacía ya el ya derogado RD 1707/2011, de 18 de noviembre, el RD 592/2014, de 11 de julio, se preocupa en conceder a estas prácticas académicas externas realizadas por estudiantes universitarios, un carácter formativo, estableciendo que las mismas “constituyen una actividad de naturaleza formativa”.

Esto se traduce, en primer lugar, en el no nacimiento de obligaciones propias de toda relación laboral<sup>25</sup> y en la imposibilidad de que el puesto ocupado por un estudiante

---

núm. 122, 2013, págs. 215-226. DUQUE GONZÁLEZ, M. “Análisis actual de la normativa de becarios, formación práctica y contratación de jóvenes”. *Información Laboral*, núm. 2, 2013, págs. 91 y ss.

BARBA RAMOS, F.J.: “La delgada línea entre la inserción y la explotación laboral. La esquizofrénica regulación de las prácticas universitarias” en AA.VV. (coord. MONEREO PÉREZ, J.L.) *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*, 2014, págs. 436 y ss.

<sup>23</sup> ÁLVAREZ CORTÉS J.C. “La “re-inclusión” en la Seguridad Social de los estudiantes universitarios en prácticas”. *Temas laborales* núm. 122, 2013, págs. 215-226.

<sup>24</sup> El art. 12.2 R.D. 1393/2007 de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, expone: “Los planes de estudios tendrán entre 180 y 240 créditos, que contendrán toda la formación teórica y práctica que el estudiante deba adquirir: Aspectos básicos de la rama de conocimiento, materias obligatorias u optativas, seminarios, prácticas externas, trabajos dirigidos, trabajo de fin de Grado u otras actividades formativas”.

<sup>25</sup>No obstante, dadas las circunstancias en las que se realizan este tipo de prácticas, en ocasiones puede resultar complicado afirmar si nos encontramos ante unas prácticas o una relación laboral, tal y como establece BARBA RAMOS, F.J.: “La delgada línea entre la inserción y la explotación laboral. La

en prácticas, sea sustitutivo de un puesto de trabajo. Asimismo, esta naturaleza formativa implica que, en el caso de que el estudiante se incorporase a la plantilla de la empresa o entidad en la cual realizó las prácticas, el tiempo durante el cual estuvo realizando las mismas, no computará a efectos de antigüedad, ni eximirá del establecimiento del periodo de prueba, salvo contenido en contrario en el convenio colectivo de aplicación. Igualmente y dentro del ámbito de las administraciones públicas, no se considerarán como mérito para el acceso a la función pública, ni se computarán asimismo a efectos de antigüedad.

Y este carácter formativo propio de la naturaleza de las prácticas externas tiene consecuencias en el objeto de las mismas, que no es otro, que la adquisición, por parte de los estudiantes universitarios, de las competencias necesarias para el ejercicio de sus actividades profesionales, ampliando los conocimientos adquiridos en su formación académica, facilitando así su incorporación al mercado laboral, y su capacidad de emprendimiento (art. 2.1).

Los destinatarios de estas prácticas serán,

- por un lado, los estudiantes universitarios matriculados en cualquier enseñanza impartida por la universidad o centro adscrito a la misma.
- por otro lado, los estudiantes de otras universidades, tanto españolas como extranjeras que, en virtud de programas de movilidad o convenios entre las mismas, se encuentren cursando sus estudios en la universidad en cuestión o centro adscrito a la misma (art. 8.1).

Asimismo, estos destinatarios deberán cumplir una serie de requisitos: i) en primer lugar, deberán estar matriculados en la enseñanza a la que se vinculan los conocimientos y competencias a adquirir durante la realización de las prácticas; ii) en segundo lugar, y para el caso de realización de prácticas externas curriculares, deberán estar matriculados en la asignatura que prevea la realización de las mismas; iii) y por último, no deben mantener relación contractual con la empresa o entidad pública o privada en la que vayan a realizar dichas prácticas, salvo autorización por parte de la universidad (art. 8.2).

---

esquizofrénica regulación de las prácticas universitarias” en AA.VV. (coord.. MONEREO PÉREZ, J.L.) *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*, 2014, págs. 436 y ss.

Tal y como establece, entre otros<sup>26</sup> el artículo 4 de este Real Decreto, las prácticas externas pueden ser clasificadas en dos modalidades: las prácticas curriculares, y las prácticas extracurriculares. La diferencia entre ambas figuras radica en el hecho de que las primeras aparecen contempladas dentro del plan de estudios de la carrera universitaria en cuestión, siendo por tanto requisito indispensable la realización de las mismas para la adquisición del título; mientras que las prácticas extracurriculares, que son realizadas por el estudiante de forma voluntaria, no forman parte del plan de estudios.

No obstante, el fin de ambas figuras es el mismo, tal y como establece el art. 2.1 del RD 592/2014, de 11 de julio: “permitir a los mismos aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica, favoreciendo la adquisición de competencias que les preparen para el ejercicio de actividades profesionales, faciliten su empleabilidad y fomenten su capacidad de emprendimiento.” Y por ello, este Real Decreto establece una regulación idéntica para ambas modalidades, no encontrando prácticamente diferencias normativas entre ambas figuras.

El objetivo perseguido por esta normativa reguladora de las prácticas es garantizar su carácter formativo. Se trata de evitar situaciones en las que los alumnos en prácticas realicen funciones propias de la empresa, entidad o universidad en la que se encuentran realizando sus prácticas universitarias. A la vista de las constantes modificaciones que han existido en esta materia, queda patente la preocupación del legislador por conseguir una regulación de la misma que contribuya a hacer efectivo el objeto y finalidad de estas prácticas universitarias.

Y es por ello por lo que este Real Decreto se encarga de ahondar en aquellas necesidades que pueden surgir en torno a realización de unas prácticas que pretenden conseguir el objetivo exclusivo de formar al estudiante, disponiendo por otro lado, de los medios necesarios para que dicho objetivo sea una realidad y no mera conjetura.

En primer lugar, uno de los mecanismos con los que el legislador pretende alcanzar dicha finalidad es el establecimiento de dos tutores que se encargarán de acompañar y orientar al estudiante en su proceso de realización de las prácticas.

---

<sup>26</sup> Asimismo el art. 24.3 del R.D.1791/2010, de 30 de diciembre establece ambas modalidades de las prácticas externas.

Así es, los alumnos contarán, en virtud del art. 9.1 a) con la asistencia de dos tutores durante el plazo de duración de las prácticas; sin embargo, la figura del tutor no puede ser desempeñada por cualquiera; por un lado, uno de los tutores será un profesor de la universidad o centro adscrito a la misma donde el alumno se encuentre matriculado, y por otro, “un profesional que preste sus servicios en la empresa, institución o entidad”, esto es, un profesional vinculado con la empresas o entidad que cuente tanto con la experiencia profesional, como con los pertinentes conocimientos como para tutorizar correctamente al estudiante (art. 10.2), no siendo válido para el desempeño de esta función por tanto, cualquier trabajador de la empresa (pensemos por ejemplo en un trabajador que se acaba de incorporar a la plantilla de la misma).

Respecto al tutor designado por la universidad, el Real Decreto hace dos distinciones en función de si el alumno se encuentra realizando prácticas curriculares, o extracurriculares. En el primer supuesto, el tutor será un profesor de la universidad donde el alumno curse sus estudios, o centro adscrito a la misma, “con preferencia de la propia facultad, escuela o centro universitario” y en todo caso “afín a la enseñanza a la que se vincula la práctica”; y por otro lado, en el caso de las prácticas extracurriculares, es preferible que el tutor sea un profesor de la misma universidad docente de la “misma rama de conocimiento de la enseñanza cursada”.

En este sentido, resulta sorprendente la expresión “preferiblemente” utilizada por este Real Decreto, ya que para proceder a la mejor orientación y seguimiento de las prácticas, parece oportuno que el tutor universitario cuente con los conocimientos necesarios en el ámbito de realización de las mismas.

En segundo lugar, el legislador establece la obligación de realizar un proyecto formativo de las prácticas realizadas por el estudiante. Será obligatorio, en virtud del art. 7 RD 592/2014, de 11 de julio, que el mismo aparezca en el Convenio de Cooperación Educativa, que deberá ser firmado por ambas instituciones, tanto por la universidad como por la entidad en la cual el estudiante va a realizar sus prácticas.

Por último, tal y como establece el RD en su art. 13, deberá confeccionarse un informe final de seguimiento de las prácticas y, en su caso, un informe intermedio una vez transcurrido la mitad del periodo de duración de las prácticas si así se prevé.

Dichos informes serán remitidos por el tutor designado por la entidad colaboradora al tutor designado por la universidad; en los mismos se valorarán aspectos como, por ejemplo, “capacidad técnica, capacidad de aprendizaje, implicación personal, creatividad...”

Con todas estas medidas, además de una evaluación final con base en los criterios establecidos por la universidad en el plan de estudios del que se trate realizada por el tutor designado por la universidad, el legislador ha intentado establecer<sup>27</sup> medios suficientes para la buena utilización y provecho de estas prácticas académicas. Se trata de evitar situaciones de utilización fraudulenta de estas prácticas para el beneficio de las empresas, obviando el carácter formativo de las mismas en provecho del estudiante. Para ello, esta novedosa regulación establece, como ya hemos visto, medios preventivos para evitar esa utilización fraudulenta; medios que no obstante que no nos aseguran que esta intención vaya a fructificar.

#### **4. Las prácticas no laborales en empresas.**

Junto con las prácticas realizadas por los estudiantes en el marco de sus estudios universitarios, el RD 1543/2011, de 31 de octubre, regula las prácticas no laborales en empresas o grupos empresariales que “formalicen convenios con los Servicios Públicos de Empleo”, tal y como establece el art. 1 de esta normativa.

Dicha normativa es la encargada de regular estas particulares prácticas, que no son, ni prácticas académicas, ni actividades que se puedan amparar bajo la figura del contrato para la formación y el aprendizaje, o el contrato de trabajo en prácticas, en ambos considerada la existencia de relación contractual, aunque el primero no sea un contrato de trabajo al uso.

##### *4.1 Caracterización general.*

El objeto de la regulación es fomentar la empleabilidad de los jóvenes ofreciéndoles un primer contacto con la realidad laboral, contribuyendo asimismo a completar su formación (art. 2.1).

---

<sup>27</sup>No obstante, hay doctrina tendente a apreciar que se trata de una normativa “de mínimos” que no concreta aspectos fundamentales sobre la realización de este tipo de prácticas. En este sentido es crítico BARBA RAMOS, F.J.: “La delgada línea entre la inserción y la explotación laboral. La esquizofrénica regulación de las prácticas universitarias”. *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*, 2014, págs. 436 y ss.

Respecto a los sujetos que intervienen en esta relación jurídica, nos encontramos por un lado, con los destinatarios de estas prácticas no laborales. Estos son jóvenes de entre 18 y 25 años que cumplan con los siguientes requisitos contenidos en el art. 3.1 de dicha normativa: por un lado, deben estar desempleados e inscritos en la oficina de empleo correspondiente. Por otro, deben contar con la titulación universitaria, de formación profesional de grado medio y superior, o bien “un certificado de profesionalidad”. Por último, es requisito asimismo necesario e indispensable que los mismos carezcan de experiencia laboral, o no hayan mantenido relación laboral alguna por una duración superior a los 3 meses en el mismo ámbito de actividad. En este punto, el RD afirma que no se considerará experiencia laboral, las prácticas realizadas por los estudiantes en el marco de sus estudios universitarios, circunstancia que parece obvia a la vista del carácter formativo que el legislador ha tratado de dotar, como ya se ha visto anteriormente en el caso de los estudiantes universitarios, a lo largo de los años.

Por otro lado, la contraparte de esta relación jurídica son las empresas en las cuales los titulados van a desarrollar sus prácticas.

Respecto a la naturaleza de esta figura, el propio RD 1543/2011, establece el carácter formativo de este tipo de prácticas en empresas; y en este sentido, el legislador ha introducido una serie de mecanismos que tratan de garantizar la transparencia de esta figura, evitando así su utilización para encubrir auténticos contrato de trabajo.

En primer lugar, este RD establece la obligación previa de la suscripción de un “acuerdo” con el Servicio Público de Empleo que corresponda en virtud de la ubicación de la empresa donde se vayan a realizar las prácticas, o, en el caso de tratarse de empresas que cuentan con distintos centros de trabajo en distintas Comunidades Autónomas, con el Servicio Público de Empleo Estatal (art. 4.1).

El contenido de dicho acuerdo será amplio, sin embargo, cabe destacar dos de estas previsiones que considero fundamentales para garantizar la transparencia de estas prácticas no laborales en empresas.

Por un lado, el acuerdo contendrá el proceso de selección al que se someterán los candidatos. El proceso de preselección será a cargo del Servicio Público de Empleo; no obstante, tal y como establece el RD en el apartado segundo de su art. 4, la selección final de los candidatos, corresponderá a la empresa. Por otro, se especificarán en él las



“acciones de control y seguimiento a realizar por el Servicio Público de Empleo”, con la finalidad de constatar el cumplimiento de los objetivos específicos de la realización de las prácticas (art. 4.3).

Otra medida del legislador introducida en esta normativa, es la obligatoriedad de presentación, por parte de las empresas al Servicio Público de Empleo, de un diseño del plan de las prácticas que contendrá al menos, tal y como establece el art. 4.4 del RD 1543/2011, las siguientes previsiones: “el contenido de las mismas; formación con la que contarán los destinatarios; duración y sistemas de evaluación y tutorías”.

Por otro lado, y debido a la propia naturaleza de esta figura, no mediará contrato alguno en la vinculación del estudiante con la empresa donde realice las prácticas. Sin embargo, sí que firmarán un acuerdo que deberá contener, como mínimo, las siguientes menciones: “el contenido de la práctica, la duración de la misma, las jornadas y horarios, el centro o centros donde se realizará, la determinación del sistema de tutorías y la certificación a la que la persona joven tendrá derecho por la realización de las prácticas” (art. 3.3); previsiones que con las que el legislador pretende reforzar la correcta utilización de esta figura.

Asimismo se prevé (art. 3.2) la figura de un tutor, el cual dirigirá y supervisará las acciones de quien realiza las prácticas; no obstante, el R.D. 1543/2011, no prevé, por un lado, quien debe de realizar esa función de tutor (cuestión que sí se encarga de especificar en regulaciones de otras prácticas, previendo quien será la persona idónea para tutorizar las prácticas), o que este deba dar cuenta al Servicio Público de Empleo en cuestión de dicha acción “tutorizada”. E igualmente, en esta misma línea se contempla la concertación de tutorías (arts. 3.3 y 4.4); no obstante, tampoco en este caso el legislador regula aspectos prácticos relativos a las mismas, tales como la periodicidad en la que se realizarán, su duración, su evaluación, etc. De manera que el legislador deja abierta a la voluntad de las partes, y a su especificación en el convenio firmado entre la empresa y dicho organismo, cualquier acción de seguimiento o constatación de la correcta realización de las prácticas.

Finalmente, el último mecanismo apreciable en esta normativa orientado a la consecución de la finalidad formativa con la que se conciertan este tipo de prácticas es el carácter no salarial de la retribución que recibirán los jóvenes que se encuentren realizando estas prácticas. Así es, establece en el apartado cuarto de su art. 3, que

tendrán derecho a la percepción de una “beca de apoyo de al menos el 80% del Indicador de Renta de Efectos Múltiples mensual, vigente en cada momento”. Por hacernos a la idea de cuánto percibiría una persona que estuviese en este mismo momento realizando unas prácticas no laborales para una empresa, actualmente el IPREM mensual se corresponde con la cantidad de 532,51 €<sup>28</sup>; como corresponde, en virtud de este R.D., un 80% de dicha cantidad, la persona recibirá la cantidad de 426 € mensuales.

#### *4.2 Cuestiones controvertidas en torno a las prácticas no laborales en empresas.*

No son pocas las controversias que han surgido en torno a esta figura. Por un lado, y centrándonos en las prácticas académicas externas comentadas anteriormente, vemos como estas prácticas no laborales sugieren una continuación de aquellas; de manera que, un estudiante universitario habiendo obtenido ya el título que le habilita para el desempeño de un puesto de trabajo inherente a su titulación, y habiendo asimismo realizado las correspondientes prácticas académicas externas previstas en los planes de estudios universitarios, puede realizar este tipo de prácticas. El objeto de las prácticas académicas externas era la adquisición por parte de los estudiantes universitarios, de las competencias necesarias para el ejercicio de sus actividades profesionales (recordemos que así lo establece el art. 2.1 del RD 592/2014, de 11 de julio), de manera que se podría decir que ya han obtenido, a la luz de esta finalidad, la formación necesaria para acceder a un puesto de trabajo, quedando así estas prácticas sin una razón de ser específica.<sup>29</sup>

Por otro lado, ya existen en nuestro ordenamiento jurídico, otras figuras que prevén la formación del trabajador, como son el contrato para la formación y el aprendizaje y el contrato de trabajo en prácticas. En esta misma línea se pronuncia, entre otros, MARTÍNEZ GIRÓN,<sup>30</sup> el cual, tacha de ilegal esta normativa, asegurando que, entre otras, contraviene lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores,

---

<sup>28</sup> Disposición Adicional Octogésima Cuarta de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015.

<sup>29</sup> Sobre la prolongación de la formación práctica de los estudiantes se ha pronunciado BARBA RAMOS, F.J.: “La delgada línea entre la inserción y la explotación laboral. La esquizofrénica regulación de las prácticas universitarias” en AA.VV. (Coord. MONEREO PÉREZ, J.L.) *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*, 2014, págs. 436 y ss.

<sup>30</sup> MARTÍNEZ GIRÓN, J. “Prácticas no laborales en empresas (Análisis crítico del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre). *Actualidad Laboral*, núm. 6, 2012, págs. 673 y ss.

donde se prevé la existencia de estos contratos<sup>31</sup>. El mismo afirma que lo que pretende el legislador con este RD “cubrir un vacío supuestamente existente” entre ambos contratos. Y la forma de regularlo, como se ha visto, no es ni mediante un contrato (claro está que dicha relación no tiene carácter laboral alguno), ni mediante un convenio (como en el caso de las prácticas universitarias que ya hemos visto), sino mediante un “acuerdo” entre la empresa y el becario.

Y, si acudimos al artículo 11.1 del ET, el cual regula el contrato de trabajo en prácticas, veremos cómo este coincide en varios aspectos con las prácticas no laborales en empresas<sup>32</sup>, reguladas en el RD 1543/2011. En primer lugar, y respecto al requisito de la edad de los aspirantes a una y otra modalidad, hemos visto como el RD 1543/2011, establece que el rango de edad será de entre 18 y 25 años, mientras que el contrato de trabajo en prácticas se concertará con jóvenes titulados dentro de los cinco años siguientes a la obtención del título, tal y como establece el art. 11.1 del ET, por lo que los rangos de edad son similares. En segundo lugar, en ambos casos se trata de jóvenes titulados sin prácticamente experiencia laboral (art. 3.1 RD 1543/2011). Y por último, y respecto al objeto de una y otra figura, el objeto del contrato de trabajo en prácticas (art. 11.2 del ET), parece idéntico al objeto de este RD consistente, tal y como establece el art. 2.1 de esta normativa, en fomentar la empleabilidad de los jóvenes titulados ofreciéndoles “un primer contacto con la realidad laboral”, alternado, como ya veremos más adelante, con acciones formativas.

Por tanto, como vemos, este RD que contempla las prácticas no laborales en empresas, regula en cierta medida circunstancias que ya se encontraban reguladas con anterioridad mediante el contrato de trabajo en prácticas<sup>33</sup>.

---

<sup>31</sup> Esta figura jurídica es asimismo criticada por BARBA RAMOS, F.J.: “La delgada línea entre la inserción y la explotación laboral. La esquizofrénica regulación de las prácticas universitarias”. MONEREO PÉREZ, J.L. (Coord.) *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*, 2014, págs. 436 y ss.

<sup>32</sup> Esta similitud es comentada entre otros por, SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C., “Formas no laborales de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo”, en AA.VV. (Coord. MONEREO PÉREZ) *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*, 2014, págs. 360 y ss. SÁNCHEZ PÉREZ, J., “Prácticas no laborales: avances y retrocesos en el Derecho del Trabajo”, AA.VV. (Coord. MONEREO PÉREZ) *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*, 2014, págs. 406 y ss.

<sup>33</sup> Sobre esta cuestión se ha pronunciado LÓPEZ GONZÁLEZ J.M., en su trabajo “Aproximación a la nueva legislación que regula las prácticas no laborales en la empresa. Estatuto de los nuevos becarios”. *Revista de Información laboral*, núm.6, 2012, págs. 24 a 29.

Por otro lado, resulta asimismo importante destacar un hecho que denuncia, entre otros, MARTÍNEZ GIRÓN, en su trabajo ya mencionado anteriormente, y es la ilegalidad de esta normativa, la cual tiene su base principalmente, en que fue promulgado sin el preceptivo dictamen del Consejo de Estado, obligatorio para todos los reglamentos de ejecución de leyes (y este RD “es un reglamento de ejecución de leyes, del apartado 1 del artículo 25, de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre de Empleo”<sup>34</sup>). Es necesario destacarlo, ya que se ha visto con anterioridad, el supuesto del RD 1707/2011, de 18 de noviembre, que fue anulado por esta misma razón. Lo que lleva a pensar que dicha nulidad trajo su causa, (a pesar de que el Alto Tribunal no entró a valorar el fondo del asunto), en otra circunstancia, como la exclusión de los estudiantes universitarios en prácticas del régimen de la Seguridad Social, y no tanto en la ausencia del preceptivo dictamen del Consejo de Estado, puesto que, como acabamos de ver, este RD 1543/2011, tampoco fue sometido a él, y puesto que nadie ha demandado dicha circunstancia, continúa hoy en día vigente.<sup>35</sup>

No es esta, sin embargo, la única causa que lleva a MARTÍNEZ GIRÓN, a afirmar la ilegalidad de este RD, puesto que, según él, el mismo se extralimita en sus funciones de regulación, desarrollando materias que no debería desarrollar.<sup>36</sup>

Igualmente, hay que recordar que estas prácticas se encuentran vinculadas a las “prácticas profesionales en las empresas contempladas en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo”<sup>37</sup>, cuya objetivo principal era fomentar y actualizar la formación de los trabajadores, tanto empleados como desempleados, formación que les permita adquirir los conocimientos necesarios y “contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento” (art. 2.1 RD 395/2007, de 23 de marzo).

---

<sup>34</sup> Así lo establece MARTÍNEZ GIRÓN, J. en su trabajo, “Prácticas no laborales en empresas (análisis crítico del R.D. 1543/2011, de 31 de octubre)”, *Actualidad Laboral*, nº 6 marzo 2012, págs. 673 a 679.

<sup>35</sup> Sobre esta cuestión se pronuncia también SÁNCHEZ PÉREZ, J., “Prácticas no laborales: avances y retrocesos en el Derecho del Trabajo”, MONEREO PÉREZ (Coord.) *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*, 2014, págs. 406 y ss.

<sup>36</sup> Es muy crítico en este sentido MARTÍNEZ GIRÓN, J en su trabajo, “Prácticas no laborales en empresas (análisis crítico del R.D. 1543/2011, de 31 de octubre)”, *Actualidad Laboral*, nº 6 marzo 2012, págs. 673 a 679.

<sup>37</sup> Tal y como establece la Exposición de motivos R.D. 1543/2011, de 31 de diciembre.

Sin embargo, y a pesar de la existencia de esta regulación de formación para el empleo, el RD 1543/2011, de 31 de octubre, establece una regulación propia de las prácticas no laborales en empresas que tiene su razón en la especificidad de las mismas, al ser, los destinatarios de las mismas, un colectivo específico, concretamente, jóvenes de entre 18 y 25 años que cumplan con unas condiciones recogidas en esta normativa.

Esta regulación se aparta de la contenida en el RD 395/2007, de 23 de marzo<sup>38</sup> en el que se apoya, tal y como establece de forma crítica MARTÍNEZ GIRÓN, existiendo notorias diferencias en ciertos aspectos fundamentales de dicha regulación. Básicamente lo más llamativo en este sentido es que las empresas, en virtud del RD 1543/2011, serán los obligados a soportar los costes y gastos de dichas prácticas.

Respecto a la retribución a recibir por los becarios, en virtud de lo contenido en el art. 3.4 de esta normativa, serán las empresas quienes deban abonar a aquellas personas que realicen las prácticas, la llamada “beca de apoyo”, mientras que el RD 395/2007, prevé, en su art. 25.5 que las retribuciones “se financiarán en régimen de concesión directa” de subvenciones.

En relación a la cotización a la Seguridad Social, serán, en virtud del RD 1543/2011, las empresas las encargadas de cotizar a la Seguridad Social, mientras que el RD 395/2007, respecto a la obligación de cotización a la Seguridad Social contempla “compensaciones económicas por alumno/hora de práctica”, que incluye la suscripción “de una póliza colectiva de accidentes de trabajo”.

Otra cuestión criticable en esta materia es la relativa a la duración de este tipo de prácticas. Este RD prevé una duración de entre 3 y 9 meses, sin embargo, si el objeto de este R.D. es la obtención de la experiencia necesaria que ayude a los titulados con problemas de acceso al mercado laboral, a la obtención de un trabajo, considero breve dicho periodo de realización de las prácticas, ya que entiendo que durante este periodo, poca formación destinada al fomento de la empleabilidad puede adquirirse.

Es más, actualmente, la mayor parte de las empresas y entidades exigen, como requisito indispensable para la contratación de personal, una experiencia profesional en el campo de actividad de que se trate, de aproximadamente 2 o 3 años. Si el deseo del

---

<sup>38</sup> Sobre similitudes y diferencias entre ambas normativas habla SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C. “Formas no laborales de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo”. MONEREO PÉREZ (Coord.) *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*, 2014, págs. 360 y ss.

legislador en esta materia, es fomentar la empleabilidad de los jóvenes titulados, que encuentran dificultades a la hora de establecer una relación laboral, la realización de prácticas por un periodo de 3 a 9 meses, parece escasa.

A la vista del estudio realizado de las prácticas no laborales en empresas, parece que la pretensión del legislador ha sido fomentar la empleabilidad del colectivo más afectado por el desempleo existente en España. Por ello, otra mención contemplada en el RD 1543/2011, es la posibilidad por parte de las empresas, de proceder a la contratación de los titulados que hayan realizado estas prácticas una vez finalizadas las mismas, o “durante su realización”.

Y en esta misma línea, surge la duda de si se podría proceder a la contratación de un becario que hubiese realizado, o se encontrase realizando estas prácticas no laborales en empresas, mediante un contrato de prácticas. Recordando lo comentado anteriormente, sobre la identidad tanto en el colectivo al que van dedicadas ambas figuras, como en el objeto de las mismas, parecería que, una vez realizadas las prácticas no laborales en empresas, y alcanzado por tanto el objeto que tienen las mismas, no parecería lo más razonable concertar un contrato de trabajo en prácticas, el cual tiene idéntico objeto a aquel; no obstante, parece que el afán del legislador de promover la contratación de este colectivo especialmente vulnerable admite cualquier modalidad de contratación laboral una vez realizadas las prácticas no laborales.<sup>39</sup>

Sin embargo, del estudio de los datos relativos al paro existente actualmente, que afecta especialmente a los jóvenes, parece ser que las medidas expresadas en este RD no son suficientes para contribuir al objetivo del mismo.<sup>40</sup>

A la vista de esta normativa y de los mecanismos introducidos por el legislador en esta materia, se ve una gran diferencia con la regulación existente para las prácticas académicas externas comentadas en el apartado anterior. Y es que respecto a estas prácticas, parece que el legislador se ha despreocupado un poco de las mismas, probablemente por la aparición en su concertación del Servicio Público de Empleo, el cual, a la vista de esta regulación, se debería ocupar de los aspectos más prácticos y que

---

<sup>39</sup> En este mismo sentido se ha pronunciado LÓPEZ GONZÁLEZ J.M., en su trabajo “Aproximación a la nueva legislación que regula las prácticas no laborales en la empresa. Estatuto de los nuevos becarios”. *Revista de Información laboral* núm. 6, 2012 págs. 24 a 29.

<sup>40</sup> En este sentido es muy crítico MARTÍNEZ GIRÓN, J. en su trabajo “Prácticas no laborales en empresas (análisis crítico del R.D. 1543/2011, de 31 de octubre), *Actualidad Laboral*, núm. 6, 2012, págs. 673 y ss.

más nos interesan en esta materia. Esto lleva a una situación un tanto preocupante: y es que, al no aparecer regulados ciertos aspectos de vital importancia en orden a primar el aspecto formativo de estas prácticas no laborales, y evitar su utilización fraudulenta para encubrir auténticos contratos laborales, queda a la voluntad tanto de la empresa como del Servicio Público de Empleo, la introducción de los mecanismos que pueden asegurar el objetivo con el que se deben concertar estas prácticas.

## **5. El personal investigador en formación.**

El personal investigador en formación es una figura existente en nuestro ordenamiento jurídico a lo largo de los años que, sin embargo, y por sus particularidades que comentaremos a continuación, ha carecido hasta hace unos años de regulación propia en una de sus fases, limitándose a ser regulado por la normativa interna de cada uno de los centros en los cuales realiza su formación este colectivo.

Normalmente estos investigadores realizan sus funciones en universidades, entidades u organismos tanto públicos como privados, a los cuales suelen estar vinculados, como regla general, mediante las denominadas “becas de investigación”, lo que lleva a denominar comúnmente a este colectivo “becarios en investigación”, tratamiento que dificulta una consideración distinta de estos desvinculada del concepto de beca<sup>41</sup>.

Mediante el RD 1326/2003, de 4 de octubre se aprobó el Estatuto del Personal investigador en formación. Este únicamente era de aplicación, tal y como establece su art. 1.2, a doctores y a aquellos titulados universitarios que tenían reconocida la “suficiencia investigadora”. No obstante, no hacía mención alguna a aquellos titulados universitarios que se encontraban realizando programas de investigación, pero no habían obtenido todavía el título de doctor, ni tenían reconocida dicha suficiencia investigadora.

Esta normativa resultó novedosa en distintos aspectos, como por ejemplo en la inclusión, por primera vez, de este colectivo en el régimen general de la Seguridad Social, asimilándose a trabajadores por cuenta ajena, con la única exclusión de la protección por desempleo (arts. 6.1 y 6.2).

---

<sup>41</sup> Así lo critica MORENO GENÉ, J. “El personal investigador en formación. ¿Becarios o trabajadores?” *Revista Temas Laborales* núm. 78, 2005, págs. 95 y ss.

No obstante, al cabo de unos años, se vio la necesidad de ampliar el ámbito de aplicación de dicho Estatuto, a aquellos investigadores que se encontraban en la primera etapa de su formación, los cuales carecían de una regulación propia, propiciado así una indefensión a este colectivo. Y así se aprobó el RD 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación.

Sin embargo, otorgar una protección jurídica a aquellos investigadores que se encuentren en la fase inicial de su formación, no es el único objetivo de este RD, sino que este además, prevé la contratación de aquellos investigadores que se encuentren dentro de sus últimos años de formación<sup>42</sup>.

### *5.1 Los modelos de formación del personal investigador.*

En nuestro ordenamiento jurídico han confluído distintas formas de financiación de la formación del personal investigación<sup>43</sup>:

- a) En primer lugar, el modelo tradicional, que establecía 4 años de carrera investigadora, durante los cuales el investigador en formación es beneficiario de una beca.
- b) En segundo lugar, el modelo instaurado por el Estatuto del Becario, el cual, manteniendo el modelo tradicional de 4 de años de carrera investigadora, dotaba a los dos últimos años de una regulación específica de los derechos y deberes de los becarios de investigación, sobre todo en lo relativo a la protección social.
- c) Y por último, el modelo que establece actualmente el RD 63/2006, de 27 de enero, que combina la concesión de una beca durante los dos primeros años de formación, con la contratación laboral durante los dos últimos años.

A pesar de la existencia de estas tres vías de financiación, existe una nota común a todas ellas: todas niegan carácter laboral a los dos primeros años de formación que reciben estos becarios de investigación. Y esta es una de las cosas que reivindica este colectivo, ya que en otros países de Europa, como Bélgica, Alemania o Eslovenia, se recurre a su contratación.

---

<sup>42</sup> La exposición de motivos del R.D. 63/2006, de 27 de enero habla de “relación jurídica laboral dentro del marco normativo vigente”.

<sup>43</sup> Esta distinción contempla MORENO GENÉ, J. “El personal investigador en formación. ¿Becarios o trabajadores?” *Revista Temas Laborales* núm. 78, 2005, 2005, págs. 95 y ss.



## 5.2 El Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación.

Dicho RD se refiere (art. 1) a aquellas personas que tengan la condición de “personal investigador en formación”, entendido como tales “aquellos graduados universitarios que sean beneficiarios de programas de ayuda dirigidos al desarrollo de actividades de formación y especialización científica y técnica a través, como mínimo, de los correspondientes estudios oficiales de doctorado” (respecto a las profesiones sanitarias existen especialidades recogidas en la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias).

Esta normativa se aplica independientemente de la naturaleza de la entidad universidad u organismo convocante de la beca, ya sea pública o privada; sin embargo, no es suficiente cualquier estudio conducente a la obtención de una “especialización científica y técnica”, sino que se debe obtener a través de los pertinentes estudios oficiales de doctorado, que cumplan además con una serie de requisitos que se encuentran recogidos en el art. 2.1 del RD 63/2006, de 27 de enero.

Lo contenido en este art. implica, tal y como establece MORENO GENÉ, la exclusión de dos colectivos que, sin embargo, están realizando o continúan con su carrera investigadora<sup>44</sup>.

Nos estamos refiriendo en primero lugar, a aquellos que se encuentran realizando programas de formación conducentes a la obtención de una especialización científica y técnica, pero que no lo hagan dentro de los estudios oficiales de doctorado; y en segundo lugar, a los “investigadores postdoctorales”, es decir a aquellos que han obtenido ya su título de doctor, pero continúan con su carrera investigadora. Dado el título de esta normativa que establece un ámbito de protección para este colectivo “el personal investigador en formación”, llama la atención la exclusión de estos, por lo menos del primer colectivo, ya que se trata de un colectivo que, a pesar de no estar realizando su formación dentro de programas de estudios oficiales de doctorado, colabora en distintas entidades en virtud de otros programas de formación, suponiendo por tanto, que ellos mismos también se encuentran en formación.

---

<sup>44</sup> Así lo critica MORENO GENÉ, J. “El nuevo estatuto del personal investigador en formación: la combinación de beca de investigación y contratación laboral”. *Revista Estudios Financieros* núm. 277, 2006, págs. 37-104.

No obstante, si acudimos al ya mencionado artículo 2.2 de esta normativa, vemos como establece la exclusión de estos colectivos, remitiendo su situación a la “normativa aplicable”. En este sentido podemos hacer dos interpretaciones de este artículo. La primera de ellas, parece suponer que, ya que no están al amparo del RD 63/2006, de 27 de enero, las entidades, organismos o universidades dentro de los cuáles realicen sus programas de formación, deberán proceder a su contratación, quedando por tanto al amparo de la protección de la normativa laboral<sup>45</sup>.

Una segunda interpretación, nos llevaría a analizar caso por caso si concurren en dichas relaciones los elementos propios de toda relación laboral, sobre todo en lo que respecta a la nota de “ajenidad”<sup>46</sup>. En este caso, la “normativa aplicable” a la cual hace referencia el RD no sería la normativa laboral, sino la normativa interna específica de cada convocatoria<sup>47</sup>.

Respecto al colectivo que ya ha obtenido el título de doctor y se encuentra realizando la carrera postdoctoral, el RD no les deja desatendidos, como ocurre con el primer colectivo que acabamos de comentar, sino que recoge expresamente, en su disposición adicional sexta, su contratación laboral; no obstante, no deja abierta la modalidad contractual con la cual se puede proceder a la contratación de este colectivo, sino que establece que serán contratados mediante un contrato de obra o servicio determinado, contenido en el artículo 15.1 a) del ET.

Pues bien, entrando ya en el régimen jurídico de los estudiantes de doctorado, esta normativa establece dos etapas claramente diferenciadas dentro de las cuales pueden encontrarse los investigadores en formación, hecho que en principio parece motivar la existencia de una distinta regulación, la cual establece un régimen jurídico distinto para cada una de ellas. Es de resaltar que esta normativa es novedosa respecto al modo de “financiación de la formación investigadora”, ya que es la primera norma estatal que establece el modelo conocido como “beca de investigación + contrato de trabajo, o modelo 2+2”, lo que supone solventar las dudas existentes en cuanto a esta

---

<sup>45</sup> Así lo establece MORENO GENÉ, J. “El nuevo estatuto del personal investigador en formación: la combinación de beca de investigación y contratación laboral”. *Revista Estudios Financieros* núm. 277, 2006 págs. 37 y ss.

<sup>46</sup> Nota significativa según MORENO GENÉ, J. para proceder a calificar una posible relación como laboral.

<sup>47</sup> En este sentido lo expone MORENO GENÉ, J. “El nuevo estatuto del personal investigador en formación: la combinación de beca de investigación y contratación laboral”. *Revista Estudios Financieros* núm. 277, 2006, págs. 37 y ss.

figura; dudas que han ido surgiendo a lo largo de los años, puesto que las distintas comunidades autónomas, regulaban la misma de forma diferenciada. Y así se esclarece fundamentalmente “las cuestiones laborales y de Seguridad Social”, ya que el Estado tiene competencia exclusiva en estas materias, en virtud de los artículos 149.1.7 y 149.1.17 de la CE.<sup>48</sup>

Así, las etapas de la formación investigadora son:

- a) La primera etapa a la que el RD en su art. 4.1 a) denomina “de beca”. Tiene una duración total de dos años, y su finalidad es dotar al becario de la formación necesaria. Durante estos dos primeros años de formación, la relación que vincula al estudiante investigador con la entidad, universidad u organismos donde recibe dicha formación, carece totalmente de carácter contractual. De hecho, el estudiante será beneficiario de una “ayuda económica”, tal y como establece el art. 5.2, que en ningún momento tendrá la condición de salario, reforzando así la tesis de que en este supuesto, no nos encontramos ante una relación laboral, por la propia finalidad formativa que tiene la beca.
- b) La segunda etapa, a la que el RD denomina “de contrato”, estará formada igualmente por un periodo máximo de 2 años y su finalidad última es la obtención de la consiguiente tesis doctoral (art. 8.1). En dicha etapa, se formalizará un contrato laboral entre la persona investigadora y la entidad en la cual esta desarrolla dicha investigación. Como consecuencia de esto, es claro que el investigador obtendrá inmediatamente los derechos laborales inherentes a todo contrato laboral, así como las mismas prestaciones de la Seguridad Social, tal y como lo expone el art. 5.3 de esta normativa.

El reconocimiento de estas dos etapas diferenciadas dentro de la formación investigadora supone un gran avance en esta materia ya que supone atribuir y por tanto reconocer a una parte de dicha formación el carácter laboral, y por tanto, el carácter productivo de la actividad desarrollada por estos en la última fase de su formación.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Así lo establece MORENO GENÉ, J. “El nuevo estatuto del personal investigador en formación: la combinación de beca de investigación y contratación laboral” *Revista Estudios Financieros* núm. 277, 2006, págs. 37 y ss.

<sup>49</sup> Así lo reconoce MORENO GENÉ, J. “El nuevo estatuto del personal investigador en formación: la combinación de beca de investigación y contratación laboral” *Revista Estudios Financieros* núm. 277, 2006, págs. 37-104.

Hay que resaltar que no se pasa de forma natural de una etapa a la otra; es decir, no se finalizan los dos años de la etapa “de beca” y automáticamente comienza la etapa “de contrato”, sino que el RD establece, tanto en su exposición de motivos, como en el art. 4.1, como requisito para el paso de una a la otra la obtención de lo que denomina “Diploma de Estudios Avanzados”, o de un “documento administrativo que lo sustituya”.

Asimismo, el RD (art. 8.2) prevé la posibilidad, para aquellas personas que, habiendo transcurrido los dos años de la etapa “de beca” no hayan obtenido el consiguiente diploma o documento equivalente, de concertar un contrato de prácticas en los mismos términos que regula el artículo 11.1 del ET, “siempre que su actividad científica, tecnológica, humanística o artística sea evaluada positivamente por el órgano que determine en la convocatoria la entidad convocante.”

No obstante, y a pesar de que de la lectura del artículo 4.1 de esta normativa parece claro que la obtención de dicho diploma o documento es condición indispensable para que el investigador en formación pueda acceder a la etapa de contrato, si continuamos con la lectura de este artículo veremos que lo que verdaderamente es indispensable para finalizar la etapa de beca, es el transcurso de los dos años establecidos normativamente.

Así es, el apartado segundo del artículo 4.1 impone el requisito del transcurso de los dos años de beca, para que el investigador en formación pueda acceder a la contratación laboral; y esto aunque ya haya obtenido con anterioridad a la finalización de dicho periodo, el diploma o documento en cuestión. En mi opinión esto colisiona completamente con el derecho del investigador en formación, reconocido en el art. 5.1 a) del RD, de obtención de “la colaboración y apoyo necesarios para el desarrollo normal de sus estudios y programas de investigación”, así como con el deber de la entidad colaboradora de facilitar los medios y el apoyo necesarios para “el normal desarrollo de su actividad” (art. 7 a)). Parece ser que lo que prima es el ahorro que supone para los centros donde el personal investigador está realizando su formación, el tener a un becario en vez de proceder a su contratación, lo cual es claro que supone un incremento de los costes, en vez del buen desarrollo de dicha formación, puesto que, un desarrollo normal sería el proceder a la contratación del investigador, en el momento en el que recibe el diploma de estudios avanzados o documento equivalente, que acrediten

las aptitudes adquiridas por el investigador, hayan transcurrido o no los dos años de la etapa “de beca”.

Por otro lado, y respecto a las tareas a desarrollar por el personal investigador en formación, se encuentra la de “colaborar en tareas docentes”, si se da la circunstancia de que el mismo desarrolla su actividad en una universidad, siempre que dicha colaboración suponga una duración inferior a 60 horas semanales, y no se encuentre mermada la actividad formativa e investigadora de aquel, tal y como establece el art. 7 c) de esta normativa. De otra forma, y tal y como se ha visto en el primer punto de este trabajo, en el que se intentaban establecer ciertas distinciones entre las becas y las relaciones laborales, en la medida en la que la dedicación del becario de investigación a las tareas docentes, interfieren en la obtención de la formación que es objeto de estas becas de investigación, no siendo aquel el principal beneficiario de las mismas, estaremos ante un importante indicio de existencia de relación laboral<sup>50</sup>. No obstante, tal y como establece MORENO GENÉ, la existencia de una pluralidad de becas de investigación dificulta el establecimiento de una valoración global que pueda abarcar el conjunto de todas ellas, sino que habrá que acudir a cada caso en concreto.

Lo que sí que es claro, a la vista de lo contenido en la Exposición de Motivos del RD 63/2006, de 27 de enero, es que el mismo realiza una declaración sobre el carácter contractual o no contractual de los distintos momentos que componen la formación investigadora. Y hablamos de “declaración” ya que el RD tiene el carácter de norma reglamentaria, y por tanto, “no puede calificar por sí misma la naturaleza jurídica del trabajo desarrollado por el investigador en formación”.<sup>51</sup>

En este sentido, a la vista de la declaración Exposición de Motivos de esta normativa<sup>52</sup>, los dos primeros años de formación que realiza el personal investigador en formación, carecen de naturaleza laboral, atribuyendo dicha naturaleza a los dos últimos años de este periodo formativo, en los cuales el personal investigador en formación será contratado por la entidad, universidad u organismo en el cual desarrolle su formación.

---

<sup>50</sup> A la vista de la jurisprudencia comentada en el punto 1 de este trabajo.

<sup>51</sup> Esto es así dado el rango de esta norma, tal y como establece reconoce MORENO GENÉ, J. “El nuevo estatuto del personal investigador en formación: la combinación de beca de investigación y contratación laboral”. *Revista Estudios Financieros* núm. 277, 2006, págs. 37-104.

<sup>52</sup> El mismo establece en su Exposición de Motivos: “la exclusión del personal investigador en formación «de beca» del régimen jurídico laboral se hace sólo con carácter declarativo”.

Sin embargo, y precisamente por la mera declaración manifestada por esta normativa, deberemos acudir a la normativa laboral, en concreto al artículo 1.1 del ET, para comprobar así si existen, en la relación que une al investigador en formación con el centro donde realiza su formación, los elementos existentes en toda relación laboral<sup>53</sup>.

No obstante, al igual que ocurre en el resto de las becas que se han comentado en anteriores puntos de este trabajo, el RD 63/2006, de 27 de enero, enumera ciertos recursos entre los que se permite entrever la voluntad de otorgar mayor protagonismo y efectividad a la finalidad formativa del becario en investigación que al posible trabajo que realice. Entre ellos encontramos:

- La designación de un tutor, que “coordine y oriente” la actividad del becario investigador, a la vista de lo contenido en el art. 7 b) de esta normativa.
- Corresponden al becario investigador “ejercer los derechos de propiedad intelectual”, tal y como establece el art. 5.1 e).
- Como se ha comentado anteriormente, existe una prevalencia de la formación adquirida a través de la beca de investigación, sobre las posibles tareas que pueda realizar (por ejemplo, las ya comentadas tareas docentes).

Sin embargo, tal y como ocurre en el resto de supuestos, el establecimiento de estos mecanismos de prevención por parte del legislador, no impiden (aunque sí pretenden dificultar) el encubrimiento de una auténtica relación laboral bajo la figura de una beca de investigación, por lo que habrá que proceder al estudio de cada caso en concreto.

## **6. La protección social de los becarios y estudiantes en prácticas.**

### *6.1 Protección en materia de Seguridad Social de los estudiantes universitarios en prácticas.*

En el apartado relativo a las prácticas universitarias realizadas por los estudiantes universitarios, hemos comentado la problemática que generó entonces el RD 1707/2011, de 18 de noviembre el cual, recordemos, introdujo en su D.A. primera una

---

<sup>53</sup> Así lo establece MORENO GENÉ, J. “El nuevo estatuto del personal investigador en formación: la combinación de beca de investigación y contratación laboral” *Revista Estudios Financieros* núm. 277, 2006, págs. 37-104.

exclusión respecto de los estudiantes universitarios que realizasen estas prácticas académicas externas, de los mecanismos de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social; mecanismos previstos para aquellos que participasen en programas de formación, en virtud de la D.A. tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

Esto supuso un gran impacto en la regulación de esta materia puesto que, un mes antes, había entrado en vigor el RD 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la D.A. tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto. Dicha Disposición Adicional, establece la inclusión en el régimen de la Seguridad Social de aquellas personas que se encuentren realizando programas de formación vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, siempre y cuando reciban, por la realización de dichos programas, una “contraprestación económica a cambio”, y siempre que no se prevea en dichos programas la inclusión de aquellos en el régimen de la Seguridad Social.

La inclusión de este colectivo en dicho régimen, en virtud de dicha Disposición Adicional Tercera, tiene su fundamento en el RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, el cual prevé (art. 97.2 m)) la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, de todas aquellas personas que puedan ser considerados asimilados a trabajadores por cuenta ajena mediante RD “a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”.

En este caso, se aprovechó la Ley 27/2011, de 1 de agosto, para incluir en el régimen de la Seguridad Social a las personas que realizaran programas de formación. Existe doctrina tendente a apreciar que no es casualidad la utilización de una Ley para prever la inclusión de este colectivo en dicho régimen, puesto que se cree que para poder excluirlos, sería necesaria igualmente la utilización de una norma con rango de Ley<sup>54</sup>.

Pues bien, con la aprobación del nuevo RD 592/2014, de 11 de julio que no contemplaba en su regulación la exclusión del Régimen General de la Seguridad Social

---

<sup>54</sup> En este sentido se pronuncia ÁLVAREZ CORTÉS, J.C. “La reinclusión en la seguridad social de los estudiantes universitarios en prácticas”, *Temas laborales*, núm. 122, 2013, págs. 215 a 226.

de los estudiantes universitarios que realicen prácticas académicas externas, queda establecida la previsión de inclusión de estos en dicho régimen, siempre que cumplieren unos requisitos concretos. No obstante, conviene señalar que, a pesar de que el legislador ha querido introducir a los estudiantes universitarios en este régimen, asimismo ha querido que esta inclusión, no supusiera un gasto para las universidades. Así, la Disposición Adicional Vigésimoquinta del RD Ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, establece, a partir del 1 de agosto de 2014, una bonificación del 100% en la cotización a la Seguridad Social de las prácticas externas curriculares y de formación profesional.

#### *6.2 El RD 1493/2011, de 24 de octubre.*

La normativa encargada de desarrollar esta cuestión es el RD 1493/2011, de 24 de octubre y de acuerdo con ella, quedan asimilados a trabajadores por cuenta ajena aquellos que participen en “programas de formación financiados por entidades u organismos públicos o privados” siempre y cuando se reúnan los siguientes requisitos: por un lado, habrán de estar vinculados a estudios universitarios o de formación profesional; por otro, las prácticas deberán constar, tanto de horas lectivas como de “práctica formativa”; además, deberán recibir una contraprestación económica; y por último, la realización de los programas, no puede dar lugar a una relación laboral (art. 1.1).

No obstante, y a pesar de esta previsión, si acudimos a la normativa reguladora de las ya comentadas prácticas no laborales en empresas, vemos como el art. 3.5 del RD 1543/2011, de 31 de octubre, prevé la aplicación de los mecanismos de inclusión contemplados en el RD 1493/2011, de 24 de octubre, de este colectivo en el Régimen General de la Seguridad Social, por lo que las previsiones que se verán a continuación serán también de aplicación para aquellos jóvenes que realicen prácticas no laborales en empresas.

A la luz de todo lo expuesto queda claro: por un lado, la inclusión de los estudiantes universitarios que realicen prácticas académicas externas; la inclusión de los estudiantes que realicen prácticas de formación profesional. Y por último, la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, de aquellos jóvenes que se encuentren realizando prácticas no laborales en empresas.



Respecto a la afiliación y alta del estudiante al régimen general de la Seguridad Social, se deberá realizar a partir de la fecha de inicio de las prácticas; del mismo modo, la baja se realizará el día en el que este “cese en la actividad” (art. 2 párrafo 1º RD 1493/2011, de 24 de octubre).

En relación con la acción protectora, los becarios incluidos en este RD contarán con la misma acción protectora que cualquier otro trabajador que se encuentre en el régimen general, a excepción de la protección por desempleo (art. 3 RD 1493/2011, de 24 de octubre).

La cotización y recaudación se llevarán a cabo de acuerdo con las reglas correspondientes al contrato para la formación y el aprendizaje, regulado en el RD 1529/2012, de 8 de noviembre, el cual prevé, en virtud de la disposición adicional quinta del RD 10/2011, de 26 de agosto, que la cotización de estos contratos se hará según lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Si acudimos a esta ley, el artículo 103.2.2 contiene los tipos de cotización, que serán: por contingencias comunes, el 28,30%, “siendo el 23,60 a cargo de la empresa, y el 4,70 a cargo del trabajador.” Por tanto, como vemos, los estudiantes también deberán cotizar por las contingencias comunes. Respecto a las contingencias profesionales, correrán a cargo exclusivo de la empresa.<sup>55</sup>

Respecto a la contraprestación económica recibida por el alumno o titulado, ÁLVAREZ CORTÉS, aprecia la utilización de esta figura “precaria” como medida de fomento de acceso de este colectivo al mercado laboral, resaltando la no utilización del legislador en esta normativa del concepto de “bolsa o ayuda al estudio”. No obstante, tal y como establece, corresponderá a la Inspección de Trabajo o al Juez de lo Social determinar si estamos ante una verdadera práctica formativa o una relación laboral encubierta.<sup>56</sup>

### *6.3. El personal investigador en formación.*

En relación con este colectivo, tenemos que diferenciar dos regulaciones distintas en torno a la protección de la Seguridad Social.

---

<sup>55</sup> Para conocer el tipo de cotización hay que acudir a la Disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de PGE para el año 2007.

<sup>56</sup> ÁLVAREZ CORTÉS, J.C., “La reinclusión en la seguridad social de los estudiantes universitarios en prácticas”, *Temas laborales*, núm. 122, 2013, págs. 215 y ss.

Por un lado, y respecto a los investigadores en formación que se encuentran realizando la etapa “de beca”, estos es, recordemos, los dos primeros años de su formación, el R.D. 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación, establece expresamente, en su D.A. Primera, la inclusión de este colectivo dentro del Régimen General de la Seguridad Social (art. 5.2 RD 63/2006, de 27 de enero). Dicha acción protectora excluirá únicamente la protección por desempleo (Disposición Adicional Primera RD 63/2006).

Por otro lado, aquellos investigadores en formación que hayan finalizado la etapa “de beca” y hayan accedido a la etapa “de contrato”, son trabajadores a los efectos del art. 1.1 del ET. Por tanto, les serán de aplicación los derechos laborales establecidos de acuerdo a la normativa de Seguridad Social.

## **7. La formación profesional dual.**

La formación profesional dual se encuentra regulada en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para formación y el aprendizaje, y se establecen las bases de la formación profesional dual<sup>57</sup>.

La formación profesional dual, es una institución jurídica de gran complejidad; por un lado, de la lectura del artículo 28 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, distinguimos dos tipos de formación profesional dual: por un lado, la que se materializa en contratos para la formación y el aprendizaje, previsto en el artículo 11. 2 del ET, y desarrolla asimismo, en este Real Decreto; y por otro, el resto de programas en los que no media un contrato para la formación y el aprendizaje. Esta normativa contempla la conjunción de formación teórica y práctica “con el objetivo común de asegurar una formación del trabajador que le permita obtener un título de formación profesional, un certificado de profesionalidad o, en su caso, una certificación académica o acreditación parcial”<sup>58</sup>.

---

<sup>57</sup>No obstante, la importancia de la formación profesional ya se puso de manifiesto en el Tratado de Roma de 1957, tal y como establece ÁLVAREZ CORTÉS, J.C. “Un pilar básico para la implantación del sistema de garantía juvenil en España: la educación y formación de los jóvenes”. *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores*. Albacete, 2014. Director RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C.

<sup>58</sup> En este sentido se pronuncia RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. “Contrato de aprendizaje y formación dual. El Real Decreto 1529/2012”. *Relaciones laborales* núm. 1, 2013, págs. 1 y ss.

Aun utilizando estas distintas modalidades, el objetivo que se pretende alcanzar es el mismo: obtener la cualificación profesional necesaria en un régimen de alternancia de práctica profesional (que en el contrato para la formación y el aprendizaje se materializa en trabajo efectivo remunerado) y formación<sup>59</sup>, con el objetivo de mejorar la empleabilidad de un colectivo tan vulnerable como es el de los jóvenes.<sup>60</sup>

Así, por un lado nos encontramos con una modalidad contractual, el contrato para la formación y el aprendizaje quedando por tanto amparados por la normativa laboral, que retribuye el trabajo efectivo que realiza el trabajador, a la vez que le ofrece formación teórica relacionada con el puesto de trabajo que está desempeñando, tal y como establece el art. 3 Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje. El objetivo de este peculiar tipo contractual, no es otro que mejorar la empleabilidad de aquellos jóvenes que no cuenten con cualificación profesional “obtenida y reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo”, tal y como establece el Real Decreto que regula esta figura, en su art. 6.

Por otro lado, los programas de formación profesional dual se producen al amparo de la normativa educativa, “y como parte de ella”<sup>61</sup>, mediante convenios con las empresas (art. 31 Real Decreto 1529/2012). La realización de estos programas supondrá la cualificación del estudiante, que alternará su formación profesional teórica, con formación práctica en una empresa.

En estos programas se prevé una colaboración plena entre los centros educativos y las empresas, donde el estudiante realizará prácticas no laborales (con una duración mínima del 33% de la jornada) relacionadas con la formación teórica (que comprenderá como máxima el 67% de la jornada, tal y como establece el art. 30.2 del Real Decreto 1529/2012) que está recibiendo en su centro educativo. En relación con esta

---

<sup>59</sup>Esta diferenciación la contempla RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. “Contrato de aprendizaje y formación dual. El Real Decreto 1529/2012”. *Relaciones laborales* núm. 1, 2013, págs. 1 y ss.

<sup>60</sup>Sobre la preocupación por este colectivo y las medidas que se han ido tomando para mejorar su empleabilidad se pronuncia ÁLVAREZ CORTÉS, J.C. “Un pilar básico para la implantación del sistema de garantía juvenil en España: la educación y formación de los jóvenes”. *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores*. Albacete, 2014. Director RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C., págs. 149 y ss.

<sup>61</sup>Tal y como establece RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. “Contrato de aprendizaje y formación dual. El Real Decreto 1529/2012”. *Relaciones laborales* núm. 1, 2013, págs. 1 y ss.

colaboración, el legislador no sólo pretende que exista durante los 2 años de formación del estudiante, sino que el artículo 34.3 prevé la posibilidad de una vez finalizada esta, los estudiantes continúen prestando sus servicios en la empresa, esta vez mediante un contrato laboral.

Las Comunidades Autónomas, en virtud de su competencia en materia educativa, cuentan con un espacio de regulación de esta materia. En concreto, en la Comunidad Foral de Navarra, el Decreto Foral 54/2008 de 26 de mayo, por el que se regula la ordenación y el desarrollo de la formación profesional en el sistema educativo de la Comunidad Foral de Navarra, señala entre otros objetivos de la formación profesional del sistema educativo en Navarra, el de “proporcionar experiencias laborales al alumnado, preferentemente en empresas de Navarra, que faciliten su posterior inserción profesional” (art. 3.1 h).

Por tanto, es clara la intención del legislador de favorecer y facilitar la empleabilidad de este colectivo de, en principio, difícil inserción en el mercado laboral, mediante la alternancia de formación práctica y teórica. No obstante, y a la vista de esta complicada figura, puede ser susceptible la utilización de la misma para fines ilícitos, por lo que habrá que atender a cada caso en concreto para evitar dicha utilización.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** Tradicionalmente tanto el legislador como la jurisprudencia se han preocupado por establecer criterios que permitan diferenciar formación y relación laboral. Esta preocupación tiene su razón de ser en la utilización, por parte de las empresas, de jóvenes estudiantes con la finalidad de cubrir puesto de trabajo, en vez de fomentar su formación, finalidad para la que se realizan las prácticas.

**SEGUNDA.-** Nos encontramos actualmente con un complejo panorama normativo, ya que el legislador, en su afán, por un lado, de establecer las bases de las prácticas realizadas por los jóvenes en orden a evitar su utilización fraudulenta, y por otro, de fomentar la empleabilidad de aquellos, ha intentado dotar de regulación a todas aquellas situaciones en las que los mismos se pueden encontrar. La consecuencia con la que nos encontramos es la existencia de una pluralidad de normas que dan amparo a las prácticas no laborales o formativas en empresas.

Esto ocurre por ejemplo, en el caso de las prácticas no laborales en empresas, figura de la que, como ya hemos visto, y del análisis de la regulación existente en esta materia, se cuestiona su utilidad, puesto que los jóvenes debían ser contratados mediante un contrato de prácticas o para la formación en vez de continuar realizando prácticas no laborales en empresas, si lo que se quiere es realmente fomentar su contratación.

**TERCERA.-** La razón de ser de esta amplia regulación es fomentar la adquisición por parte de los jóvenes de formación práctica necesaria en aras de posibilitar más fácilmente su empleabilidad. La totalidad de las figuras que se han estudiado en este trabajo (las prácticas realizadas en el marco de los estudios universitarios, las prácticas no laborales en empresas, la formación profesional dual y la primera etapa de formación de la figura peculiar del becario de investigación en formación) tienen una finalidad formativa. Esta finalidad fundamenta el que no se dote de carácter laboral alguno a este tipo de prácticas, puesto que su finalidad no es una prestación de servicios a cambio de una remuneración, sino la formación del estudiante, a pesar de que en ocasiones este reciba una contraprestación económica a cambio.

**CUARTA.-** Esta materia siempre ha sido objeto de controversia, por la difícil delimitación entre las prácticas y el contrato de trabajo que como ya se ha visto, en ocasiones comparten zonas fronterizas. El legislador pretendía, con la regulación existente actualmente, establecer cierto control. No obstante, el cumplimiento formal de los requisitos legales no impide el control de la práctica a efectos de determinar su carácter laboral. Si encubre una prestación laboral habrá que apreciar su utilización fraudulenta.

**QUINTA.-** Respecto a las prácticas universitarias, el legislador ha querido fomentar su utilización para fines eminentemente formativos, y el resultado ha sido la inclusión de distintos mecanismos, como la existencia de tutores, la inclusión de un proyecto formativo o un informe final de seguimiento de las prácticas realizadas por el estudiante. Todo ello permite afirmar que en principio, la razón de ser de este tipo de prácticas, es la formación del estudiante.

**SEXTA.-** Respecto a las prácticas no laborales en empresas, resulta una figura jurídica cuanto menos peculiar, puesto que si la preocupación del legislador para la regulación de las mismas, era mejorar la empleabilidad de los jóvenes, en nuestro ordenamiento jurídico, ya se prevé otra figura que sí que tiene el carácter de relación laboral, como es el contrato de trabajo en prácticas; figura que comparte bastantes similitudes con las prácticas no laborales en empresas. Resulta igualmente un tanto preocupante el poder con el que ha dotado el legislador a los Servicios Públicos de Empleo, que serán los encargados de regular aspectos considerados de vital importancia en orden a asegurar el carácter eminentemente formativo de este tipo de prácticas.

**SÉPTIMA.-** Con relación a la figura de la formación profesional dual amparada por la normativa educativa, lo que el legislador ha pretendido casi exclusivamente, se podría decir, es favorecer la empleabilidad de un determinado colectivo que, a simple vista, podría tener problemas de acceso al mercado laboral.

**OCTAVA.-** Respecto a la Seguridad Social, ha habido en los últimos años novedades en torno a la inclusión de este colectivo. Actualmente, se encuentran incluidos en este régimen, los estudiantes universitarios que realicen prácticas académicas externas; los estudiantes que realicen prácticas de formación profesional; los jóvenes de entre 18 y 25 años, que realicen prácticas no laborales en empresas; y por último, los investigadores en formación, que se encuentren en la fase “de beca”.

## BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- ÁLVAREZ CORTÉS J.C. “La “re-inclusión” en la Seguridad Social de los estudiantes universitarios en prácticas”. *Temas laborales*, núm. 122, 2013, págs. 215 y ss.
- ÁLVAREZ CORTÉS, J.C. “Un pilar básico para la implantación del sistema de garantía juvenil en España: la educación y formación de los jóvenes”. *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores*. Albacete, 2014. Director RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C.
- BARBA RAMOS, F.J.: “La ‘tormenta perfecta’ de las prácticas universitarias: cuando empleabilidad y empleo se confunden”, en AA.VV. ( dir.: RODRÍGUEZ PIÑERO-ROYO, M. C.): *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores*, Bomarzo, Albacete, 2014, págs. 199 y ss.
- BARBA RAMOS, F.J.: “La delgada línea entre la inserción y la explotación laboral. La esquizofrénica regulación de las prácticas universitarias”. MONEREO PÉREZ (Coord.) *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*, 2014, págs. 436 y ss.
- DUQUE GONZÁLEZ, M. “Análisis actual de la normativa de becarios, formación práctica y contratación de jóvenes”. *Revista de Información Laboral*, núm. 2013, págs. 91 y ss.
- FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O. “Contrato de Trabajo, becas” laborales” y prácticas profesionales”, en RUIZ CASTILLO, M. M., MARTÍNEZ MORENO, C., CASTRO ARGÜELLES, M. A., ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J., GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., RODRÍGUEZ CARDO, I. Y GARCÍA MURCIA, J. (Coord.) *Trabajo asalariado, trabajo autónomo, trabajo no lucrativo: una mirada retrospectiva a la doctrina del tribunal central de trabajo*. Ediciones Laborum, Murcia, 2007, págs. 115 y ss.
- GOÑI SEIN J.L.. “Las becas y el encubrimiento de los contratos laborales” *Revista española del Derecho del Trabajo* núm. 14, 1983, pág. 29.

- LÓPEZ GONZÁLEZ J.M. “Aproximación a la nueva legislación que regula las prácticas no laborales en la empresa. Estatuto de los nuevos becarios” *Revista de información laboral*, núm. 6, 2012, págs. 24 y ss.
- MARTÍNEZ GIRÓN, J. “Prácticas no laborales en empresas (Análisis crítico del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre). *Actualidad Laboral*, núm. 6, 2012, págs. 673 y ss.
- MORENO GENÉ, J. “El nuevo estatuto del personal investigador en formación: la combinación de beca de investigación y contratación laboral”. *Revista Estudios Financieros* núm. 277, 2006, págs. 37 y ss.
- MORENO GENÉ, J. “El personal investigador en formación. ¿Becarios o trabajadores?” *Revista Temas Laborales*, núm. 78, 2005, págs. 95 y ss.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. “Las relaciones jurídicas de formación a través de beca o estipendio”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 83, 2009, págs. 251 y ss.
- PEREZ AMORÓS F. “La formación en el trabajo: prácticas, becas y contratos para la formación y en prácticas”, en CAMPS RUIZ, L.M. (Coord.), RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. (Coord.) Y SALA FRANCO, T. (Coord.) *Crisis reforma y futuro del Derecho del Trabajo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, págs. 169 y ss.
- RED2RED CONSULTORES: *El sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006.
- RODRÍGUEZ CARDO I.A. “Criterios de deslinde entre beca y relación laboral: a propósito de la última doctrina judicial”. *Actualidad laboral*, núm. 19, 2006, págs. 2290 y ss.
- RODRÍGUEZ CARDO I.A. “Zonas fronterizas del Derecho del Trabajo: beca vs. Relación laboral”. *Actualidad laboral*, núm. 5, 2009, páginas 589 y ss.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. “Contrato de aprendizaje y formación dual. El Real Decreto 1529/2012”. *Relaciones laborales* núm. 1, 2013, págs. 1 y ss.
- SÁNCHEZ PÉREZ, J., “Prácticas no laborales: avances y retrocesos en el Derecho del Trabajo”, MONEREO PÉREZ (Coord.) *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*, 2014, págs. 406 y ss.



- SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C., "Formas no laborales de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo", MONEREO PÉREZ (Coord.) *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*, 2014, págs. 360 y ss.

## **JURISPRUDENCIA CONSULTADA**

- Tribunal Supremo de 21 de mayo de 2013, núm. 171/2012 RJ 2013\3458.
- Tribunal Supremo de 29 de mayo de 2008, núm. 4247/2006 RJ 2008\5130.
- Tribunal Supremo de 29 de marzo de 2007 núm. 5517\2005 RJ 2007\3191.
- Tribunal Supremo de 22 de noviembre de 2005, núm. 4752/2004 RJ 2005\10049.
- Tribunal Supremo de 7 de julio 1998, núm. 2573/1997, RJ 1998\6161.
- Tribunal Supremo de 26 de junio de 1995, núm. 978/1994, RJ 1995\5365.
- Tribunal Supremo 13 de junio de 1988 RJ 1988/5270.
- Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 30 de enero de 2014, núm. 919/2014, AS 2014\2264.
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 7 de mayo de 2012, núm. 454/2012, AS 2012\2660.
- Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 6 de marzo de 2012, núm. 1417/2012 AS 2012\291.
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 15 de enero de 2010, núm. 37/2010, AS 2010\978.
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 6 de febrero de 2006, núm. 61/2006, AS 2006\2070.
- Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 18 de abril de 2005, núm. 1286/2005 AS 2005\1384.
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 19 de noviembre de 1998, núm. 1322/1998, AS1998\4180.