

# BECAS NO LABORALES COMO MECANISMO DE EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES

## NON-LABOR SCHOLARSHIPS AS A YOUTH EMPLOYABILITY MECHANISM

---

**Henar Álvarez Cuesta**

*Universidad de León - Spain*

[halvc@unileon.es](mailto:halvc@unileon.es)

### Resumen

Las cifras de ocupación de los jóvenes en España siguen siendo inasumibles y superan la media de la Unión Europea. Por ello, y como una de las vías contempladas por la legislación, se analizan las prácticas no laborales como mecanismo para tratar de romper el difícil acceso a un empleo de calidad. Al respecto, se estudian en detalle los requisitos exigidos para aquellas reguladas por el RD 1543/2011 a acreditar por parte del joven, de la empresa y se subraya el papel a cumplir por los Servicios Públicos de Empleo. Al margen parecen subsistir otras prácticas ofertadas por distintas entidades, no incluidas en la norma comentada, y cuyas fronteras con una relación laboral cada vez aparecen más diluidas. Por ello se propone promulgar un Estatuto del becario y eliminar con ello cuantas operen extra muros.

**Palabras clave:** Empleabilidad; Prácticas; Relación laboral; Joven

### Abstract

The unemployment data of young people in Spain remain unassuming and exceed the average of the European Union. Therefore, as one of the ways contemplated by the legislation, non-labor traineeship are analyzed as a mechanism to try to break the difficult access to quality employment. In this regard, the requirements demanded for those regulated by RD 1543/2011 to be accredited by the young person and the company are studied in detail and the role to be fulfilled by the Public Employment Services is under-lined. On the sidelines, other traineeship offered by different entities seem to subsist, not included in the rule, and whose borders with an employment relationship appear increasingly diluted. Therefore, it is proposed to promulgate a Statute of the traineeship and thereby eliminate the traineeship that are not included by the legislation.

**Keywords:** Employability; Traineeship; Labor Relationship; Young

## Sumario

1. Vías de empleabilidad de los jóvenes sin vínculo laboral	8
2. Prácticas no laborales regladas como vía de inserción para los jóvenes	10
2.1. Requisitos de la persona que suscribe las prácticas	11
2.2. El convenio de colaboración entre la empresa y los Servicios Públicos de Empleo	13
2.3. Condiciones de realización de las prácticas no laborales	14
3. Prácticas (no laborales y) no regladas: las becas libres	17
4. La zona gris entre prácticas y relación laboral	18
5. Conclusiones	21
Referencias	21

### Referencia normalizada

Álvarez Cuesta, Henar (2019): “Becas no laborales como mecanismo de empleabilidad de los jóvenes”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 6, 7-23. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.81>

## 1. Vías de empleabilidad de los jóvenes sin vínculo laboral

Desde hace demasiado tiempo se viene destacando las preocupantes cifras de empleo que sufren los más jóvenes en España. Ciertamente es que la crisis sufrida en la última década contribuyó a aumentar aún más unos datos de por sí inaceptables (en España, según datos del Plan de Choque por el Empleo Joven, la tasa de desempleo de los jóvenes entre 15 y 29 años se ha multiplicado por 3 entre los años 2007 y 2012, alcanzando un 40,3% en el último año de dicho periodo, doblando la media UE-28 que está situada en el 18.4%), prestando especial atención a aquellos jóvenes que no estudiaban ni trabajaban (los conocidos como ninis). En la actualidad, las personas con edad inferior a los treinta años siguen teniendo dificultades para acceder a un trabajo digno (o decente, en la terminología de la OIT)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Según el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 “la población activa de 16 a 29 años experimentó una variación interanual de 1,06 puntos, aunque en el último quinquenio ha disminuido el 11,09 %, es decir, en 448.200 jóvenes. La población ocupada de 16 a 29 años aumentó durante el quinquenio el 9,24 %, 217.900 personas. Por cuarto año consecutivo, este dato fue positivo. La tasa de actividad para el colectivo joven ha sido descendente, aunque en 2017 se ha recuperado; la de empleo siguió la misma trayectoria hasta 2012 y, a partir de ahí, cambió la tendencia y el último año ha aumentado 2 puntos; y la de paro au-

Para luchar contra esta precariedad endémica, el Plan de Choque por el Empleo Joven (2019-2021), entroncado con el objetivo 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, trata de cumplir específicamente la Meta 8.6 “de aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación” (Servicio Público de Empleo Estatal 2018, 7).

Para ello, una de las herramientas útiles para favorecer la transición al mundo laboral de los jóvenes, vinculadas a la calidad de la formación proporcionada y a las condiciones de trabajo, a juicio del Consejo de Europa, son las becas y prácticas en la empresa (Consejo de Europa 2014).

A partir de este sustrato único, la Comisión Europea propone una definición omnicompreensiva. Así, entiende por prácticas “las que realizan en una empresa durante un tiempo limitado los estudiantes o los jóvenes que han concluido recientemente sus estudios para adquirir una valiosa experiencia profesional práctica antes de acceder a un empleo fijo” (Comunicación de la Comisión Europea de 5 de diciembre de 2012b). Como derivación, apuesta por los términos *traineeship* o *internship* para definir los periodos de tiempo limitados en el cual se realizan trabajos prácticos

mentó hasta 2012 cuando registró el porcentaje más alto, pero a partir de ese año la bajada ha sido evidente y en 2017 son casi quince puntos menos” (Servicio Público de Empleo Estatal 2018: 7).

en empresas, instituciones públicas y ONG para obtener una experiencia laboral, conocimientos y habilidades que les ayuden a conseguir un trabajo ordinario (Todolí Signes 2015), diferenciando así mismo entre *traineeships*, como parte opcional o voluntaria de la formación; *traineeships in the open market*, una vez concluido el proceso formativo y sin regulación *ad hoc*; *traineeships as part of active labour market policies*, destinado a los jóvenes como mecanismo de puente al mundo laboral; *traineeships which form part of mandatory professional training*, para determinadas profesiones, como la medicina; y *transnational traineeships* (Autores Varios 2012).

Se trataría, mediante cualquiera de estas modalidades, de adquirir experiencia práctica a través de esta relación e intentar romper el conocidísimo círculo vicioso: no me contratan porque no tengo experiencia y no tengo experiencia porque no me contratan (Álvarez Cuesta 2016).

Por tanto, a día de hoy las prácticas se configuran como un instrumento de formación para el futuro trabajador, cuyas características principales son la flexibilidad frente a otras posibilidades, la función de criterio de selección previo (González Ortega y Moreno Díaz 2001) y la experiencia proporcionada al futuro trabajador. A la sazón, suponen una herramienta extralaboral que coadyuva a establecer un vínculo laboral, en tanto constituyen un puente entre la formación académica y la experiencia necesaria para obtener un empleo (Baviera Puig 2011), inicialmente destinadas a los jóvenes, entendiendo que quienes acaban los estudios tienen, en su mayoría, juventud y mayores dificultades para encontrar un empleo. Las cifras respaldan la última afirmación y, en términos relativos, la primera.

Ante tal panorama, y dejando a un lado las prácticas vinculadas a un contrato de trabajo (contratos para la formación y el aprendizaje y en prácticas), la formación con compromiso de contratación o los programas públicos de empleo formación en talleres de empleo, escuelas taller o casas de oficios (Molina Hermosilla 2018), cabe dividir las prácticas no laborales en, por un lado, prácticas dirigidas al fomento de la empleabilidad y, por otro, prácticas como complemento de la formación proporcionada (certificados de profesionalidad, formación profesional, sistema dual de formación profesional o estudios universitarios).

Respecto a estas últimas, las realizadas por estudiantes durante la formación universitaria (RD 592/2014, de 11 de julio) o durante la formación profesional a través del sistema dual (RD 1529/2012, de 8 de noviembre) son fórmulas expulsadas del Derecho del Trabajo con carácter constitutivo (salvo que la formación dual se articule mediante un contrato para la formación y el aprendizaje) por sus normas reguladoras, si bien, a efectos de Seguridad Social, la Ley 27/2011 introdujo en esta materia dos importantes mandatos: de un lado, la disposición adicional 3ª obligaba al Gobierno, en el plazo de tres meses, a establecer los mecanismos de inclusión en el sistema: “de los participantes en programas de formación financiados por organismos o entidades públicos o privados, que, vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, conlleven contraprestación económica para los afectados”; de otro, la disposición adicional 41ª determinaba que “las ayudas dirigidas a titulados académicos con objeto de subvencionar estancias de formación, prácticas, colaboración o especialización que impliquen la realización de tareas en régimen de prestación de servicios, deberán establecer en todo caso la cotización a la Seguridad Social como contratos formativos” (actual disposición adicional 6ª TRLGSS). En la actualidad, la disposición adicional 5ª Real Decreto Ley 28/2018 proyecta para el futuro la extensión de la obligación de cotizar también en aquellas prácticas que no sean remuneradas (Rodríguez Escanciano y Álvarez Cuesta 2019).

Con mayor detalle, las prácticas universitarias constituyen una actividad de naturaleza formativa realizada por los estudiantes universitarios y supervisada por las Universidades, cuyo objetivo es permitir aplicar y complementar los conocimientos teóricos adquiridos, favoreciendo la adquisición de competencias que preparen para el ejercicio de futuras actividades profesionales, faciliten la empleabilidad y fomenten la capacidad de emprendimiento. A tal fin, se permite que las Universidades establezcan, mediante convenio con una empresa o institución pública o privada, el programa de prácticas a realizar, sin que en ningún caso deriven para la entidad obligaciones propias de un contrato laboral, ni su contenido pueda dar lugar a la sustitución de una actividad propia de un puesto de trabajo (RD 592/2014). En cuanto a su finalidad, suponen un complemento a

los estudios cursados, una formación práctica en la empresa que contribuirá, es verdad, a dotar de empleabilidad a los estudiantes, pero, sobre todo, mejorará la formación otorgada.

En cuanto hace a las primeras, es posible subdividir las a su vez en tres clases: prácticas no laborales para jóvenes, reguladas en el RD 1543/2011, prácticas para desempleados dentro del Sistema de formación para el empleo, reguladas por el RD 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral y las prácticas “libres” sin regulación expresa.

En general, los sectores más comunes en los que se pueden encontrar prácticas son en administración y gestión; ingeniería y construcción; banca y contabilidad; periodismo; el sector público; en entidades sin ánimo de lucro (Comisión Europea 2012a).

En el fondo, esta última clasificación trata de facilitar la adquisición de habilidades profesionales a través de la mera experiencia laboral inmediata, articulada, de manera paradójica, a través de herramientas extralaborales, que, en el mejor de los casos, coadyuvan a establecer un futuro vínculo (Autores Varios 2012), pero en muchos casos a través de técnicas muy devaluadas en cuanto a derechos laborales se refiere y en ciertas ocasiones demostrativas de una contundente explotación en aras a conseguir el ansiado beneficio empresarial (Rodríguez Escanciano y Álvarez Cuesta 2019).

## 2. Prácticas no laborales regladas como vía de inserción para los jóvenes

La primera de las vías a examinar constituye sin duda el camino más transitado, al menos en cuanto a normativa de aplicación se refiere. La promulgación del RD 1543/2011, de 31 de octubre, encuentra anclaje en el subsistema de formación profesional regulado en el RD 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo (Martínez Girón 2012). De conformidad con su art. 25:

Se potenciarán acuerdos con las empresas, públicas o privadas, al objeto de favorecer la realización de prácticas profesionales — incluidas las de carácter internacional—, el intercambio de tecnologías y de personal experto y la utilización de infraestructuras y medios técnicos y materiales. Las prácticas profesionales en las empresas no supondrán, en ningún caso, la existencia de relación laboral entre los alumnos y las empresas).

La razón para articular un camino más entre los variados ya existentes y *supra* apuntados no es otra que la consabida crisis. En palabras de la Exposición de Motivos:

El Gobierno, consciente de la especial gravedad del desempleo juvenil en nuestro mercado de trabajo, y, en línea con las reformas ya emprendidas para mejorar la competitividad de la economía española y mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, así como los contenidos incorporados a la buena gobernanza de la responsabilidad social empresarial, regula en este real decreto una nueva medida que consiste en el desarrollo de prácticas no laborales por parte de las personas jóvenes, con problemas de empleabilidad, en las empresas que hayan celebrado previamente convenios con los Servicios Públicos de Empleo (Exposición de Motivos del RD 1543/2011).

Su finalidad, siguiendo la línea con la Recomendación del Consejo sobre Garantía Juvenil, que cifra la mejora de la empleabilidad en mejorar las aptitudes y las competencias de los jóvenes, es “realizar prácticas de carácter no laboral, en centros de trabajo con el fin de contribuir a mejorar su empleabilidad y ofrecerles un primer contacto con la realidad laboral a través del acercamiento a la misma, al tiempo que contribuye a completar la formación alcanzada por la persona joven”.

Pese al loable objetivo, varias voces han negado —ya desde su promulgación—, su conformidad con la ley; en primer lugar, por colisionar frontalmente contra la jerarquía normativa. La similitud es tan grande con el contrato de trabajo en prácticas que este espacio ya está regulado por el ET y no tiene cabida este reglamento. Esta norma configura “un nuevo contrato formativo híbrido e ilegal, apropiándose de elementos configuradores de los dos contratos formativos legales, aunque añadiendo también otros nuevos por su cuenta,

alguno de los cuales implica regresar a la situación de los que en su día se denominaron --con razón-- ‘contratos [formativos] basura’” (Martínez Girón 2012: 5); “sin ambages cabe calificar de competencia desleal a los contratos formativos que en ese juego de oferta atractiva poco pueden ofrecer por mucho que se altere su vigente régimen legal” (Cruz Villalón 2014: 634).

Un segundo motivo añadido derivaría de la confrontación entre la contraprestación ofrecida “con la remuneración suficiente que recoge el art. 35 CE, recurriéndose a la manipulación de la semántica para la eliminación de un derecho de carácter social y de alcance constitucional” (Sánchez Pérez 2014: 307). Como última objeción, carece del preceptivo informe del Consejo de Estado. Por todo ello, “no se entiende cuál es la necesidad de crear nuevas figuras jurídicas que lo único que hacen es desvirtuar la institución y crear inseguridad jurídica” (Hernández de Luz 2017: 213).

Pese a las objeciones apuntadas (y compartidas), dentro de la variedad de itinerarios existentes para materializar el tránsito desde el ámbito escolar al mundo laboral,

Se ha consolidado de forma muy significativa todo un sistema de becas y ayudas para la inserción, llegando en la actualidad a constituir una vía importante de acceso al mercado laboral para los jóvenes españoles, en especial para los titulados, que están entrando en competencia abierta con los sistemas clásicos de incorporación al mercado de trabajo (Moreno Gené 2017: 263).

Para diferenciar esta posibilidad de otras semejantes, es necesario atender al objeto de su regulación (“las prácticas no laborales en empresas o grupos empresariales que formalicen convenios con los Servicios Públicos de Empleo, dirigidas a personas jóvenes que, debido a su falta de experiencia laboral, tengan problemas de empleabilidad”). Por ello “el propósito formativo sigue siendo esencial y definitorio” (STSJ Asturias 20 septiembre 2016) y, frente al contrato de trabajo, estas prácticas no laborales en empresas no buscan una “finalidad productiva en absoluto, o bien sólo la buscan relativamente, de manera aplazada o diferida al futuro, siendo el elemento predominante el aumento de la formación y la experiencia profesional de quien desarrolla las citadas prácticas, lo

cual inexorablemente debe contribuir a mejorar su empleabilidad” (Moreno Gené 2017: 264).

Descendiendo a los concretos requisitos exigidos por la norma; en primer lugar, se analizarán aquellos respecto a los futuros becarios; en segundo, los referidos a la empresa; y, a continuación, se abordará la concreta regulación de esta “prestación de servicios no laborales”.

### 2.1. Requisitos de la persona que suscribe las prácticas

El reglamento ciñe el campo de aplicación a los jóvenes con estudios, sin experiencia laboral y con problemas de empleabilidad. La concreta definición de dichos conceptos dará una foto fija de quiénes son, en la práctica, los destinatarios.

A.- Es necesario que sea joven, dada la complejidad del término, decide acotarlo formalmente entre los 18 y los 25 años. Sin entrar a valorar ahora la correcta aplicación del límite máximo, el rango de edad (aun cuando el cumplimiento de los 25 años durante la realización de las prácticas no determina la extinción automática de la beca) resulta “una medida especial limitada a una determinada edad del joven desempleado, como si, de alguna manera, el legislador reconociese que, a partir de aquella edad máxima, esta vía de adquisición de la práctica profesional resulta indigna o inadecuada para la persona titulada” (Mella Méndez 2014: 66).

Dicho límite se eleva hasta los menores de 30 años por la disposición final 3ª del RD 694/2017, de 3 de julio, la cual modifica el art. 3.1 del reglamento analizado para adecuar los parámetros de edad a los recogidos en el Sistema de Garantía Juvenil. Por ello, la edad máxima para realizar las prácticas no laborales es la establecida para los beneficiarios de dicho Sistema, de acuerdo con lo previsto en la Ley 18/2014.

De conformidad con dicha interpretación, una persona mayor de 30 con estudios y sin trabajo no podrá optar a esta vía, pero no existe objeción alguna a un estudiante realizando prácticas curriculares o extracurriculares a los 60 años (Álvarez Cuesta 2016: 275).

B.- Los becarios han de estar “titulados” (López González 2012: 25) —como elemento diferencia-

dor respecto de las prácticas curriculares—, entendiéndose por tal “que posean una titulación oficial universitaria, titulación de formación profesional, de grado medio o superior, o titulación del mismo nivel que el de esta última, correspondiente a las enseñanzas de formación profesional, artísticas o deportivas, o bien un certificado de profesionalidad” (art. 3.1 RD 1543/2011). Estas titulaciones son las mismas que las requeridas para el contrato laboral en prácticas, si bien en la relación laboral sin limitación de edad y en la beca sin limitación de antigüedad en el título.

La condición avoca a una doble exclusión (positiva y negativa, los Tribunales determinarán si discriminatoria). De un lado, si el titulado supera los 30 años sólo podrá celebrar contrato en prácticas (siempre y cuando cumpla los requisitos de antigüedad límite respecto a sus estudios) para aumentar su “empleabilidad”; si es menor de tal edad, la vía con menor coste para la empresa será este tipo de prestación pseudo-laboral (aunque haya transcurrido más del tiempo máximo legal desde la obtención del título).

Conviene subrayar esta diferenciación marcada por la edad (dirigida claramente a los jóvenes) sin acotar desde la finalización de los estudios (que en ningún caso se presentan como lejanos dado el arco temporal) y asociando implícitamente juventud a falta de empleabilidad (o a precariedad).

C.- La falta de experiencia laboral requerida equivale a no “haber tenido una relación laboral u otro tipo de experiencia profesional superior a tres meses en la misma actividad, no teniéndose en cuenta a estos efectos las prácticas que formen parte de los currículos para la obtención de las titulaciones o certificados correspondientes”.

Esta ausencia de experiencia como requisito responde a la finalidad de la regulación analizada: el joven,

Tiene la oportunidad inmediata de poner en práctica sus conocimientos teóricos..., a la vez que puede complementar aquellos con los derivados de la propia práctica profesional en una empresa... y esa primera experiencia laboral (aun en prácticas) puede servir para hacer más valioso a este joven titulado, que ya tiene en su perfil profesional un elemento diferenciador frente a otros ti-

tulados: el haber estado incorporado en una empresa (Mella Méndez 2014: 67).

Sin embargo, el tiempo límite, fijado en meses en lugar de en horas de formación en la empresa, puede conllevar diferencias no queridas por el legislador (no es lo mismo estar una hora a la semana durante tres meses que ocho horas todos los días), salvo que el cómputo de los tres meses haga referencia (lo que no parece ser el caso) al resultado de multiplicar ocho horas durante 5 días y medio a la semana durante tres meses (Álvarez Cuesta 2016: 280).

Del tiempo máximo impuesto quedan excluidas las prácticas curriculares, con más dudas las extra-curriculares (Mella Méndez 2014: 70), habida cuenta no resultan necesarias para la obtención del currículo y, por tal razón, habrían de computar dentro del trimestre límite.

Quizá aparezca aquí uno de los mayores agujeros negros capaces de engullir a los jóvenes. Un mismo estudiante ha podido estar en la empresa realizando prácticas curriculares de grado durante varios meses, igual o superior periodo durante los estudios de Máster (aún más si no se sumaran las extracurriculares al periodo de experiencia máximo) y a la finalización de su formación podría suscribir una nueva beca (incluso en la misma empresa en la que estuvo realizando las prácticas curriculares). Esta saturación de prácticas no aportará ningún elemento valioso o diferenciador a su curriculum profesional, sino que constituirá el peaje necesario a transitar para llegar a la ansiada meta de un contrato, esta vez sí, de trabajo (Álvarez Cuesta 2016: 283).

Tampoco la norma hace referencia a la vinculación con la titulación obtenida, y parece dejar fuera a quienes hayan tenido una larga vida laboral desvinculada de los estudios cursados y que puede haber servido para financiar estos mismos. En todo caso, sí excluiría de su ámbito subjetivo a quien haya tenido un contrato en prácticas o para la formación y el aprendizaje vinculados a su titulación.

D.- Por último, basta, para acreditar los problemas de empleabilidad apuntados, la ausencia de la mentada experiencia laboral y su inscripción como demandante de empleo sin período de carencia previo (requisito inexistente para suscribir

un contrato en prácticas) y muy semejante al necesario para acceder a bonificaciones o reducciones en las cotizaciones.

El literal de la norma parece hacer equivalente la empleabilidad con la experiencia laboral, aun cuando a través de estas prácticas solo se alcance un derivado de la misma.

## 2.2. El convenio de colaboración entre la empresa y los Servicios Públicos de Empleo

Para poder concertar con un joven unas prácticas no laborales, la empresa (o grupo de empresas — sigue la tendencia legislativa de igualar empresa y grupo en el ámbito laboral—) ha de celebrar un convenio de colaboración con el Servicio Público de empleo competente en razón del ámbito territorial del centro de trabajo donde se desarrollarán<sup>2</sup> y en el “marco de su responsabilidad social”.

Este convenio de colaboración ha de ser suscrito con carácter previo a la incorporación del joven y su finalidad consistiría en evitar los abusos por parte de los empresarios, en tanto la intervención del Servicio Público de Empleo, como tercero ajeno, garantizaría la legalidad, objetividad e imparcialidad en la realización de las prácticas de que se trata (Mella Méndez 2014: 76) y ha de contener, entre otros, los siguientes contenidos:

A.- En primer lugar, ha de hacer mención al proceso de preselección de los candidatos efectuado por los Servicios Públicos de Empleo. Tal indicación responde a la concreta forma de acceso a estas prácticas (que puede a ser concretada en los modelos de convenios de convenios de los distin-

<sup>2</sup> “En el supuesto de que el desarrollo de las prácticas no laborales se realice en empresas con centros de trabajo ubicados en más de una Comunidad Autónoma, el convenio se suscribirá con el Servicio Público de Empleo Estatal; sin perjuicio de ello, la preselección de personas jóvenes para la realización de estas prácticas, así como el control y seguimiento de las mismas corresponderá a los Servicios Públicos de Empleo competentes en razón de la ubicación de los centros de trabajo”, art. 4 RD 1543/2011. Sin perjuicio de ello, la preselección de personas jóvenes para la realización de estas prácticas, así como el control y seguimiento de las mismas corresponderá a los Servicios Públicos de Empleo competentes en razón de la ubicación de los centros de trabajo.

tos Servicios Públicos de Empleo): los jóvenes titulados han de estar inscritos como demandantes de empleo y es el Servicio Público, a la vista de la oferta empresarial y de la titulación cursada, realiza la citada preselección. Por su parte, “la empresa debe acudir a dichas oficinas para reclutar sus posibles practicantes (según un determinado perfil profesional), sin poder hacerlo al margen de las mismas” (Mella Méndez 2014: 78). El procedimiento es muy semejante —por no decir igual— al llevado a cabo en la relación laboral especial de personas con discapacidad en centros especiales de empleo (art. 4 RD 1368/1985). En cualquier caso, la decisión final corresponderá a la empresa dentro del elenco facilitado por el Servicio Público de Empleo.

La empresa no puede rechazar (salvo motivadamente conforme a los requisitos exigidos) a todos los candidatos preseleccionados, pero el titulado elegido sí podrá negarse a realizar las prácticas ofertadas [en contra (Mella Méndez 2014: 78)], pero ha de asumir las consecuencias que pueda conllevar dicho rechazo a los efectos del cumplimiento de la Garantía Juvenil o de su participación en otro ulterior proceso.

B.- En segundo término, constarán las acciones de control y seguimiento de las prácticas no laborales a realizar por los Servicios Públicos de Empleo, a fin de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos y de los objetivos de esta medida, especialmente, la contribución de las prácticas a la mejora de la empleabilidad. Aun cuando no aparece una mayor concreción, esta función se extenderá a “verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos y el cumplimiento de los objetivos” (Moreno Gené 2017: 269). Este seguimiento se configura como fundamental, aún más que la propia regulación, para garantizar la calidad de la empleabilidad de las prácticas ofertadas y realizadas (Autores Varios 2012); y por ello, no puede quedar en una mera comprobación formal de la documentación necesaria.

C.- La empresa ha de presentar a los Servicios Públicos de Empleo un programa de prácticas no laborales donde constará, al menos, el contenido de las prácticas y la formación que le acompañará, la duración de las mismas, así como la indicación de sistemas de evaluación (seguimiento y control del aprovechamiento de las indicaciones del tutor y de la experiencia alcanzada por parte del tutor y

de la empresa) y tutorías por parte de un trabajador de la empresa con experiencia profesional en el campo en el que se va a dotar de empleabilidad al joven. Específicamente, este programa o plan de formación habrá de contener unos objetivos formativos (vinculados con la puesta en práctica de la formación ya adquirida), así como diversas actividades a realizar y la duración de las mismas (Moreno Gené 2013: 1620). Este programa resulta, al final, el instrumento básico para garantizar que las prácticas no laborales tengan como finalidad principal mejorar la empleabilidad de quienes las realizan (Moreno Gené 2017: 268).

Varias Comunidades Autónomas han regulado un modelo de convenio entre los Servicios Públicos de Empleo y las empresas en los cuales aparece detallado el período de antelación mínima con el que la empresa debe dirigirse a la oficina de empleo para solicitar candidatos para las prácticas; la forma de realizar tal solicitud, por escrito y cumplimentando el formulario correspondiente; la posibilidad de que la empresa presente sus propios candidatos, en cuyo caso la oficina de empleo ya no tiene que buscarlos, pero sí valorar su idoneidad; la opción de que la empresa delegue la tarea de selección final de los candidatos en la citada oficina de empleo, con lo que esta se encargaría de todo el trámite (cabe, pues, que la empresa renuncie a su competencia en el proceso de selección, pero no que la mencionada oficina haga otro tanto de manera absoluta); en fin, la obligación de la empresa de comunicar, antes del comienzo de las prácticas, las personas seleccionadas al Servicio Público de Empleo (Mella Méndez 2014: 79).

### **2.3. Condiciones de realización de las prácticas no laborales**

Una vez suscrito el convenio de colaboración, hecha la preselección y elegido el candidato, éste y el empresario (aunque no estrictamente “su” empleador) han de suscribir un acuerdo (no un contrato, y menos laboral). Su firma conlleva, de conformidad con el art. 3.3 del Real Decreto 1543/2011, dos obligaciones informativas que recuerdan mucho a las previstas en los supuestos de contratación laboral. A tal efecto, se prevé que “la empresa informará a la representación legal de los trabajadores sobre los acuerdos de prácticas no laborales suscritos con las personas jóvenes” y, asimismo, “la empresa deberá informar a los Ser-

vicios Públicos de Empleo competentes de los acuerdos suscritos sobre prácticas no laborales”. Ambas obligaciones informativas deben contribuir a que tanto los representantes de los trabajadores, quienes también conocerán el contenido de las prácticas; y la relación de participantes (CC.OO. 2019), como los Servicios Públicos de Empleo puedan controlar la validez de estos acuerdos y su adecuación. Como en otras ocasiones, resulta “fundamental el papel de los representantes de los trabajadores a la hora de comprobar que los acuerdos suscritos no sirvan para encubrir auténticas relaciones laborales o para sustituir puestos de trabajo ya existentes por prácticas no laborales” (Moreno Gené 2017: 268).

Como requisitos mínimos del acuerdo, el art. 3.3 RD 1543/2011 impone “el contenido concreto de la práctica a desarrollar, la duración de la misma, las jornadas y horarios para su realización, 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”. Nada más exige la norma, y al escueto contenido [que deja un amplio espacio a la decisión empresarial (Moreno Gené 2013)], y a algunas condiciones mínimas fijadas en el propio reglamento, habrá que estar para trazar el contenido de estas prácticas, salvo previsión convencional al efecto.

a) Respecto al lugar de su desarrollo, las prácticas se realizarán en centros de trabajo de la empresa o del grupo empresarial. En principio, no cabría el desplazamiento del becario a un centro ajeno a la empresa, en tanto se busca la experiencia práctica real; pero sí su movilidad por varias áreas o puestos si lo requiere su formación (Mella Méndez 2014) o incluso entre varias empresas de un mismo grupo (Moreno Gené 2013) siempre que haya conexión con la finalidad formativa.

b) La jornada y el horario dependerán de lo que establezcan las partes en el acuerdo —lo cual genera “no pocas suspicacias” (Moreno Gené 2013) por el desequilibrio de poder—; podría entenderse aplicable analógicamente el pactado en convenio colectivo; o, en fin, venir fijado en el convenio suscrito con el Servicio Público de Empleo.

Con todo, no ha de poderse apreciar subordinación o dependencia, en tanto,



Unas verdaderas prácticas no laborales en empresas no requieren que quien las realiza deba adaptarse a una determinada organización de trabajo que le es ajena, sino que debería ser la empresa la que en la medida de sus posibilidades deba funcionalizar su organización a los fines de formación y adquisición de experiencia profesional de quien realiza las prácticas (Moreno Gené 2017: 267).

c) Es necesario, por la finalidad de la figura, que se realicen las prácticas bajo la dirección y supervisión de un tutor (pero ningún condicionante añade la norma, dado que no tienen finalidad formativa); si bien los convenios de colaboración pueden especificar esta obligación (o derecho) o limitar el número de becarios a cargo.

d) La duración de este periodo de prácticas aparece fijada en un mínimo de tres y un máximo de nueve meses, pudiendo prorrogarse hasta alcanzar éste. El legislador ha optado por no establecer ninguna conexión entre la formación de base del joven y la duración de sus prácticas, y tampoco (con independencia entonces) respecto a las curriculares (y extracurriculares) que hubiera disfrutado con anterioridad.

e) En cuanto a su pago, estas prácticas no son gratuitas, sino que cuentan con una “beca de apoyo” (que no remuneración), cuya cuantía será, como mínimo, del 80 por ciento del IPREM mensual vigente en cada momento, sin importar que su jornada sea total o parcial (Mella Méndez 2014). “La actividad, pues, no se realiza en línea de contraprestación, sino como mera aportación de un mérito para hacerse acreedor a la ayuda concedida y disminuir así la carga de onerosidad que representa, no desvirtuándose por ello la naturaleza extralaboral de la relación existente” (SJS Pamplona 27 noviembre 2014, AS 2015\636).

La cantidad, semejante a los subsidios por desempleo o ayudas en caso de parados de larga duración, es indudablemente menor al SMÍ y a lo percibido por los trabajadores en formación o en prácticas, debido, se supone a la finalidad propia de la práctica y a la falta de prestación efectiva de servicios (en teoría, se insiste), que ya no es la formación sino la empleabilidad (cuestionándose si esta mejora de la empleabilidad compensa tan escasa “retribución”). No obstante, y para propiciar una subida de la cuantía mínima, el Plan

Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil en España prevé que “se podrá financiar parcialmente la beca de aquellos jóvenes que se incorporen a una empresa a través de la modalidad de prácticas no laborales reguladas en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre. Para recibir el incentivo la beca no podrá ser inferior a 1,2 veces el IPREM” (Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil en España, 2013: 27).

Al cabo, esta modalidad surge con el único fin de justificar una remuneración ínfima para el “becario” (Moreno Gené 2013), en tanto el legislador ha decidido sacarlas “a la fuerza” del Derecho del Trabajo mediante un “supuesto” valor formativo que no se garantiza (Todolí Signes 2015), sino que se diluye en una supuesta mejora de la empleabilidad “a dos velocidades” (López González 2012).

En cuanto hace a su protección social, frente a la ausencia de la misma secular, el RD 1543/2011 ampara y extiende lo previsto para otro tipo de prácticas:

Les serán de aplicación los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social contemplados en 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 disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social (art. 3.5).

Por tanto, los jóvenes que realizan estas prácticas han de estar dados de alta en el Régimen General (como asimilados a trabajadores por cuenta ajena) y asumir la misma cotización que en el contrato para la formación y el aprendizaje, pero sin la obligación de cotizar por las contingencias de desempleo, fondo de garantía salarial ni por formación profesional.

Pese al paso de gigante dado en su protección social, quedan desamparados frente al desempleo. La razón esgrimida no es otra que la falta de salario impide el lucro de la prestación que lo sustituye (Moreno Gené 2013) (aun cuando lo mismo puede decirse de la mayoría del resto de prestaciones que sí disfrutan); más bien parece obedecer a la ausencia de un previo trabajo por cuenta

ajena que lo genere y la “obsesión” del legislador de privar de esta prestación a un gran número de colectivos, no sólo al analizado.

Dejando a un lado la ausencia de protección por desempleo, a la luz de su inclusión en el Régimen General, escasísimo es el ahorro empresarial en este punto, por lo que la diferencia (muchas veces puramente testimonial) sigue residiendo en la cuantía salarial del contrato en prácticas (también reducida, se recuerda, respecto a un trabajador con contrato temporal o indefinido) y el pago de las prácticas.

f) En una materia tan importante como la protección frente a los riesgos generados por su actividad, nada dice el reglamento, mientras la LPRL los excluye de su ámbito de aplicación, en tanto carecen de una relación laboral. No obstante, aun faltando dicha previsión, para evitar responsabilidad civil extracontractual, la empresa asumirá dichas obligaciones de idéntica manera que con sus trabajadores (Álvarez Cuesta 2016).

g) En fin, la finalización de estas prácticas carece de la necesaria seguridad jurídica respecto a las posibles causas de terminación, las vías para su contratación laboral por parte de la empresa y las condiciones a aplicar en tal caso.

— En cuanto a las causas de finalización, además del transcurso del plazo máximo (sin indemnización alguna y sin aparente preaviso), la más habitual y la que plantea menos dudas, cabe explorar la posibilidad de su terminación anticipada por voluntad de la empresa fundada en un incumplimiento del becario (semejante al despido disciplinario) o en la voluntad del joven (dimisión).

Con todo, difícilmente cabe aplicar en su totalidad las causas de despido disciplinario u objetivo, dado que:

En las prácticas no laborales la empresa en la que las mismas se desarrollan no sólo debería soportar todos los errores e incapacidades de quien las realiza, sino que además debería corregirlos y ayudarlo a mejorar en la realización de la actividad de que se trate, sin que se le pueda exigir que actúe de acuerdo a criterios estrictos de productividad (Moreno Gené 2017: 270).

Es más, se ha apuntado el “derecho al error” en la realización de sus cometidos, de tal modo que, durante su proceso de aprendizaje práctico, tuviera derecho a equivocarse y el empresario sólo pudiera finalizar la beca anticipadamente por ineptitud o falta grave (González Ortega y Moreno Díaz 2001).

En todos los casos, a la finalización de las prácticas no laborales, las empresas, en colaboración con los Servicios Públicos de Empleo, deberán entregar a las personas que hayan realizado las mismas un certificado en el que conste, al menos, la práctica realizada, los contenidos formativos inherentes a la misma, su duración y el periodo de realización.

— La meta natural de este tipo de prácticas, una vez transcurrido el tiempo máximo o incluso antes, es la incorporación del joven a la empresa como trabajador, al haber demostrado su valía. Por ello, el reglamento (art. 5) se ocupa de especificar que quienes:

Hayan participado o participen en el programa de prácticas no laborales podrán ser contratados a la finalización, o durante el desarrollo de las mismas, bajo cualquier modalidad de contratación, de acuerdo con la normativa laboral vigente en ese momento, o en su caso, podrán incorporarse como persona socia si las prácticas fueron realizadas en cooperativas o sociedades laborales (RD 1543/2011).

La utilización por el legislador “cualquier modalidad de contratación” deja abierta (de par en par) la puerta para suscribir a continuación un contrato en prácticas, siguiendo así una fórmula indirecta de ampliar la duración del “empleo formativo” (López González 2012).

El paso de las prácticas no laborales a un contrato de trabajo no resulta obligado, se insiste, aun cuando algunas vías pueden marcar el camino de la futura contratación, a saber, la negociación colectiva *ex art. 3.6*; y el acuerdo entre empresa y Servicios Públicos de Empleo de conformidad con el art. 5 (las empresas que desarrollen estos programas de prácticas no laborales podrán incluir en el convenio de colaboración que suscriban con los Servicios Públicos de Empleo competentes, un apartado específico relativo al compromiso de contratación de estas personas

jóvenes de acuerdo con lo establecido en el RD 395/2007..., pudiendo dar lugar a una subvención que compense gastos derivados de las acciones de tutoría y evaluación, de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la citada Orden).

— Contratado el joven, el tiempo durante el que ha estado en prácticas no computa como antigüedad salvo previsión convencional al efecto. Más dudas genera la posibilidad de pactar un período de prueba (que sólo aparece prohibido en el art. 14 ET en caso de previa contratación en ese mismo puesto) para un trabajador que ha podido estar en la empresa, realizando esas mismas funciones —si bien formándose, bajo supervisión y sin sustituir, en teoría, a un trabajador—, durante un período prolongado de tiempo [uniendo becas (Mella Méndez 2014)]. Por tal razón, no falta quien propone eliminar, vía convenio colectivo, dicho pacto (Arrieta Idiakez 2013) en todos los casos.

### 3. Prácticas (no laborales y) no regladas: las becas libres

Queda en el aire la posibilidad de que el RD *supra* analizado no regulara todas las posibilidades de prácticas no laborales destinadas a mejorar la empleabilidad y subsistieran legalmente becas al margen de dichas previsiones (De la Puebla Píñilla 2014). Pese a que el Reglamento no lo menciona, la empresa que apostara por el modelo extralegal asumiría más riesgos a la hora de calificar dicha relación, encontrándose mucho más protegida de realizar la práctica a través del convenio (Álvarez Cuesta 2016).

La pregunta lanzada en el párrafo precedente sobre la posibilidad de hallar becarios titulados universitarios fuera del amparo del RD analizado recibe contestación por la vía de los hechos. Diariamente aparecen en los boletines oficiales numerosas convocatorias ofertando becas en distintos entes públicos, quizá debido a que la interpretación estricta del literal de la norma parece dejar fuera la asunción de “becarios” titulados por parte de las Administraciones Públicas a través del sistema analizado. Baste a estos efectos acudir al del Estado para constatar cómo se

siguen convocando distintas becas de formación para titulados universitarios en distintos centros públicos, reguladas, además de por las distintas Resoluciones que las convocan, por la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y el RD 887/2006, de 21 de julio.

Las importantes reformas acaecidas en los últimos años en esta materia no han apostado por una regulación de conjunto. “Se sigue en la misma línea del pasado, es decir, con una regulación dispersa en la materia” (Arrieta Idiakez 2013: 1), en varios reglamentos, revisados judicialmente alguno y con una protección social en parte única.

Ocasión perdida, además, de unificar regímenes, derechos y requisitos, porque Administraciones, organismos y entes instrumentales públicos promueven un número importante de “becas” destinadas a titulados universitarios en su mayoría, hasta el punto de poder seguir afirmando cómo, “el ejemplo más flagrante de exclusión ilegal del Derecho del Trabajo es, precisamente, el que ofrecen las numerosísimas convocatorias de becas de trabajo ofrecidas a postgraduados universitarios por las Administraciones Públicas” (Luján Alcaraz 2004: 23).

Si el Derecho del Trabajo tiene mecanismos suficientes para proporcionar amparo legal a quienes carezcan de experiencia práctica y tengan un título universitario a través del contrato en prácticas, a quienes carezcan de formación y experiencia mediante el contrato para la formación y el aprendizaje, y las normas educativas proporcionan también adecuada respuesta a quienes están en proceso de formación mediante las prácticas curriculares y/o extracurriculares; incluso si se acepta el defecto de “falta de empleabilidad” las regladas cubren ese vacío, el resto de prácticas, denominadas “libres” y exentas de regulación unificadora no cubren ninguna laguna, sino que restan valor e interés al contrato laboral en prácticas o, al menos, posponen su firma *sine die* si el “hueco” puede ser cubierto mediante esta figura.

Por ello, resultaría conveniente regular el tantas veces mentado “Estatuto del becario”, el cual abarque las modalidades de prácticas existentes y elimine la posibilidad de crear becas con prestación de servicios al margen del mismo. Hasta

entonces, resulta conveniente deslindar, ante la amplia panoplia de supuestos, cuándo dicha denominación encubre una verdadera relación laboral.

Por ejemplo, se podría establecer la obligación de que todas las prácticas realizadas tengan que ser autorizadas previamente por los Servicios Públicos de Empleo,

(Es necesario comprobar que el programa formativo es real, que las prácticas son necesarias y, sobre todo, es imprescindible llevar un registro para poder realizar un control de las mismas). Se debería prever, además, si la autorización la tiene que solicitar la empresa o la entidad formadora. Esta obligación supondría modificar la LISOS para incluir un tipo que podría ser no solicitar autorización previa para realizar prácticas no laborales cuando sea obligatoria (Hernández de Luz 2017: 213).

#### 4. La zona gris entre prácticas y relación laboral

La fuerza de los hechos (la existencia de prácticas no regladas), hace preciso aquilatar la distinción entre estas y la relación laboral. Las denominadas tradicionalmente como “becas” siempre han estado situadas en la órbita de las relaciones laborales, bien como ficción que oculta un verdadero contrato de trabajo, bien incluidas dentro de los “trabajos amistosos benévolos y de buena vecindad”, y, recientemente, destinadas al fomento de la empleabilidad futura.

Esta política subterránea de reclutamiento de mano de obra conlleva la aceptación de la precariedad en el empleo como sistema (Goñi Sein 1983) y la consideración de las becas como “empleos periféricos” (Luján Alcaraz 2006), no en vano estos instrumentos no pueden servir como pantalla para encubrir una relación laboral mal remunerada, aprovechándose de la necesidad real de los posibles perceptores (Rodríguez Carro 2006).

Así pues, la beca, entendida como beneficio formativo del becario y realización de una actividad para una empresa u organización (STS) País Vasco 11 abril 2006, AS 2006\2063), pre-

senta fronteras poco nítidas, “difusas” (Agra Vitorcos y Fernández Fernández 2012), con el contrato de trabajo, pues “en ambos casos se da una actividad que es objeto de una compensación económica, de ahí la zona fronteriza entre ambas instituciones” (STS 13 junio 1988, RJ 1988\5270), hasta el punto de ser denominados “empleos periféricos” (González Ortega 1999).

En muchas ocasiones, las becas encubren verdaderos contratos de trabajo, siendo utilizadas con la única finalidad de eludir la normativa laboral y de Seguridad Social (Fabregat Monfort 2001), convirtiendo los períodos de prácticas “en una vía de explotación de los becarios como mano de obra barata e incluso se utilizan para sustituir puestos de trabajo reales” (Sánchez Rodas 2013: 16). Las empresas, interesadas en obtener una fuerza de trabajo que preste sus servicios a cualquier precio, incluso por debajo del SMI, recurren a esta política “subterránea” de contratación laboral que conlleva la aceptación de la inestabilidad en el empleo como sistema (Goñi Sein 1983). Se observa, en suma, un creciente interés por una irregularidad o fraude que no solo precariza el acceso al empleo de los jóvenes, sino que puede tener consecuencias en la igualdad de oportunidades o en el deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores, sujetos a la competencia y presión de relaciones más flexibles y menos costosas” (Sanz de Miguel 2019).

Así aparece recogido en un reciente estudio de Eurofound (2016), el cual subraya la existencia de indicios que apuntan a la utilización de becas para sustituir trabajadores regulares en países como Francia o Austria, y aprovechar sus ventajas vinculadas a los menores costes laborales (Sanz de Miguel 2019).

Ante este panorama, conviene trazar la línea fronteriza entre aquéllas destinadas al fomento de la empleabilidad y las que amparan la “realización de una obra” (STS 13 junio 1988, RJ 1988\5270), asumiendo “las tareas propias del proceso productivo” (STS 26 junio 1995, RJ 1995\5365) y, como tales, incluidas dentro del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo (Ahumada Villalba 1999).

En dicho contexto, la falta de una frontera claramente definida facilita los abusos (Comisión

Europea 2012a) y hace más difícil detectar el uso fraudulento y obtener la cooperación de los trabajadores para ello (Eurofound 2016). Dichos motivos han acabado por provocar altas dosis de litigiosidad en la práctica judicial española y ha propiciado, al tiempo, numerosas actuaciones de la Inspección de Trabajo: en los últimos años ha realizado las siguientes actuaciones de control de la situación de las personas que realizan prácticas en las empresas: 1.963 en el año 2012; 3.683 en el año 2013; 2.121 en el año 2014 y 2.686 en el año 2015 (Hernández de Luz 2017).

Para distinguir entre beca o práctica y relación laboral parece preciso acudir al criterio judicial (STS 7 de julio de 1998, RJ 1998\6161), el cual utiliza diversos parámetros (Fabregat Monfort 2001), necesariamente pasados por el tamiz del caso concreto (Álvarez Cuesta 2016).

1.- La teoría del interés predominante, clásica ya, acude a comprobar cuál es el interés o beneficio principal, si el de los becarios o el de la propia entidad, hasta el punto de predicar la existencia de una relación laboral en el supuesto en que predomine el beneficio de la entidad sobre el de las personas denominadas becarias, solución que deberá ser la contraria en el caso de que el mayor beneficio sea el obtenido por la persona becaria (STSJ Galicia 4 febrero 2009, AS 2009\1140): “en cuanto predomine la utilidad del empresario en el aprovechamiento del trabajo del becario, la beca es, o debería ser, un salario, y el contrato, de trabajo; si en cambio, el interés de la formación del becario domina, el contrato no es de trabajo ni siquiera de trabajo en prácticas” (Goñi Sein 1983); de ahí que 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” (STS 29 marzo 2007, RJ 2007\3191).

Tradicionalmente se ha entendido que:

El rasgo diferencial de la beca como percepción es su finalidad primaria de facilitar el estudio y la formación del becario y no la de apropiarse de los resultados o frutos de su esfuerzo o estudio, obteniendo de ellos una utilidad en beneficio propio... [de manera que] 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, mientras que la relación laboral común no contempla ese aspecto formativo y retribuye 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, que es inherente a cualquier actividad profesional (STS 29 marzo 2007, RJ 2007\3191).

Este criterio, asentado y tradicional, va a quebrar de confrontarlo con la finalidad ahora perseguida con la regulación de las prácticas no laborales: “el fomento de la empleabilidad”, concepto mucho más difícil de traducir en utilidad para el becario.

2.- La denominación dada por la parte que concede la beca carece de importancia a la hora de valorar su laboralidad, en tanto, a efectos de determinar la naturaleza de la relación existente entre las partes, lo decisivo es la realidad de la prestación de servicios que ha tenido lugar amparada en la convocatoria; de manera tal que ni siquiera una convocatoria administrativa podría alterar la naturaleza laboral de la relación, designando esa relación arbitrariamente como beca (STS 29 mayo 2008, RJ 2008\5130).

3.- Tiene que existir correspondencia entre la formación de origen del becario, es decir, los estudios en curso o cursados por el becario, y la naturaleza de los servicios a prestar de conformidad con la beca.

Este criterio funciona desde ambos extremos, exceso y defecto, Así, cuando la concesión de la beca exige contar previamente con los conocimientos necesarios para el ejercicio de la actividad becada, sin que ese desempeño aporte perfeccionamiento o ampliación de tales conocimientos (y sin calificar tampoco la experiencia como objetivo formativo), desaparece la finalidad formativa y se está en presencia de una actividad productiva protegida por el *Ius Laborum* (Rodríguez Cardo 2006).

4.- Otro indicio que desvirtúa la propia esencia de la beca formativa viene dado por haberla disfrutado en muchas convocatorias y durante un extenso período de tiempo, pues el becario ya tendrá la formación suficiente para desempeñar

esas funciones (De Soto Rioja 2000); o exigir, en la propia convocatoria de la beca, que se valorará la “experiencia” (STSJ Galicia 30 enero 2014, AS 2014\2264) cuando precisamente su adquisición es el objetivo (afirmación que habría que matizar si se pretende fomentar la empleabilidad).

5.- Las tareas desempeñadas por el becario no pueden ser las mismas que las de un empleado, debe existir una especialidad que los diferencie de los trabajadores ordinarios (Ahumada Villalba 1999) y en ningún caso podrán sustituir aquéllos a éstos (STS 13 abril 1989, RJ 2967), es decir, en el caso de que el servicio prestado por el becario resulte ser “permanente y esencial para el funcionamiento del centro o empresa; si responde a las necesidades permanentes de la misma y su actividad es normal, habitual y continuada, la concesión de la beca, será a todas luces una simulación de un contrato de trabajo” (Goñi Sein 1983: 409).

Sin embargo, la distinción quirúrgica quiebra con la inserción del becario en la organización de la empresa, apuntándose como solución la función de observador del alumno de las tareas realizadas por su tutor (González Ortega y Moreno Díaz 2001), si bien la teoría falla a la hora de contrastar dicha función con lo pretendido por becario y empresa.

Cabe destacar algunos pronunciamientos que descienden a valorar la actividad desempeñada, y acaban concluyendo que “realizar visitas guiadas dirigidas a todo tipo de público, sobre todo el de edad escolar..., talleres educativos como complemento de las visitas guiadas y, con otro compañero, igualmente becario, gestionar la agenda de peticiones para visitar el museo” (STSJ Galicia 6 marzo 2012, AS 2012\291) constituye relación laboral; o que “las tareas que realizaron eran las propias de un redactor... Los conocimientos y experiencia que adquirirían eran los propios del ejercicio de la profesión y los artículos en que se materializaban eran utilizados por la empresa que de ese modo percibían los frutos del trabajo que realizaban” (STSJ Madrid 9 julio 2014, JUR 2014\242714).

Aunque es cierto que la realización “ocasional” de tareas “íntimamente relacionadas” con la actividad a desempeñar por el becario no desvir-

túa la razón de ser de la beca, hay que ir con cuidado a la hora de apreciar cuáles son estas tareas que realiza “ocasionalmente” el becario, pues si tienen poco que ver con los estudios que éste ha cursado, y la “ocasionalidad” se transforma paulatinamente en “habitualidad”, por aplicación de la teoría del interés predominante, la relación entre las partes no podrá sino considerarse laboral (Fabregat Monfort 2001).

Al aplicar los anteriores indicios a numerosas relaciones calificadas como “becas”, cabe extraer como conclusión que la mayoría (o al menos una gran parte) esconde una relación laboral. Y como regla de cierre de este elenco no exhaustivo, pero al cabo todos confluyentes, es necesario reseñar la protección frente al empresario: opera en todo caso la garantía de indemnidad para los becarios fraudulentos que decidan reclamar contra su empleador (STSJ Galicia 18 noviembre 2013, AS 2014\1886).

De cuestionar la frontera entre contrato y prácticas no laborales regladas, la línea aparece aquí más claramente definida por la existencia de un convenio con el Servicio Público de Empleo y un acuerdo con el joven en prácticas. Con todo, la firma del convenio entre empresa y Servicio Público no santifica sin más la prestación realizada como beca:

Hay que destacar que la existencia de un convenio entre una empresa y una determinada institución educativa, estableciendo un Programa de Cooperación Educativa al amparo del R.D. 1497/81, de 19 de junio, no significa que la relación realmente existente entre aquella y alguno de los alumnos no pueda ser calificada de laboral, pues en definitiva será el contenido prestacional objeto de la relación jurídica trabada la que determine su naturaleza (STSJ Comunidad Valenciana 20 enero 2015, JUR 2015\124654).

De hecho, no faltan pronunciamientos judiciales que han empezado a revisar la laboralidad negada *ex lege* en algunas prestaciones de este tipo, entendiendo que:

Aunque las prácticas no laborales en empresas no se asimilan por completo a las becas en sentido estricto [...] realiza que el objeto de aquel es el estudio y formación del futuro trabajador, no la apropiación por el empleador de los resultados de su actividad o la ad-

quisición por éste en beneficio propio de las utilidades derivadas de la prestación de servicios.

Y de no existir, este vínculo habrá de considerarse fraudulento (STSJ Asturias 20 septiembre 2016, Rec. 1895/2016).

## 5. Conclusiones

Las difusas fronteras entre prácticas y relación laboral en la realidad y las dificultades para separar las finalidades del contrato de prácticas y las prácticas no laborales en empresas conllevarían la necesidad de eliminar las prácticas sin vinculación formativa.

Sin embargo, a la vista de las cifras de desempleo juvenil, no parece que vetar esa vía sea, en un futuro cercano, posible. En consecuencia, conviene regular más férreamente el recurso a las prácticas no laborales, eliminando la posibilidad de su realización fuera de la regulación analizada y promulgando un Estatuto único de las prácticas no laborales.

A la sazón, el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 apuesta por elaborar un estatuto de las prácticas no laborales, para integrar y regular a los derechos de las personas en esta situación, contemplando en el mismo todas aquellas relaciones en las que una persona se incorpore a la empresa o a cualquier organización pública o privada para adquirir conocimientos prácticos establecidos previamente en su plan de estudios. Por tanto, se habrán de eliminar las prácticas no regladas libres, germen de precariedad y laboralidad encubierta.

El Estatuto solicitado recogería las obligaciones examinadas respecto a las prácticas no laborales regladas (incluido su pago y alta en el Régimen General), y habría de hacer especial hincapié en las posibilidades abiertas a la negociación colectiva para transformar dichas prácticas en un contrato de trabajo; y en el papel de los representantes de los trabajadores y de los Servicios Públicos de Empleo como garantes de la adecuación y finalidad real de las prácticas realizadas.

## Referencias

- Agra Viforcós, Beatriz; Fernández Fernández, Roberto (2012): "Parte II.- La formación como mecanismo para fomentar la cualificación y empleabilidad de los jóvenes" en S. Rodríguez (Coord.). *La empleabilidad de los jóvenes en Castilla y León* (pp. 81 y ss.). Recuperado de: <http://www.cescyl.es/es/publicaciones/informes-iniciativa-propia/informe-iniciativa-propia-empleabilidad-jovenes-castilla-le.ficheros/475-IIP3-2012DT.pdf>
- Álvarez Cuesta, Henar (2016): "Las nuevas becas (prácticas) no laborales para los jóvenes: ¿obstáculo o trampolín?", en AA.VV.: *Empleo juvenil: un reto para Europa (Youth employment: a challenge for Europe)* (pp. 267-298), Cizur Menor: Thomson Reuters/Aranzadi.
- Arrieta Idiakez, Francisco Javier (2013): "Las últimas reformas en materia de becas de trabajo", *Actualidad Laboral*, 3, 1 3.
- Ahumada Villalba, Begoña (1999): "La beca de formación práctica con prestación de servicios", *Relaciones Laborales*, 2, 250-261.sep
- Autores Varios (2012): *Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Baviera Puig, Inmaculada (2011): "Las prácticas formativas para universitarios en el EEES", *Aranzadi Social*, 2 249-251.
- CC.OO. (2019): *Aprendices, becarios y trabajo precario*. Madrid: Autores Varios.
- Comisión Europea (2012a): *Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States*. Bruselas: Autores Varios.
- Comisión Europea (2012b, 5 de diciembre): "Hacia un marco de calidad para los períodos de prácticas" [comunicación].
- Consejo de Europa (2014, 10 de marzo): *Council recommendation on a Quality Framework for Traineeships*.
- Cruz Villalón, Jesús (2014): "Empleo y crisis económica", en E. González-Posada Martínez y M. L. Molero Marañón (Dirs.), *Derecho del Trabajo, Constitución y crisis económica. Estudios en homenaje al profesor Fernando Valdés Dal-Ré* (pp. 612-640). Valladolid: Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo-Universidad de Valladolid.

- De la Puebla Pinilla, Ana (2014): "Problemas prácticos de las prácticas no laborales", en AA.VV.: *Las reformas laborales y de Seguridad Social, de la Ley 11/2013, de 26 de julio al RD-Ley 3/2014, de 28 de febrero* (pp. 213-239). Valladolid: Lex Nova.
- De Soto Rioja, José María (2000): "Becas formativas: ¿formación complementaria para el becario o relación laboral encubierta?", *Temas Laborales*, 54, 229232.
- Eurofound (2016): *Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fabregat Monfort, Gema (2001): "Algunas cuestiones en torno a las becas con prestación de servicios", *Aranzadi Social*, 5, 846850.
- González Ortega, Santiago (1999): "Las becas: ¿formación, inserción, prácticas profesionales, trabajo asalariado?", en AA.VV.: *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo. Estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán* (pp. 123-135). Madrid: Tecnos.
- González Ortega, Santiago; Moreno Díaz, Juan (2001): "La beca como instrumento de inserción en el mercado laboral", *Lan Harremanak*, 4, 177-206.
- Goñi Sein, José Luis (1983): "Las becas y el encubrimiento de contratos laborales", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 14, 293-304.
- Hernández de Luz, José Luis (2017): "Becarios y prácticas no laborales en empresas", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 128, 209-226.
- López González, José María (2012): "Aproximación a la nueva legislación que regula las prácticas no laborales en la empresa. Estatuto de los nuevos becarios", *Información Laboral*, 6, 24-29.
- Luján Alcaraz, José (2004): "A propósito del estatuto del becario de investigación", *Aranzadi Social*, 1, 23-34.
- Luján Alcaraz, José (2006): "Las becas con prestación de servicios", *Aranzadi Social*, 14, 223-228.
- Martínez Girón, Jesús (2012): "Prácticas no laborales en empresas. Análisis crítico del RD 1543/2011, de 31 de octubre", *Actualidad Laboral*, 6, 5-8.
- Mella Méndez, Lourdes (2014): "Las prácticas no laborales en empresas para jóvenes titulados: un estudio de su régimen jurídico", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 36, 65-80.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013): *Plan nacional de implantación de la garantía juvenil en España*. Recuperado de: [http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/garantiajuvenile-nil/documentos/plannacionalgarantiajuvenil\\_es.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/garantiajuvenile-nil/documentos/plannacionalgarantiajuvenil_es.pdf)
- Molina Hermosilla, Olimpia (2018): "Becas de formación convocadas por las universidades: ¿una contribución efectiva a la formación práctica de sus estudiantes? Análisis y propuestas para su adecuada regulación", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 51, 46-83.
- Moreno Gené, Josep (2013): "Las prácticas no laborales en empresas como mecanismo de inserción laboral de los jóvenes. A propósito del RD 1543/2011", en AA.VV.: *Las reformas del Derecho del Trabajo en el contexto de crisis económica* (pp. 1606-1624), Valencia: Tirant lo Blanch.
- Moreno Gené, Josep (2017): "El recurso fraudulento a las prácticas no laborales en empresas previstas en el Real Decreto 1543/2011 y sus efectos (a propósito de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 20 de septiembre de 2016)", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 47, 262-270.
- Rodríguez Cardo, Iván Antonio (2006): "Criterios de deslinde entre beca y relación laboral: a propósito de la última doctrina judicial", *Actualidad Laboral*, 19, 2285-2293.
- Rodríguez Escanciano, Susana; Álvarez Cuesta, Henar (2019): *Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena: nuevas formas de precariedad laboral*, Albacete: Bomarzo.
- Sánchez Pérez, José (2014): "Cuatro razones para declarar la inconstitucionalidad e ilegalidad de la regulación reglamentaria de las prácticas no laborales (RD 1543/2011)", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 38, 304-320.
- Sánchez Rodas, Cristina (2013): "Formas no laborales de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo", en AA.VV.: *XXXII Jornadas universitarias andaluzas de derecho del trabajo y relaciones laborales* (p. 16). Sevilla: CARL.
- Sanz de Miguel, Pablo (2019): "Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español", *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 37, 67-89, <https://doi.org/10.5209/CRLA.63820>



Servicio Público de Empleo Estatal (2018): *Plan de choque por el empleo joven 2019-2021*. Recuperado de:  
[https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/personas/encontrar\\_empleo/pdf/Plan-de-Choque-Emplo-Joven-2019-2021.pdf](https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/personas/encontrar_empleo/pdf/Plan-de-Choque-Emplo-Joven-2019-2021.pdf)

Todolí Signes, Adrián (2015): “La compleja e insatisfactoria regulación de las prácticas y las becas de trabajo”, *Trabajo y Derecho*, 6, 61-80.