

V

LA DELIMITACIÓN DE LAS FIGURAS DE TRABAJO FORMATIVO COMO GARANTÍA DE CALIDAD EN EL EMPLEO

María Teresa VELASCO PORTERO
Universidad de Córdoba

SUMARIO

	<u>Página</u>
I. INTRODUCCIÓN: LA PRÁCTICA LABORAL COMO LLAVE DEL ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO	438
II. LAS PRÁCTICAS EN EMPRESAS EXCLUIDAS EXPRESAMENTE DE LA LEGISLACIÓN LABORAL	440
III. EL SILENCIO LEGAL SOBRE LAS RESTANTES PRÁCTICAS EN EMPRESAS: CRITERIOS JUDICIALES SOBRE SU DELIMITACIÓN CON RESPECTO AL CONTRATO DE TRABAJO	441
1. Prácticas «regladas» o integradas en programas: los programas de «garantía social» y la formación profesional continua y ocupacional ...	441
2. Las prácticas no regladas: las becas	442
IV. EL CASO PARTICULAR DE LOS BECARIOS DE INVESTIGACIÓN: LA ADMINISTRACIÓN COMO JUEZ Y PARTE EN LA CALIFICACIÓN DEL CONTRATO	446
V. BIBLIOGRAFÍA	451

A pesar de los esfuerzos realizados por los centros formativos, el tránsito desde la formación superior hasta el mundo de la empresa supone en muchas ocasiones un salto al vacío. Por ello, para que una persona pueda completar las competencias que ha obtenido con el estudio teórico con aquellas otras que sólo se adquieren con el desempeño de la profesión y que son imprescindibles para desarrollar un trabajo

cualificado, es necesaria la existencia de figuras contractuales que den cobertura jurídica a esta relación tan peculiar, que no es exactamente un contrato de trabajo porque la propia prestación de trabajo tiene tal valor intrínseco para el trabajador que desplaza al salario de la causa del contrato. El problema es que las fronteras entre trabajo formativo y contrato de trabajo son difusas y, muchas veces, se está acudiendo a los contratos formativos (fundamentalmente becas) para esconder auténticos contratos de trabajo, eludiendo de esta manera la aplicación de manto protector del Derecho del Trabajo. Este fenómeno, que responde al patrón cada vez más extendido en nuestro mercado de trabajo de «huida del Derecho del Trabajo», exige una respuesta más firme de nuestros poderes públicos e incluso de la negociación colectiva, delimitando de manera más clara ambas figuras para, de esta manera, conseguir que los contratos de beca respondan verdaderamente a su naturaleza y que el sujeto que completa su formación teórica tenga un proceso tutelado de adaptación al mundo de la empresa y que, por otra parte, los verdaderos trabajadores, ya formados a nivel teórico y práctico, tengan una adecuada calidad de empleo, bajo la protección del Derecho del Trabajo.

La presente comunicación, partiendo de la importancia que tiene para la calidad en el empleo esta delimitación, analiza el estado de la cuestión en la legislación y en la doctrina judicial, señalando cuáles son los criterios actualmente vigentes de delimitación y los principales problemas planteados al respecto.

I. INTRODUCCIÓN: LA PRÁCTICA LABORAL COMO LLAVE DEL ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO

La moderna gestión de recursos humanos se basa en el concepto de «competencia» a pesar de que, paradójicamente, no existe unanimidad en su definición. La más conocida es la de SPENCER y SPENCER (1993), que la definen como «una característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo, definido en términos de un criterio», aunque otros autores como RODRÍGUEZ y FELIÚ (1996) optan por un concepto colectivo, en sentido de considerar que son los «conjuntos de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad». En general, podemos decir que se trata de características permanentes de la persona que se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo, y que son la causa de que dicho trabajo se desarrolle con éxito.

Las competencias combinan elementos cognitivos (conocimientos y habilidades), elementos afectivos (motivaciones, actitudes, rasgos de personalidad), elementos psicomotrices (como hábitos y destrezas) y elementos psicofísicos o psicofisiológicos (como, por ejemplo, la visión estroboscópica o de colores). Para desarrollar con éxito un trabajo determinado la persona ha de tener una conjunción de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas específicas y, si falla alguno de estos aspectos, el sujeto deja de ser competente.

Sobre la base de las competencias se estructuran las distintas funciones de la gestión de recursos humanos, entre ellas y de manera muy importante la selección de personal. De esta manera, el objetivo de la selección será encontrar la persona más adecuada para el puesto concreto. Para ello, hay que conocer el perfil de competencias exigidas para el puesto, y seleccionar al candidato cuyo perfil de competencias se ajuste a éste. En el perfil de competencias del puesto habrá competencias que se pueden conseguir fácilmente por medio de la formación académica pero, indefectiblemente, habrá otras cuya plena adquisición sólo será posible por medio de la práctica laboral. Por ello, las personas que nunca han accedido al mercado laboral siempre van a tener lagunas en su competencia profesional, por muy completa que haya sido su formación teórica. El período de tránsito necesario para que el sujeto aprenda a aplicar sus conocimientos teóricos a la práctica empresa es un periodo de deficiencia en la competencia, que el empresario tiene que asumir, con el convencimiento de que es un período transitorio por definición.

Las instituciones formativas son conscientes de que uno de los factores de éxito profesional de sus alumnos, que constituye un valor añadido a la formación teórica basada en la adquisición de competencias cognitivas, es la incorporación de la práctica en empresas como parte de la formación académica. La legislación reconoce que estas prácticas en empresas existen y les otorga validez académica, de forma que por medio de su realización se pueden cursar créditos correspondientes a distintas titulaciones. Esta fórmula de fusión es útil pero insuficiente, por lo que son necesarias otras figuras que hagan posible la adquisición de competencias prácticas del sujeto de tal manera que aumente su empleabilidad. Por definición, estas figuras contractuales supondrán la realización de un trabajo y, en muchas ocasiones, pueden ir acompañadas de la percepción de alguna contraprestación económica, por lo que sus perfiles pueden confundirse con los de la relación laboral. Considerando que la existencia de relación laboral supone la aplicación automática de todo el manto protector del trabajador que es la legislación laboral y de seguridad social, mientras que en el caso de prestaciones de servicios extralaborales la persona que realiza el trabajo no goza de ninguno de estos derechos, es comprensible que, en ocasiones, el empresario intente eludir la aplicación del Derecho del Trabajo acudiendo a contratos formativos que encubren auténticos contratos de trabajo. De esta manera, los trabajos formativos están dentro de lo que se llaman «zonas grises» del Derecho del Trabajo⁽¹⁾, es decir, supuestos en que la calificación de la laboralidad de la relación de servicios resulta muy complicada y que, por tanto, se prestan a ser utilizados como vehículo de huída del Derecho del Trabajo. Por este motivo, la delimitación de los perfiles de cada una de las figuras formativas, que aporte nitidez a su diferenciación del contrato de trabajo es una labor imprescindible, por un lado para asegurar la protección de los trabajadores y, por otro, para la seguridad jurídica, de tal manera que el empresario que incorpora personas a su organización con el objetivo principal de aportarles formación práctica no tenga dudas sobre la calificación judicial que se pueda realizar *a posteriori* de la relación.

(1) MARTÍN VALVERDE, A. (2002), p. 21.

II. LAS PRÁCTICAS EN EMPRESAS EXCLUIDAS EXPRESAMENTE DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

Dentro de la diversidad de figuras en las cuales se puede prestar servicios en una organización con la finalidad de obtener prácticas, las menos problemáticas son aquellas que están expresamente excluidas de la legislación laboral al amparo de una norma. Nos referimos a las prácticas integradas en el sistema educativo, presentes tanto en la formación universitaria como en la formación profesional. La Ley Orgánica 5/2002, de 29 de junio, de Cualificaciones y Formación profesional establece que, para la mejora de la formación profesional, «se promoverá la necesaria colaboración de las empresas con las Administraciones Públicas y Universidades», mediante «la formación de los alumnos en los centros de trabajo» y «la realización de prácticas profesionales de los alumnos en empresas y otras entidades». En cuanto a la formación profesional, el artículo 34.2 de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, mantenido vigente por la Disposición derogatoria única 4 de la Ley Orgánica 10/2002, de Calidad de la Educación, dispone que «el currículo de las enseñanzas de formación profesional específica —es decir, reglada— incluirá una fase de formación práctica en los centros de trabajo». En este contexto, las prácticas que realizan los estudiantes a estos fines, integradas en su currículo académico, no tienen carácter laboral, como expresamente establecen tanto la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional [artículo 6.4: «las prácticas profesionales de los alumnos en empresas y otras entidades (...) no tendrán carácter laboral»] como el Real Decreto 362/2004, de 5 de marzo, de ordenación general de la formación profesional específica (artículo 6.1: «las prácticas formativas en empresas u otras entidades», desarrolladas «en situación real de trabajo no tendrán carácter laboral»). La exclusión es reiterada por el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, que regula los contratos de trabajo en prácticas y para la formación, que diferenciando estos de otro tipo de trabajos formativos, determina expresamente que están excluidas de su ámbito de aplicación «las prácticas profesionales realizadas por estudiantes como parte integrante de sus estudios académicos o de los cursos de formación profesional» (disposición adicional primera).

En parte debido a las previsiones legales expresas con respecto a la naturaleza no laboral de estos trabajos, y en parte también por las especiales características que revisten, en el sentido de que son trabajos que suelen estar sujetos a planificación académica, tutorizados y controlados por las entidades formativas, en este ámbito no hay problemas de confusión entre la figura del contrato de trabajo y la del contrato formativo. No estamos aquí ante una de las «zonas grises» antes mencionadas, por lo que no nos vamos a detener en este tipo de prácticas.

III. EL SILENCIO LEGAL SOBRE LAS RESTANTES PRÁCTICAS EN EMPRESAS: CRITERIOS JUDICIALES SOBRE SU DELIMITACIÓN CON RESPECTO AL CONTRATO DE TRABAJO

1. PRÁCTICAS «REGLADAS» O INTEGRADAS EN PROGRAMAS: LOS PROGRAMAS DE «GARANTÍA SOCIAL» Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA Y OCUPACIONAL

Cuando hablamos de programas de garantía social (que la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación sustituyó por los llamados «programas de iniciación profesional», con el mismo contenido y que todavía no han entrado en vigor) nos referimos a determinadas acciones educativas públicas cuya finalidad es proporcionar una formación básica y profesional a aquellas personas que no alcancen los objetivos de la educación secundaria obligatoria, para que puedan incorporarse a la vida activa o proseguir sus estudios en las enseñanzas correspondientes (normalmente las de formación profesional). Estos programas tienen en cuenta el importante papel que las prácticas en empresas desempeñan en la formación del alumno, de tal manera que es frecuente que las incluyan. El problema es que en muchas ocasiones no se aclara si la práctica se hará al amparo de una relación básicamente formativa o si, por el contrario, pueden consistir en la suscripción de contratos de trabajo. En realidad, atendiendo a la normativa reguladora, puede decirse que caben las dos posibilidades, por lo que habrá que estar a las características de la relación en cada caso.

Hay casos en que la normativa reguladora del programa sí menciona expresamente que la práctica se hará mediante la figura de «práctica de empresa» no laboral, y otros en que reconoce que se podrán utilizar contratos de trabajo⁽²⁾ aunque, en nuestra opinión, en ambos supuestos habrá que estar a las concretas características de la relación, puesto que podría darse el caso que la propia disposición normativa considerase «práctica de empresa» relaciones que se describiesen con las características propias de un contrato de trabajo, lo cual podría llevar a cuestionar la legalidad de la disposición normativa que lo contuviera. De todas formas, se trata de casos muy afines al analizado de las prácticas que se integran en el sistema educativo ordinario y en los que, al intervenir un centro educativo, es posible la suscripción de un convenio con la empresa, en el que conste la tutorización del alumno y la adecuación del trabajo realizado a los objetivos académicos. Si esto no se hiciese, consideramos que podría recurrirse la calificación de la práctica, utilizando los mismos criterios que la doctrina judicial considera en los casos en que la práctica no forma parte de ningún plan de estudios, sea o no oficial.

(2) Vid. al respecto FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O. (2005), p. 75.

2. LAS PRÁCTICAS NO REGLADAS: LAS BECAS

Junto con el caso de los becarios de investigación, que analizaremos a continuación, este es el supuesto sin duda más problemático, y que en demasiadas ocasiones se ha utilizado como tapadera de verdaderos contratos de trabajo, pero excluyendo al prestador del servicio de los beneficios propios del Derecho Laboral.

El nombre de beca se aplica a dos supuestos distintos, por una parte a aquellos casos en que se otorga un estipendio económico a un sujeto para que pueda realizar determinados estudios, o bien se le hace alguna deducción o exención en los gastos de una actividad formativa (a lo que se le llama «becas de estudio») y por otra a los casos en que el sujeto adquiere la formación por medio de la prestación de un servicio (llamado «becas con prestación de servicio») mediando en unos casos la integración en una organización y en otros no (como en el caso de financiación de una investigación particular del becado). El problema de delimitación con respecto al contrato de trabajo se plantea en este segundo supuesto, y particularmente en los casos en que se produce integración en la organización⁽³⁾ pues, como señala la STSJM de 1 de febrero de 1990, en las becas «lo usual es que la aplicación de los conocimientos tenga lugar mediante la ejecución de trabajos, de los que también resulta utilidad para el becante, lo que aproxima la figura en cuestión al contrato de trabajo».

La Ley no regula el contrato de beca, a pesar de que dentro del amplio margen que concede el Derecho Civil a la autonomía de la voluntad de las partes cabe que se celebre un contrato por medio del cual se pacte la realización de un trabajo a cambio de la obtención de formación. No se trata de un objeto ni ilícito ni prohibido, ya que la Ley guarda silencio al respecto, y únicamente habrá que controlar que no se trate de un fraude de ley, cuya consecuencia será la aplicación de la norma que se intenta eludir, en este caso que si se pretende utilizar la figura para encubrir un contrato de trabajo eludiendo la aplicación de la norma laboral, en última instancia se aplicará dicha normativa laboral.

La falta de regulación es uno de los principales problemas que plantea la figura. Hay que jugar con lo establecido por el artículo 1.1 del ET cuando delimita el contrato de trabajo («La presente ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario»), y con lo establecido en el artículo 8.1 del ET cuando señala que el contrato de trabajo se presumirá existente entre todo aquel 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 de aquél.

(3) La doctrina judicial admite que la finalidad formativa puede exigir «el cumplimiento de algunas tareas por parte del beneficiario» (STS del PV de 21 de junio de 2003), «la realización de una obra» (STS de 13 de junio de 1988), «la ejecución de trabajos varios» (STSJ de Madrid de 1 de febrero de 1990) o «el cumplimiento de algunas tareas por parte del beneficiario» (STSJ del PV de 21 de junio de 2003 de 1993).

La doctrina viene considerando que la beca está excluida del contrato de trabajo por tratarse de un trabajo realizado «a título de amistad, benevolencia o buena vecindad»⁽⁴⁾, exclusión que con peculiar redacción⁽⁵⁾ recoge el artículo 1.3 del ET, y que hace alusión a la falta de retribución, a la falta de *animus obligandi*, tanto en quien recibe los servicios como en quien los presta. Se trata de trabajo a título gratuito, tanto en quien recibe los servicios como en quién los presta. En realidad, la falta de retribución a veces no está muy clara, porque a la prestación del servicio suele acompañar el pago de una cantidad para compensar gastos, a la que se le da el carácter de liberalidad y que por tanto no tiene por qué desvirtuar su naturaleza gratuita, pero que puede resultar confusa. El pago de la compensación hace que la beca se configure como una «donación modal»⁽⁶⁾, de manera que el becario recibe un estipendio comprometiéndose a la realización de algún tipo de trabajo o estudio que redunde en su formación y en su propio beneficio. En nuestra opinión, es más adecuado hacer referencia a la causa del contrato: el contrato de trabajo es un contrato de cambio, su causa es el cambio de salario por trabajo, mientras que en el contrato de beca la causa es la adquisición de formación.

Ante la falta de regulación normativa, la doctrina judicial ha adoptado un papel clave para la configuración jurídica del contrato de beca. Partiendo de que contrato laboral y beca son dos figuras distintas, nuestros Tribunales son conscientes de las dificultades prácticas para su delimitación, aportando para ello una serie de criterios:

- a) «El rasgo diferencia de la beca como percepción es su finalidad primaria de facilitar el estudio y la incorporación del becario, y no la de incorporar los resultados o frutos del estudio o trabajo de formación realizados al patrimonio de la persona que la otorga, la cual no adquiere la posición de empleador o empresario jurídico-laboral respecto del becario»⁽⁷⁾. Aunque la beca se otorgue para la producción de un estudio o el avance en un campo concreto de la investigación científica, esta producción o formación no se incorpora a la ordenación productiva de la institución que otorga la beca⁽⁸⁾. En este sentido, es fundamental la finalidad formativa de la beca, de manera que si prevalece el interés de la entidad en la obtención y prestación del servicio, y la entidad hace suyos los frutos del trabajo del becario, se tratará de un contrato de trabajo y no de una beca⁽⁹⁾. En consecuencia, no

(4) MARTÍN VALVERDE, A. (2002), p. 38, y BLAT GIMENO, F. (1990), p. 174.

(5) Procedente de las Leyes de Trabajo de 1931 y 1944.

(6) STSJ de Madrid de 2 de febrero de 2001, STSJ de Valencia 3 de febrero de 2000.

(7) STS de 7 de julio de 1998, STSJ de Aragón de 8 de julio de 2002.

(8) STS de 13 de junio de 1988.

(9) STSJ de Madrid de 2 de febrero de 2001, STSJ de Madrid de 19 de noviembre de 1998, STSJ de C-LM de 13 de noviembre de 1998, STSJ de Valencia de 3 de febrero de 2000, STS de C-LM de 25 de septiembre de 2000 y STSJ And.-Sevilla de 19 de julio de 2004.

habrá beca cuando los servicios del supuesto becario cubren o satisfacen necesidades que, de no llevarse a cabo por aquél, tendrían que encomendarse a un tercero⁽¹⁰⁾, ni tampoco cuando las funciones que realiza el becario son idénticas a las del resto de los trabajadores⁽¹¹⁾ ni, en general, en aquellos casos en que el supuesto becario se limita a realizar los cometidos propios de la esfera de actividad de la entidad, desconectados de toda actividad formativa⁽¹²⁾.

Siendo la casuística tan variada, puede ocurrir que se produzca beneficio tanto para el empresario como para el sujeto que realiza el trabajo, en cuyo caso habrá que estar a cuál sea el beneficio principal, si el del becario por su adquisición de formación, o el del empresario al incorporar a su organización los frutos del trabajo⁽¹³⁾.

- b) La diferencia entre beca y contrato es que la beca se concede a quien está cursando o ha cursado estudios con la finalidad de facilitar su formación, lo que constituye la esencia de la beca, en aras al perfeccionamiento de conocimientos del becario⁽¹⁴⁾. De hecho, un factor para desestimar la existencia de beca es el hecho de que la actividad no tenga que ver con los estudios cursados⁽¹⁵⁾. Por otra parte, hay pronunciamientos expresos en el sentido de que el hecho de adquirir experiencia para un futuro trabajo similar no es suficiente para considerar que existe el carácter formativo⁽¹⁶⁾.
- c) El hecho de que exista cierta subordinación, como un control del horario o del trabajo, no desvirtúa la naturaleza de la beca, pues puede ser incluso una obligación del empresario para controlar la formación que el becario recibe⁽¹⁷⁾. En cambio, la falta de sometimiento al poder de dirección del

(10) STSJ Cataluña de 3 de octubre de 2000, STSJ de Madrid de 9 de mayo de 2003 y STSJ And.-Sevilla de 19 de julio de 2004.

(11) STSJ de PV de 20 de julio de 2004 y STS de 22 de noviembre de 2005.

(12) SSTSJ de Madrid de 2 de febrero de 2001 y de 26 de octubre de 2000, STSJ de Asturias de 7 de junio de 2002, STSJ de Madrid de 24 de febrero de 2003, STSJ de Asturias de 19 de julio de 2003, SSTSJ de PV de 6 de julio de 2004, de 24 de mayo de 2005, de 5 de julio de 2005, de 2 de noviembre de 2005, STSJ de Madrid de 28 de noviembre de 2005, STS de 22 de noviembre de 2005, STSJ de Asturias, de 15 de enero de 1999, STSJ de Madrid de 19 de noviembre de 1988, STSJ de PV de 25 de marzo de 1997, STSJ de C-L de 14 de marzo de 1996, STSJ de Andalucía de 15 de junio de 1996 y STSJ de Madrid 2 de febrero de 2000.

(13) Considerando que se trataba de beca a pesar de resultar también beneficiado el empresario, STSJ de C-LM de 13 de noviembre de 1998, STSJ de Cataluña de 4 de septiembre de 1996, STSJ de Madrid de 8 de febrero de 1994 y STSJ de C-LM de 13 de noviembre de 1998.

(14) STSJ de Madrid 19 de septiembre de 2001, STSJ de PV 26 de marzo de 1996, STSJ de Madrid 24 de febrero de 2003, STSJ de PV 18 de marzo de 2003 y STSJ de Madrid 20 de mayo de 2003.

(15) STSJ de C-L de 14 de marzo de 1996.

(16) STS de PV de 9 de febrero de 1998.

(17) STSJ de Cataluña de 4 de septiembre de 1996.

empresario se ha considerado un factor de mucho peso para descartar la existencia de relación laboral ⁽¹⁸⁾.

- d) El *nomen iuris* que las partes le hayan dado a la relación es irrelevante ⁽¹⁹⁾.
- e) También es irrelevante el dato de que el receptor del servicio sea una entidad pública o privada, con o sin ánimo de lucro. Entienden los Tribunales que, aunque la persona que recibe el trabajo sea una entidad pública, ello no obsta a que pueda incorporar el resultado del trabajo a su actividad productiva, en cuyo caso existirá la ajenidad propia del contrato de trabajo.
- f) Lamentablemente, los Tribunales son reacios a aplicar en estos casos la presunción de laboralidad del artículo 8.1 del ET ⁽²⁰⁾. La STSJ de Andalucía-Málaga de 12 de enero de 2001 se justifica defendiendo que dicha presunción no es más que una definición del contrato de trabajo, y que en todo caso hay que probar las notas que identifican la relación laboral, a saber, voluntariedad, retribución, ajenidad y dependencia.

De todo ello, consideramos que, a efectos prácticos, merece la pena destacar los criterios utilizados en la reciente STS que, resolviendo un recurso de casación para la unificación de la doctrina pues consideró la existencia de la relación laboral por estimar que en el caso de autos concurrían varios datos esenciales para la calificación de la relación de las partes: «es trascendente que la labor encomendada al demandante careciera de todo efecto formativo e integrara (...) el contenido propio de una categoría profesional prevista en el convenio colectivo de aplicación, que le atribuye una retribución notoriamente superior al importe de la llamada “beca”» ⁽²¹⁾. Nos parece que es una especificación del reiterado argumento que utiliza la doctrina judicial de que «el rasgo diferencial de la beca como percepción es su finalidad primaria de facilitar el estudio y formación del becario, y no la de incorporar los resultados o frutos del estudio o del trabajo de formación realizado al patrimonio de la persona que la otorga» ⁽²²⁾, que aporta seguridad jurídica por cuanto es un criterio muy concreto que permite fijar una frontera bastante clara entre uno y otro tipo de contrato.

(18) STSJ de Madrid de 13 de mayo de 1999.

(19) STS de 18 de abril de 1988, STSJ de Aragón de 26 de junio de 1999, STSJ de Asturias de 15 de enero de 1999, STSJ de Madrid de 19 de noviembre de 1998, STSJ de C-L de 14 de marzo de 1996 y STSJ de PV de 9 de febrero de 1999.

(20) En el mismo sentido, FABREGAT MONFORT, G. (2001), p. 11 de 13. De hecho, la STSJ de C-LM de 13 de noviembre de 1998, que considera que se trata de una beca y no de un contrato de trabajo, señala «tampoco cabe apreciar que en la relación mantenida durante la vigencia de las becas de que disfrutó el actor concurren todos y cada uno de los elementos que, según el artículo 1.1 del ET definen la relación laboral».

(21) STS de 22 de noviembre de 2005, FD 2.º

(22) Por todas, STS de 29 de junio de 1995.

IV. EL CASO PARTICULAR DE LOS BECARIOS DE INVESTIGACIÓN: LA ADMINISTRACIÓN COMO JUEZ Y PARTE EN LA CALIFICACIÓN DEL CONTRATO

De manera excepcional, hay un supuesto de beca que sí tiene regulación específica, y es el relativo al personal investigador en formación, los llamados «becarios de investigación». Su relación se había considerado tradicionalmente en nuestro país como una beca, solución que venía cristalizando en una gran precariedad de su situación y que no es coincidente con la situación del personal investigador en formación en otros países europeos, como Bélgica, Noruega, Alemania, Suecia, Eslovenia, Holanda, Francia y Dinamarca⁽²³⁾, en los que se recurre a su contratación.

La larga duración de las becas y el hecho de tratarse de un grupo bastante homogéneo de sujetos, con vinculación entre ellos, ha facilitado que se hayan organizado en asociaciones, ejerciendo medidas de presión con objeto de mejorar su situación. Estas presiones motivaron que el gobierno interviniese, regulando por primera vez un Estatuto del Becario de Investigación (en adelante, EBI), por medio del Real Decreto 1326/2003, calificando la relación como no laboral, abordando su régimen jurídico (regulando los derechos y deberes del becario y las obligaciones del organismo de acogida) y estableciendo medidas de protección social, siendo la más importante la inclusión de estos sujetos en el Régimen General de Seguridad Social como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena. Por otra parte, diversas Comunidades Autónomas han abordado también la materia, aportando soluciones distintas a las del Real Decreto, siendo el modelo que combina dos años de beca con dos años de contrato laboral el que más se ha extendido en este ámbito.

Los becarios de investigación a que se refería el EBI debían estar en posesión del título de Doctor o haber obtenido el reconocimiento de su suficiencia investigadora, y ser beneficiarios de una beca concedida en virtud de algún programa inscrito en un registro que se creaba por medio del propio Real Decreto 1326/2003, para el desarrollo de actividades de formación y especialización científica o técnica. Entre las obligaciones del organismo de acogida se regulaba la de velar por el desarrollo adecuado del programa de formación del becario, sin que pudiese exigírsele la realización de cualquier otra actividad que no esté relacionada con el desarrollo de su investigación o de la formación específica requerida para ésta pero, a pesar de ello, se preveía que los becarios que desarrollasen sus actividades en una universidad podrían colaborar en tareas docentes, dentro de los límites que en la correspondiente convocatoria se estableciesen, especificando que en ningún caso podía desvirtuarse la finalidad investigadora y formativa de las becas. En cuanto a los derechos del becario, se establecía que le correspondían los derechos de propiedad intelectual derivados de su propia actividad formativa en la investigación y de acuerdo con su contribución, conforme a lo establecido en el Texto Refundido de la Ley de Propie-

(23) Exponiendo los distintos modelos, es muy interesante el informe elaborado por la Federación de Jóvenes Investigadores (Comisión de Investigación), *La situación en España de los Investigadores en Fase Inicial: un estudio comparativo respecto a Europa*, 13 de junio de 2003.

dad Intelectual, siendo estos derechos independientes, compatibles y acumulables con otros derechos que pudieran derivarse de la investigación realizada, sin perjuicio de los condicionantes derivados de la obra colectiva cuando el becario participe o esté vinculado a un proyecto colectivo de investigación. En cuanto a sus posibles derechos sobre propiedad industrial, el decreto remitía a lo establecido en la correspondiente convocatoria, en el marco de la Ley 11/1986, de 20 de marzo, de Patentes, y, en su caso, al Real Decreto 55/2002, de 18 de enero, sobre Explotación y Cesión de Inventiones realizadas en los Entes Públicos de Investigación, negando expresamente que los referidos derechos tuviesen en ningún caso naturaleza salarial.

A pesar de que el Real Decreto 1326/2003 negaba de manera expresa y reiterada el carácter laboral de la relación entre el becario y el organismo en que se integra, no podemos considerar que esto supusiese una exclusión automática del contrato de trabajo. En nuestra opinión, en el supuesto del personal investigador en formación hay que aplicar los mismos criterios que en el resto de los casos en que se produce una prestación de servicios para otro y, por tanto, la relación será laboral si concurren los elementos que el artículo 1.1 del ET define como esenciales del contrato de trabajo; esto es así porque un reglamento no puede alterar lo establecido en una norma con rango de Ley como es el Estatuto de los Trabajadores. El Real Decreto no puede hacer más que exclusiones del régimen jurídico laboral de carácter declarativo, nunca una exclusión de carácter constitutivo pues esto tan sólo puede hacerse por una norma con rango de Ley.

En este sentido, aplicando los criterios judiciales antes mencionados al tipo de relación descrito en el EBI, podemos concluir que es una relación que con carácter general se ajusta al concepto de beca, puesto que se afirma que debe prevalecer el carácter formativo y el becario hace suyos los frutos de la investigación, sin incorporar su trabajo al proceso productivo de la entidad emisora. Sin embargo, el texto exigía prestar una especial atención a los términos concretos de la convocatoria en cuanto a la impartición de clases por parte del becario. Si tenemos en cuenta la duración de la beca (hasta cuatro años) y el nivel de formación del sujeto (que debía contar, al menos, con la suficiencia investigadora), es de imaginar los posibles abusos que se podrían realizar en este sentido⁽²⁴⁾.

Recientemente, se ha aprobado una nueva regulación del Estatuto del Becario de Investigación (en adelante EBI-06), por medio del Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, que deroga el Real Decreto 1326/2003. Se trata de una norma que mantiene la protección del becario en materia de Seguridad Social y redefine el régimen jurídico aplicable, acercándolo al regulado por las Comunidades Autónomas, por cuanto combina un período inicial de beca con una contratación laboral posterior. En todo caso, sigue considerando que el período inicial de la carrera investigadora no es

(24) MORENO GENÉ, J., (2005), hace unas indicaciones muy interesantes sobre cómo debiera ser dicha colaboración docente del becario, considerando que debiera estar en consonancia con su plan de formación, garantizando que no le reste tiempo a su formación, sin darle responsabilidades en la asignatura, asumiendo tan sólo tareas auxiliares y aplicando medidas de control (p. 115).

objeto de contrato de trabajo, cuestión en la que se puede hacer la misma crítica que se hizo con respecto al EBI de 2003.

El nuevo EBI-06 considera que la exclusión del personal investigador en formación «de beca» del régimen jurídico laboral se hace sólo con carácter declarativo, puesto que «la nota esencial y diferencial que concurre es su primordial finalidad de facilitar el estudio y formación del becario, sin que conlleve ninguna aportación al centro, organismo, o universidad de adscripción»⁽²⁵⁾. Sin embargo, en un período posterior, cuando el personal ya tiene acreditada administrativamente una formación avanzada, a través del correspondiente Diploma de Estudios Avanzados (DEA) o documento administrativo que lo sustituya, la actividad de dicho personal investigador aprovecha, fundamentalmente, al centro u organismo de adscripción y, por tanto, la relación entre ambos sujetos debe calificarse como laboral pues reúne los elementos esenciales del contrato de trabajo⁽²⁶⁾. Según la Exposición de Motivos del EBI-06, los elementos de la relación laboral están claramente presentes cuando se trata de personal investigador doctor. La principal novedad del EBI-06 es que, manteniendo la extensión de los beneficios del sistema de Seguridad Social a los becarios de los dos primeros años de los programas sujetos a la norma, como ya hacía su antecesor, ahora establece la obligación, con cumplimiento de determinados requisitos, de la contratación laboral para los años siguientes de los citados programas.

El objeto del EBI-06 no coincide exactamente con el de su predecesor, ya que regula el régimen jurídico general del personal investigador en formación y su relación con las entidades tanto públicas como privadas a las que estén adscritos, siempre que sean beneficiarios de programas de ayuda dirigidos al desarrollo de actividades de formación y especialización científica y técnica vinculadas a estudios oficiales de doctorado.

Como hemos avanzado, el EBI-06 considera que el personal investigador en formación podrá encontrarse en dos situaciones jurídicas distintas: de beca, durante los dos primeros años desde la concesión de la ayuda, y de contrato, una vez superado el período de beca y obtenido el DEA o documento administrativo que lo sustituya. Para esta segunda etapa el personal investigador suscribirá un contrato de trabajo con el centro, institución u organismo al que está adscrito. Se trata de una solución más razonable que la anterior, por varios motivos; el primero de ellos, que se limita el período de beca a dos años (es absurdo pensar en un período de formación excesivamente extendido en el tiempo) y, el segundo, que la acreditación por parte del alumno de la obtención de una formación avanzada supone que la actividad del investigador entra en una fase distinta en la cual se produce un aprovechamiento por parte de la entidad receptora. De todas formas, aunque la separación de fases está clara en el artículo 4, respondiendo a lo argumentado en la Exposición de Motivos, hay un par de excepciones que rompen el sistema. Por una parte, el propio artículo 4 establece que si el beneficiario de la ayuda obtiene el DEA antes de que finalicen los

(25) Exposición de Motivos del Real Decreto 63/2006.

(26) *Ibidem*.

dos primeros años de beca no pasará a la fase de contrato laboral, sino que continuará desarrollando la beca; de esta manera, se rompe la coherencia del sistema, dando a entender que lo fundamental es el lapso temporal y no el nivel de formación que se haya adquirido ni la actividad que se desarrolle. La importancia que el EBI-06 le da al lapso temporal como definitorio del período de beca queda también de manifiesto en lo establecido en el artículo 8, cuando establece que, «con carácter excepcional, y siempre que se hayan cumplido los dos años de beca, la entidad de adscripción del personal investigador en formación podrá celebrar un contrato en prácticas sin que el sujeto afectado haya obtenido el DEA o documento equivalente, siempre que su actividad científica, tecnológica, humanística o artística sea evaluada positivamente por el órgano que determine en la convocatoria la entidad convocante». Parece como si el período de dos años de beca fuese una especie de peaje obligatorio para el personal investigador. Establecer esta vinculación entre el tiempo de servicio y la calificación de la relación es contraria a la legalidad, puesto que se trata de un dato que no tiene nada que ver con los elementos esenciales del contrato de trabajo.

En cuanto al régimen jurídico de una y otra relación, el EBI-06 establece una serie de derechos del personal investigador comunes en ambos casos⁽²⁷⁾ y otros específicos. Los específicos del becario son, además del derecho a percibir la ayuda económica en que consiste la beca y el de ser incluido en el Régimen General de Seguridad Social, algunos otros de carácter cuasilaboral, como es el derecho a vacaciones, permisos y licencias. Para el contratado laboral se le reconocen los que se deriven con carácter general de la modalidad de contratación utilizada. Por lo que

(27) *Artículo 5. Derechos del personal investigador en formación.*—1. Son derechos del personal investigador en formación, con carácter general:

a) Obtener de los organismos, centros o instituciones a los que se adscriba la colaboración y el apoyo necesarios para el desarrollo normal de sus estudios y programas de investigación.

b) Estar integrados en los departamentos, institutos y organismos públicos o privados en los que lleven a cabo la investigación.

c) Participar, en la forma prevista en los estatutos de las universidades y organismos públicos de investigación, en sus órganos de gobierno y representación.

d) Participar en las convocatorias de ayudas complementarias para asistencia a reuniones científicas o para estancias de formación y perfeccionamiento en centros diferentes a los de adscripción.

e) Ejercer los derechos de propiedad intelectual derivados de su propia actividad formativa en la investigación y de acuerdo con su contribución, conforme a lo establecido en el Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril (RCL 1996, 1382). Los citados derechos serán independientes, compatibles y acumulables con otros derechos que pudieran derivarse de la investigación realizada, sin perjuicio de los condicionantes derivados de la obra colectiva cuando el personal investigador en formación participe o esté vinculado a un proyecto colectivo de investigación.

f) En cuanto a los posibles derechos del personal investigador en formación sobre propiedad industrial, se estará a lo que disponga la correspondiente convocatoria, en el marco de la Ley 11/1986, de 20 de marzo (RCL 1986, 939), de Patentes, y, en su caso, el Real Decreto 55/2002, de 18 de enero (RCL 2002, 290), sobre explotación y cesión de invenciones realizadas en los entes públicos de investigación. Los referidos derechos no tendrán en ningún caso naturaleza salarial.

g) Disfrutar de los demás derechos reconocidos en las respectivas convocatorias.

respecta a los deberes, se regulan en general para todo el personal en formación⁽²⁸⁾, y es llamativo que se establezca expresamente la obligación de atenerse al régimen interno de funcionamiento del organismo o institución en el que desarrolle sus actividades, cuando dicha obligación tiene mucho que ver con la dependencia y podría estar más relativizada en el caso del becario⁽²⁹⁾. También se regulan de forma conjunta para los dos casos las obligaciones del organismo de adscripción⁽³⁰⁾, entre las que destaca la de designarles un tutor (hay que entender que también al contratado laboral) y, fundamentalmente, el hecho de que se permita que colaboren en tareas docentes, sin que se pueda desvirtuarse la finalidad investigadora y formativa de las becas aunque, como novedad con respecto a la laxitud de la normativa anterior, no se le podrán atribuir obligaciones docentes superiores a sesenta horas anuales.

A pesar de que el becario de investigación está incluido en el Régimen General de Seguridad Social su protección social no es completa, puesto que está excluido de la protección por desempleo. Un dato importante es que se establece una bonifi-

(28) *Artículo 6. Deberes del personal investigador en formación.*—El personal investigador en formación, en el ámbito de este Real Decreto, tendrá los siguientes deberes:

- a) Cumplir las condiciones y obligaciones establecidas en la respectiva convocatoria.
- b) Realizar las actividades previstas en sus programas de formación y especialización en la investigación.
- c) Cumplir los objetivos del programa de formación y especialización con aprovechamiento.
- d) Atenerse al régimen interno o de funcionamiento del organismo o institución en el que desarrolle sus actividades, especialmente en lo relativo a condiciones de trabajo y normas de prevención de riesgos laborales.
- e) Asumir las obligaciones que le correspondan por razón de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, de acuerdo con lo previsto en este Real Decreto, así como también, en el caso del personal investigador en formación de contrato, las derivadas de su contrato de trabajo.

(29) Si bien es cierto que la doctrina judicial viene considerando que cierto grado de control por parte del organismo otorgante de la beca es, no sólo admisible, sino necesario en el caso de becas con importante dotación económica (vid. *supra*).

(30) *Artículo 7. Obligaciones del organismo de adscripción del personal investigador en formación.*—Son obligaciones generales del organismo, centro o institución de adscripción del personal investigador en formación, sin perjuicio de las derivadas de la relación laboral que se establezca con el personal en situación de contrato:

- a) Proporcionarle el apoyo necesario y facilitarle la utilización de los medios, instrumentos o equipos que resulten precisos para el normal desarrollo de su actividad.
- b) Designar un tutor, con título de doctor, en su caso, para la coordinación y orientación de su actividad.
- c) Velar por el desarrollo adecuado del programa de formación del personal investigador en formación, sin que pueda exigírsele la realización de cualquier otra actividad que no esté relacionada con el desarrollo de su investigación o de la formación específica requerida para ésta durante su transcurso. No obstante, el personal investigador en formación que desarrolle su actividad en una universidad podrá colaborar en tareas docentes, dentro de los límites que se establezcan en la correspondiente convocatoria, sin que en ningún caso pueda desvirtuarse la finalidad investigadora y formativa de las becas. En todo caso, no se le podrá atribuir obligaciones docentes superiores a 60 horas anuales.
- d) Permitir su integración en los departamentos, institutos y organismos públicos o privados en los que lleve a cabo la investigación.

cación en la cotización por el personal investigador en formación, que consiste en bonificación del 30 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes por este personal, que afectará a las cuotas devengadas durante el año inicial.

Por último, se establece que los programas de ayuda a la investigación para doctores deben establecer la contratación de los beneficiarios de dichos programas mediante la formalización de un contrato laboral. Esta previsión si que es coherente con la exposición de motivos, pues realmente tiene en cuenta que, una vez alcanzado un determinado grado de formación en investigación, ya no tiene sentido seguir hablando de adquisición de formación por medio de la incorporación al organismo de adscripción, sino de verdadero trabajo subordinado por cuenta ajena.

En definitiva, nos parece que el EBI-06 es un paso adelante en la protección del personal investigador en formación, pero que sigue adoleciendo del principal defecto de la normativa anterior, que es el de pretender calificar la relación por decreto. A pesar de que la exposición de motivos señala un criterio de delimitación entre las figuras de beca y contrato basado en el trabajo realizado, el articulado se centra demasiado en hablar de períodos temporales, calificando la relación según el tiempo que haya transcurrido desde el inicio de la formación. Se ha dejado pasar una buena oportunidad de fijar por una vez las características que debe reunir el trabajo realizado al amparo de una beca, aplicando a este caso concreto los criterios tan repetidamente señalados por la jurisprudencia.

V. BIBLIOGRAFÍA

- AGUILERA IZQUIERDO, R. (2004): «El Estatuto del becario de investigación», en *REDT*, núm. 121.
- AHUMADA VILLALBA, B. (1999): «La beca de formación práctica con prestación de servicios», en *RL*, núm. 2.
- FABREGAT MONFORT, G. (2001): «Algunas cuestiones en torno a las becas con prestación de servicios», en *AS*, núm. 11.
- FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O. (2005): «Trabajo formativo», en *La ordenación jurídica del trabajo social: una referencia para Asturias*, CES del Principado de Asturias, Oviedo.
- GARCÍA MURCIA (dir.) y *et alii* (2005): *La ordenación jurídica del trabajo social: una referencia para Asturias*, CES del Principado de Asturias, Oviedo.
- GARCÍA VALVERDE, M.^a D. (2005), «Naturaleza de la relación que une al ‘supuesto becario’ con la Universidad. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 24 de mayo de 2005», en *AS*, núm. 12.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S. (1999): «Las becas: ¿formación, inserción, prácticas profesionales, trabajo asalariado?», *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras de Derecho del Trabajo. Estudios homenaje al profesor J. Cabrera Bazán*, Ed. Cruz Villalón, Madrid.

- GOÑI SEÍN, J.L. (1983): «Las becas y el encubrimiento de contratos laborales», en *REDT*.
- (1986): «La inserción profesional de los jóvenes en la empresa a través de las becas», en *RL*, tomo II, La Ley.
- MARTÍN VALVERDE, A. (2002): «Fronteras y “zonas grises” del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual», en *RMTAS*, núm. 38.
- MARTÍNEZ BARROSO, M.^aR. (2001): «Los difusos contornos del trabajador dependiente», *DL*, vol. 3, núm. 66.
- MORENO GENÉ, J.; PARDELL VEÀ, A., y ROMERO BURILLO, A. (2000): «Las becas de colaboración de los estudiantes universitarios: un conflicto laboral anunciado», en *Revista de Derecho Social*, núm. 9.
- MORENO GENÉ, J. (2005): «El personal investigador en formación: ¿becarios o trabajadores?», en *TL*, núm. 78.
- «La inclusión debilitada de los becarios de investigación en el Régimen General de la Seguridad Social», en *AS*, núm. 17.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2003): «Los difusos contornos del contrato de trabajo: un hervidero de actividades que pugna por entrar y salir», en *BFD, Boletín de la Facultad de Derecho de la UNED*, núm. 23.
- SELMA PENALVA, A. (2003): «Los becarios aparentes. Comentario a la Sentencia del País Vasco de 18 de marzo de 2003», en *AS*.
- SEMPERE NAVARRO, A.V., y LUJÁN ALCARAZ, J. (1996): «Becas y contrato de trabajo (Comentario a la STSJ Castilla y León-Burgos de 14 de marzo de 1996)», en *AS*, tomo I, parte presentación.
- SOTO RIOJA, J.M. de (2000): «Becas formativas: ¿formación complementaria para el becario o relación laboral encubierta? STSJ de Castilla-La Mancha de 19 de octubre de 1999», en *TL*, núm. 54.
- VILLALBA SALVADOR, B. (1998): «Aspectos jurídicos de los programas o becas para la realización de prácticas profesionales», en *AL*, núm. 11.