



Universidad de Valladolid

Facultad de Derecho

Grado en Derecho y ADE

LAS PRÁCTICAS NO LABORALES EN LA FRONTERA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Presentado por:

Javier Díez Tomillo

Tutelado por:

Noemí Serrano Argüello

Valladolid, 24 de julio de 2020

RESUMEN

A raíz de la crisis económica del año 2008 el desempleo juvenil en España aumentó hasta cotas enormemente alarmantes. Esta situación llevó a que el legislador reglamentario dictase el Real Decreto 1543/2011, donde se configuran y regulan las prácticas no laborales de personas jóvenes tituladas con problemas de empleabilidad. Estas prácticas ocupan una posición cercana al Derecho del Trabajo, pero sin ser laborales. Esta posición en una zona gris, o fronteriza, ha causado y causa conflictos jurídicos a la hora de delimitar si esta relación jurídica debería ser o no englobada dentro del Derecho del Trabajo, por lo que es necesario realizar un análisis para sistematizar un modo de diferenciación.

Palabras clave: Prácticas no laborales, conflicto jurídico, jóvenes, titulados, problemas empleabilidad.

ABSTRACT

As a result of the economic crisis in 2008, youth unemployment in Spain rose to enormously alarming levels. This situation led the regulatory legislator to issue the Real Decreto 1543/2011, where non-working practices of young graduates with employability problems are configured and regulated. These practices are close to the Labour Law, but without being labour practices. This position in a grey area, or border zone, has caused and still causes legal conflicts when it comes to delimiting whether a legal relationship should be encompassed within Labour Law, thus requiring an analysis to systematise a mode of differentiation.

Keywords: Non-labour practices, legal conflict, young people, graduates, employability problems.

1.	INTRODUCCIÓN.....	5
2.	OBJETO.....	7
3.	EVOLUCIÓN Y ORIGEN DE PRÁCTICAS NO LABORALES.....	8
3.1.	Situación económico social.....	8
3.2.	Derecho Comparado y de la Unión Europea.....	12
4.	LA REGULACIÓN DE LAS PRÁCTICAS NO LABORALES.....	14
4.1.	Prácticas no laborales, para jóvenes titulados con problemas de empleabilidad ..	15
4.2.	Convenios con el Servicio Público de Empleo.....	19
4.3.	Desarrollo de las prácticas, tutorías y contenido formativo.....	21
4.4.	Retribución de las prácticas: cuantía en forma de beca de apoyo	24
4.5.	Protección Social de los beneficiarios	25
4.6.	Cumpliendo el objetivo de las prácticas no laborales: posibilidad de contratación de los jóvenes beneficiarios.....	28
5.	FIGURAS AFINES A LAS PRÁCTICAS NO LABORALES.....	29
5.1.	Prácticas no laborales fuera del RD 1543/2011	30
5.2.	Contrato de trabajo en prácticas	31
5.3.	Contrato para formación y aprendizaje.....	33
5.4.	Prácticas Académicas.....	35
5.4.1.	<i>Prácticas Académicas Universitarias</i>	35
5.4.2.	<i>Prácticas Académicas Formación Profesional</i>	37
5.5.	Contrato Predoctoral del personal investigador en formación	38
6.	CONFLICTOS JURÍDICOS GENERADOS POR EL REAL DECRETO 1543/2011.....	40
6.1.	Ilegalidad del Real Decreto	40
6.2.	Frontera Derecho del Trabajo.....	42
7.	ANÁLISIS DE SENTENCIAS.....	47
8.	FUTURO.....	52
9.	CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	55
10.	DOCUMENTOS Y BIBLIOGRAFÍA.....	58
10.1.	Bibliografía.....	58

10.2.	Recursos electrónicos	59
11.	Anexo I: Ejemplos Formularios Convenios.....	61
12.	ANEXO II: EJEMPLO PAGO BECA	70

1. INTRODUCCIÓN

Desde la gran crisis económica surgida en 2008, de la que aún no habíamos salido cuando se ha iniciado la pandemia de la COVID-19, se han incrementado los problemas de los jóvenes a la hora de encontrar un primer trabajo que sea acorde a nivel de estudios, siendo un colectivo afectado especialmente por la temporalidad, el encadenamiento de contratos temporales, trabajos precarios...

Parte de la solución, pero también del problema, son las prácticas que pueden, y en muchos casos deben, realizar los estudiantes tanto universitarios como de formación profesional para poder finalizar sus estudios, o las que se ofrecen dentro de programas de fomento del empleo. Se ha de destacar que “se ha producido un incremento notable por parte de las empresas de la convocatoria de becas u otras ayudas similares dirigidas a titulados recientes como mecanismo de formación y selección de su personal y que conlleva la realización por parte de estos de prácticas profesionales en el seno de la organización profesional”.¹ Como indica la Comisión Europea, parece ser que las empresas están aumentando la importancia de las prácticas como un prerrequisito para poder acceder a un puesto de trabajo.²

Se trata también de un problema porque la realización de prácticas puede permitir obtener mano de obra más barata a las empresas, lo que provoca en muchas ocasiones un uso fraudulento de las mismas. Esto provoca que realmente nos encontremos con relaciones laborales encubiertas bajo el aspecto de prácticas, carácter que se ve reforzado en el caso de que exista una beca, que a priori tiene el carácter de donación y no de contraprestación por el trabajo realizado por el becario, pero que desafortunadamente en ocasiones sí tiene dicho carácter.

Existe una amplia variedad de tipos de prácticas y figuras afines: prácticas académicas universitarias curriculares y extracurriculares, prácticas de Formación de Profesional, prácticas no laborales sin régimen claro (también denominadas becas), contrato de prácticas, contrato para la formación y al aprendizaje. Esta gran variedad tiene la finalidad (teórica) de

¹ MORENO I GENÉ, Josep; La regulación de las prácticas no laborales en empresas en el Real Decreto 1543/2011: ¿un sucedáneo de contrato en prácticas?, Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, N.º. 347, 2012, pág. 80.

² European Commission, “Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States”. 2012, pág. 25

facilitar su realización, permitiendo la adquisición de experiencia para potenciar la introducción en el mercado laboral.

Sin embargo, esta gran variedad de tipología de prácticas, junto con un régimen legal amplio y confuso a la hora de delimitar cada tipo de práctica no facilita a los beneficiarios la comprensión de sus obligaciones y derechos dentro de las misma, lo que provoca una situación de debilidad frente a la otra parte, y de desconocimiento, lo que no favorece la adquisición de experiencia laboral que facilite la inserción en el mercado laboral.

Favorece por un lado que se asignen tareas propias de una relación laboral, sin el componente de enseñanza y docencia que necesita la realización de una práctica para poder ser calificada como tal. El desconocimiento lleva a que el beneficiario realice lo que se le ordena dentro de la organización en la que realiza las prácticas, que puede acabar siendo la misma tarea mecánica durante todo el período que desarrolla las prácticas, actividad que puede carecer del componente formativo necesario (pensemos, por ejemplo, que se le encomienda meramente realizar fotocopias, o acudir todos los días a un registro a presentar los papeles necesarios). Por otro lado, también se le puede encomendar una tarea, que, aun variando en desarrollo exacto, tenga como finalidad real la obtención de beneficio por parte de la organización, o sustituir puestos de empleados reales durante una baja, por ejemplo.

Todos estos casos son en realidad una relación laboral encubierta, pero ante el desconocimiento del beneficiario, que no conoce cuál debe ser su función realmente, se desarrolla en beneficio de la organización de acogida, e incluso el beneficiario agradece la oportunidad, aunque no cumpla realmente la función formativa que se le presupone.

Dentro de la variedad de prácticas nos podemos encontrar con las prácticas no laborales reguladas en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, que regula un tipo de prácticas no laborales muy concretas: para jóvenes con problemas de empleabilidad. Este tipo de prácticas han sido muy controvertidas ya que han sido utilizados en muchas ocasiones para encubrir relaciones laborales, ya que de recoger un régimen que se asemeja bastante a una relación laboral, por lo que se sitúa en una zona gris cercana al Derecho de Trabajo, pero sin serlo legalmente.

2. OBJETO

Se va a realizar un análisis de las prácticas no laborales en el Ordenamiento Jurídico Español, en concreto las reguladas por el Real Decreto 1543/2011, dada la importancia de estas y los conflictos jurídicos que ha generado

En primer lugar, se analiza la situación que hizo necesaria la regulación de las prácticas no laborales del modo en fueron recogidas en el Real Decreto 1543/2011, y se realiza así mismo un estudio de Derecho comparado y de la Unión Europea, destacando las recomendaciones realizadas por la Comisión Europea para los períodos de prácticas.

En segundo lugar, se estudia la regulación articulada por el Real Decreto 1543/2011, los requisitos y condiciones que se deben cumplir para poder realizar estas prácticas, su desarrollo, contenido y la protección social que se da a los beneficiarios de estas.

En tercer lugar, se realiza un análisis de figuras afines a las prácticas no laborales objeto de estudio, por tratarse de prácticas o contratos que se denominan comúnmente prácticas, para poder diferenciar correctamente las diferentes relaciones jurídicas con las que se pueda generar confusión.

En cuarto lugar, se aborda el objetivo principal de este trabajo, estudiar la situación de estas prácticas en la frontera del Derecho del Trabajo y los conflictos jurídicos ocasionados por dicha situación, tanto teóricamente a través del análisis doctrinal como en la práctica a través del estudio de varias sentencias jurisprudenciales. En concreto se estudian las diferencias entre la figurada regulada en el citado Real Decreto y una relación laboral propia del Derecho del Trabajo, dado la zona gris que ocupa esta figura y que genera conflictos jurídicos.

Finalmente se realiza un análisis del posible futuro de estas prácticas a raíz de lo recogido por los principales partidos políticos del país, para poder tener una visión sobre el posible devenir de la regulación de estas prácticas.

Así mismo, se realizan junto a las conclusiones de este trabajo propuestas para mejorar esta legislación y la problemática que le acompaña, y para mejorar los períodos de prácticas en general, en línea con las propuestas realizadas por la Comisión Europea.

3. EVOLUCIÓN Y ORIGEN DE PRÁCTICAS NO LABORALES

Las prácticas no laborales aparecen como figura regulada dentro del Ordenamiento Jurídico Español en el año 2011, debido a una coyuntura económica concreta que hacía necesario la toma de medidas urgentes para afrontar dicha situación.

3.1. Situación económico social

La situación económica en España posterior a la crisis de 2008 produjo un gran aumento del desempleo hasta niveles del 26,94%³ en el tercer trimestre del año 2013. Fruto de este alto desempleo, una de las grandes prioridades de los gobiernos ha sido, y es, el facilitar la contratación y la empleabilidad como medio para enfrentarse a esta situación. Como se puede ver en el Gráfico 1, la tasa de desempleo aumentó hasta el año 2013, cuando comenzó a descender paulatinamente dentro del componente estacional propio del empleo en la economía española.

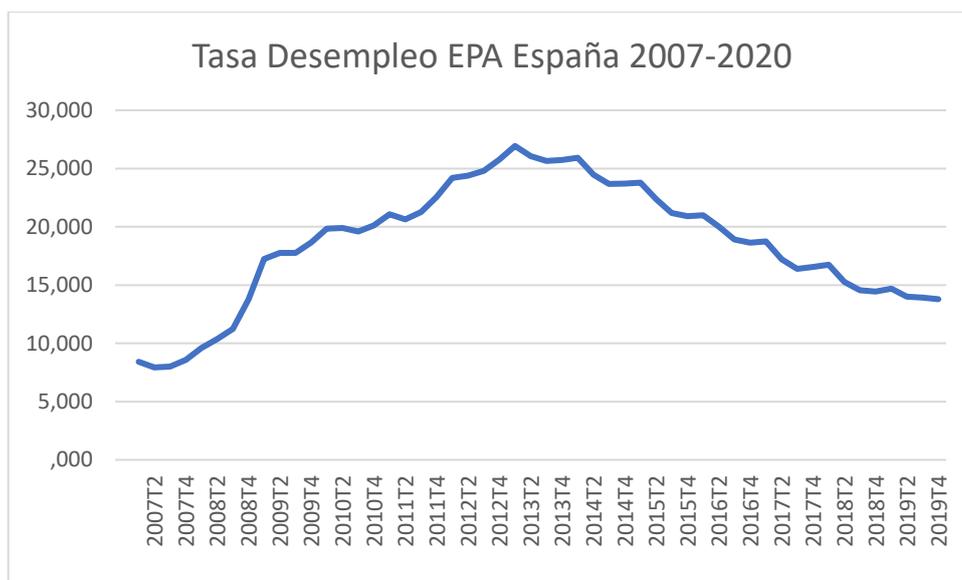


Gráfico 1: Datos EPA INE, elaboración propia.

Esta situación de desempleo ha sido intrínsecamente más grave en el llamado desempleo juvenil (junto con el de mayores de cinco años), el desempleo de los comprendidos entre 16 y 25 años, alcanzando niveles del 56,91% en el primer trimestre del año 2013.⁴ Además, como se puede apreciar en el Gráfico 2, su recuperación ha sido menor ya que, partiendo de una tasa de desempleo de 17,72% en el año 2007, en el primer cuatrimestre del año 2020 se

³ INE, tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y Comunidad Autónoma.

⁴ INE, tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y Comunidad Autónoma.

encontraba en un nivel del 32,99%⁵, una diferencia de 15 puntos porcentuales. Por lo tanto, se trata de un problema estructural que afecta a los jóvenes que se ven incapaces de incorporarse al mercado laboral, condición *sine qua non* para poder independizarse y comenzar una vida separada de los padres. Sus causas son muy heterogéneas y complejas al concurrir en él variables de muy distinta índole como son, entre otras, desajuste entre la demanda del mercado de trabajo y la oferta realizada por universidades y centros docentes, la concreta edad de los jóvenes-cuyo umbral de referencia se ha ido ampliando progresivamente hasta situarlo en la altura de los treinta años-, el género, el lugar de residencia o la formación de cada persona.⁶

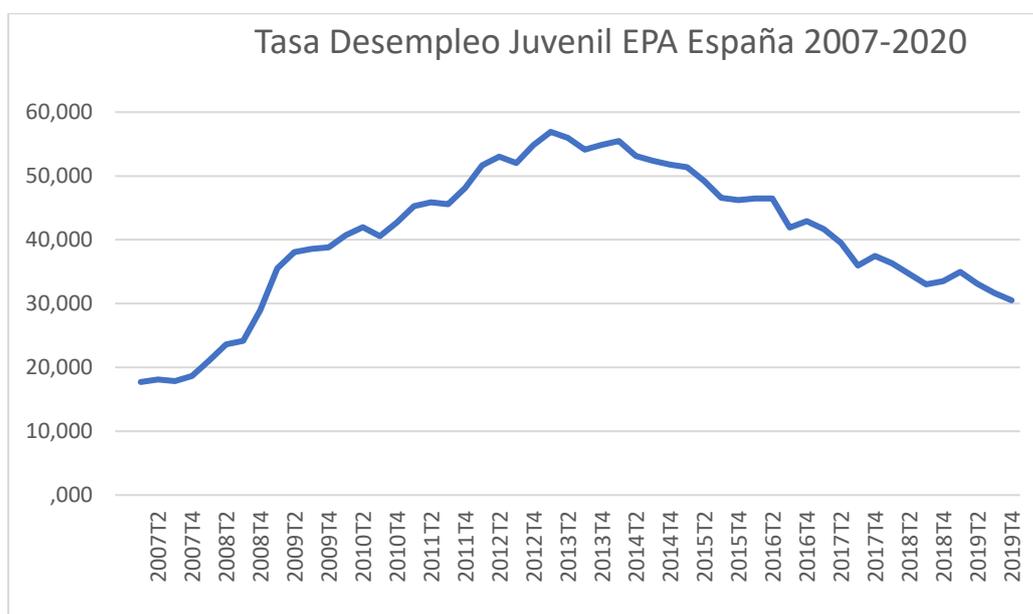


Gráfico 2: Datos EPA INE, elaboración propia.

Como refleja la exposición de motivos del Real Decreto 1543/2011, en el cual se regulan las prácticas no laborales, “La situación actual de crisis ha llevado al desempleo a muchas personas, adquiriendo esta situación una especial gravedad en el caso de los más jóvenes que, con independencia de su nivel de cualificación profesional, presentan unas altas tasas de desempleo en nuestro país”. Por lo tanto, se trata de un problema conocido, sobre todo en la época de mayor gravedad de esta situación.

⁵ INE, tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y Comunidad Autónoma.

⁶ ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo; Las prácticas no laborales y las becas como mecanismos para favorecer la transición de la formación al empleo de los jóvenes: entre la preparación para la inserción laboral y el abuso;

Esta situación no era exclusiva de España, si no que estos aumentos de paro con especial incidencia en los jóvenes se repetían por toda la Unión Europea, como se puede apreciar en el Gráfico 3.⁷

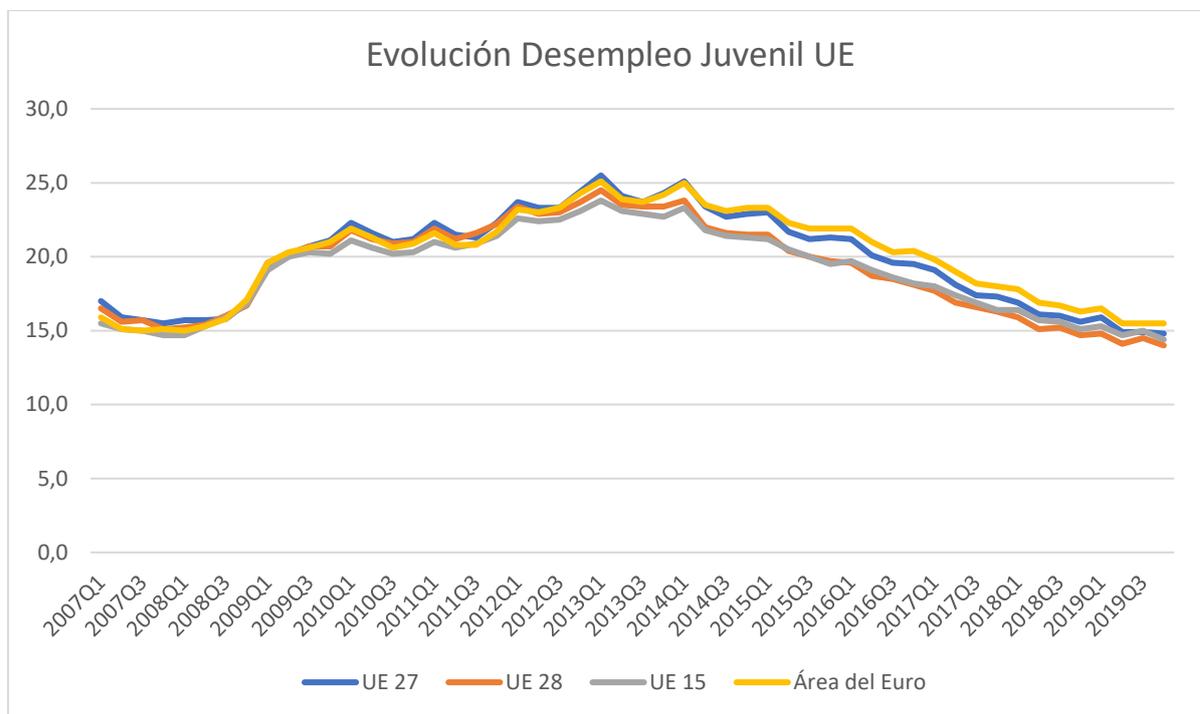


Gráfico 3: Datos EUROSTAT, elaboración propia.

Una muestra más de la compleja situación económica social es la reflejada por la emigración durante el período de crisis, en la que las únicas oportunidades laborales acordes a las titulaciones adquiridas estaban en el extranjero, lo que provocó la marcha de cientos de miles de jóvenes titulados (ingenieros, médicos, enfermeras...) a países como Alemania o Reino Unido. Se trata de un grave problema, donde jóvenes formados a través del gasto público del del Estado, pagadas por el conjunto de ciudadanos en definitiva, ponen en práctica los conocimientos adquiridos para el beneficio de otra sociedad, mientras en nuestro país ocupan puestos de trabajo inmigrantes de países con menor poder adquisitivo que aceptan condiciones más precarias (titulados en ocasiones con menores conocimientos).

Durante este período el número de emigrantes aumentó, pero en mayor medida el de los jóvenes, alcanzando un 14,75%⁸ de la emigración total durante el año 2008, descendiendo hasta niveles entorno al 11% una vez superada dicha crisis. En el Gráfico 4 se puede apreciar la variación de la emigración total y la del grupo de edad 15-24 años:

⁷ Eurostat, Total Unemployment Rate.

⁸ Cálculo Propio con datos INE.

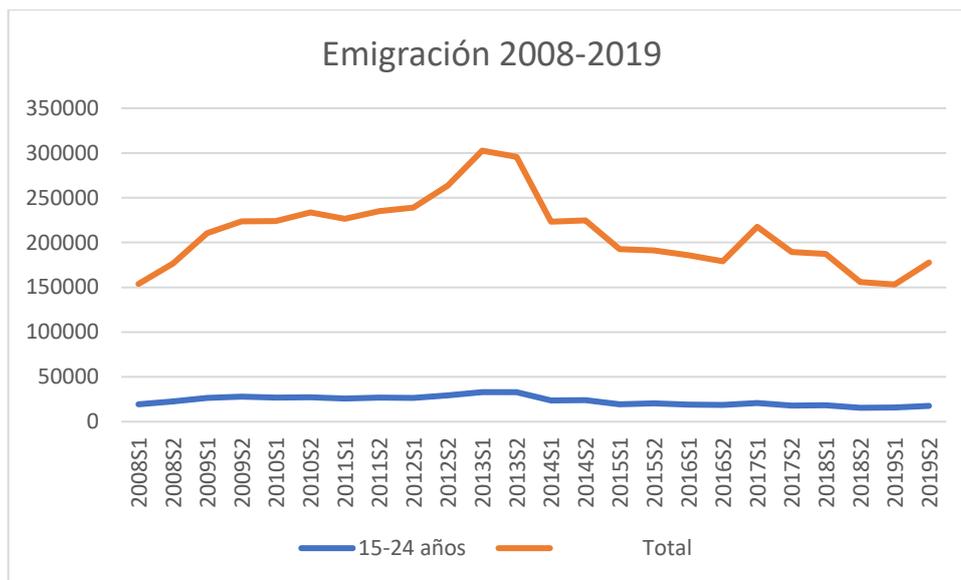


Gráfico 4: Datos INE, elaboración propia.⁹

Para solucionar esta situación era necesario la toma de medidas ya que la falta de empleo conlleva una falta de recursos, por lo que no sólo se trataba de una crisis económica, sino también de una crisis social, que incluso puede ser considerada “una enorme falla de nuestro modelo de Estado Social y democrático de Derecho, proclamado con mucho énfasis, en el art. 1.1 del texto constitucional”.¹⁰ La misma exposición de motivos del Real Decreto 1543/2011 reconoce que es “una responsabilidad de los poderes públicos y de los agentes que intervienen en el mercado de trabajo, especialmente las empresas, diseñar y colaborar en el impulso de actuaciones que favorezcan su empleabilidad”.¹¹

Toda esta situación económico social lleva a la aprobación de una gran cantidad de acciones, y en concreto una de ellas es la aprobación del ya citado Real Decreto 1543/2011 por el que se regulan las Prácticas no Laborales, cuyo estudio es el objeto del presente trabajo.

Anteriormente a esta situación no existía una regulación específica sobre las prácticas no laborales, aquellas prácticas que se realizan ajenas al Derecho del Trabajo y del Sistema Educativo, en definitiva, estancias en empresas por parte de personas ya tituladas, pero sin formalizar un contrato de trabajo, realizándose a través de convocatorias de las empresas y la firma de un acuerdo entre el becario y la empresa.

⁹ Flujo de emigración con destino al extranjero por semestre, sexo y edad

¹⁰ ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. “Prácticas no laborales, becas y empleo juvenil: entre su idoneidad y los riesgos de fraude”. Derecho de las RELACIONES Laborales, nº9, 2016, pag. 885.

¹¹ RD 1543/2011, Exposición de Motivos

3.2. Derecho Comparado y de la Unión Europea.

Dentro de la Unión Europea, la Comisión se refiere a los períodos de prácticas como *traineeships*. De acuerdo con la UE, las *traineeships* (también llamadas *internship* según la UE) son un período limitado de tiempo en el cual se realizan trabajos prácticos en empresas, instituciones públicas y ONG, por estudiantes o jóvenes que recientemente han completado su educación, con objeto de obtener una experiencia laboral, conocimientos y habilidades que les ayuden a conseguir un trabajo ordinario. Sin embargo, existen grandes diferencias entre países sobre la definición de las *traineeships*, aunque en general la mayoría de los Estados poseen una definición común sobre estas, con un fuerte vínculo entre educación y experiencia laboral.

En el ámbito de la Unión Europea se da la misma situación que en España: existen gran variedad de distinciones dentro de la legislación aplicable a las *traineeships*/prácticas, siendo las prácticas académicas y las propias de las políticas activas de empleo las más reguladas, y las prácticas en mercado abierto las menos reguladas.¹² Por lo tanto, se da una situación pareja a la española, donde las prácticas no laborales no académicas y ajenas al subsistema de formación para el empleo se encontraban sin regulación.

En los países que forman parte de la Unión Europea existen diversos programas que buscan facilitar la empleabilidad de los jóvenes a través de períodos de prácticas. Así, nos encontramos con políticas activas de empleo dirigidas a jóvenes desempleados en diversos países: *Programa Estagios Profissionais* en Portugal, prácticas de entre 9 y 12 meses dirigidas a jóvenes que han acabado la educación secundaria o superior, disfrutando de una beca; programas para personas desempleadas por debajo de 25 años, o graduados desempleados con edad inferior a 27 años en Polonia, como el programa *First Job Programm* financiado por el fondo de trabajo; en Francia el programa Plan para el empleo Juvenil, lanzado en abril de 2009, promovía una serie de prácticas que combinaban experiencia profesional y formación teórica, como prácticas o contratos de aprendizaje, estableciendo además que las prácticas que durasen más de 2 meses deberían recibir una compensación; en Reino Unido existe el *Graduate Talent Pool*, lanzada en 2009 con el objetivo de mejorar la empleabilidad a largo plazo

¹² European Commission, “Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States”. 2012, pag. 4

de recién graduados ofreciendo acceso libre a una serie de prácticas.¹³ Se han destacado algunas de las más importantes por tamaño de los países.

También existen variedad de prácticas académicas, como parte de los currículos de diferentes enseñanzas, ya que existe una creciente relación empírica del impacto en la empleabilidad de los jóvenes de la relación entre sistema educativo y el mercado de trabajo.¹⁴ Este tipo de prácticas existe en la mayoría de los países.

Otro tipo de prácticas son las realizadas en mercado abierto tras la graduación, aunque son las menos reguladas en la gran mayoría de países, al igual que ocurre en España. Cuando se realizó el estudio *Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States* los gobiernos estaban promocionando las prácticas de mercado abierto ya que eran vistas como una herramienta potencialmente efectiva para poder combatir los altos niveles de desempleo juvenil, a pesar de las críticas que reciben este tipo de prácticas al existir una escasa regulación, y estar asociadas con casos de explotación de los becarios.¹⁵

En Italia, este tipo de prácticas son una realidad común entre los jóvenes desempleados que intentan entrar en el mercado laboral, a través tanto de prácticas informales como programas como *FIxO Programme*. También existen programas similares en Chipre, Polonia, Reino Unido, Grecia o Austria.¹⁶

El informe de la Unión Europea concluye con una serie de recomendaciones:

1. Necesidad de una definición clara de las prácticas a nivel de la Unión Europea.
2. Necesidad de reforzar y soportar la tendencia de incluir prácticas como parte integral de los Programas académicos.
3. Necesidad de aumentar la oferta de prácticas de calidad.

¹³ European Commission, “Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States”. 2012. Pp. 29-32.

¹⁴ European Commission, “Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States”. 2012. P. 32

¹⁵ European Commission, “Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States”. 2012. P. 36

¹⁶ European Commission, “Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States”. 2012. P. 37

4. Necesidad de prácticas de gran calidad, por ejemplo, a través de un Marco de Calidad de las Prácticas.
5. Necesidad del financiero para ciertos grupos de becarios.
6. Necesidad de aumentar la transparencia de la selección de los becarios.
7. Necesidad de tener mejores datos de todos los tipos de prácticas a nivel de la Unión Europea y nacional.

En definitiva, se puede apreciar cómo la situación es similar tanto en España como en el resto de los países de la Unión Europea, con una gran variedad de tipos de prácticas, con problemática sobre la regulación y contenido de estas, y sobre la posible explotación y ocultación de relaciones laborales propias; todo acompañado de la gran preocupación por las tasas de desempleo juvenil. También se puede apreciar cómo no existe un régimen similar al de las prácticas no laborales reguladas en el Real Decreto 1543/2011, que se analizará a continuación

4. LA REGULACIÓN DE LAS PRÁCTICAS NO LABORALES

La regulación de este tipo de prácticas está recogida en el Real Decreto 1543/2011 (decreto que se dicta por la ya analizada situación de desempleo juvenil, y “en línea con las reformas ya emprendidas para mejorar la competitividad de la economía española y mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo”.¹⁷

Estas prácticas están relacionadas con las contempladas en el RD 395/2007¹⁸, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, debiendo por lo tanto considerarse un instrumento más de la Estrategia Española de Activación para el Empleo, que singularmente en su Eje 2, relativo a la formación, incluye las actuaciones de formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral,¹⁹ siendo por lo tanto en definitiva una política activa de fomento del empleo. Sin embargo, se ha de tener en cuenta que el Real Decreto 395/2007 fue derogado por el RD 694/2017 en la disposición derogatoria única.

¹⁷ Exposición de Motivos, Real Decreto 1543/2011

¹⁸ Derogado y sustituido por el RD 694/2017

¹⁹ DE VAL TENA, Ángel L. “Trabajo en prácticas y prácticas no laborales”. Documentación Laboral, N° 104, 2015, pág. 73-102.

Por lo tanto, las prácticas no laborales están relacionadas con el subsistema de formación para el empleo que regula el RD 694/2017, recogiendo en el artículo 24.3 la posibilidad de la realización de prácticas no laborales

4.1. Prácticas no laborales, para jóvenes titulados con problemas de empleabilidad

Este Real Decreto, “por el que se regulan las prácticas no laborales en empresa” realmente contempla un supuesto específico de prácticas no laborales, y no todas las posibles modalidades de realización de prácticas no laborales. En concreto, las dirigidas a personas jóvenes con cualificación profesional, que, debido a su falta de experiencia laboral, tengan problemas de empleabilidad.²⁰

Esto es así ya que en su articulado se recogen los destinatarios de esta regulación como “personas jóvenes desempleadas, inscritas en la oficina de empleo, con edades comprendidas entre 18 y 25 años inclusive, 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. Asimismo, no deberán haber tenido una relación laboral u otro tipo de experiencia profesional superior a tres meses en la misma actividad, no teniendo en cuenta a estos efectos las prácticas que formen parte de los currículos para la obtención de las titulaciones o certificados correspondientes”²¹.

Por lo tanto, en esta disposición el legislador reglamentario lo que realiza es limitar la aplicación de esta regulación a un objetivo muy concreto, la población más afectada por la situación de desempleo juvenil, pero así mismo elimina una gran parte de esta población ya que “la mayoría de los desempleados de hasta 25 años (más del 60%) no poseen el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria, encontrándose un alto porcentaje de carencia de cualificación profesional entre quienes sí tienen esta titulación”²².

²⁰ MORENO I GENÉ, JOSEP; La regulación de las prácticas no laborales en empresas en el Real Decreto 1543/2011: ¿un sucedáneo de contrato en prácticas? Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, N.º. 347, 2012, pág. 81.

²¹ Artículo 3.1 RD 1543/2011

²² SÁNCHEZ PÉREZ, José; “Prácticas no laborales: avances y retrocesos en el Derecho del Trabajo”, *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil. Comunicaciones (en CD-ROM) XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*. Pg.5

En lo que incumbe al límite de edad, es comprensible el establecimiento de 18 años como mínimo ya que, aunque la legislación actual permita la formalización de contratos laborales desde los 16 años, la edad mínima comprensible para obtención de un título de los habilitantes para poder realizar esta modalidad de prácticas (titulación oficial universitaria, titulación de formación profesional, de grado medio o superior, o titulación del mismo nivel que el de esta última, o certificado profesional) es la de 17 años.

La edad máxima, sin embargo, puede lugar a un debate mayor. Puede considerarse, como recoge Moreno i Gené que no parece adecuado que una persona aún permanezca como becario y sin ser contratado laboralmente a los 25 años.²³ Sin embargo, se ha de tener presente que los titulados universitarios, como regla general, finalizarán los estudios que permiten la realización de estas prácticas a los 22 años (la duración típica de los grados universitarios es de 4 años); si se realiza un máster nos encontraremos con 23 años, y si se consideran programas como arquitectura (5 años), medicina (6 años) o dobles grados (Derecho y ADE, Ingenierías y ADE... tienen duraciones entre 5 y 6 años) nos encontramos con jóvenes que no tienen experiencia laboral y que pueden sufrir problemas de empleabilidad tras obtener la titulación con 23 o 24 años. Así mismo, cabe recordar que existen otras medidas de fomento del empleo que van más allá de los 25 años y ya llegan hasta los 30 años inclusive²⁴, como el Sistema Nacional de Garantía Juvenil (en desarrollo del europeo) del que se hablará *ut infra*.

El requisito de la titulación es, a priori, claro: es necesario estar en posesión de algunas de las titulaciones recogidas en el artículo 3.1 del Real Decreto. No da lugar a dudas, pero sí permite la diferenciación con otro tipo de prácticas similares a las reguladas en este Real Decreto. Así, presenta una primera diferencia con el contrato en prácticas recogido en el artículo 11.1 del Estatuto de los trabajadores, que exige que el título no exceda de una antigüedad de cinco años. Sin embargo, la fijación de una edad máxima de 25 años para la realización de las prácticas no laborales comporta una cierta proximidad entre la obtención del título o

²³ MORENO I GENÉ, Josep; La regulación de las prácticas no laborales en empresas en el Real Decreto 1543/2011: ¿un sucedáneo de contrato en prácticas? Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, N.º. 347, 2012, pág. 89.

²⁴ MORENO I GENÉ, Josep; La regulación de las prácticas no laborales en empresas en el Real Decreto 1543/2011: ¿un sucedáneo de contrato en prácticas? Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, N.º. 347, 2012, pág. 89.

certificado de profesionalidad requerido y su realización²⁵, lo que compensa la falta de este requisito temporal.

El requisito de problema de empleabilidad se ve concretado en el artículo 3.1, donde se indica que “las prácticas no laborales irán dirigidas a personas jóvenes desempleadas inscritas en la oficina de empleo”. Por lo tanto, el legislador reglamentario ha optado por un criterio objetivo, estar inscrito en dichas oficinas. No se requiere ningún requisito más allá de dicha inscripción, como podría ser la antigüedad.²⁶ Tampoco es necesario comprobar que existe un problema de empleabilidad real, o se trata de una situación coyuntural.

En este punto se ha de destacar que uniendo los requisitos de edad y falta de empleabilidad nos encontramos con que los potenciales destinatarios son también potenciales destinatarios del Programa de Garantía Juvenil, regulado en la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, en artículos 87 y siguientes. Este programa tiene como objetivo, recogido en artículo 90 de la citada ley, “Que todos los jóvenes a que se refiere el artículo 88.e), no ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación, puedan recibir una oferta de empleo, educación o formación, incluida la formación de aprendiz o periodo de prácticas, tras acabar la educación formal o quedar desempleados, a través de la implantación de un Sistema de Garantía Juvenil”. Por lo tanto, el objetivo de este programa es el mismo que el planteado en el Real Decreto 1543/2011, la lucha contra el desempleo juvenil, pero en este caso con un objetivo más amplio al no limitarse a jóvenes titulados. Dentro de las medidas que busca desarrollar el Sistema Nacional de Garantía Juvenil se encuentran la mejora de la intermediación, de la empleabilidad, el fomento de la contratación y el fomento del emprendimiento.

Para poder inscribirse dentro del Sistema Nacional de Garantía Juvenil se deben cumplir los siguientes requisitos, recogidos en el artículo 97 de la Ley 18/2014: tener nacionalidad española o ser ciudadanos de la UE o de los Estados parte del Acuerdo del EEE o Suiza; estar empadronado en cualquier localidad del territorio español; tener más de 16 años y

²⁵ MORENO I GENÉ, Josep; La regulación de las prácticas no laborales en empresas en el Real Decreto 1543/2011: ¿un sucedáneo de contrato en prácticas? Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, N.º. 347, 2012, pág. 91.

²⁶ MORENO I GENÉ, Josep; La regulación de las prácticas no laborales en empresas en el Real Decreto 1543/2011: ¿un sucedáneo de contrato en prácticas? Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, N.º. 347, 2012, pág. 931.

menos de 30 años; no haber trabajado en el día natural anterior a la fecha de presentación de la solicitud, ni haber recibido acciones educativas o formativas en día anterior; y finalmente presentar declaración expresa de tener interés de participar en el mismo o estar inscrito en Servicios Públicos de Empleo.

Por lo tanto, se puede apreciar cómo los jóvenes que cumplan los requisitos para disfrutar de una práctica no laboral del Real Decreto 1543/2011 cumplen también los requisitos de la garantía juvenil, por lo que se puede entender que las prácticas no laborales contribuyen al objetivo del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Es más, en el artículo 106 de la Ley 18/2014, que regula las medidas y acciones del Sistema Nacional de Garantía Juvenil se recoge expresamente en el apartado b) que en cumplimiento del objetivo de empleabilidad las actuaciones podrán ser prácticas no laborales en empresas, por lo que se puede concluir que las prácticas no laborales forman parte de las acciones del Sistema Nacional de Garantía Juvenil (como demuestra así mismo que en la página web del Servicio Público de Empleo se recoja el Real Decreto 1543/2011 como parte de la normativa del Sistema Nacional de Garantía Juvenil)²⁷. En definitiva, se puede concluir que los jóvenes que disfruten de una práctica no laboral, o puedan disfrutar de la misma, pueden disfrutar así mismo de las ventajas del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

El último requisito que establece el artículo 3 del Real Decreto 1543/2011 es que los problemas de empleabilidad sean debidos a la falta de experiencia laboral. Es por esto que en el artículo 3.1 se concreta, estableciendo que no podrán ser beneficiarios aquellas personas que, cumpliendo los demás requisitos, hayan “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”.

Se está refiriendo, como refleja dicho artículo en su segundo inciso, a las prácticas propias académicas, ya que este tipo de prácticas no son relación laboral (Como se analizará posteriormente, en epígrafe 5).

²⁷ Documentación Garantía Juvenil SEPE, vía <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil/documentacion-garantia-juvenil.html>

4.2. Convenios con el Servicio Público de Empleo

Dado que este tipo de prácticas están apartadas del Derecho del Trabajo y no son relación laboral, debe existir algún vehículo que sirva para establecer la relación entre las partes, siendo en este caso el Convenio con el Sector Público. Dicho Convenio aparece en el artículo 1 del Real Decreto 1543/2011, al establecer que regula “las prácticas no laborales en empresas o grupos empresariales que formalicen convenios con los Servicios Públicos de Empleo”.

Estos convenios aparecen en concreto en el artículo 4, donde se regula su contenido. Se establece que las empresas deberán suscribir el acuerdo con el Servicio competente de empleo; dado el reparto de competencias en esta materia a las Comunidades Autónomas, será con “Servicio Público de Empleo competente en razón del ámbito territorial del centro de trabajo”, y establece que cuando se realicen en centros de trabajo de más de una Comunidad Autónoma, será con el Servicio de Empleo Estatal. El Servicio Público de Empleo que realice el Convenio será el encargado tanto de la preselección de los candidatos que estén inscritos en sus bases de datos como del seguimiento y control de las Prácticas no laborales.

En cuanto al contenido de estos Convenios, en apartados 2, 3 y 4 del citado artículo se recogen unos mínimos que deben ser recogidos: mención del proceso de preselección, proceso de selección, acciones de control y seguimiento a realizar por los Servicios Públicos de Empleo, inclusión de programa de prácticas no laborales que contenga el contenido y formación, junto con sistema de evaluación y tutorías.

Es de destacar cómo a pesar de ser prácticas no laborales que incluyen formación no se contempla la participación de centros de formación en la relación, ya que “la participación de los centros de formación siempre constituye una garantía adicional a la hora que se cumplan satisfactoriamente las finalidades formativas de este tipo de prácticas”.²⁸ Esta situación puede explicarse por buscar una diferenciación de otro tipo de prácticas y contratos de formación, así como buscar simplificar la relación (Si se añade una tercera parte a la relación implicaría mayor complejidad).

Por lo tanto, los Convenios entre empresas y los Servicios Públicos de empleo constituyen “las garantías básicas que deben velar para que las prácticas no laborales en empresa reguladas

²⁸ MORENO I GENÉ, Josep; La regulación de las prácticas no laborales en empresas en el Real Decreto 1543/2011: ¿un sucedáneo de contrato en prácticas? Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, N.º. 347, 2012, pág. 96.

en el Real Decreto 1543/2011 cumplan las funciones previstas en la norma”.²⁹ Sin embargo, los Servicios Públicos de Empleo tienen la importante tarea de actuar como inspectores del buen cumplimiento de dicho Convenio, y de que se cumpla el fin formativo de las prácticas y no se use la relación de práctica no laboral como método para encubrir una verdadera relación laboral.

En Anexo I se recogen dos ejemplos de convenio, de la Comunidad de Castilla y León³⁰ y de la Comunidad de Madrid³¹. El primero es una solicitud que debe realizar la empresa, mientras en la segunda es un convenio tipo ya formulado por el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid. El primero por lo tanto solicita información previa que es necesaria para la realización del Convenio, mientras que la segunda es un modelo de convenio, con todas las estipulaciones necesarias, que se debe entender que está sujeto a negociación entre la empresa interesada en la firma del convenio y el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid.

Por otro lado, ambas administraciones ofrecen documentos tipo para cumplimentar el resto de información y documentos inherentes a este tipo de prácticas: acuerdo con el beneficiario, selección, memoria, certificado.

Ejemplos de otros extremos que se solicitan en los Convenios son los siguientes: el período de antelación mínima con el que la empresa debe dirigirse a la oficina de empleo para solicitar candidatos para las prácticas, que suele fijarse en quince días respecto de la fecha de inicio de las mismas; la forma de realizar tal solicitud, por escrito y cumplimentando el formulario correspondiente (generalmente denominada solicitud de personas candidatas para prácticas no laborales); 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

²⁹ MORENO I GENÉ, Josep; La regulación de las prácticas no laborales en empresas en el Real Decreto 1543/2011: ¿un sucedáneo de contrato en prácticas?, Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, N.º. 347, 2012, pág. 96.

³⁰PRÁCTICAS NO LABORALES EN EMPRESAS, Junta Castilla y León, vía https://empleo.jcyl.es/web/jcyl/Empleo/es/Plantilla100/1284332424469/_/_/

³¹ Programa para la realización de prácticas no laborales, regulado en el Real Decreto 1543/2011 de 31 de octubre, Portal del Ciudadano Comunidad de Madrid

http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_Tramite_FA&cid=1354643688181&noMostrarML=true&pageid=1331802501671&pagename=PortalCiudadano%2FCM_Tramite_FA%2FPCIU_fichaTramite&vest=1331802501621

la empresa delegue la tarea de selección final de los candidatos en la citada oficina de empleo, por la que esta se encargaría de todo el trámite.³²

4.3. Desarrollo de las prácticas, tutorías y contenido formativo

Aunque no se establezca como tal en el Real Decreto 1543/2011, cuando se haya realizado el Convenio entre la empresa y el Servicio Público de Empleo se procederá a realizar tanto la preselección como la selección de los candidatos que cumplan los requisitos. Según Henar Álvarez, “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”³³. Una vez llevada a cabo dicha selección, se realizará un acuerdo entre la empresa y la persona joven, en ningún caso se trata de un contrato de trabajo.

Es en esta preselección donde “se comprobarán los requisitos mencionados de titulación, edad, condición de desempleado y ausencia de experiencia laboral superior a tres meses, pero correspondiendo la selección final a la empresa”.³⁴

Este acuerdo deberá incluir como mínimo, como recoge el artículo 4.3, “el contenido concreto de la práctica a desarrollar, la duración de esta, 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”.³⁵

Según Moreno i Gené, es conveniente que se sea especialmente exigente en el establecimiento de obligaciones formales que ayuden a garantizar que con las prácticas

³² ÁLVAREZ CUESTA, Henar. “Las nuevas prácticas becas (prácticas) no laborales para los jóvenes: ¿obstáculo o trampolín?. *Empleo juvenil: un reto para Europa*, Roberto Fernández Fernández (Dir), Henar Alvarez Cuesta (coord.), Navarra: Aranzadi, 2016, pag. 267-298.

³³ ALVÁREZ CUESTA, Henar. “Las nuevas prácticas becas (prácticas) no laborales para los jóvenes: ¿obstáculo o trampolín?. *Empleo juvenil: un reto para Europa*, Roberto Fernández Fernández (Dir), Henar Alvarez Cuesta (coord.), Navarra: Aranzadi, 2016, pag. 286.

³⁴ MOLINA GARCÍA, Mónica. “Régimen jurídico de las prácticas no laborales en las empresas.”, *Transformaciones del Estado social y derecho del trabajo.: Libro homenaje al profesor Manuel Álvarez de la Rosa, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, con motivo de su jubilación*, coordinado por Margarita Isabel Ramos Quintana, Granada: Comares, 2014, pag. 418.

³⁵ Artículo 4.2 RD 1543/2011

laborales no se encubran lo que deberían ser relaciones laborales.³⁶ En definitiva, cuanto mayores sean las concreciones de este acuerdo, mayores garantías que eviten el encubrimiento de una relación laboral, lo que invita a entender que dicho acuerdo se debe formalizar por escrito.

La inclusión del sistema de tutorías es un elemento clave, ya que permite diferenciar las prácticas laborales de las no laborales, dado que en estas últimas “predomina el carácter formativo, por lo que se da la diferencia entre el objetivo del contrato de trabajo, la obtención de un valor productivo inmediato, mientras que la beca, por el contrario, o bien no busca esa finalidad productiva en absoluto, o bien sólo la busca relativamente, de manera aplazada o diferida al futuro, siendo el elemento predominante el aumento de bagaje cultural, intelectual o técnico, es decir, la formación del becario”.³⁷ En este caso se aprecia como lo importante es la mejora de la empleabilidad de la persona joven.

El contenido de las prácticas será el recogido en el Convenio, donde el Servicio Público de Empleo “debe controlar que se ajusta a los objetivos de las prácticas no laborales: completar la formación y mejorar la empleabilidad de quién las realiza”³⁸ y siempre teniendo en cuenta que deberán estar relacionadas con la titulación que posea el becario.

La duración de las prácticas será “entre tres y nueve meses” como indica el artículo 3.2 del RD 1543/2011; se establece esta duración ya que el legislador reglamentario considera que es adecuada para obtener el objetivo de mejorar la empleabilidad, frente a la duración del contrato de prácticas (entre seis meses y 2 años) que es superior dado el carácter de contrato laboral del mismo.

Según Moreno i Gené, no está claro si es posible la ampliación de las prácticas si se ha establecido una duración inferior a los nueve meses, opinando que “parece difícil que se pueda ampliar la duración de las prácticas previstas en el acuerdo sin modificar el

³⁶ MORENO I GENÉ, Josep; La regulación de las prácticas no laborales en empresas en el Real Decreto 1543/2011: ¿un sucedáneo de contrato en prácticas? Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, N.º. 34, 2012, pág. 97.

³⁷ MORENO I GENÉ, Josep; “Las estancias prácticas no laborales en el entorno profesional como mecanismo de transición de los jóvenes de la formación al trabajo”, *Crisis de empleo, integración y vulnerabilidad social*, Josep Moreno i Gené (dir.), Luis Antonio Fernández Villazón (dir.), Navarra: Aranzadi 2017, pag. 257

³⁸ MORENO I GENÉ, Josep; La regulación de las prácticas no laborales en empresas en el Real Decreto 1543/2011: ¿un sucedáneo de contrato en prácticas? Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, N.º. 347, 2012, pág. 101

convenio”³⁹; sin embargo, esta situación podría darse si en el mismo convenio se plasmaba la opción de realizar una ampliación de la duración previo acuerdo entre empresario y becario. Tampoco se recoge la posibilidad de que el becario desista de las prácticas (por ejemplo, por no favorecer a la empleabilidad) ni si en caso de darse esta situación el becario perderá la posibilidad de realizar nuevas prácticas laborales. Sin embargo, a pesar de que no se contempla la posibilidad de desistimiento anticipado del joven, por la propia configuración de las prácticas, “en cualquier momento el becario puede terminarlas con las únicas consecuencias de una posible (o probable) evaluación negativa por parte de la empresa”.⁴⁰ A la finalización de las prácticas, las empresas deberán entregar un certificado en el que conste la práctica realizada, los contenidos formativos, duración y período, para entre otros poder demostrar la realización de las mismas en caso de futuros procesos de selección.

El Real Decreto 1543/2011 no recoge ninguna especialidad ni requisito sobre los horarios y jornadas de las prácticas, indicando meramente en artículo 3.3 que deberá aparecer recogido en el acuerdo entre la empresa y el becario; por lo tanto en este caso se puede dar indefensión del becario al intentar imponer el empresario condiciones favorables para él pero desfavorables para el becario, que afecten al objetivo de la práctica no laboral, por lo que se entiende que de nuevo es responsabilidad del Servicio Público de Empleo el alcanzar unos límites y requisitos recogidos en el Convenio regulador de las mismas.

Tampoco recoge el Real Decreto 1543/2011 ningún requisito sobre el centro de trabajo, más allá del permiso tácito de poder realizar las prácticas en más de un centro de trabajo, al recoger en artículo 3.3 “el centro o centros donde se realizará” y en artículo 4.1 “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”. Por lo tanto, el becario podrá desempeñar las prácticas en más de un centro de trabajo.

³⁹ MORENO I GENÉ, Josep; La regulación de las prácticas no laborales en empresas en el Real Decreto 1543/2011: ¿un sucedáneo de contrato en prácticas?, Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, N.º. 347, 2012, pág. 103

⁴⁰ ALVÁREZ CUESTA, Henar. “Las nuevas prácticas becas (prácticas) no laborales para los jóvenes: ¿obstáculo o trampolín?. *Empleo juvenil: un reto para Europa*, Roberto Fernández Fernández (Dir), Henar Alvarez Cuesta (coord.), Navarra: Aranzadi, 2016, pag. 267-298.

Es importante destacar cómo el artículo 3.3 recoge la obligación de comunicar a la representación legal de los trabajadores y al Servicio Público de Empleo el inicio de las prácticas, siendo reiterada en los convenios (como se puede apreciar en el modelo de convenio de la Comunidad de Madrid recogido en Anexo I, en estipulación séptima).

4.4. Retribución de las prácticas: cuantía en forma de beca de apoyo

Una gran crítica que se realiza a las prácticas, en todas las formas que se pueden realizar, es la falta de remuneración o ayuda económica, sobre todo cuando se puede dar un aprovechamiento de la labor realizada por las personas jóvenes. Es por esto por lo que en el artículo 3.4 del RD 1543/2011 se recoge que “Las personas jóvenes participantes recibirán de la empresa o grupos empresariales en que desarrollan las prácticas una beca de apoyo cuya cuantía será, como mínimo, del 80 por ciento del IPREM mensual vigente en cada momento”.

Al tratarse de prácticas no laborales, y por tanto no tratarse de una relación de trabajo, esta beca no tiene, ni puede tener, carácter de salario. Esto permite por lo tanto que se fije un mínimo inferior al Salario Mínimo interprofesional (SMI) (En 2020, el SMI está fijado en 950 euros al mes⁴¹ y el IPREM en 537,84⁴², por lo que la cuantía mínima de dicha ayuda sería de 430,272 €, inferior al cincuenta por ciento del SMI). Por lo tanto, se trata de un elemento que marca claramente cómo este tipo de relaciones no forman parte del Derecho del Trabajo al no respetar la cuantía del SMI, ya que la beca “se caracteriza por ser una donación modal, en virtud de la cual, 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”⁴³, 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

⁴¹ RD 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020

⁴² Disposición adicional centésima décima novena Ley Presupuestos Generales del Estado 6/2018, en vigencia en 2020.

⁴³ ORTEGA LOZANO, Pompeyo G; GUINDO MORALES, Sara; “La delgada línea divisoria entre una relación laboral asalariada y la remuneración o contraprestación económica del becario como zona gris del Derecho del Trabajo”. Revista Española de Derecho del Trabajo, N.º 218/2019, pag.7

es inherente a cualquier actividad profesional”⁴⁴; en definitiva, es coherente que se trate de una beca de apoyo y no salario dado el objetivo de las prácticas no laborales.

Así mismo, se trata de nuevo de un elemento diferenciador con el contrato de prácticas, dónde se recoge, en el artículo 11.1.e) Estatuto de los Trabajadores, que “ la retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al sesenta o al setenta y cinco por ciento durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo”; es decir, nunca inferior a 570 € el primer año, y 712,5 € en 2020. Esta diferencia de cuantías es sin duda uno de los métodos utilizados por el legislador reglamentario para favorecer que se formalicen las prácticas no laborales, pero a la vez puede provocar la “tentación de sustituir puestos de trabajo por prácticas no laborales, con la consiguiente reducción de costes laborales que ello supone”⁴⁵, además de crear unos pseudopuestos de trabajo precarios para los becarios.

4.5. Protección Social de los beneficiarios

El mismo RD 1543/2011 reconoce cierta protección a los beneficiarios de las prácticas no laborales; en concreto en el artículo 3.5 establece que “a las personas jóvenes participantes en las prácticas no laborales, reguladas en este real decreto, les serán de aplicación los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social contemplados en el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre”, por lo que es necesario acudir al Real Decreto 1493/2011 para conocer el régimen aplicable.

Este Real Decreto, en su artículo 1.1 establece que “Quedan asimilados a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, quienes participen en programas de formación financiados por entidades u organismos públicos o privados que, vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, no tengan carácter exclusivamente lectivo sino que incluyan la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades y conlleven una contraprestación económica para los

⁴⁴ ORTEGA LOZANO, Pompeyo G; GUINDO MORALES, Sara; “La delgada línea divisoria entre una relación laboral asalariada y la remuneración o contraprestación económica del becario como zona gris del Derecho del Trabajo”. Revista Española de Derecho del Trabajo, N.º 218/2019, P.7

⁴⁵ MORENO I GENÉ, Josep; La regulación de las prácticas no laborales en empresas en el Real Decreto 1543/2011: ¿un sucedáneo de contrato en prácticas? Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, N.º. 347, 2012. Pg. 103

afectados, cualquiera que sea el concepto o la forma en que se perciba, siempre que la realización de dichos programas no dé lugar a una relación laboral que determine su alta en el respectivo régimen de la Seguridad Social”. Por lo tanto, los beneficiarios de las prácticas no laborales quedan asimilados a trabajadores por cuenta ajena, no sólo por que cumplan los requisitos de este artículo, si no por expresa decisión reflejada en el citado artículo 3.5 del RD 1543/2011. Esta asimilación conlleva por lo tanto que la empresa debe solicitar la afiliación al sistema de la seguridad social y su baja de este, cuando se inicien y finalice el período de prácticas respectivamente, como establece el artículo 2 del Real Decreto 1493/2011. Así mismo, se deberá cotizar de acuerdo al artículo 4, por contingencias comunes y profesionales pero no por contingencia de desempleo, siguiendo el sistema de los contratos para la formación y el aprendizaje recogidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado⁴⁶ y en sus normas de aplicación y desarrollo; esta situación encuentra su razón de ser en que a pesar de la distinta naturaleza jurídica de ambos supuestos, laboral el primero y extralaboral el segundo, en ambos casos se produce con mayor o menor intensidad una combinación de formación y trabajo.⁴⁷ En el año 2020 se regulan a través de la Orden TMS/83/2019, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2019, a través de prórroga recogida en Disposición Adicional 2ª del Real Decreto-ley 18/2019, de 27 de diciembre, por el que se adoptan determinadas medidas en materia tributaria, catastral y de seguridad social. En concreto, en el artículo 44 de la Orden TMS/83/2019 se establece que las cotizaciones para el contrato para la formación y el aprendizaje serán:

- Cotización a la Seguridad Social en única cuota mensual de 51,05 euros por contingencias comunes (42,56 euros a cargo del empresario y 8,49 a cargo del trabajador).
- 5,85 euros por contingencias profesionales, a cargo del empresario.
- Cotización al Fondo de Garantía Salarial de 3,23 euros, a cargo del empresario.

En definitiva, la cotización total será por un valor de 60,13 euros, correspondiendo 5,85 euros al empresario y 54,28 al empresario. En el artículo 44.3 de la Orden TMS/83/2019 se

⁴⁶ Ley Presupuestos Generales del Estado 6/2018, en vigencia en 2020.

⁴⁷ MORENO I GENÉ, Josep; La regulación de las prácticas no laborales en empresas en el Real Decreto 1543/2011: ¿un sucedáneo de contrato en prácticas? Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, N.º. 347, 2012. Pg. 110

recoge que las cantidades establecidas para el contrato para formación y aprendizaje serán las que se apliquen “para efectuar la cotización de las personas que realicen prácticas no laborales al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas.”

Es cuanto menos curioso que el legislador se remita a las cotizaciones del contrato para la formación y el aprendizaje y no a la del contrato en prácticas, figura mucho más cercana y similar a las prácticas no laborales. Se ha de tener en cuenta, como se analizará más adelante, que el contrato para la formación y el aprendizaje tiene como objetivo facilitar la obtención de una titulación a personas que no hayan logrado ninguna, por lo que choca con la necesidad de que las personas beneficiarias de las prácticas no laborales sean tituladas.

Jurídicamente, por lo tanto, no tiene sentido, pero desde un punto de vista práctico y económico dicha decisión es lógica, ya que al ser unas cuantías menores que las del contrato en prácticas se fomenta la formalización de estas prácticas, incentivando a las empresas a ofrecerlas y por lo tanto otorgando mayores posibilidades a los jóvenes titulados desempleados.

Sin embargo, esta decisión tiene dos inconvenientes a mi parecer: en primer lugar, fomenta así mismo que se pueda utilizar esta figura para encubrir contratos en prácticas como prácticas no laborales, tanto por la menor retribución como por menor cotización a la Seguridad Social; y en segundo lugar, se trata de “pan para hoy y hambre para mañana”, ya que en un futuro esta baja cantidad de cotización puede suponer una menor pensión.

La acción protectora dada por la Seguridad Social aparece recogida en el artículo 3 del RD 1493/2011, donde se establece que “es la correspondiente al Régimen General de la Seguridad Social, con la única exclusión de la protección por desempleo.” En definitiva, tiene toda la protección que tendría cualquier cotizante salvo la del desempleo, ya que *sensu stricto* no se trata de una relación laboral, *ergo* un empleo, y se ha de tener en cuenta “que las prestaciones de desempleo son sustitutivas de rentas salariales y de que no hay situación legal de desempleo aplicable a los participantes en las prácticas no laborales; es decir, si el

participante en las prácticas no recibe un salario, mal puede corresponderle una prestación sustitutiva de dicho salario.”⁴⁸

4.6. Cumpliendo el objetivo de las prácticas no laborales: posibilidad de contratación de los jóvenes beneficiarios

El artículo 5, titulado al igual que este subepígrafe, indica que se podrá contratar a la finalización de las prácticas al beneficiario, bajo cualquier modalidad de contratación, o como socio en cooperativas y sociedades laborales. Esta situación sería la ideal, ya que el período de prácticas cumpliría su objetivo plenamente, al haber aportado la experiencia y mejor empleabilidad suficiente para ser contratado.

Así mismo, en el apartado 2 del mismo artículo se recoge que se podrá incluir en el propio Convenio de prácticas un compromiso de contratación de las personas jóvenes de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 395/2007⁴⁹, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo y desarrollado por el artículo 21 de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo. Esta situación pueda conllevar una subvención que compense gastos de las tutorías y del período de prácticas; por ejemplo, en el caso de Castilla y León, en el portal de empleo del ECYL (Empleo Castilla y León) se recoge que serán subvencionables los gastos derivados de las tutorías y evaluación por los salarios, incluida cuota empresarial Seguridad Social, de los empleados que realicen funciones de tutoría y evaluación, o en su caso, cuota de Seguridad Social de autónomos; y también los gastos derivados del informe auditor. En concreto, los gastos derivados de las tutorías y evaluación será la suma de la cuota de la Seguridad Social más la beca al beneficiario, con límite de 1,2 veces el IPREM (es decir, 645,41 euros), con reducción proporcional cuando el horario de la práctica no sea igual a la establecida en el convenio colectivo; y 100 € para los gastos de auditoría.⁵⁰

⁴⁸ MORENO I GENÉ, Josep; La regulación de las prácticas no laborales en empresas en el Real Decreto 1543/2011: ¿un sucedáneo de contrato en prácticas? Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, N.º. 347, 2012, pág. 112

⁴⁹ Se recuerda, derogado por RD 694/2017.

⁵⁰<https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100Detalle/1251181050732/Ayuda012/1284701007858/Propuesta>

Como se analiza *ut supra*, los beneficiarios de las prácticas no laborales pueden ser también beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, por lo que en caso de que se formalice contrato con personas inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, se pueden aplicar las bonificaciones recogidas en el artículo 107 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia. Estas cotizaciones consisten poder disfrutar de una bonificación mensual en la aportación empresarial a la cotización de la Seguridad Social de 300 euros durante seis meses si contratan de forma indefinida; si es de forma parcial de forma adicional se aplica una bonificación del 50% o del 25% a la cuota de la empresarial de la Seguridad Social. Aparte, existen subvenciones específicas en caso de contratación de personas jóvenes inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, como subvenciones directas de hasta 8.000 euros convocadas en Castilla y León en caso de contratación estable de trabajadores jóvenes.⁵¹

De nuevo se encuentran grandes diferencias con el contrato de prácticas regulado en el artículo 11 del ET, ya que este contempla que, en caso de producirse una contratación bajo cualquier modalidad laboral, el becario convertido en trabajador conserva la antigüedad del período del contrato de prácticas, recogiendo además que no existirá período de pruebas. Por lo tanto, ante la ausencia en el RD 1543/2011 de estipulaciones a este aspecto, se debe entender que se formaliza contrato *ex novo*, con período de prueba y sin mantener antigüedad.

5. FIGURAS AFINES A LAS PRÁCTICAS NO LABORALES

Dentro del sistema jurídico español nos podemos encontrar con una variedad de situaciones y figuras afines a las prácticas no laborales, situaciones a las cuales se les denomina prácticas en lenguaje cotidiano, aunque estén revestidas de otro carácter.

La existencia de esta amplia variedad de situaciones pone de manifiesto la multitud de itinerarios existentes para materializar el tránsito desde el ámbito escolar al mundo laboral, de modo que junto con las figuras contractuales se ha consolidado de forma muy significativa todo un sistema de becas y ayudas para la inserción, llegando en la actualidad a constituir una

⁵¹ Subvenciones, cofinanciadas por la iniciativa de empleo juvenil y el fondo social europeo, para el fomento de empleo estable por cuenta ajena de los jóvenes incluidos en el sistema nacional de garantía juvenil (2019), <https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100Detalle/1251181050732/Ayuda012/1284865733195/Propuesta>

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.

5.1. Prácticas no laborales fuera del RD 1543/2011

Dado los requisitos que establece el RD 1543/2011, existe una variedad de prácticas no laborales que se venían realizando que no quedan englobadas dentro del régimen creado por este Real Decreto, ya sea por el público objetivo (mayores 25 años, no titulados) o por la institución que las oferta (no ofertadas mediante Servicios Públicos de Empleo, como puede ser a través Fundaciones).

Un ejemplo son las prácticas que se ofertan en la Bolsa de Empleo de la Fundación General de la Universidad de Valladolid (FUNGE): “El Programa Competencia-T es un programa de la Fundación General destinado a facilitar la primera inserción laboral de los titulados de la Universidad de Valladolid. Se nutre de un fondo de becas constituido con aportaciones de empresas, entidades o instituciones. Las estancias en dichas organizaciones se realizan por un período no inferior a 6 meses ni superior a 9. El ámbito es nacional y los titulados pueden acceder siempre y cuando no hayan tenido una experiencia laboral anterior acorde a su titulación.”⁵². Estas prácticas presentan mismos requisitos y características de las prácticas no laborales del RD 1543/2011: facilitar inserción laboral/empleabilidad, titulados Universidad, período entre 6 y 9 meses, y sin experiencia laboral.

Sin embargo, no pueden considerarse como parte de las prácticas no laborales reguladas por el RD objeto de estudio, ya que el Convenio no se formaliza entre el Servicio Público de Empleo y la empresa, sino entre la FUNGE y la empresa; además, es la FUNGE la que realiza el pago de la beca de la práctica (como se puede apreciar en el Anexo II), y finalmente en el documento de pago de la beca se recoge que se trata de prácticas del RD 1493/2011 (Que en realidad no recoge modalidad de prácticas si no el encuadramiento del becario en el Régimen de la Seguridad Social, como se recoge *ut supra*).

Basta con buscar en InfoJobs para encontrar ofertas de prácticas que no tienen encuadre en ninguna de las figuras reguladas en el Ordenamiento Jurídico, situándose por lo tanto dentro de la ilegalidad o la anomia normativa. Ejemplos de estas prácticas pueden ser las ofertadas

⁵² Prácticas para Titulados FUNGE, <https://funge.uva.es/empleo/practicas-en-empresa-titulados/>

por Everis⁵³ o Deutsche Bank⁵⁴. También el Programa de Becas de la Fundación SEPI-Telefónica Talentum, donde se indica que los becarios “ostentarán la condición de becarios y becarias de la Fundación”⁵⁵, indicando únicamente que serán asimiladas a trabajadores por cuenta ajena según el Real Decreto 1493/2011.

En definitiva, debido a la poca claridad del legislador reglamentario, existen todavía prácticas no laborales que no están reguladas, y por tanto en una situación de alegalidad al no existir un régimen jurídico regulado. Este tipo de prácticas no laborales intentan ser encajadas y basadas en el Real Decreto 1493/2011, aunque en realidad éste no establece una modalidad de prácticas sino el régimen aplicable en relación con la Seguridad Social.

5.2. Contrato de trabajo en prácticas

El contrato en prácticas pretende que quien posee una determinación titulación, formación o certificado de profesionalidad previos los ponga en práctica en un puesto de trabajo adecuado a aquellas titulación, formación o certificado de profesionalidad.⁵⁶ Aparece recogido en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, siendo el primer tipo de prácticas legislado, y también el más común, en Real Decreto 488/1998. El contrato para la formación y el aprendizaje y el contrato en prácticas son “contratos formativos” (artículo 11 ET) y son precisamente las dos únicas modalidades de contratos laborales formativos previstas en nuestro ordenamiento⁵⁷. Diferenciándolo con contrato para formación y

⁵³ ESTUDIANTE de Grado o Máster en INFORMÁTICA o TELECOMUNICACIONES ¿Te apetece que nos conozcamos?

<https://www.infojobs.net/valladolid/estudiante-grado-master-informatica-telecomunicaciones-te-apetece-que-nos-conozcamos/of-i76a67b140b41269e9486f2a60233dd?applicationOrigin=search-new&page=1&sortBy=RELEVANCE>

⁵⁴Prácticas en Banca Comercial PCB - Deutsche Bank – Valladolid

<https://www.infojobs.net/valladolid/practicas-banca-comercial-pcb-deutsche-bank-valladolid/of-i31cf58411141f4ba1b1ac5f1538b35?applicationOrigin=search-new&page=1&sortBy=RELEVANCE>

⁵⁵ FUNDACIÓN SEPI, programa de becas fundación SEPI – Telefónica Talentum 2020 bases de la convocatoria, pág.

⁵⁶ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio; “Manual de Derecho del trabajo (9ª edición). Valencia: Tirant lo Blanch, 2019, pag. 433.

⁵⁷ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio; “Manual de Derecho del trabajo (9ª edición). Valencia: Tirant lo Blanch, 2019, pag. 422.

aprendizaje, en este caso se presupone la existencia de conocimientos teóricos, mientras que en el caso anterior estos conocimientos eran inexistentes o escasos. Su objeto es conseguir que aquellas personas que tengan una formación teórica puedan alcanzar también una formación práctica en relación con los conocimientos adquiridos previamente, utilizando para dicha adquisición un contrato englobado dentro del Derecho del Trabajo.

Al igual que el contrato para la formación y el aprendizaje, los beneficiarios deben cumplir ciertos requisitos, en este caso el tener en posesión un título universitario o de formación profesional, y que dicho título se haya obtenido en los cinco años anteriores. El puesto de trabajo debe ser acorde a la finalidad de adquisición de experiencia, en definitiva, debe ser adecuado para facilitar la inserción laboral de acuerdo con la titulación del beneficiario. También tiene unos límites temporales, no pudiendo ser inferior a seis meses ni superior a dos años, aunque pueden ser también modulados por los convenios colectivos.

Para conseguir que sirva como medio de facilitación de la inserción laboral se tienen límites, no pudiendo estar en el mismo puesto más de 2 años, con un periodo mínimo de 6 meses; por lo tanto, un período mayor que el de las prácticas no laborales del RD 1543/2011, entre tres y nueve meses.

Al tratarse de un contrato de trabajo englobado dentro del Derecho del Trabajo, existe obligación de contraprestación por parte del empresario, siendo en este caso el pactado en convenio colectivo, pero nunca inferior al 65% durante primer año o al 75% en segundo respecto al salario fijado en el mismo convenio para un trabajador en mismo o equivalente puesto de trabajo, y nunca inferior al Salario Mínimo Interprofesional⁵⁸. En este caso, se busca promover este tipo de contratos al permitir una menor retribución al beneficiario del contrato, pero al mismo tiempo se busca limitar la posición de poder del empresario al evitar que imponga un salario excesivamente inferior al que debería pagar a un trabajador "ordinario".

Finalmente, en caso de que tras el período de prácticas se formalice contrato ordinario, se computará el período del contrato de prácticas en la antigüedad, y no se podrá realizar un nuevo período de prueba.

En definitiva, se va a tratar de la figura aún más similar a las prácticas no laborales, ya que tiene el mismo público objetivo (Individuos con título universitario o de formación

⁵⁸ Artículo 2 Real Decreto 488/1998.

profesional), diferenciándose principalmente en el no requisito de encontrarse en plazo de 5 años posterior a la obtención de dicho título. Así mismos, se encuentran diferencias importantes en el período (de a tres a nueve meses frente seis meses a dos años), remuneración (mínimo por debajo SMI frente a mínimo SMI), o el poder mantener la antigüedad.

5.3. Contrato para formación y aprendizaje

No son prácticas en el sentido jurídico, sino un contrato englobado dentro del Derecho del Trabajo, uno de los dos contratos formativos del Ordenamiento Jurídico español, como se indicaba anteriormente.

Aparece recogido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1529/2012, y en la Orden ESS/2518/2013 de 26 de diciembre. Su objetivo es crear un régimen para *la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo*. Cabe decir, en consecuencia, que así como el contrato para la formación y el aprendizaje trata de dotar a los trabajadores de “cualificación profesional” en “un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo”, el contrato en prácticas pretende facilitar la práctica profesional a quien tiene ya adquirida la formación teórica, exigiendo que exista correspondencia entre esta última formación y la concreta prestación de trabajo.⁵⁹

Este tipo de contratos requiere por lo tanto que se combine un puesto de trabajo con la formación. Solo pueden ser celebrados por personas entre los 16 y 25 años, al igual que las prácticas no laborales del RD 1543/2011, salvo que se puede aplicar la excepción recogida en la Ley 44/2007 (personas con discapacidad o colectivos en exclusión social). Para poder celebrar este contrato, y dado el carácter que le reviste (permitir formación a individuos sin la misma) se requiere que no se esté en posesión de un título de cualificación profesional que permita realizar un contrato en prácticas de los realizados en el artículo 11.1 del Estatuto de los trabajadores. Se pueden acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen

⁵⁹ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio; “Manual de Derecho del trabajo (9ª edición). Valencia: Tirant lo Blanch, 2019, pag. 423.

formación profesional del sistema educativo.⁶⁰ Por lo tanto, una persona joven que pueda optar a un contrato para la formación y el aprendizaje no podrá ser beneficiario de las prácticas no laborales del Real Decreto 1543/2011.

Al tratarse de un contrato especial, con marcado carácter de facilitar la inserción laboral y la obtención de la cualificación profesional, se establece una duración mínima de 1 año y máxima de 3, duración que no obstante permite variaciones a través de los convenios colectivos (pero nunca con una duración inferior a seis meses o superior a tres años). Así mismo, no se ha debido agotar la duración máxima para este tipo de contrato, o haber desempeñado el mismo puesto durante un tiempo mayor a 12 meses, ya que estas situaciones no cumplen con el espíritu de facilitar la inserción laboral (bien porque se alarga en el tiempo una situación anómala dentro del mercado laboral, bien porque el supuesto beneficiario ya estaba disfrutando de ese puesto de trabajo). Por lo tanto, se trata de una gran diferencia con las prácticas no laborales, acotadas a un periodo de 3 a 9 meses.

Finalmente, dado el carácter formativo de este tipo de contrato se debe recibir la formación y el aprendizaje propio de la titulación, realizando el aprendizaje en un puesto de trabajo acorde al programa. Así mismos, a empresa que quiera utilizar esta modalidad de contratos deberá suscribir un acuerdo con el centro docente, en el que se recogen todos los datos sobre las prácticas (horarios, tutores, puesto de trabajo...). Requisito indispensable es la existencia de un tutor dentro de la empresa que debe tener la cualificación y experiencia profesional necesarias, y un tutor en la entidad docente.

El contrato no se puede realizar a tiempo parcial, según el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo cumplir como mínimo un 75% de tiempo de trabajo efectivo en el primer año, y del 85% en el segundo y tercero sobre la jornada máxima recogida en el Convenio, y en su defecto, la legal. Dado también este carácter especial, no pueden realizar horas extraordinarias, ni trabajos nocturnos ni a turnos.

En cuanto a la remuneración, al tratarse de un contrato de trabajo englobado dentro del Derecho del Trabajo, deberá cumplir lo recogido en artículo 1.1 del Estatuto de los trabajadores, y en su regulación específica el salario será el establecido en el Convenio Colectivo, nunca inferior al Salario Mínimo Interprofesional. Dado que se trata de un contrato de trabajo, se debe cotizar por todas las contingencias, incluida la de desempleo

⁶⁰ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio; “Manual de Derecho del trabajo (9ª edición). Valencia: Tirant lo Blanch, 2019, pag. 424.

Por lo tanto, se puede apreciar cómo de los requisitos y características de este contrato se puede extraer que no son prácticas en sentido jurídico, pero tienen en definitiva el mismo espíritu de facilitar la inserción y empleabilidad, en fin, de reducir el altísimo paro juvenil del que se hablaba anteriormente, pero en este caso a través de un contrato que garantiza mayor seguridad al beneficiario, dada la protección social, los requisitos y por ejemplo el cómputo de antigüedad si acaba incorporándose por un contrato ordinario a la empresa. Se engloba sin ninguna duda dentro del Derecho del Trabajo al cumplir las notas de laboralidad.

5.4. Prácticas Académicas

La evolución de la relación entre el mercado laboral y el sistema educativo ha llevado a que se vea como necesario que los estudiantes realicen períodos de prácticas dentro de los estudios superiores para que sean una primera toma de contacto con el mundo laboral. Las prácticas académicas son un tipo de prácticas que no se encuadran en el Derecho del Trabajo, sino que son propias de programas educativos y por tanto tiene un carácter eminentemente académico. Existen tanto para la formación universitaria como para la Formación Profesional, con elementos comunes como la necesidad de existencia de Convenio.

En ambos casos, los becarios tienen el carácter de asimilados a trabajadores por cuenta ajena y se integran en el Régimen General de la Seguridad Social, disfrutando de la misma acción protectora que la de este, con expresa exclusión de la protección por desempleo⁶¹. Esta exclusión de la protección por desempleo es una muestra más de la ausencia de carácter de contrato de trabajo, ya que este tipo de prácticas no forman parte del Derecho del Trabajo, como se va a analizar a continuación.

5.4.1. Prácticas Académicas Universitarias

En el caso de los estudiantes universitarios, sus prácticas aparecen recogidas en el Estatuto del Estudiante, artículo 24 Real Decreto 1791/2010:

1. Las prácticas externas son una actividad de naturaleza formativa realizadas por los estudiantes y supervisada por las universidades, cuyo objetivo es permitir a los estudiantes aplicar y complementar los

⁶¹ ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. “Prácticas no laborales, becas y empleo juvenil: entre su idoneidad y los riesgos de fraude”. Derecho de las RELACIONES Laborales, n°9, 2016, pág. 885.

conocimientos adquiridos en su formación académica, favoreciendo la adquisición de competencias que le preparen para el ejercicio de actividades profesionales y faciliten su empleabilidad.

2. El objeto de las prácticas externas es alcanzar un equilibrio entre la formación teórica y práctica del estudiante, la adquisición de metodologías para el desarrollo profesional, y facilitar su empleabilidad futura. Podrán realizarse en empresas, instituciones y entidades públicas y privadas, incluida la propia universidad, según la modalidad prevista.

Como se recoge en dicho artículo, las prácticas externas tienen el mencionado carácter académico, tienen una finalidad formativa y, por ello, no generan un vínculo laboral entre el estudiante y la empresa o institución en que se desarrollan⁶². Este tipo de prácticas pueden diferenciarse entre curriculares y extracurriculares, en función de si forman parte del programa de estudios (curriculares) o no forman parte de este (extracurriculares). En el Real Decreto 1393/2007, que desarrolla las enseñanzas universitarias se recoge una limitación del 25% de los créditos de los títulos, lo que en la práctica implica 60 créditos ante la duración normal de 240 créditos de los grados universitarios.

Así mismo, en el Real Decreto 592/2014, en el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, se recoge una limitación de tiempo al 50% del tiempo íntegro que constituye el curso académico, y la posibilidad por parte del alumno de solicitar un certificado de realización de las prácticas

Este tipo de prácticas tienen que ser en todo caso compatibles con los horarios de la formación académica, y siempre debe mediar un convenio de prácticas entre la Universidad y la entidad colaboradora (que puede ser una empresa, instituciones privadas o públicas, nacionales o internacionales). Deberán tener asignados, como ocurre en el contrato de formación y aprendizaje, un tutor tanto en la entidad colaboradora como en la Universidad. Así mismo, en el Convenio de prácticas debe aparecer recogido las competencias que debe adquirir el estudiante, la dedicación en créditos ECTS y el sistema de evaluación

La percepción de una ayuda económica no es preceptiva, siendo discrecional por parte de la entidad colaboradora, no teniendo además el carácter de salario sino de ayuda económica o beca.

En este tipo de prácticas no existe una relación laboral propia del Derecho del Trabajo, no sólo por el mero hecho de que no estén legisladas dentro de dichas competencias, ya que el

⁶² MERCADER UGUINA, Jesús R, “Lecciones de Derecho del Trabajo”. Valencia: Tirant lo Blanch, 2019, pág. 309.

título competencial recogido en el Estatuto del Estudiante en su Disposición Final Primera es el artículo 149.1.30.^a de la Constitución Española, *Regulación de las condiciones de obtención, expedición y homologación de títulos académicos y profesionales y normas básicas para el desarrollo del artículo 27 de la Constitución, a fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones de los poderes públicos en esta materia*, si no porque no existe una remuneración, ni existe voluntariedad (ya que las prácticas curriculares, por ejemplo, son obligatorias para la obtención del título), por lo que incumple el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En definitiva, no se trata de un contrato englobado dentro del Derecho del Trabajo, como sí es el Contrato en Prácticas, diferencia que se apoya en detalles como la consideración de la antigüedad, ya que en el contrato de prácticas sí se tiene en cuenta en caso de incorporación a la empresa, pero no se tiene en el caso de las prácticas académicas externas. Esta situación puede llevar, como se indicaba en la introducción, a confusión por parte del alumno que disfruta de una práctica académica, ante la búsqueda de información sobre el contrato de prácticas y no sobre las prácticas académicas, y finalmente provoca indefensión ante posibles abusos por parte de la entidad colaboradora.

Se trata en general de un período de prácticas más breve que las prácticas no laborales, sin la obligatoriedad de recibir remuneración, y sin los requisitos de problema de empleabilidad, no haber trabajado o estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.

5.4.2. Prácticas Académicas Formación Profesional

En la Formación Profesional también existen las prácticas académicas, según establece el Real Decreto 1147/2011, que cumple con la obligación establecida en la Ley Orgánica 5/2002, de Cualificaciones y de la Formación Profesional, donde establece que la colaboración de las empresas en el desarrollo del Sistema Nacional de Calificaciones y Formación Profesional se desarrollará entre otros ámbitos, mediante su participación en la formación de los alumnos en los centros de trabajo, favoreciendo la realización de prácticas profesionales de los alumnos en empresas y otras entidades que no supondrán una relación laboral y que son estimuladas a través de la oportuna financiación pública mediante los convenios y acuerdos. Dentro de las opciones para realizar estas prácticas hay que mencionar la formación dual, regulado en el Real Decreto 1529/2012, creando un sistema de estancias alternativas entre el centro académico y un centro de trabajo, donde se deben realizar al menos el 33% de las horas de formación en el centro de trabajo, incluyendo el módulo FCT.

Estas prácticas se concretan en la realización de un módulo de profesional en centros de trabajo, con la obligación de la formalización de un convenio entre la Administración Educativa y la entidad colaboradora, al modo de los realizados en las prácticas académicas universitarias, con misma estructura de tutor en entidad y centro educativo.

En este caso no existe regulación unificada para toda España⁶³, sino que cada Comunidad Autónoma establecerá las condiciones en las que se realizan tales prácticas formativas, ya que las competencias en formación profesional están transferidas a las Comunidades Autónomas.

5.5. Contrato Predoctoral del personal investigador en formación

Regulado en la Ley 14/2011 de 1 de junio, de Ciencia, tecnología e Innovación, artículo 21, en el cual se establece una modalidad contractual para aquellos titulados universitarios matriculados en un curso de doctorado, con la finalidad de otorgar a los estudiantes de doctorado la posibilidad de realizar tareas de investigación y formarse en universidades o centro de investigación para poder obtener el título de doctorado en el que están matriculado, en definitiva, se busca que adquieran la experiencia práctica necesaria que complementa la formación teórica del curso de doctorado, pudiéndose considerar por lo tanto un contrato de prácticas.

Como los contratos mencionados anteriormente, dado su especial carácter, tiene requisitos y características propias, como la duración mínima de 1 año y máximo de 4, la obligatoriedad de desempeñar funciones de investigación, o la necesidad de percibir un salario que como mínimo deberá ser el SMI, o el 56% del salario fijado para las categorías equivalentes en los dos primeros años, 60% en tercer año y 75% en cuarto año. “No obstante, cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, el contrato podrá alcanzar una duración máxima de seis años, prórrogas incluidas, teniendo en cuenta las características de la actividad investigadora y el impacto del grado de las limitaciones en el desarrollo de la actividad, previo informe favorable del servicio público de empleo competente”⁶⁴.

⁶³ TODOLÍ SIGNES, Adrián; “La compleja e insatisfactoria regulación de las prácticas y las becas de trabajo”. Trabajo y Derecho, N.º. 6, 2015, pag. 5

⁶⁴ MERCADER UGUINA, Jesús R, “Lecciones de Derecho del Trabajo”. Valencia: Tirant lo Blanch, 2019, pág. 308

Así mismo, al tratarse de un contrato laboral, se debe cotizar al Régimen General de la Seguridad Social, como recoge la Disposición Adicional 18 de la Ley 14/2011. En el Real Decreto 103/2019 se recoge, en la disposición adicional única, una reducción del 30% en la cuota empresarial de la Seguridad Social para contingencias comunes.

Cabe realizar una reflexión sobre si pagar a investigadores salarios que o bien son el SMI o bien son notablemente inferiores a los del resto del equipo es correcto y conveniente, quizás más en los tiempos actuales en los que la ciudadanía apreciamos la importancia de la investigación.

6. CONFLICTOS JURÍDICOS GENERADOS POR EL REAL

DECRETO 1543/2011

Las prácticas no laborales se han encontrado sometidas a grandes discusiones sobre su conveniencia, legalidad, constitucionalidad, y al uso fraudulento que se da de las mismas por parte de las empresas.

6.1. Ilegalidad del Real Decreto

Como se indica en el artículo 2.1 del RD 1543/2011, las prácticas no laborales se engloban dentro de las políticas activas de empleo, en concreto “la letra b), del apartado 1, del artículo 25, de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo”. Dicho artículo se encuentra actualmente como el artículo 38 del Texto Refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre. Se trata del desarrollo reglamentario de la citada Ley.

Según el artículo 22.3 de la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado, “La Comisión Permanente del Consejo de Estado deberá ser consultada en los siguientes asuntos: reglamentos o disposiciones de carácter general que se dicten en ejecución de las Leyes, así como sus modificaciones.”. En el caso del RD 1543/2011, en lugar del preceptivo dictamen del Consejo de Estado la exposición de motivos muestra un esfuerzo notable para justificar la inexistencia del mismo ya que se afirma ha sido sometido «a informe de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, del Consejo de Fomento de la Economía Social y de las organizaciones más representativas de trabajadores autónomos”⁶⁵, por lo que no existe la preceptiva consulta a este organismo, lo que conllevaría aparejada su nulidad al amparo del artículo 62.2 de la Ley 30/1992⁶⁶, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo

⁶⁵ SÁNCHEZ PÉREZ, José; “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 la Seguridad Social, N.º 38/2014, pág. 306.

⁶⁶ Derogado y sustituido en la actual Ley de Procedimiento Común de las Administraciones Públicas, Ley 39/2015.

Común⁶⁷ y también siguiendo una reiteradísima jurisprudencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, según la cual es “uniforme y constante la doctrina jurisprudencial... que sustenta que la falta del dictamen del Consejo de Estado acarrea la nulidad de los reglamentos ejecutivos”⁶⁸. Sin embargo, no se presentó en plazo el recurso contencioso administrativo, por lo que no fue declarado nulo y a día de hoy no ha sido recurrido, por lo que se mantiene en vigor.

Otra razón para considerar este Real Decreto como ilegal es la aportada por el profesor José Sánchez Pérez, que considera que se produce una infracción de los principios de legalidad y jerarquía normativa. El profesor llega a esta conclusión ya que entiende que existe una incompatibilidad entre el contrato de prácticas del artículo 11.1 del ET y las prácticas no laborales, ya que “ante unos mismos hechos no resultaría plausible la aplicación de una norma o consecuencias jurídicas distintas, lo cual difícilmente puede casar con los principios de legalidad y jerarquía normativa que consagra la Constitución (artículo 9.3 CE)”⁶⁹. El profesor entiende, por tanto, que el espacio que ocupan las prácticas no laborales entra en colisión con el del contrato en prácticas, regulado en una norma con carácter de Ley mientras que las prácticas no laborales están reguladas a través de decreto. En esta misma dirección se pronuncia el profesor Jesús Martínez Girón, entendiendo que el RD 1543/2011 colisiona con los apartados 1 y 2 del citado artículo 11 del ET, creando un tercer contrato formativo híbrido, que denomina simplemente acuerdo.⁷⁰

Así mismo, otra razón que aporta el profesor José Sánchez Pérez es la infracción del derecho al trabajo y a una remuneración suficiente, al entender que la remuneración inferior al SMI es contraria al artículo 35.1 de la Constitución, considerando siempre que las prácticas no laborales colisionan con el contrato en prácticas, por lo que debería cumplir los mismos requisitos que este; además entiende que el legislador reglamentario utiliza terminología

⁶⁷ SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, Cristina, “El Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, de prácticas no laborales en empresas ha de ser derogado.”, Buenas prácticas jurídico-procesales para reducir el gasto social, Ana María Chocrón Giráldez (coord.), Murcia: Laborum, 2013, p. 101.

⁶⁸ MARTÍNEZ GIRÓN, Jesús; “prácticas no laborales en empresas (análisis crítico del RD 1543/2001, de 31 de octubre)”. Actualidad Laboral, N.º 6, 2012, pág. 1

⁶⁹ SÁNCHEZ PÉREZ, José; “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 la Seguridad Social, N.º 38/2014, pág. 304.

⁷⁰ MARTÍNEZ GIRÓN, Jesús; “prácticas no laborales en empresas (análisis crítico del RD 1543/2001, de 31 de octubre)”. Actualidad Laboral, N.º 6, 2012, pag.3

propia de las relaciones laborales, como denominar destinatarios a los trabajadores en formación, jornadas y horarios; así mismo indica que se tergiversan ciertos términos como denominar beca en vez de salario, o acuerdo en vez de contrato, para evitar la calificación de las prácticas no laborales como un contrato laboral.⁷¹

En definitiva, el profesor entiende que esta regulación es ilegal ya que las prácticas no laborales son un medio de realizar un contrato de prácticas en condiciones más favorables para el empresario.

Por otro lado, se ha de analizar si el desarrollo reglamentario del artículo 25 de la Ley 56/2003 es correcto. Este artículo establece “el conjunto de acciones y medidas que integran las políticas activas de empleo, formación y recualificación: acciones y medidas de aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional incluidas en el subsistema de formación profesional para el empleo. De esta manera, el Real Decreto 395/2007⁷², que desarrolla la citada ley, establece que las becas para la realización de prácticas se pagan a cargo de subvenciones, mientras que en las prácticas no laborales reguladas por el RD 1543/2011 son las empresas las que pagan la beca, y, por otro lado, son la empresa y el becario quienes cotizan a la seguridad social.

6.2. Frontera Derecho del Trabajo

Sin embargo, el gran conflicto jurídico que ha surgido en torno a este tipo de prácticas es si se trata de una figura que debe englobarse dentro del Derecho del Trabajo, o si realmente se encuentra fuera de la esfera de influencia de este.

La situación de colisión con el contrato de prácticas laborales que ha sido analizado anteriormente forma parte de esta problemática, ya que si las razones aportadas para entender que es un sustitutivo de este se aceptan, nos encontramos en la esfera del Derecho del Trabajo.

Son varias las razones que dan a entender que este tipo de relación puede ser una relación laboral encubierta. En primer lugar, que el Real Decreto se ha dictado al amparo del artículo 149.1.7 de la Constitución, que establece que la regulación laboral es competencia del Estado.

⁷¹ SÁNCHEZ PÉREZ, José; “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 la Seguridad Social, N.º 38/2014, pág. 306.

⁷² Derogado y sustituido RD 694/2017.

Este hecho induce a pensar que se trata de normativa laboral, del Derecho del Trabajo, ya que el legislador reglamentario se acoge a esta competencia para regularlo.

En segundo lugar, el uso, como ha sido analizado *ut supra*, de términos propios de relaciones laborales, como son la jornada y el horario. El uso de estos términos puede llevar a pensar que se trata de una relación laboral, no sólo por la connotación que tienen estos términos, sino también porque pueden denotar dependencia del becario con el empresario. Sin embargo, desde mi parecer, se trata de un uso declaratorio, buscando el legislador reglamentario de una terminología clara a la hora de determinar el contenido del acuerdo entre los Servicios Públicos de Empleo y las empresas, siendo una coincidencia, o costumbre del legislador reglamentario, el hecho de usar esta terminología. Es más, si se utilizasen sinónimos de estos términos (ya que resulta evidente que el becario ha de tener unos días y horarios determinados en que realizar las tareas de las prácticas no laborales) se podría interpretar que el legislador reglamentario busca esquivar el uso de términos que demuestren que se trata de una relación laboral, como realizan ciertos autores con otros términos. En definitiva, si el legislador hubiera incluido otros términos similares sería posible argumentar que busca camuflar una relación jurídica con el uso de un lenguaje esquivo.

Por lo tanto, se debe considerar que a priori las prácticas no laborales son, como su nombre indica, no laborales, en primer lugar, porque el mismo legislador reglamentario ha querido apartarlas de dicho carácter; en segundo lugar, porque, aunque posea características que llevan a pensar que se trata de relación laboral, estas indican que no lo son en realidad.

Me refiero especialmente al eminente carácter formativo que tienen las prácticas no laborales, como ha sido analizado anteriormente. Su objetivo último es mejorar la empleabilidad, con formación en un entorno laboral. Este carácter formativo es mayor que el presente en el contrato de prácticas, figura con la que colisiona según varios autores. Tiene mayor componente formativo ya que implica un sistema de tutorías y tutor, sistema del que carece el contrato de prácticas; así mismo, la existencia de un Convenio que regule las prácticas es de gran importancia, ya que regula las actividades en concreto, mientras que en el contrato de prácticas se realiza a través del Convenio Colectivo, un elemento vital de las relaciones laborales. Este componente eminentemente formativo y el sistema de tutorías provoca que no existan las notas de ajenidad y dependencia. De ajenidad, por que el objetivo no es el beneficio del empresario si no la formación y mejora de empleabilidad del becario, quedando supeditado un posible beneficio del empresario por las tareas realizadas a que estas sean provechosas para el beneficiario; y de dependencia, ya que la relación que se establece entre

el beneficiario y el empresario no es de dependencia, sino de tutela, y siempre debiendo estar recogidas expresamente en el convenio de prácticas.

Es comprensible sin embargo que se pueda considerar que las prácticas no laborales colisionen con estas, ya que son similares en cuanto a destinatarios, pero desde mi punto de vista hay una diferencia radical: las prácticas no laborales requieren falta de empleabilidad, mientras que el contrato de prácticas implica empleabilidad, ya que se es “empleado” al firmar el contrato. Sí que es cierto que el contrato de prácticas se puede formalizar desde una situación de desempleo, pero implica una mayor facilidad para encontrar empleo que si no se consigue y una persona joven se ve abocada a realizar prácticas no laborales. Esta circunstancia tiene más importancia en el momento de crisis en el que se dicta este reglamento, con altas tasas de desempleo juvenil y total, que conllevaban que una persona en dicha situación tuviera problemas de empleabilidad, pero con mismas características, formación ,etc., en 2019 no tuviera problemas de empleabilidad, dado que la empleabilidad no es objetiva si n subjetiva tanto a la persona como a la situación de la coyuntura concreta; y de nuevo en 2020 se encuentre con problemas de empleabilidad dada la crisis económica generada por la pandemia de la COVID. Es decir, la configuración que se realiza de las prácticas no laborales en el Real Decreto 1543/2011 permite introducir cierta flexibilidad a la hora de interpretar la falta de empleabilidad, y por lo tanto adoptan un mecanismo que facilita la consecución del objeto. En definitiva, desde mi punto de vista las prácticas laborales han ocupado un escalón por debajo del contrato de prácticas, por lo que no colisiona más allá de la posible fricción en situaciones concretas.

Para poder afirmar o no que las prácticas no laborales son parte del Derecho del Trabajo, lo que se ha de realizar es un análisis concreto de las situaciones que se desarrollen bajo el RD 1543/2011, ya que será la actividad que se realice y la manera en la que se haga la que determine si la relación que se ha formalizado entre el becario y el empresario es en realidad una práctica no laboral, o una práctica laboral dentro del contrato de prácticas, o incluso una relación laboral ordinaria.

Para analizar las situaciones concretas se ha de estudiar en primer lugar si las prácticas laborales respetan las condiciones tanto del Convenio realizado entre los Servicios Públicos de Empleo como en el acuerdo concreto entre empresario y joven desempleado. Si no se cumplen estas condiciones, y realmente el becario realiza las tareas que encomienda el empresario, o superior, nos encontramos con que existe la nota de laboralidad de dependencia, por lo que la teórica práctica no laboral empieza a tomar carácter de relación laboral.

Así mismo se debe comprobar que se cumple el objetivo de las prácticas no laborales, reforzar la formación y empleabilidad del becario, y no la obtención de un beneficio por parte del empresario, en definitiva, evaluar si existe o no la nota de ajenidad. Se debe analizar por tanto el verdadero objetivo de la relación, teniendo siempre presente que las cosas son lo que son y no lo que las parten dicen que son. Ejemplos de situaciones donde no se cumple el objetivo de las prácticas son “que una relación concreta no cumple el régimen de tutorías; que viene a predominar la utilidad del empresario en el aprovechamiento del trabajo del becario, la beca es o debiera ser un salario y el contrato es de trabajo”⁷³; o que “el becado realice su actividad en solitario, sin supervisión”⁷⁴. Por lo tanto, se deberá estar al caso concreto.

El problema radica en que se puede interpretar que todo el régimen de las prácticas no laborales favorece predominantemente al empresario, ya que obtiene mano de obra más barata que si realizase contratos de prácticas, mientras que el becario se encuentra en peor situación que si se encontrase en relación laboral de contrato de prácticas. Sin embargo, ya se ha realizado la distinción entre ambas situaciones, respondiendo cada figura a situaciones similares, pero con diferencias, por lo que de nuevo cabe rechazar que se pueda afirmar que las prácticas no laborales sean un contrato de trabajo oculto.

Esto no impide que en casos concretos el empresario aproveche esta figura para encubrir contratos de trabajo, al encomendar tareas al becario que serían propias de un trabajador efectivo de la empresa. O, no dándose esta situación, que las tareas del becario estén enfocadas al beneficio del empresario y no al contenido formativo y de mejora de la empleabilidad.

Otro elemento diferenciador para distinguir si un caso concreto se trata de una relación laboral encubierta es el análisis de la aplicación del régimen sancionador propio del empleado; si el empresario emplea dicho poder sancionador sobre el becario, nos encontraremos con una relación laboral, ya que lo propio de una relación donde prima la formación del becario

⁷³ ORTEGA LOZANO, Pompeyo G; GUINDO MORALES, Sara; “La delgada línea divisoria entre una relación laboral asalariada y la remuneración o contraprestación económica del becario como zona gris del Derecho del Trabajo”. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, N° 218/2019, pag. 9

⁷⁴ ALVÁREZ CUESTA, Henar. “Las nuevas prácticas becas (prácticas) no laborales para los jóvenes: ¿obstáculo o trampolín?”. *Empleo juvenil: un reto para Europa*, Roberto Fernández Fernández (Dir), Henar Alvarez Cuesta (coord.), Navarra: Aranzadi, 2016, pag. 274.

no es la sanción ante posibles errores o fallos, si no la explicación de cómo realizar correctamente la tarea. Es propio del sistema de tutorías, donde se deberían utilizar las mismas para corregir estos errores, mejorando así la formación y la empleabilidad, mientras que una sanción no aporta al becario más que el conocimiento de haber realizado una tarea erróneamente, sin recibir instrucciones de cómo realizarla correctamente.

Existe doctrina del Tribunal Supremo bastante clara para distinguir entre prácticas formativas y un contrato de trabajo, siendo fijada “en las SSTS de 29-5-2008 (R° 4247/2006), 29-3-2007 (R° 5517/2005) y 4-4-2006 (R° 856/2005). En estos pronunciamientos el Tribunal reitera que la clave para distinguir entre beca y contrato de trabajo es que la finalidad perseguida en la concesión de becas no estriba en beneficiarse de la actividad del becario, sino en la ayuda que se presta en su formación”.⁷⁵ La manera más clara de saber si se está realizando un uso fraudulento de las becas es “cuando se sustituye personal propio de la empresa [STS 22-11-2005 (RJ 2005/10049), seguida por la de 4-4-2006 (RJ 2006, 2325)]; la falta de tutor o de coordinación entre tutor académico y empresa; inexistencia plan formativo (STSJ Madrid 9-7-2014, JUR 2014\242714; no debe existir retribución por la actividad si no ayuda económica /STSJ Andalucía, Sevilla, 9-4-1999)”.⁷⁶

En definitiva, lo que se debe realizar es un análisis de la relación existente y si dicha relación presenta las notas de laboralidad recogidas en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores: voluntariedad, ajenidad, dependencia, y remuneración.

⁷⁵ MERCADER UGUINA, Jesús R, “Lecciones de Derecho del Trabajo”. Valencia: Tirant lo Blanch, 2019, pág. 310

⁷⁶ MERCADER UGUINA, Jesús R, “Lecciones de Derecho del Trabajo”. Valencia: Tirant lo Blanch, 2019, pág. 310. Sentencias analizadas en dicho Manual.

7. ANÁLISIS DE SENTENCIAS

Por lo tanto, la decisión sobre si una práctica es realmente una no laboral o una relación laboral encubierta va a depender de los tribunales, que serán los encargados de “iluminar” la zona gris en la que se mueven las prácticas no laborales reguladas en el Real Decreto 1543/2011. Serán los encargados de, en primer lugar, tener los hechos como probados y, en segundo lugar, de encajar esos hechos dentro de una de las figuras jurídicas.

En el caso de resoluciones judiciales en el que el conflicto jurídico haya tratado sobre el RD 1543/2011 existe un amplio grupo de sentencias originadas en las becas formativas que creó Grupo RENFE en el plan de empleo del año 2015.

Entre otras, la Sentencia TSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 2652/2018 de 4 mayo⁷⁷ trata la problemática de estas becas formativas. El demandante (en recurso de suplicación) entiende que al tratarse de prácticas no laborales (al no ser prácticas académicas) y no cumplir requisitos establecidos en el Real Decreto 1543/2011 al superar la edad de 25 años y no estar inscrito como demandante de empleo, y al no existir convenio con centro formativo, se trata no de una relación de prácticas si no de una relación de trabajo, en concreto un contrato indefinido a tiempo completo. A este respecto el tribunal entiende que “la beca formativa no tiene por qué estar sujeta a esta norma cuyo objeto es regular las prácticas no laborales en empresas o grupos empresariales que formalicen convenios con los Servicios Públicos de Empleo”. Esta afirmación está apoyada en la Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 37/2017 de 23 marzo⁷⁸, que trata en proceso de impugnación el Convenio Colectivo que implementaba el Plan de Empleo de Renfe. En dicha resolución, la Sala entiende que “si no hay norma legal, que obligue a canalizar estas becas por los RD 1543/2011, de 31 de octubre y 592/2014, de 11 de julio, puesto que el colectivo de becarios no está incluido en sus ámbitos respectivos, no hay causa de ilegalidad”. Así mismo la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional realiza un somero análisis de la presencia o no de la existencia de las notas de laboralidad en las becas formativas del plan de empleo (prácticas no laborales en definitiva), concluyendo “que se les imparte formación efectiva a través de los centros homologados correspondientes, no concurriendo, por tanto, las notas de laboralidad exigidas por el art. 1.1 ET (RCL 2015, 1654), siendo irrelevante, a estos efectos, que se les proporcione una ayuda económica y que estén

⁷⁷ AS\2018\1792

⁷⁸ AS\2017\287

obligados a recibir formación durante 8 horas diarias, puesto que no se ha probado que la ayuda sea salario, ni se ha probado la concurrencia de la nota de dependencia, al ser razonable el tiempo impartido de enseñanza, que se imparte por los correspondientes centros de formación homologados y no por las empresas”.

Por lo tanto, este grupo de sentencias originada en el conflicto creado por el Plan de Empleo de Grupo RENFE nos indica dos hechos: no todas las prácticas no laborales tienen que cumplir los requisitos del Real Decreto 1543/2011 (por lo que las prácticas no laborales analizadas en epígrafe 5.1, a pesar de estar en situación de anomia legal son válidas según lo tribunales, a pesar del inconveniente que supone la realización de prácticas sin existir una regulación por parte del legislador), y por otro lado que las prácticas no laborales son en principio prácticas y no una relación laboral, ya que no se cumplen las notas de laboralidad, en este caso por la existencia de un amplio período de formación.

Por otro lado, ajena al conflicto del Plan de Empleo de Grupo RENFE es interesante el análisis de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 938/2019 de 14 mayo⁷⁹, ya que se trata de una empresa que abusa de las posiciones de becarios en prácticas para cubrir las posiciones de la empresa, existiendo tanto prácticas académicas externas como prácticas no laborales realizadas con el Servicio Público de Empleo. Esto nos demuestra cómo en la práctica se realiza una confusión en las empresas con los beneficiarios de distintos tipos de prácticas.

De esta sentencia es destacable en primer lugar que el conflicto jurídico deriva de una demanda de la Tesorería General de la Seguridad Social, que entiende que una parte de los acuerdos de prácticas son en realidad relaciones laborales encubiertas tras inspección por parte de la Inspección de Trabajo.

La Sala se remite a la doctrina del Tribunal Supremo en la Sentencia de 29 de mayo de 2008, ya citada, que especifica que “tanto en la beca como en el contrato de trabajo se da una actividad que es objeto de una remuneración, de ahí la zona fronteriza entre ambas instituciones”. Con esta noción, y tras un análisis de la normativa aplicable, la Sala analiza cada una de las relaciones jurídicas entre la empresa y los becarios para vislumbrar si se trata de relación laboral o de prácticas, bien académicas bien no laborales. En definitiva, realiza el análisis singular de cada relación, como se concluía *ut supra* que se debía hacer para diferenciar.

⁷⁹ JUR\2019\227150

Entre las conclusiones del análisis que realiza la Sala, el análisis sobre la primera relación es interesante. En este caso se trata de un joven que realizaba tareas de marketing y que solicitó operar como comercial a pie de calle. La empresa y el joven entendían que no era relación laboral, ya que el horario permitía compatibilizar los estudios, la remuneración era por período determinado y el mismo joven expresó en juicio oral que fue tutorizado en el proceso; sin embargo, la Sala afirma que, aunque exista tutorización, al no existir en la empresa ningún empleado con formación reglada en marketing, no puede darse una tutorización correcta. Por lo tanto, la formación inherente a las prácticas no existe y se trata realmente de una relación laboral encubierta. En definitiva, la Sala reafirma la importancia que tienen las tutorías dentro de las prácticas no laborales, ya que es el elemento diferenciador con el contrato en prácticas y las relaciones laborales reales, el elemento formativo que permite diferenciar entre si el verdadero interés de la relación es la formación y adquisición de experiencia por parte de los becarios, o por el contrario el interés de la empresa. Así, un sistema de tutorías inexistente, falso, o escaso, indica que la empresa realmente busca el beneficio propio.

Parte de este argumento es utilizado por la Sentencia del TSJ de Asturias, (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 1916/2016 de 20 septiembre, (JUR\2016\225116). En esta resolución se confirma que la relación que se estableció entre el demandante y el Ayuntamiento de Mieres era en realidad una relación laboral, ya que en primer lugar se concertaron prácticas no laborales que fueron sustituidas por un contrato en prácticas; sin embargo, las tareas que desempeñaba el demandante no variaron entre los períodos, el tutor asignado no tenía los conocimientos necesarios y “de hecho en muy excepcionales ocasiones visitaba la Nave”.

Por lo tanto, en este caso aparecen dos hechos que demuestran la existencia de relación laboral. En primer lugar, el beneficiario no realiza tareas diferenciadas de las de los trabajadores ordinarios del Ayuntamiento, lo que provoca que destaque “el predominio del aprovechamiento por el demandado del trabajo realizado y la inexistencia de distinción alguna entre esta prestación y la de los trabajadores ordinarios del Ayuntamiento”. En definitiva, se prueba lo analizado a lo largo de este trabajo: al prevalecer el beneficio del empresario sobre el del beneficiario se está encubriendo una relación laboral, como demuestra que tras finalizado el período de las prácticas no laborales continúe realizando las mismas tareas, pero con una relación laboral.

En segundo lugar, reforzando la primera circunstancia, es el hecho de la ausencia del carácter formativo de las prácticas no laborales, más allá del que adquiriría cualquier trabajador ordinario al desempeñar el puesto de trabajo.

La Sentencia del TSJ de Asturias (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 2660/2017 de 28 noviembre falla en el sentido contrario, reconociendo que la relación establecida entre el beneficiario y el Ayuntamiento de Gijón sí se trata de una relación de prácticas no laborales, dentro del plan de empleo establecido por el Ayuntamiento de Gijón. En primer lugar, se realizaron prácticas que son no laborales y a continuación se realizó un contrato de trabajo en prácticas, tras un período de incapacidad temporal. En este caso, la Sala entiende que a pesar de que se realizaran funciones similares entre el período de prácticas no laborales y el período del contrato en prácticas, el período de prácticas no laborales no se trata de una relación laboral ya que se realizaron en todo momento tuteladas y por ende, mejorando la empleabilidad, por lo que la situación que se daba en la tutorización (enfocadas más a riesgos laborales y búsqueda de empleo en el extranjero) “excluyen que la adquisición de conocimientos respecto de dichas cuestiones constituya una desviación de lo previsto en su régimen normativo”. En definitiva, se trata de una situación donde la relación de las prácticas no laborales estaba muy cercana a la ya citada frontera, ante una muy leve variación en las tareas del beneficiario, que al ser tan similares a las realizadas durante el contrato en prácticas puede dar a entender que se estaba encubriendo una relación laboral. Sin embargo, el hecho de estar constantemente tutelado y recibir la formación nos muestra la ausencia de las notas de ajenidad (al primar la formación sobre el beneficio empresarial, en este caso de la administración local) y de dependencia, al ser una relación de tutela y no de subordinación.

Para finalizar este análisis de Sentencias se va a analizar la Sentencia del TSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num. 91/2018 de 20 diciembre⁸⁰, donde la Sala trata de determinar si una relación establecida entre una persona joven titulada y una empresa de seguros se trata de una relación mercantil de agentes de seguros o de una relación de prácticas no laborales encubierta. En este caso, la persona joven se comunicó con la compañía de seguros para poder utilizar sus instalaciones para la formación como agente de seguros, suscribiendo las partes un documento titulado “Diseño Plan de Carrera”, donde se recogía que en caso de alcanzar ciertos objetivos sería promocionado, y se suscribió contrato de agente de seguros exclusivo de acuerdo con la Ley 26/2006, con retribución en base a comisiones por contratos formalizados; así mismo se le incluyó en un plan de impulso al

⁸⁰ JUR\2018\34395

empleo joven por el que se le abonaría (aparte de las comisiones) 400 euros brutos a mes vencido. Finalmente, la relación fue rescindida pasados tres meses. La demandante, vencida en instancia, entiende que la beca dada dentro del Plan de Impulso al Empleo Joven debería estar englobada dentro del Real Decreto 1543/2011 y el Real Decreto 1493/2011, por lo que se deberían cumplir sus requisitos, que no se han cumplido en la relación que se mantuvo entre las partes. Sin embargo, el tribunal no entiende que, a pesar de que existan indicios de que se podría tratar de una relación al amparo de la legislación mantenida, se trate de una relación de prácticas no laborales o laboral, ya que realmente se encuentra ante una verdadera relación de agente de seguros. Esto lo entiende la Sala del Tribunal al igual que el juzgador de instancia, los elementos que expone la demandante como prueba de que era relación laboral (plan de formación, cierta formación) no demuestra que se trate de una relación distinta a la establecida a priori, de agente de seguros.

En definitiva, las sentencias analizadas en el presente epígrafe nos permiten confirmar lo expuesto en el anterior: serán los tribunales los que deben analizar y determinar si una supuesta relación de práctica no laborales es realmente lo que dice ser, o una relación encubierta. Permiten comprobar también la situación de frontera (objeto del presente Trabajo) que ocupan las citadas prácticas, al existir conflictos jurídicos sobre la delimitación de estas dentro de la ya citada zona gris.

Así mismo nos encontramos con la confusa situación de las prácticas en el Ordenamiento Jurídico Español, con las numerosas figuras que existen y que pueden causar conflictos, como se puede apreciar en la última sentencia analizada. Al no estar reguladas en conjunto a través de un Estatuto Integral del Becario, o una regulación sistematizada de las mismas, no favorece la seguridad jurídica de los beneficiarios al realizar las prácticas.

También sirve para apreciar cómo los problemas de las prácticas y el uso abusivo de las mismas no se da únicamente por parte de las empresas, sino que en muchas ocasiones son las administraciones públicas las que utilizan fraudulentamente las prácticas para encubrir relaciones laborales (no en vano, en el artículo 2 del Real Decreto 1543/2011 se recoge “en el marco de la responsabilidad social empresarial”, lo que da a entender que se pide responsabilidad únicamente a las empresas), situación que parece lógica dado el peso que supone el sector público en nuestro país que provoca que existan multitud de relaciones, y por lo tanto, aumenten las probabilidades del uso fraudulento.

8. FUTURO

Dado la gran problemática que generan las prácticas en su conjunto, se trata de un tema en que los partidos políticos incluyen en los programas. Y puesto son los que configuran el poder legislativo y ejecutivo, las propuestas que puedan incluir en sus programas electorales pueden terminar convertidas en legislación. Por lo tanto, se va a realizar un análisis de los principales partidos políticos y sus propuestas en los programas para las elecciones generales de 2019.

Unidas Podemos incluyó en el punto 169 del programa “Poner orden en el sistema de prácticas externas para que sean un trampolín y no una trampa de precariedad. Para ello, garantizaremos que estén incluidas en los planes de estudio y que sean formativas, y que estén tuteladas profesionalmente y sean retribuidas al menos conforme al SMI según el número de horas cotizadas y con jornadas máximas de cinco horas.”⁸¹. No se trata de una propuesta en concreto sobre las prácticas no laborales, pero sí a las prácticas académicas externas, sin requisitos de remuneración, se les añade el requisito de una remuneración igual al SMI, por analogía a las prácticas no laborales ocurrirá lo mismo.

El PSOE no incluye en su programa medidas concretas que puedan afectar a la regulación de las prácticas no laborales estudiadas en este trabajo, más allá de meras generalidades como la aprobación de un Estatuto del Becario que fomente retribución, limite el encadenamiento de prácticas y estableciendo un porcentaje máximo de becarios en las empresas.⁸² En teoría se realizaría en los primeros meses de la legislatura, pero a fecha de junio de 2020 no existe ni anteproyecto de ley sobre esta materia.

Por otro lado, el PSOE se comprometía a reducir los contratos a tres tipos: indefinido, temporal y formativo, por lo que quizás al regular el contrato formativo se regulen las prácticas no laborales dentro de este como un contrato (pasando a ser laborales).⁸³

Además de estas medidas, estos dos partidos defienden subidas del SMI, que a priori no afectan dado que las prácticas no laborales están ligadas al IPREM; sin embargo, si se cambiara al SMI se debería tener esta circunstancia en cuenta.

Ciudadanos no incluye ninguna medida que afecte a las prácticas laborales, más allá de comprometerse a reducir los contratos laborales a indefinidos y formativos o bonificar la

⁸¹ Programa Electoral Unidas Podemos 2019

⁸² Programa Electoral PSOE Elecciones Generales 2019, pág. 38.

⁸³ Programa Electoral PSOE Elecciones Generales 2019, pág. 35.

contratación de personas jóvenes, junto con mejora de los Servicios Públicos de Empleo mediante el uso de Big Data.⁸⁴ No existe por tanto una propuesta concreta sobre las prácticas, pero de nuevo es lógico pensar que una modificación en la tipología de contratos o el funcionamiento de los Servicios Públicos de Empleo afecte a las prácticas no laborales.

El Partido Popular incluye en su programa, en el punto 103, la creación de un Estatuto de las prácticas no laborales. Por otro lado, en otros puntos del programa se refiere a la modernización de los Servicios Públicos de Empleo, de las políticas activas de empleo y de los contratos para la formación y el aprendizaje.⁸⁵ El contenido no es concreto, sino de nuevo general, por lo que los posibles cambios en la regulación de las prácticas no laborales son desconocidos.

Finalmente, VOX no incluye ninguna medida que afecte directamente a las prácticas no laborales, siendo la única medida que podría afectar la creación de un dispositivo de “primer empleo” que exonere de las cargas sociales en la primera contratación de jóvenes menores de 24 años y por un período máximo de dos años.⁸⁶

En lo que respecta a los partidos que sólo se presentan en ciertas regiones, el PNV no incluye ninguna medida específica sobre las prácticas no laborales, limitándose a proponer limitar que una persona joven pueda realizar como máximo 18 meses de becas de primer empleo⁸⁷; ERC no incluye ninguna medida que pueda afectar directa o indirectamente a las prácticas no laborales⁸⁸; JxCAT incluye propuestas generalistas, como mejorar el acceso a la garantía juvenil, mejorar las políticas activas de empleo o garantizar que en las prácticas se compruebe que se han realizado correctamente.

Por lo tanto, no existe ninguna propuesta concreta por parte de los partidos políticos sobre la regulación de las prácticas no laborales, pero sí del conjunto de prácticas.; sin embargo, estas son propuestas generalistas y vacías de contenido, por lo que de introducirse innovaciones en la regulación de las prácticas en general y las prácticas no laborales en concreto se deberá realizar el análisis de las novedades introducidas.

⁸⁴ Programa electoral CS Elecciones Generales 2019

⁸⁵ Programa electoral PP Elecciones Generales 2019

⁸⁶ Programa Electoral VOX Elecciones Generales 2019

⁸⁷ Programa Electoral PNV Elecciones Generales 2019, pág. 31.

⁸⁸ Sin embargo, al estar en catalán el documento puede haberse producido algún error por omisión del autor.

En definitiva, en el futuro cercano no parece que el debate existente sobre la laboralidad o no de este tipo de prácticas desaparezca, sino que se mantendrá, recayendo el deber de diferenciar si una relación es laboral o no en los tribunales.

9. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

PRIMERA.- La conclusión de este trabajo no puede ser otra que considerar que las prácticas no laborales reguladas en el Real Decreto 1543/2011 no son un sucedáneo de contrato laboral, sino que son realmente prácticas ajenas al Derecho del Trabajo, pero situadas en una zona gris que permite un rápido “paso” al Derecho del Trabajo. Por lo tanto, para poder concluir que una práctica no laboral es una relación laboral encubierta se habrá de analizar la misma en concreto, sin poder generalizar que todas las prácticas no laborales son relaciones encubiertas.

SEGUNDA.- Aunque sea una situación precaria para los jóvenes, el uso de estas prácticas da flexibilidad al mercado de trabajo al permitir a los recién graduados adquirir experiencia que facilite su empleabilidad, y a las empresas flexibilizar los procesos de selección ante la posibilidad de contratar al joven que ha realizado las prácticas no laborales, permitiendo una flexibilización de la incorporación de los titulados al mercado laboral.

TERCERA.- Desde mi punto de vista, la complejidad que existe en general en cuanto a tipología de contratos en el sistema jurídico español se ha trasladado al ámbito de las prácticas, pero con mayor complejidad en el caso de las prácticas ante la mayor situación de debilidad de los “trabajadores” frente a los contratantes, dada la absoluta falta de experiencia y el alto nivel de desempleo juvenil, lo que en definitiva provoca que el alumno o beneficiario acabe realizando lo que se le manda en la entidad donde realiza las prácticas, bien por que busca que se le contrate cuando acaben las prácticas o porque no tiene otra vía de ingresos.

CUARTA.- Desde la conclusión anterior, las prácticas no laborales creo que son un buen instrumento en cuanto a la idea con la que se crearon, pero que deben ser bien utilizadas. Son un buen instrumento ya que permiten la realización de prácticas dentro de un marco jurídico regulado, superando situaciones donde se realizan prácticas sin ningún tipo de regulación o protección, que facilitarían un posible abuso frente a una situación donde existe un intermediario como son los Servicios Públicos de Empleo y un marco como es el convenio; pero sólo serán un buen instrumento si la aplicación es correcta, y se cumplen los objetivos formativos, ya que de nada sirve, por ejemplo, realizar unas prácticas no laborales en las que meramente se realicen tareas mecánicas sin valor de ninguna clase, como puede ser revisar errores ortográficos o de presentación en documentos.

Sin embargo, creo que el sistema de prácticas no laborales es mejorable en varios aspectos, sobre todo en cuanto a conocer el becario el régimen que se le aplica.

QUINTA.- Para atajar este problema, creo que se debería actuar en dos direcciones:

En primer lugar, crear un régimen común a las prácticas no laborales para jóvenes titulados con problemas de empleabilidad y el resto de las prácticas no laborales. De esta manera se consigue sacar de la anomia normativa a las prácticas no laborales que no se engloban en el Real Decreto 1543/2011, dando más protección a los beneficiarios de esta, y simplificando problemas jurídicos como los analizadas en el caso de Grupo Renfe. Se permite así mismo que los recién titulados realicen prácticas no laborales fuera de la anomia legal en la que se encuentran una gran cantidad de este tipo de prácticas, como las mencionadas en este trabajo.

En segundo lugar, realizar una buena tarea de información a los beneficiarios antes del comienzo de las prácticas, informándoles tanto de los derechos de los que disfrutan como de sus deberes y los de la empresa, y como actuar en caso de que la empresa no cumpla el convenio (asignando por ejemplo tareas no propias de la titulación dentro de la cual realiza las prácticas académicas externas, como el típico comentario de “servir cafés”) y en caso de cancelarse las prácticas por incumplimiento de la entidad colaboradora, que no perjudique al beneficiario en la obtención de la acreditación o en la posibilidad de realizar nuevas prácticas. Así mismo, en caso de que se cancelase unas prácticas por esta circunstancia debería establecerse sanción a la empresa, como la imposibilidad de tener alumnos en prácticas durante un período de, por ejemplo, 1 año.

SEXTA.- Otra posible solución al confuso régimen de las prácticas es la constitución de un Estatuto del becario en el que se configure una senda que unifique las diferentes opciones de prácticas. Me explico, un estudiante puede realizar las prácticas universitarias en puesto A, que ante buen desempeño de este se le ofrezca un contrato en prácticas con bonificaciones a la Seguridad Social, manteniendo las cuotas de cuantía única del contrato para formación y aprendizaje, y a su vez se le ofrezca un contrato ordinario, contando antigüedad desde prácticas universitarias. Y en el caso de no ofrecer ese contrato de trabajo, se perdiesen las bonificaciones a la Seguridad Social que ha disfrutado la empresa.

Siguiendo este itinerario, si un estudiante tras acabar período universitario no consigue un empleo, que pueda formalizar unas prácticas no laborales con la empresa, y que la empresa pueda ofrecer a continuación un contrato en prácticas en el que el periodo máximo sea el recogido en el ET menos el tiempo que el trabajador ha estado desempeñando las prácticas no laborales, y considerando a efectos de antigüedad, retribuciones, vacaciones y posibles indemnizaciones el período de las prácticas no laborales como contrato de prácticas, favoreciendo al trabajador ya que le permite continuar en un puesto de trabajo manteniendo ciertas ventajas. Estas bonificaciones deberían poder disfrutarse únicamente si existe compromiso de contratación, para facilitar así la contratación de los beneficiarios de las

mismas, alcanzando le objetivo último de las prácticas, ya que la mejor muestra de mejora de empleabilidad es el obtener un empleo.

En definitiva, lo que se busca es evitar el ir “rebotando” de práctica en práctica, sea académica, no laboral o laboral, y acabar así con la precariedad y fomentar la empleabilidad de los jóvenes.

SÉPTIMA.- Deberían existir límites a la cantidad de jóvenes en prácticas que se pueden tener en la empresa, evitando así que se realice una gran cantidad de convenios y acuerdos para ahorrar mano de obra; por ejemplo, en función sector y tamaño de la empresa o institución, un máximo de un becario por cada cuatro trabajadores y un mínimo de 1 cada 15.

Así mismo, contemplaría introducir las prácticas en grupo de tres o cuatro jóvenes, ya que el trabajar en grupo favorece la formación y permite crear sinergias entre los beneficiarios, siendo además beneficioso para la empresa al poder simplificar las tareas del tutor.

Estas medidas deberían ser siempre tomadas teniendo en cuenta tanto el sector como la dimensión de la empresa; no es lo mismo tener en una farmacia una o dos personas en prácticas con dos empleados, siendo no sólo factible sino necesario, a tener por ejemplo en el negocio de la minería, con la peligrosidad de este, un becario por cada trabajador. Además, sería conveniente que se acordasen ciertos límites, así como plazas en las empresas, a través de un instrumento tan importante en el Derecho del Trabajo español como es la negociación colectiva.

10. DOCUMENTOS Y BIBLIOGRAFÍA

10.1. Bibliografía

ALVÁREZ CUESTA, HENAR. “Las nuevas prácticas becas (prácticas) no laborales para los jóvenes: ¿obstáculo o trampolín?”. *Empleo juvenil: un reto para Europa*, Roberto Fernández Fernández (Dir), Henar Alvarez Cuesta (coord.), Navarra: Aranzadi, 2016, pp 267-298.

DE VAL TENA, Angel L. “Trabajo en prácticas y prácticas no laborales”. *Documentación Laboral*, nº 104, 2015, pp. 73-102.

ESCUADERO RODRÍGUEZ, Ricardo. “Prácticas no laborales, becas y empleo juvenil: entre su idoneidad y los riesgos de fraude”. *Derecho de las relaciones Laborales*, nº9, 2016, pp 885-911.

EUROPEAN COMMISSION, “Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States”, Luxemburgo. 2012.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio; “Manual de Derecho del trabajo (9ª edición). Valencia: Tirant lo Blanch, 2019.

MARTÍNEZ GIRÓN, Jesús; “prácticas no laborales en empresas (análisis crítico del RD 1543/2001, de 31 de Octubre)”. *Actualidad Laboral*, Nº 6, 2012, p 673

MERCADER UGUINA, Jesús R, “Lecciones de Derecho del Trabajo”. Valencia: Tirant lo Blanch, 2019.

MOLINA GARCÍA, Mónica. “Régimen jurídico de las prácticas no laborales en las empresas.”, *Transformaciones del Estado social y derecho del trabajo.: Libro homenaje al profesor Manuel Álvarez de la Rosa, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, con motivo de su jubilación*, coordinado por Margarita Isabel Ramos Quintana, Granada: Comares, 2014, pp 405-416.

MORENO I GENÉ, Josep; “La regulación de las prácticas no laborales en empresas en el Real Decreto 1543/2011: ¿un sucedáneo de contrato en prácticas?”. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, Nº. 347, 2012, págs. 77-118

MORENO I GENÉ, Josep; “Las estancias prácticas no laborales en el entorno profesional como mecanismo de transición de los jóvenes de la formación al trabajo”, *Crisis de empleo, integración y vulnerabilidad social*, Josep Moreno i Gené (dir.), Luis Antonio Fernández Villazón (dir.), Navarra: Aranzadi 2017, pp 245-292.

ORTEGA LOZANO, POMPEYO G; GUINDO MORALES, Sara; “La delgada línea divisoria entre una relación laboral asalariada y la remuneración o contraprestación económica del becario como zona gris del Derecho del Trabajo”. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, N° 218/2019.

SÁNCHEZ PÉREZ, “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 la Seguridad Social*, N° 38/2014.

SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, Cristina, “El Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, de prácticas no laborales en empresas ha de ser derogado.”, *Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social*, Ana María Chocrón Giráldez (coord.), Murcia: Laborum, 2013, , pp. 87-102.

TODOLÍ SIGNES, Adrián; “La compleja e insatisfactoria regulación de las prácticas y las becas de trabajo”. *Trabajo y Derecho*, N°. 6, 2015.

10.2. Recursos electrónicos

COMUNIDAD DE MADRID, Portal del Ciudadano Comunidad de Madrid: Programa para la realización de prácticas no laborales, regulado en el Real Decreto 1543/2011 de 31 de octubre.

http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_Tramite_FA&cid=1354643688181&noMostrarML=true&pageid=1331802501671&pagename=PortalCiudadano%2FCM_Tramite_FA%2FPCIU_fichaTramite&vest=1331802501621 (Consulta el 2 de Julio de 2020).

DEUTSCHE BANK, InfoJobs: Prácticas en Banca Comercial PCB - Deutsche Bank – Valladolid (Valladolid),

<https://www.infojobs.net/valladolid/practicas-banca-comercial-pcb-deutsche-bank-valladolid/of-i31cf58411141f4ba1b1ac5f1538b35?applicationOrigin=search-new&page=1&sortBy=RELEVANCE> (Consulta el 9 de julio de 2020)

Eurostat, Comisión Europea: Estadísticas Desempleo Juvenil (Luxemburgo); <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (Consulta 10 de junio de 2020).

EVERIS, InfoJobs: ESTUDIANTE de Grado o Máster en INFORMÁTICA o TELECOMUNICACIONES ¿Te apetece que nos conozcamos? (Madrid), <https://www.infojobs.net/valladolid/estudiante-grado-master-informatica-telecomunicaciones-te-apetece-que-nos->

conozcamos/of-i76a67b140b41269e9486f2a60233dd?applicationOrigin=search-new&page=1&sortBy=RELEVANCE (Consulta el 9 de julio de 2020).

FUNGE, Universidad de Valladolid: Prácticas para Titulados FUNGE (Valladolid) <https://funge.uva.es/empleo/practicas-en-empresa-titulados/> (Consulta el 2 de julio de 2020)

INE: Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma (Madrid) <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4247> (Consulta 10 de junio de 2020).

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: PRÁCTICAS NO LABORALES EN EMPRESAS [https://empleo.jcyl.es/web/jcyl/Empleo/es/Plantilla100/1284332424469/ / / /](https://empleo.jcyl.es/web/jcyl/Empleo/es/Plantilla100/1284332424469/) (Consulta el 2 de julio de 2020)

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: Subvenciones, cofinanciadas por la iniciativa de empleo juvenil y el fondo social europeo, para el fomento de empleo estable por cuenta ajena de los jóvenes incluidos en el sistema nacional de garantía juvenil (2019), <https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100Detalle/1251181050732/Ayuda012/1284865733195/Propuesta> (Consulta el 6 de julio de 2020).

SEPE: Documentación Garantía Juvenil, (Madrid), <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil/documentacion-garantia-juvenil.html> (Consulta el 2 de julio de 2020).

11. Anexo I: Ejemplos Formularios Convenios



SOLICITUD DE SUSCRIPCIÓN DE CONVENIO DE COLABORACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE PRÁCTICAS NO LABORALES

DATOS DE LA EMPRESA SOLICITANTE		Registro de entrada:	
Razón Social / Titular Jurídico:			
N.I.F.			
Representante legal D/Dña.:		N.I.F.:	
Documento de atribución de poderes de representación del representante (marcar lo que proceda): <input type="checkbox"/> Escritura pública de constitución <input type="checkbox"/> Poder de representación <input type="checkbox"/> Otros, especificar..... <i>Deberá acompañarse una copia del documento acreditativo de la representación.</i>			
Localización del Centro de Trabajo, donde se desarrollarán las prácticas:		Actividad Económica:	
Dirección:		Localidad:	C.P.:
Teléfono:	Móvil:	Fax:	Dirección electrónica:

Solicita, a la vista de lo dispuesto en la normativa reguladora y reunidos los requisitos exigidos, la suscripción de un convenio de colaboración con el Servicio Público de Empleo de Castilla y León para el desarrollo de prácticas no laborales en la empresa, conforme a las características que a continuación se señalan y en los términos que se especifican en los programas de prácticas que se adjuntan:

Nº PROGRAMA DE PRÁCTICAS	COMPROMISO DE CONTRATACIÓN (SI/NO)	PROPUESTA DE CANDIDATOS (SI/NO)	Nº DE CANDIDATOS SOLICITADOS *	RÉGIMEN APLICABLE A LAS PRÁCTICAS **

*Cuando la empresa marque NO en "propuesta de candidatos" deberá indicar el número solicitado hasta un máximo de 5.

**Indicar (1) o (2) según que el régimen aplicable al destinatario de las prácticas sea:

(1) Real Decreto 1543/2011 de 31 de octubre, publicado en el BOE nº 278 de 18 de noviembre de 2011 (jóvenes desempleados inscritos en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León)

(2) Ley 18/2014 de 15 de octubre, publicada en el BOE nº 252 de 17 de octubre de 2014 (jóvenes incluidos en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil)

En....., a..... de de

(Firma del solicitante y sello de la entidad)

La presente solicitud se dirigirá a la Gerencia del Servicio Público de Empleo de la provincia donde se encuentre el centro de trabajo en el que se desarrollarán las prácticas.

PROTECCIÓN DE DATOS. Los datos de carácter personal facilitados en esta solicitud, así como en cualquiera de los anexos y documentos que lo acompañen, serán tratados por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León con la finalidad de que pueda suscribirse un convenio para la realización de prácticas no laborales. El tratamiento de estos datos es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público. Sus datos no van a ser cedidos a terceros, salvo obligación legal y no se prevé transferencias internacionales de los mismos. Tiene derecho a acceder, rectificar y suprimir los datos, así como otros derechos recogidos en la información adicional que puede consultar en la dirección "<https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es>".

GERENCIA PROVINCIAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE

**CONVENIO DE PRÁCTICAS NO LABORALES REGULADAS EN EL REAL DECRETO
1543/2011 DE 31 DE OCTUBRE ENTRE LA COMUNIDAD DE MADRID Y**

Nº de Expediente

SUSCRIBEN EL CONVENIO:

De una parte.- Ilma. Sra. Doña Eva María Blázquez Agudo, Viceconsejera de empleo, en nombre y representación de la Comunidad de Madrid, nombrada por Decreto 172/2019, de 3 de septiembre, del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid, que actúa por delegación del Consejero de Economía, Empleo y Competitividad de acuerdo a la Orden de 20 de septiembre de 2019 y de conformidad con lo previsto en el artículo 41.a) de la Ley 13/1983, de 13 de diciembre, de Gobierno y de las Administraciones de la Comunidad de Madrid, y en el artículo 4 de la Ley 8/1999, de 9 de abril, de adecuación de la normativa de la Comunidad de Madrid a la Ley estatal 4/1999, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Y de otra, Sr /a. ----- con NIF -----, en nombre y representación de la entidad ----- con domicilio fiscal en -----, provincia de -----, NIF -----, en calidad de -----, que acredita mediante la escritura de poder, otorgada en Madrid, el --de --- ----- de -----, debidamente bastantada por el Servicio Jurídico de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, para celebrar convenios con la Comunidad de Madrid y sus Organismos.

EXPONE

I.- Que mediante Decreto 52/2019 de 19 de agosto de la Presidencia de la Comunidad de Madrid, se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid.

II. Que mediante el Decreto 73/2019 de 27 de agosto del Consejo de Gobierno se modifica la estructura orgánica básica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid atribuye a la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad las competencias que en materia de empleo tenía la extinta Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, entre las que se incluye la formación profesional para el empleo.

II.-Que el Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competividad, en su artículo 17, establece que corresponden a la Dirección General de Formación las competencias previstas en el [artículo 47 de la Ley 1/1983, de 13 de diciembre](#), de Gobierno y Administración de la Comunidad de Madrid, las competencias en materia de planificación y gestión de programas de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral y, en particular, las siguientes: apartado d) La gestión y ejecución de la convocatoria de becas y cursos de formación para el empleo en España y en el extranjero, y de prácticas no laborales.

III.- Que el Real Decreto 1543/2011 de 31 de octubre, regula las prácticas no laborales en empresas o grupos empresariales que formalicen convenios con los Servicios Públicos de Empleo, dirigidas a personas jóvenes que, debido a su falta de experiencia laboral, tengan problemas de empleabilidad.

IV.- De acuerdo al Decreto 48 / 2019 de 10 de junio del Consejo de Gobierno, la entidad -----
----- se compromete con la celebración del presente convenio a llevar a cabo actuaciones incluidas dentro de los fines, objeto o ámbito de actividad que según sus estatutos o reglas fundacionales le sean propios.

La entidad ----- está interesada en realizar en sus centros de trabajo ubicados en el territorio de la Comunidad de Madrid, bajo la dirección y supervisión de un tutor, un programa de prácticas no laborales en el que participarán personas jóvenes desempleadas inscritas en las oficinas de empleo y que cumplan con el resto de las condiciones establecidas para los destinatarios de la actuación regulada en el Real Decreto mencionado en el expositivo anterior.

A los efectos de este convenio manifiesta que el sector de actividad económica de la empresa es ----
----- y el número de Trabajadores actualmente en plantilla es de: -----

De acuerdo con lo expuesto, ambos intervinientes acuerdan suscribir el presente convenio de conformidad con las siguientes

CLÁUSULAS

Primera.- OBJETO DEL CONVENIO

El presente Convenio tiene por objeto la organización de un programa de prácticas de carácter no laboral, a realizar en los centros de trabajo de la empresa reseñados, en colaboración con la Comunidad de Madrid, para personas jóvenes inscritas como desempleadas en las oficinas de empleo de la Comunidad de Madrid 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 su formación.

Segunda.- NORMATIVA DE APLICACIÓN

El contenido del Convenio, de carácter administrativo, instrumenta y desarrolla en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid, el mandato recogido en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, siéndole de aplicación junto con el Real Decreto citado, entre otras, la siguientes normas:

Ley 3/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la ley de empleo, artículo 38 sobre el desarrollo de las políticas de empleo.

Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Real Decreto 694/2017 de 3 de julio por el que se desarrolla la ley 30/2015 de 9 de septiembre que regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Real Decreto 357/2006 de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional.

Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidencia de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número, denominación y competencias de las Consejerías de la Comunidad de Madrid.

Decreto 287/2019 de 12 de noviembre del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competividad.

Tercera.- ÁMBITO GEOGRÁFICO

La Comunidad de Madrid constituye el ámbito geográfico en donde deben desarrollarse las prácticas no laborales reguladas en el presente convenio.

Cuarta.- GESTIÓN

Para el desarrollo de este programa no es necesario establecer una organización específica para su gestión.

Quinta.- FINANCIACIÓN

La ejecución de este convenio no supondrá gasto alguno para la Comunidad de Madrid

Sexta.- DESTINATARIOS DE LAS PRÁCTICAS

Podrán ser destinatarios de esta medida los desempleados jóvenes, entre 18 y 25 años inclusive, inscritos como desempleados en las oficinas de empleo de la Comunidad de Madrid, que no hayan tenido una relación laboral u otro tipo de experiencia profesional superior a tres meses en la misma

actividad y 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, artística o deportiva, o bien un certificado de profesionalidad. En el supuesto de jóvenes inscritos en el Fichero Nacional del Sistema de Garantía Juvenil la edad máxima para realizar las prácticas no laborales reguladas en este Real Decreto será la establecida para los beneficiarios de dicho Sistema de acuerdo con lo previsto en la Ley 18/2014 de 15 de octubre de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

Séptima.- OBLIGACIONES DE LAS PARTES

1.- Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

Preseleccionar en colaboración con la empresa o el grupo empresarial, a los desempleados jóvenes que cumplan los requisitos establecidos en el Real Decreto para participar en el programa de prácticas en empresas, que se encuentren inscritos como desempleados en las oficinas de empleo de la Comunidad de Madrid y se adecuen al perfil del puesto en prácticas ofrecido. Las oficinas de empleo, realizarán la preselección de candidatos, velando por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades.

Realizar el control y seguimiento del desarrollo de las prácticas no laborales en los términos previstos en la cláusula 9º de este convenio.

2.- Empresa o grupo de empresarial

Realizar la selección final de los jóvenes desempleados directamente o con la colaboración de terceros, entre las personas preseleccionadas por las oficinas de empleo

Elaborar un programa de prácticas no laborales, adecuado a la titulación acreditada por el/la joven y al puesto de trabajo en prácticas, que necesariamente incluirá: el contenido de las prácticas y la formación asociada, la duración concreta de las mismas y los sistemas de tutoría y evaluación a seguir en el desarrollo del programa de prácticas previsto, que deberá presentar a la Dirección General de Formación.

La empresa suscribirá, con carácter previo al inicio de las prácticas, un acuerdo con el joven desempleado, en el que se concretarán aspectos relacionados con: el lugar y centro de trabajo, la actividad práctica a realizar, el programa de prácticas y los criterios de evaluación a seguir, la duración de las prácticas y la jornada establecida para las mismas, la ayuda o aportación económica que recibirá el participante por parte de la empresa, las obligaciones de la empresa para con la Seguridad Social por cada joven en prácticas, el tutor de la empresa responsable del desarrollo de las prácticas, y cualquiera otros contenidos previstos en la normativa en vigor aplicable al programa.

Una copia del acuerdo deberá ser presentada, para su constancia y archivo, en la Dirección General de Formación de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid,

antes del comienzo de las prácticas y en un plazo que no supere los siete días siguientes a la firma del mismo.

Realizar la ejecución de las prácticas no laborales y su formación inherente, aportando la totalidad de los medios necesarios para ello, tanto materiales como humanos.

Poner en conocimiento de los representantes legales de sus trabajadores el contenido de dichas prácticas antes del comienzo de las mismas.

Comunicar a la Dirección General de Formación de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, con carácter previo al comienzo de las prácticas, cualquier modificación que se proponga efectuar en el contenido del Programa de Practicas, anexo al Convenio.

Abonar el importe de la beca de apoyo cuya cuantía será, como mínimo del 80 por ciento del IPREM mensual vigente.

Incluir a los jóvenes en prácticas en la Seguridad Social según lo dispuesto en el Real Decreto 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.

Expedir la certificación a la que se refiere el artículo 3, punto 2 del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre por el que se regulan las prácticas no laborales que, necesariamente, deberá incluir una descripción de la práctica realizada y del puesto o puestos de trabajo ocupados en prácticas, los contenidos formativos asociados, la duración del período de prácticas y las fechas de su realización.

Las prácticas no supondrán en ningún caso, relación laboral entre los jóvenes que las realicen y la empresa, y no podrá cubrir con los jóvenes en prácticas, ni siquiera de forma interina, ningún puesto de trabajo, salvo que lo sea con el correspondiente contrato, en cuyo caso el/la joven en prácticas abandonará automáticamente el programa, debiendo comunicar este hecho por escrito a la Dirección General de Formación de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid.

Octava.- CONTENIDO Y DESARROLLO DE LAS PRÁCTICAS

1. Las prácticas tendrán una duración mínima de tres meses y máxima de nueve meses.
2. Las prácticas profesionales no laborales, se realizarán de acuerdo al programa de prácticas presentado en la Dirección General de Formación de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad.

Novena.- CONTROL Y SEGUIMIENTO

1. La Dirección General de Formación de la Consejería de Economía, Empleo y Competividad, en el ejercicio de las facultades relativas al control y seguimiento del programa de prácticas no laborales llevado a efecto por la empresa podrá realizar actuaciones de comprobación directa en la empresa y entrevistarse personal y privadamente con los jóvenes trabajadores en prácticas y con el tutor o tutores de la actividad. Podrá igualmente establecer cualesquiera otros mecanismos de información y control adecuados para conocer el cumplimiento de los requisitos legales, el nivel de consecución de los objetivos establecidos en el programa de prácticas, así como la contribución de las prácticas a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y el nivel de satisfacción de éstos durante su realización.

2. Con la firma de este convenio, la empresa autoriza expresamente a los técnicos designados por la Dirección General de Formación para el seguimiento y valoración de las prácticas profesionales no laborales, a acceder a los centros de trabajo y contactar directamente con los trabajadores en prácticas, cumpliendo siempre las medidas de seguridad existentes en cada centro.

3. La empresa elaborará y enviará a la Dirección General de Formación, al finalizar las prácticas no laborales de los jóvenes trabajadores, una memoria de evaluación final en el plazo de siete días desde su finalización, que incluirá:

Relación de los participantes, con nº DNI.

Fechas de inicio y finalización de las prácticas profesionales.

Características de las prácticas realizadas y principales funciones.

Evaluación y resultados obtenidos

4. La empresa, igualmente, y cuando así le fuere solicitado por la Dirección General de Formación de la Consejería de Economía, Empleo y Competividad, elaborará informes escritos sobre el desarrollo de las prácticas y sobre cualquier incidencia que se hubiere podido producir durante las mismas. Cualquier cambio en las condiciones en las que deberán realizarse las prácticas acordadas deberá comunicarse a la Dirección General de Formación.

Décima. COMPROMISO DE CONTRATACIÓN

En razón del desarrollo del período de prácticas realizado y de sus resultados, la entidad podrá asumir el compromiso de contratar a un número determinado de jóvenes en prácticas a su finalización.

2. La entidad de forma expresa renuncia a las ayudas y subvenciones que pudieren corresponderle para compensar los gastos derivados de las acciones de tutoría y evaluación correspondientes a las prácticas realizadas en las condiciones establecidas en el punto anterior.

Undécima.- JURISDICCIÓN.

Las cuestiones litigiosas surgidas sobre la interpretación, desarrollo, modificación, resolución y efectos que pudieran derivarse de la aplicación del presente convenio, dado su carácter administrativo, serán de conocimiento y competencia de los tribunales del Orden Jurisdiccional Contencioso Administrativo.

Dada la naturaleza exclusivamente administrativa del presente convenio no será de aplicación al mismo la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público por la que se trasponen al ordenamiento jurídico Español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

Duodécima.- MODIFICACIÓN

No se prevé ningún tipo de modificación a los términos de este convenio, por lo que cualquier alteración de las obligaciones y condiciones previstas en él supondrá la firma de un nuevo convenio regulador de las prácticas no laborales.

Décimo tercera.- VIGENCIA Y EXTINCIÓN.

El Convenio finalizará en el plazo de dos años a contar desde la fecha en la que fue firmado por el representante de la Administración Pública competente, pudiendo ser prorrogado, a instancia de la empresa, previa notificación a la Administración competente con al menos un mes de antelación sobre la fecha prevista, por un tiempo máximo de cuatro años.

Además de por el transcurso del plazo serán causas de extinción:

El acuerdo unánime de todos los firmantes

El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por parte de alguno de los firmantes. Para ello, bastará con que la parte cumplidora de los términos del convenio requiera a la incumplidora para que en el término máximo de diez días siguientes al de la notificación del requerimiento proceda al cumplimiento de sus obligaciones y compromisos, con los efectos que de contrario previene al respecto el

artículo 51 y concordantes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público.

Desistimiento, que deberá tener causa justificada, por cualquiera de las partes firmantes del convenio antes de la finalización del contrato. La parte que desiste deberá comunicarlo a la otra parte, con al menos un mes de antelación, a la fecha en que se pretenda la extinción del convenio.

Cualquiera de las demás causas previstas en el artículo 51 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público, no recogidas en esta cláusula.

Décimo cuarta.- CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL.

Ambas partes se comprometen a mantener la más estricta confidencialidad en relación con los datos de carácter personal y a poner los medios adecuados para ello, así como respecto a la información marcada como confidencial que, total o parcialmente, haya sido suministrada por cualquiera de las partes, en cualquier medio o formato, no pudiendo reproducir, hacer pública, divulgar a terceros o dar acceso, sin el consentimiento previo y por escrito de la parte propietaria o divulgadora de la información y comprometiéndose a cumplir las obligaciones del Reglamento General (UE) 2016/679 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y/o cualquier otra norma que pudiera modificarlo, sustituirlo o desarrollarlo en el futuro.

Y en prueba de conformidad firman el presente Convenio en Madrid.

Empresa

Comunidad de Madrid

Fdo. (firma electrónica)

Fdo. D.: Eva M^a Blázquez Agudo

Viceconsejera de Empleo

(Por delegación del Consejero de Economía,
Empleo y Competividad

Orden 14 de septiembre de 2015 de la Consejería
de Economía, Empleo y Hacienda. Apartado 1º.
Letra h).

12. ANEXO II: EJEMPLO PAGO BECA

132814200626190814200701



FUNDACIÓN GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

DOMICILIO PZ SANTA CRUZ 5
47002 VALLADOLID

N.PATRONAL: 47101405803 CIF: G47382056

ACTIVIDAD: EDUCACION POSTSECUNDARIA NO TERCIARIA

CONVENIO: FUNDACION GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

EMPLEADO: 00137 NIF: 71174241M

INGRESO: 25/06/2020 CATEGORÍA: BECARIOS

CONTRATO: BECARIOS RD 1493/2011

N.º AFILIACIÓN: GRP.COT.: 07

OCUPACIÓN.:

NOMINA:	JUNIO	TIPO: MENSUAL	PERIODO DE LIQUIDACIÓN:	25/06/2020	A	30/06/2020
---------	-------	---------------	-------------------------	------------	---	------------

CONCEPTO	CANTIDAD	%	PRECIO	IMPORTE	DEVENGOS	DEDUCCIONES
BECA	6,00		22,00	132,00	132,00	
I.R.P.F.						
IRPF TRABAJADOR		2,00	132,00	2,64		2,64
SEGURIDAD SOCIAL TRABAJADOR (8,49)						
CONTINGENCIAS COMUNES		0,00	210,00	8,49		8,49
SEGURIDAD SOCIAL EMPRESA (48,41)						
CONTINGENCIAS COMUNES		0,00	210,00	42,56		
CUOTA I.T.		0,00	210,00	3,27		
CUOTA I.M.S.		0,00	210,00	2,58		

REMUNERACIÓN	PRORRATA P. EXTRAS	BASE CONT. COMUNES	BASE A.T., E.P. Y DESEMPLEO	BASE I.R.P.F.	TOTAL DEVENGADO	TOTAL A DEDUCIR
132,00		210,00	210,00	132,00	132,00	11,13

ACUMULADOS:	BRUTO IRPF:	132,00
	RETENCIÓN I.R.P.F	2,64
	GTOS. DED.:	8,49

LIQUIDO A PERCIBIR
120,87

SELLO DE LA EMPRESA



TRANSF BECAS |

EN VALLADOLID A 01 JULIO 2020