

# SEGUNDA PARTE

## RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS TRANSICIONES LABORALES\*

### TRABAJO EN PRÁCTICAS Y PRÁCTICAS NO LABORALES\*\*

Ángel Luis de Val Tena\*\*\*  
Universidad de Zaragoza

**SUMARIO:** 1. Delimitación del objeto de estudio. –2. Las prácticas laborales: modalidades contractuales específicas e inespecíficas. 2.1. El contrato de trabajo en prácticas. 2.2. El contrato para la formación y el aprendizaje. 2.3. Nuevas modalidades contractuales para el fomento del empleo joven. 2.3.1. El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa. 2.3.2. Contrato temporal eventual “primer empleo joven”. –3. Prácticas no laborales. 3.1. Prácticas académicas para estudiantes. 3.1.1. Prácticas en centros de trabajo de los alumnos de formación profesional. 3.1.2. Prácticas académicas externas de estudiantes universitarios. 3.2. Prácticas no laborales para desempleados. 3.2.1. Las prácticas en empresas previstas en el subsistema de formación profesional para el empleo. 3.2.2. Prácticas no laborales en empresas para jóvenes desempleados con cualificación acreditada y sin experiencia profesional. 3.2.3. Otras prácticas. 3.3. La inclusión, como asimilados, en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participan en programas de formación. –4. Reflexiones finales: sobre la expulsión de las prácticas profesionales del marco jurídico del trabajo.

---

#### RESUMEN

*Se estudia el marco jurídico de las prácticas en empresas, académicas o profesionales, ya se desarrollen bajo la cobertura de un contrato de trabajo, ya sin dar lugar a una relación laboral.*

*Por un lado, tanto el contrato de trabajo en prácticas o el contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje, como contratos formativos, permiten al trabajador adquirir experiencia profesional o, incluso, formación mientras trabaja. Para fomentar el empleo de las personas con ninguna o escasa experiencia profesional, el legislador ha modificado algunos tipos contractuales, añadiendo una finalidad formativa o para configurarlos como instrumentos de fomento del empleo.*

*Por otro, se han regulado las prácticas no laborales de estudiantes y desempleados jóvenes, lo que plantea dudas, en algunos supuestos, sobre su exclusión del ámbito laboral, pese a ser una vía de acceso al mercado de trabajo de quienes carecen de experiencia profesional.*

---

\* Lugar de celebración: Consejo Económico y Social, c/ Huertas 73. Madrid 28014. 30 de enero de 2015.

\*\* Recibido el 28/03/2015, aceptado el 25/06/2015

\*\*\* Profesor Titular (acreditado a Catedrático) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

**ABSTRACT**

*This paper analyses the legal framework of internships in companies, academic or professional ones, being developed under a contract of employment or without the support of a labour relationship.*

*In one hand, both the work-experience contract and the training contract, as contracts addressed to train young people, allow workers to acquire work experience or, even training while working. To promote employment of people with no work experience or limited work experience, our legislator has modified different sorts of contracts, adding up a training purpose or as a way of promotion of employment.*

*In the other hand, non labour internships for students and young unemployed people have been regulated, and this gives rise to certain doubts, in some cases, about their exclusion of Labour Law system, even being a way of access to the labour market for those with lack of work experience.*

**Palabras clave:** Trabajadores jóvenes; contrato de trabajo en prácticas; trabajo en formación; prácticas no laborales; prácticas académicas; Seguridad Social.

**Key words:** Young workers; work-experience contract; training contract; non labour internship; academic internship; Social Security (system).

---

**1. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO**

De entre los elementos que caracterizan la situación actual de crisis económica que nuestro país viene sobrellevando desde años atrás, la elevada tasa de desempleo quizá sea el más significativo, tanto por ser una seña de identidad propia, que no se repite –al menos, con la misma intensidad– en otros países de nuestro entorno también afectados por la recesión económica, como por las consecuencias sociales que la pérdida del empleo trae consigo, ante la falta de ingresos para cubrir las necesidades básicas propias y, en su caso, de la unidad familiar.

Según la Encuesta de Población Activa, correspondiente al cuarto trimestre de 2014, la tasa de paro española es del 23,70%, situándose el porcentaje de parados menores de 25 años en el 51,80%; tasas muy altas todavía, y ello aunque en el último año han descendido entre dos y tres puntos porcentuales, desde el 25,70% y el 54,90%, respectivamente, del cuarto trimestre de 2013.

En este escenario, y ante la especial gravedad de la situación, como lo demuestran las cifras de paro en el caso de las personas más jóvenes<sup>1</sup>, no sorprende que muchas de las medidas adoptadas por los poderes públicos –ejecutivo y legislativo– para frenar la destrucción de empleo y, sobre todo, para favorecer las posibilidades de ocupación de los desempleados tengan como finalidad eliminar las barreras que impiden su inserción en el mercado laboral, singularmente la falta de experiencia laboral.

---

<sup>1</sup> Un análisis del desempleo juvenil, “como una constante del mercado de trabajo español”, en CRUZ VILLALÓN, J., “Empleo juvenil y crisis económica”, en VV.AA. (GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. y MOLERO MARAÑÓN, M. L., Dirs.), *Derecho del Trabajo, Constitución y crisis económica. Estudios en homenaje al Profesor Fernando Valdés Dal-Ré*, Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo-Universidad de Valladolid, Valladolid, 2014, pp. 592-596, calificando el desempleo juvenil como “una realidad estructural de nuestro mercado de trabajo”, a la par que identifica sus principales causas concurrentes: la ausencia de experiencia laboral, el abandono escolar temprano por algunos segmentos de la población juvenil y –consiguientemente– las carencias de la necesaria formación profesional de base.

Una de las vías exploradas ha sido la promoción de las prácticas en empresas, entidades e instituciones, públicas o privadas, que completen o amplíen la formación académica o profesional de los estudiantes y trabajadores desocupados, de manera que así se pueda salvar uno de los obstáculos que dificultan su acceso a un puesto de trabajo.

Ahora bien, la fórmula de inserción en el mercado laboral a través de la realización de prácticas, de naturaleza no laboral o incluso en el marco de una relación de trabajo, no es nueva; bien es verdad que el panorama era complejo, habiendo proliferado multitud de prácticas, vinculadas o no a la formación académica o profesional, con o sin beca anexa, lo que ha producido, en no pocas ocasiones, un uso abusivo de las mismas con el fin de sustituir la incorporación laboral. Pese a la intensa intervención normativa de los últimos años, la complejidad, sin embargo, no ha desaparecido, aunque sí se han despejado algunas sombras de duda y se ha aportado un mayor grado de seguridad jurídica, tanto para las empresas, entidades o instituciones como para quienes realizan esas prácticas.

En el análisis del panorama normativo regulador de las prácticas en empresas, entidades o instituciones, públicas o privadas, vamos a distinguir las prácticas estrictamente laborales, es decir, las que desarrolla un trabajador que ha sido contratado por la empresa a través de una modalidad contractual, lo más común formativa, de aquellas otras prácticas no laborales, que se suelen calificar así para confirmar que su realización no se ampara en una prestación laboral y no da lugar a una relación contractual de esa naturaleza, con las implicaciones o consecuencias jurídicas que se derivan de un régimen u otro.

## 2. LAS PRÁCTICAS LABORALES: MODALIDADES CONTRACTUALES

Aunque son dos los contratos formativos, el contrato para la formación y el aprendizaje, de una parte, y el contrato en prácticas, de otra, este último es el que se utiliza para que el trabajador realice una práctica profesional adecuada a los estudios que ha cursado, si bien no es un contrato exclusivamente destinado al colectivo de jóvenes desempleados. Pero que este sea el contrato que tiene esa finalidad específica no impide reconocer que también el contrato para la formación y el aprendizaje posibilita la práctica profesional en un régimen de alternancia con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Junto a los contratos formativos clásicos, cuyo régimen jurídico ha sido modificado por las leyes de reforma que se han sucedido en los últimos años, recientemente se han alumbrado otras medidas, enmarcadas en la Estrategia de *Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016*<sup>2</sup>, con el objetivo de reducir el desempleo juvenil, que introducen, en lo que ahora interesa, varias modalidades contractuales novedosas para jóvenes, incluida una regulación especial para el contrato en prácticas.

### 2.1. El contrato de trabajo en prácticas

La finalidad<sup>3</sup> de este contrato es permitir que el trabajador realice una práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados, por lo que ocupará un puesto de trabajo apropiado para la satisfacción de aquel objetivo. Queda fijada *ex lege* dicha finalidad, aunque

---

<sup>2</sup> Puede consultarse el texto completo en:

[http://www.empleo.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/EEEJ\\_Documento.pdf](http://www.empleo.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/EEEJ_Documento.pdf)

<sup>3</sup> A la finalidad tradicional, de procurar cualificación profesional al trabajador, pronto se añadió otra coyuntural, de fomentar de modo temporal el empleo juvenil; con palabras de VALDÉS DAL-RÉ, F., "El contrato en prácticas", *Relaciones Laborales*, nº 1, 1994, p. 255, "el propósito básico de mejorar los niveles de formación de los trabajadores individualmente considerados (...) ha ido cediendo terreno en beneficio de la función de facilitar la inserción en el ámbito laboral de los trabajadores jóvenes; función esta que terminará erigiéndose en la esencial, a medida que los efectos de la crisis económica sobre el empleo se agravan".

la ejecución de tareas diferentes a las pactadas, desempeñadas con carácter residual y esporádico y que constituyen una mínima parte de la actividad laboral, no desvirtúan el contrato hasta el punto de convertirlo en fraudulento<sup>4</sup>.

Del régimen jurídico de esta modalidad contractual formativa, interesa ahora destacar los requisitos exigidos al trabajador.

Así, en primer lugar, no tiene relevancia la edad, de ahí que no sea un exclusivo contrato para jóvenes, sino la formación académica o profesional que acredite el trabajador. Este contrato se puede concertar “con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la LO 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional” (art. 11.1 LET). A estos efectos, son títulos habilitantes, universitarios y de formación profesional, los de Diplomado universitario, Ingeniero técnico, Licenciado universitario, Ingeniero, Arquitecto y técnico o técnico superior de formación profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional; también, los nuevos títulos universitarios de Grado, Máster y Doctorado, en su caso. Conviene precisar que los títulos de Grado, Máster y Doctorado, correspondientes a los estudios universitarios, no se consideran la misma titulación, salvo que al ser contratada una persona por primera vez, mediante un contrato en prácticas, ya estuviera en posesión del título superior de que se trate. Para justificar el título habilitante, el trabajador debe entregar al empresario una fotocopia compulsada del mismo o, en su defecto, un certificado de la terminación de los estudios que den derecho al título.

En segundo lugar, se formalizará este contrato con titulados –generalmente jóvenes, si bien ninguna referencia se hace a la edad, se insiste– “dentro de los cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, (inmediatamente) siguientes a la terminación de los correspondientes estudios” (art. 11.1 LET). No obstante, cuando se contrate en prácticas a jóvenes menores de treinta años y hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%, esos periodos de cinco o siete años se deben considerar temporalmente suprimidos y, por tanto, es posible celebrar estos contratos aunque haya transcurrido más tiempo desde la terminación.

En tercer lugar, el trabajador no puede estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad; asimismo, tampoco se puede estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o diferente certificado de profesionalidad. Para no sobrepasar estos límites temporales máximos, el empresario, antes de celebrar el contrato, puede solicitar por escrito una certificación al Servicio Público de Empleo Estatal, en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado en prácticas con anterioridad a la contratación que se proyecta realizar; al efecto, se concede un plazo de diez días para remitir dicha certificación, quedando exonerado, caso de no remitirse en tiempo y forma, el empresario de la responsabilidad que pudiera derivarse por su incumplimiento.

También, se debe subrayar la naturaleza temporal de la contratación y la retribución mínima que se reconoce a los trabajadores contratados en prácticas.

Sobre la duración del contrato, el legislador establece que “no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años”, reconociendo a los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal o, en su defecto, de ámbito inferior la facultad de determinar la duración, siempre dentro de aquellos límites mínimo y máximo, de la relación contractual, atendiendo a las características

<sup>4</sup> STS de 16 de febrero de 2009 (RJ 2009, 1196).

del sector y de las prácticas a realizar [art. 11.1.b) LET]. Lógicamente, a fuerza de ser coherente y respetar la finalidad formativa principal del contrato en prácticas, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpen el cómputo de la duración del contrato.

La retribución será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60%, durante el primer año de vigencia, o al 75%, durante el segundo año de vigencia, del salario establecido en el convenio aplicable para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Es obvio que, en ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional. En el supuesto de trabajadores en prácticas contratados a tiempo parcial, su retribución será proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

Finalmente, de las condiciones extintivas importa resaltar la posibilidad de pactar expresamente la prórroga hasta el plazo máximo cuando se haya concertado el contrato en prácticas por una duración inferior y no haya mediado denuncia, de ser necesaria esta por tener el contrato una duración superior a un año. Además, a modo de sanción, si se agota la duración máxima y el trabajador continúa prestando servicios el contrato se presume prorrogado tácitamente como contrato ordinario por tiempo indefinido.

Si lo pretendido con esta fórmula contractual formativa es facilitar a los trabajadores titulados, es decir, con formación previa, una práctica laboral que les aporte experiencia profesional, a la vez que posibilita su inserción en el mercado de trabajo, lógicamente deviene obligado, por un lado, expedir al trabajador un certificado en el que la empresa haga constar la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos, y establecer las reglas e incentivos que favorezcan la continuidad de la prestación de servicios en la misma empresa, por otro lado. En esta línea ha de entenderse la presunción *iuris tantum* de conversión del contrato en indefinido ordinario cuando la prestación de servicios supere la duración máxima de dos años, así como también los incentivos<sup>5</sup> a la conversión en indefinidos de estos contratos temporales. Concretamente, las empresas<sup>6</sup> que transformen en indefinidos los contratos en

---

<sup>5</sup> La propia contratación en prácticas ya está incentivada: hasta que la tasa de desempleo de nuestro país se sitúe por debajo del 15%, las empresas o trabajadores autónomos que concierten este tipo de contrato, por escrito y en modelo oficial, con menores de 30 años –o menores de 35 años con un grado de discapacidad del 33% o más– tienen derecho a una reducción del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante toda la vigencia del contrato (art. 13.2, párrafo primero, Ley 11/2013).

Más aún, en los supuestos en que, de acuerdo con lo dispuesto en el RD 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, el trabajador estuviese realizando dichas prácticas no laborales en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas, la reducción de cuotas será del 75% (art. 13.2, párrafo segundo, Ley 11/2013).

En el caso de que el contrato se formalice con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, se aplicará una bonificación adicional del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante toda la vigencia del contrato; esta bonificación se aplicará a todas aquellas contrataciones que se efectúen hasta el 30 de junio de 2016 (art. 13.2, párrafo tercero, Ley 11/2013, añadido por art. 108.3 Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia).

<sup>6</sup> Concretamente, podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas "las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores en el momento de producirse la contratación, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

En el supuesto de trabajadores contratados en prácticas y puestos a disposición de empresas usuarias, estas tendrán derecho, en los mismos términos, a idénticas bonificaciones cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido" (art. 7.2 Ley 3/2012, redactado por art. 3.dos RD-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores).

prácticas, a la finalización de su duración inicial o prorrogada, tienen derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, durante tres años, de 41,67 €/mes (500 €/año), si afecta a hombres, y de 58,33 €/mes (700 €/año), si afecta a mujeres.

En este supuesto de “trabajo en prácticas” estamos ante una relación laboral que despliega todas sus consecuencias jurídicas, de manera que si al término del contrato de trabajo en prácticas el trabajador continúa prestando servicios en la empresa “no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba” y, además, se deberá computar “la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa” [art. 11.1.f) LET].

## 2.2. El contrato para la formación y el aprendizaje

El objeto<sup>7</sup> de este contrato es la cualificación profesional de los trabajadores alternando la actividad laboral retribuida en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. Como contrato con causa mixta –prestar servicios y recibir formación– la principal diferencia con el contrato en prácticas es que el trabajador no aporta previamente su formación profesional o, al menos, no la ha concluido. Precisamente la actividad formativa inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje tiene la consideración de formación profesional dual<sup>8</sup>, entendida como el conjunto de las acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia.

El contrato para la formación y el aprendizaje posibilita, además de la formación, la adquisición de experiencia profesional, como el contrato en prácticas. Por aquella causa mixta, si importante es la prestación de trabajo, más lo son los aspectos formativos<sup>9</sup> de esta relación contractual. De ahí que para conseguir el cumplimiento de los objetivos de formación e inserción en el mercado de trabajo se establezcan obligaciones específicas para el trabajador y para la empresa, que también puede ser una empresa de trabajo temporal (art. 10.2 Ley 14/1994, modificado por art. 3.1.3 RD-Ley 16/2013).

Para que un trabajador pueda ser contratado bajo esta modalidad debe, en principio, ser mayor de dieciséis y menor de veinticinco años y carecer, en todo caso, de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema edu-

<sup>7</sup> También, como ha destacado GÁRATE CASTRO, J., “El nuevo régimen jurídico del contrato para la formación y el aprendizaje”, *Actualidad Laboral*, nº 8, 2012, p. 902, “las sucesivas reformas de su régimen jurídico han supuesto una clara flexibilización de la regulación del contrato para facilitar y, con ello, fomentar su utilización”. Insistiendo en la misma idea, ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., “Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje”, *Relaciones Laborales*, nº 23-24, 2012, p. 71, remarca que ha prevalecido, de un modo abrumador, su vertiente de medida de fomento del empleo, básicamente de jóvenes, sobre el logro de una formación efectiva de los trabajadores contratados por esta vía y sobre su concepción como un primer paso para el acceso como trabajador fijo a la empresa que lo ha formado”.

<sup>8</sup> *In extenso*, sobre la formación profesional dual, vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., “Contrato de aprendizaje y formación dual. El Real Decreto 1529/2012”, *Relaciones Laborales*, nº 1, 2013, pp. 5 y ss.; SEMPERE NAVARRO, A. V., “Cuestiones prácticas del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, nº 8, 2012, pp. 57-61; MORENO GENÉ, J., “El impulso de la formación profesional dual en el contrato para la formación y el aprendizaje y en la formación profesional del sistema educativo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social-Centro de Estudios Financieros*, nº 358, 2013, pp. 62 y ss.; NIETO ROJAS, P., “La formación dual como política activa de empleo. La escasa cualificación de los jóvenes como telón de fondo”, *Revista de Información Laboral*, nº 2, 2014, pp. 62-65.

<sup>9</sup> No obstante, con razón, ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., “Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje”, cit., pp. 70 y ss., advierte sobre “los mayores riesgos de devaluación de su vertiente formativa”, señalando, en este sentido, la admisión de la posibilidad de que la formación se imparta directamente por la propia empresa, la reducción del tiempo dedicado a la formación y la reconducción de la misma, entre otros.

cativo requerida para concertar un contrato en prácticas para el puesto de trabajo u ocupación objeto del contrato. Singularmente, se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo. Respecto de la edad, se establecen dos excepciones<sup>10</sup>: una, permanente, puesto que “el límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente” [art. 11.2.a), párrafo segundo, LET]; otra, transitoria, ya que “hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15% podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de treinta años” (disp. trans. novena Ley 3/2012).

Sobre los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, tanto la ley como la norma reglamentaria de desarrollo<sup>11</sup> se ocupan de regular todos sus detalles con la finalidad última de alcanzar la cualificación profesional del trabajador, consolidando una formación. Para ello, el trabajador debe recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la LO 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido por el Sistema Nacional de Empleo; no obstante, también puede recibir dicha formación en la propia empresa, cuando esta disponga de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de realizar unos periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

Como la duración mínima del contrato es de un año y la máxima de tres años –aunque en la negociación colectiva se pueden establecer distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años– y el tiempo de trabajo efectivo, que debe ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no puede ser superior al 75%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal, indirectamente se establece una garantía temporal para la formación: el tiempo dedicado a la formación debe ser,

---

<sup>10</sup> Téngase en cuenta, además, que “el límite de edad y de duración para los contratos para la formación y el aprendizaje establecidos en las letras a) y b) del artículo 11.2 LET, no será de aplicación cuando se suscriban en el marco de las acciones y medidas establecidos en la letra d) del artículo 25.1 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. Asimismo, en estos contratos las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad no interrumpirán el cómputo de la duración del contrato” (disp. adic. decimonovena LET, modificada por disp. final novena Ley 3/2012, de 6 de julio). Como el artículo 25 de la Ley 56/2003 ha sido modificado, primero, por el RD-Ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, y, después, por la Ley 18/2014, de 15 de octubre, del mismo nombre, la referencia a las acciones y medidas que cubran el ámbito de oportunidades de empleo y formación deben entenderse realizadas a los programas públicos de empleo y formación que se contemplan en el *Eje 2. Formación* de la Estrategia Española de Activación para el Empleo [art. 4.bis.4.b) Ley 56/2003, redacción dada por Ley 18/2014, de 15 de octubre]. Cfr. artículo 115 Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

<sup>11</sup> Cfr. RD 1529/2012, de 8 de noviembre, que desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y establece las bases de la formación profesional dual (BOE de 9 de noviembre de 2012) y Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, que regula aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje (BOE de 11 de enero de 2014), modificada por la Orden ESS/41/2015, de 12 de enero (BOE de 24 de enero de 2015). Reglamentariamente se ha desarrollado el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre este y la formación y el aprendizaje del trabajador. También los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

como mínimo, el 25% durante el primer año y el 15% durante el segundo y el tercero. Además, las partes contratantes pueden acordar que dichas actividades formativas se concentren en determinados periodos de tiempo, respecto a la actividad laboral, durante la vigencia del contrato, pudiéndose organizar con una distribución temporal flexible, siempre que el trabajador pueda cursar los módulos profesionales del ciclo formativo o los módulos formativos del certificado de profesionalidad.

El contenido de la actividad formativa debe ser el necesario para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad o, en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable. Asimismo, la actividad formativa puede incluir una formación complementaria asociada a las necesidades específicas de la empresa o de la persona trabajadora, que no se considerará trabajo efectivo y que deberá ser autorizada por el Servicio Público de Empleo competente, por lo que esta formación complementaria deberá estar programada en el acuerdo para la actividad formativa. Recuérdese que es obligatorio incorporar al contrato para la formación y el aprendizaje, simultáneamente a su celebración, un anexo relativo al acuerdo para la actividad formativa, que debe suscribir la empresa con el centro de formación u órgano designado por la Administración educativa o laboral que imparta la formación y la persona trabajadora, o sólo con esta cuando la formación se imparta en la propia empresa, existiendo modelos oficiales en formato electrónico<sup>12</sup>.

Hay que destacar<sup>13</sup> la obligación empresarial<sup>14</sup> de tutelar el desarrollo de la actividad laboral, ya sea asumiendo personalmente el empresario dicha función, cuando desarrolle su actividad profesional en la empresa, ya sea designando, entre los trabajadores de su plantilla, a una persona que ejerza la tutoría; siempre que, en ambos casos, la misma posea la cualificación o experiencia profesional adecuada. El tutor de la empresa es el responsable del seguimiento del acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato, de la coordinación de la actividad laboral con la actividad formativa y de la comunicación con el centro de formación; además, debe elaborar, al finalizar la actividad laboral de la persona trabajadora, un informe sobre el desempeño del puesto de trabajo. En su caso, el centro formativo debe designar un tutor responsable de la programación y seguimiento de la formación, así como de la coordinación de la evaluación con los profesores y/o tutores que intervienen, siendo el interlocutor con la empresa para el desarrollo de la actividad formativa y laboral establecida en el contrato.

La empresa, previamente a la formalización del contrato de trabajo, debe verificar que, para el trabajo efectivo a realizar por la persona trabajadora, existe una actividad formativa relacionada con el mismo que se corresponde con un título de formación profesional de grado medio o superior o con un certificado de profesionalidad y que constituirá la actividad formativa inherente al contrato. También son obligaciones propias de la empresa, una vez suscrito el contrato, proporcionar al trabajador un trabajo efectivo relacionado con el perfil profesional del título de formación profesional o del certificado de profesionalidad y garantizar las condiciones que permitan su asistencia a los programas formativos determinados en el acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato. Por ello, es inexcusable que la actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa esté estrechamente relacionada con las actividades formativas, quedando el trabajador, por su parte, obligado a prestar el trabajo y a participar de manera efectiva en la actividad formativa relacionada.

<sup>12</sup> Disponibles en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal ([www.sepe.es](http://www.sepe.es)).

<sup>13</sup> Así lo hace, también, DUQUE GONZÁLEZ, M., "Análisis actual de la normativa de becarios, formación práctica y contratación de jóvenes", *Información Laboral*, nº 2, 2014, p. 83, al resaltar "que por primera vez se regula de forma exhaustiva la figura del tutor".

<sup>14</sup> En los supuestos de contratos para la formación y el aprendizaje celebrados por empresas de trabajo temporal, en el contrato de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria se designará a la persona de la empresa usuaria que se encargará de tutelar el desarrollo de la actividad laboral del trabajador y que actuará como interlocutora con la empresa de trabajo temporal a estos efectos, debiendo asumir esta última el resto de obligaciones relativas a las tutorías vinculadas al contrato y al acuerdo para la actividad formativa (art. 20.1, párrafo segundo, RD 1529/2012, modificado por disp. final 5.2 Ley 11/2013, de 26 de julio).



Con el contrato para la formación y el aprendizaje se pretende que el trabajador adquiera la formación programada, siempre en el plazo máximo de duración de tres años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo entre las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima; en la misma línea de aprovechar la relación de trabajo con finalidad formativa, se prevé *ex lege* que las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

A la conclusión del contrato, la impartición de esta formación debe justificarse y la cualificación o competencia profesional adquirida se debe acreditar según lo previsto en la LO 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo, pudiendo el trabajador solicitar a la Administración Pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, una acreditación parcial acumulable, con la finalidad de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título o certificado. Además, cuando la actividad formativa inherente al contrato incluya una formación complementaria impartida por la empresa, esta puede ser reconocida y evaluada mediante el procedimiento establecido en el RD 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral<sup>15</sup>.

La relación contractual finalizará cuando expire el tiempo convenido, previa denuncia de alguna de las partes. Dada la causa mixta del contrato —empleo y formación— y, singularmente, su duración máxima, cuando esta se agote, incluidas las posibles prórrogas, ese trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad contractual por la misma o distinta empresa<sup>16</sup>, excepto si la formación inherente al nuevo contrato tiene por objeto la obtención de distinta cualificación profesional. Por ser uno de los fundamentos del contrato la adquisición de formación por parte del trabajador, no será posible celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

Adquiridas o completadas la formación y la experiencia profesional, resulta razonable establecer reglas e incentivos que favorezcan la continuidad de la prestación de servicios en la misma empresa. Así, por una parte, los contratos para la formación y el aprendizaje se considerarán prorrogados tácitamente como contratos ordinarios por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación, si la persona trabajadora continúa prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato, de no mediar denuncia expresa. También se sanciona con la adquisición de la condición de trabajador fijo y a jornada completa cuando no se haya observado la exigencia de formalización escrita del contrato, cuando el trabajador no haya sido dado de alta en la Seguridad Social, una vez transcu-

<sup>15</sup> BOE de 25 de agosto de 2009.

<sup>16</sup> La empresa podrá recabar por escrito, antes de celebrar este tipo de contratos, una certificación del Servicio Público de Empleo competente en la que conste el tiempo que la persona trabajadora ha estado contratada en la modalidad del contrato para la formación y el aprendizaje —a efectos de este cómputo, se tendrán en cuenta, asimismo, los períodos que, en su caso, hubiera estado la persona trabajadora contratada bajo la modalidad del contrato para la formación— con anterioridad a la contratación que se pretende realizar y la actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato. El Servicio Público de Empleo competente emitirá la correspondiente certificación en el plazo de diez días desde la fecha de solicitud. En caso de que en el transcurso de dicho plazo no se hubiera emitido la referida certificación, la empresa quedará exenta de responsabilidad por la celebración del contrato incumpliendo los requisitos de duración máxima del contrato para la misma actividad laboral y ocupación, según lo establecido en el artículo 11.2.c) LET, salvo que la empresa hubiera tenido conocimiento, por el trabajador o por otras vías de información suficiente, de que dicha celebración pudiera suponer incurrir en el mencionado incumplimiento. Cfr. artículo 15 RD 1529/2012.

rrido un plazo igual al que legalmente hubieran podido fijar para el periodo de prueba, y cuando se haya celebrado el contrato en fraude de ley; en los anteriores supuestos, se presume *iuris tantum* la condición de trabajador fijo y a jornada completa, salvo que se haya realizado el contrato en fraude de ley, siendo en tal caso la presunción *iuris et de iure*. Por otra, se establecen incentivos<sup>17</sup> para las empresas<sup>18</sup> que, a la finalización de su duración inicial o prorrogada, transformen en indefinidos los contratos para la formación y el aprendizaje, cualquiera que sea la fecha de su celebración: tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social, durante tres años, de 1.500 €/año, en el caso de hombres, y de 1.800 €/año, en el caso de mujeres.

En suma, también en el contrato para la formación y el aprendizaje se realiza una actividad laboral retribuida, que puede ser considerada –a efectos de este estudio– como “práctica laboral”, bien es verdad que se realiza en régimen de alternancia con una actividad formativa que modula su régimen jurídico<sup>19</sup> y, en definitiva, el desarrollo de aquella, estableciendo condiciones a la prestación de servicios para preservar su finalidad formativa de base. Pero lo decisivo, en todo caso, es que se lleva a cabo un actividad laboral, de forma que al término del contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje, como se apuntó para el contrato en prácticas, si el trabajador continúa prestando servicios en la empresa “no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba” y, además, se deberá computar “la duración (de las prácticas) a efectos de antigüedad en la empresa” [art. 11.2.i) LET].

### 2.3. Nuevas modalidades contractuales para el fomento del empleo joven

La Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo<sup>20</sup> desarrolla, en su Título I, la *Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016*, compartiendo el objetivo de impulsar medidas dirigidas a reducir el desempleo juvenil, tanto mediante la inserción laboral por cuenta ajena, como a través del autoempleo y el emprendimiento. Además, da respuesta –según afirma en su Preámbulo– a las recomendaciones que, en materia de empleo joven, ha realizado la Comisión Europea y se enmarca dentro del *Plan Nacional de Reformas* puesto en marcha por el Gobierno; de esta forma, está en línea con los objetivos de la “Garantía Juvenil” europea y desarrolla buena parte de las recomendaciones específicas o medidas de actuación que se proponen desde los ámbitos de la Unión Europea.

<sup>17</sup> La inicial contratación para la formación y el aprendizaje ya está incentivada: las empresas que celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados e inscritos en la oficina de empleo, tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, del 100%, si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75%, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra; asimismo, en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados o prorrogados según lo anteriormente indicado, se reduce el 100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas (art. 3.1 Ley 3/2012).

<sup>18</sup> En el supuesto de trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje y puestos a disposición de empresas usuarias, estas tendrán derecho a idéntica reducción cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido (art. 3.2, párrafo segundo, modificado por disp. final 4 Ley 11/2013, de 26 de julio).

<sup>19</sup> Así, por ejemplo, la retribución del trabajador contratado se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo [art. 11.2.g) LET].

<sup>20</sup> BOE de 27 de julio de 2013. La Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, es el resultado de la tramitación como proyecto de ley del anterior RD-Ley 4/2013, de 22 de febrero, con el mismo nombre (BOE de 23 de febrero de 2011).

Los fines que persigue dicha *Estrategia* son mejorar la empleabilidad de los jóvenes, aumentar la calidad y la estabilidad del empleo, promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral y fomentar el espíritu emprendedor. Para hacerlos posibles, contiene un conjunto de previsiones encaminadas a favorecer la inserción laboral de los jóvenes, sea por cuenta ajena o a través del emprendimiento, que se clasifican en función de su impacto y su desarrollo temporal.

Precisamente la Ley 11/2013 desarrolla varias medidas para reducir la tasa de desempleo juvenil y de mejorar la calidad y la estabilidad en el empleo. A continuación destacamos algunas que suponen una ampliación de las modalidades contractuales formativas o de otras a las que se les da una dimensión formativa, dejando de lado otras que consisten en meras bonificaciones en las cotizaciones sociales.

### *2.3.1. El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa*

Se trata de una modalidad de contrato a tiempo parcial, a formalizar por escrito y en el modelo oficial correspondiente, que puede concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, conforme a lo dispuesto en el artículo 12 LET. Como singularidad, la jornada pactada no podrá ser superior al 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, salvo en el caso de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil que podrá alcanzar el 75% de la jornada. Adicionalmente, por su carácter formativo, se exige que el trabajador desarrolle, o haya desarrollado en los seis meses anteriores, una actividad formativa; dicho con otras palabras, los trabajadores deberán compatibilizar el empleo con la formación o justificar haberla cursado en los seis meses previos a la celebración del contrato, ya sea formación acreditable oficial o promovida por los servicios públicos de empleo, ya sea formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación de una duración mínima de noventa horas en cómputo anual. De todos modos, la formación previa es un requisito para la contratación bajo esta específica modalidad de trabajo a tiempo parcial, aunque no tiene que estar vinculada específicamente al puesto de trabajo objeto del contrato. En consecuencia, no hay obligación de que la actividad laboral del trabajador sea adecuada a su formación, lo que choca con la vinculación formativa del contrato, sobremanera cuando se adquiera la formación simultáneamente a la prestación de servicios; por cierto, simultaneidad en la adquisición de la formación que se garantiza al no poder superar la jornada pactada la mitad de la jornada que corresponde realizar a un trabajador a tiempo completo comparable.

Los trabajadores a contratar deben cumplir alguno de los siguientes requisitos: a) no tener experiencia laboral o que esta sea inferior a tres meses; b) proceder de otro sector de actividad<sup>21</sup>; c) ser desempleado y estar inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo, al menos, doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación; d) carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad; o, e) ser personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil en España. Basta con cumplir uno de los requisitos enumerados, lo que propicia que el colectivo de destinatarios sea muy amplio.

Hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15%, es decir, con carácter transitorio<sup>22</sup>, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que celebren contratos a tiempo parcial con vinculación formativa con jóvenes desempleados menores de treinta años –o menores de treinta y cinco años con un grado de discapacidad del 33% o más<sup>23</sup>– tienen

<sup>21</sup> Cfr. artículo 9.2.b) de la Ley 11/2013, modificado por art. 4 del RD-Ley 16/2013, de 20 de diciembre: “Se entenderá por sector de actividad el identificado como Clase, mediante un código numérico de cuatro cifras, en el Anexo del RD 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE - 2009), de acuerdo con su artículo 3.d)”.

<sup>22</sup> Cfr. disp. trans. primera de la Ley 11/2013.

<sup>23</sup> Cfr. disp. adic. novena, párrafo primero, de la Ley 11/2013.

derecho<sup>24</sup>, durante un máximo de doce meses, a una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado del 100%, cuando el contrato se suscriba por empresas cuya plantilla sea inferior a doscientas cincuenta trabajadores, o del 75%, cuando la plantilla sea igual o superior a esa cifra. Este incentivo puede ser prorrogado por otros doce meses, siempre que el trabajador continúe compatibilizando el empleo con la formación, o la haya cursado en los seis meses previos a la finalización del periodo inicial de doce meses. Para aplicarse estos beneficios, en todo caso, la empresa debe mantener el nivel de empleo alcanzado con el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa durante, al menos, un periodo equivalente a la duración del mismo con un máximo de doce meses desde su celebración; en caso de incumplimiento de esta obligación se debe proceder al reintegro de los incentivos.

No se consideran incumplimientos de esta última condición legal las extinciones contractuales por causas objetivas o por despido disciplinario, cuando sean declaradas o reconocidas como procedentes, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

Ahora bien, no pueden acogerse a esta medida las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que hubieran adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes, producidas desde el 24 de febrero de 2013 y para la cobertura de los puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

Se ha diseñado, ciertamente, un subtipo de contrato a tiempo parcial, vinculado no necesariamente a la formación, simultánea o previa, de trabajadores jóvenes desempleados; dicho de otro modo, no siempre la relación laboral que surja de esta contratación será formativa, *stricto sensu*, porque ni siquiera se exige que la actividad laboral sea adecuada a la formación aportada o a la formación a recibir mientras se prolonga el contrato. Se pretende, decididamente con los incentivos específicos, fomentar la contratación, aunque también, pero en menor medida, apoyar la formación de los trabajadores, financiando, con la retribución del trabajo que se preste, los gastos que la actividad formativa, cualquiera que sea, ha supuesto o supone para el alumno-trabajador<sup>25</sup>. Como una vía más de acceso –también bonificada– al mercado de trabajo, con esta fórmula contractual se puede incrementar la empleabilidad de los trabajadores jóvenes desempleados, bien por la formación que obtengan, bien por la experiencia práctica que aporta el desempeño, aunque sea a tiempo parcial, de las funciones de un puesto de trabajo.

### 2.3.2. Contrato temporal eventual “primer empleo joven”

Se crea esta modalidad contractual, cuya celebración será posible hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15%, “para incentivar la adquisición de una primera experiencia profesional” por jóvenes desempleados (art. 12.1 Ley 11/2013). La finalidad principal es que las empresas puedan celebrar contratos temporales con jóvenes desempleados menores de treinta años –o menores de treinta y cinco años con un grado de discapacidad igual o superior al 33% (disp. adic. novena Ley 11/2013)– que no tengan ninguna experiencia laboral o, también, cuando esta ha sido inferior a tres meses.

Este contrato de trabajo, que se debe formalizar por escrito en el modelo establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal, se rige por lo establecido en el artículo 15.1.b) de la LET y sus normas de desarrollo, con las siguientes particularidades:

<sup>24</sup> Al respecto, vid. RODRÍGUEZ CRESPO, M. J., “Últimas novedades en materia de estímulos a la contratación de jóvenes”, *Revista de Información Laboral*, nº 11, 2013, pp. 344-346.

<sup>25</sup> Así lo advierte DUQUE GONZÁLEZ, M., “Análisis actual de la normativa de becarios, formación práctica y contratación de jóvenes”, cit., p. 86.

a) Se considerará causa del contrato la adquisición de una primera experiencia profesional, por lo que ninguna relevancia tienen las causas propias del contrato de trabajo eventual –circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos–<sup>26</sup>. Este subtipo contractual tiene, por lo tanto, una causa privativa, que ninguna relación guarda con las causas empresariales productivas del contrato eventual.

b) La duración mínima del contrato se fija en tres meses y la máxima en seis meses, salvo que se establezca una duración superior por convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, sin que en ningún caso dicha duración pueda exceder de doce meses. Como se comprueba, también se excepcionan las reglas sobre duración mínima y máxima del contrato eventual. Se reitera, eso sí, el mismo criterio legal sobre la posibilidad de prorrogar el contrato: en el caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

c) El contrato se puede celebrar a jornada completa o a tiempo parcial, siempre que, en este último supuesto, la jornada sea superior al 75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.

Las empresas<sup>27</sup>, incluidos los trabajadores autónomos, para poder contratar bajo esta modalidad no han tenido que adoptar, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes, si bien esta limitación afecta únicamente a las extinciones producidas a partir del 24 de febrero de 2013, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

Como incentivo<sup>28</sup> para favorecer la continuidad de la relación laboral iniciada, aquellas empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que, una vez transcurrido un plazo mínimo de tres meses desde su celebración, transformen en indefinidos los contratos eventuales de primer empleo joven tendrán derecho, si el contrato se celebra con un hombre, a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 41,67 €/mes (500 €/año), durante tres años, siempre que la jornada pactada sea, al menos, del 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, y a una bonificación de 58,33 €/mes (700 €/año), si el contrato se celebra con una mujer. Y en el supuesto de trabajadores contratados conforme a esta modalidad y puestos a disposición de empresas usuarias, estas tendrán derecho a idéntica bonificación, bajo las mismas condiciones establecidas, cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido, siempre que hubiera transcurrido un plazo mínimo de tres meses desde la celebración del contrato inicial.

Para la aplicación de esos beneficios, la empresa –en su caso, la empresa usuaria o el trabajador autónomo– debe mantener el nivel de empleo alcanzado con la transformación del contrato, al menos, doce meses; en el supuesto de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos. No obstante, no se considera incumplida dicha obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario, si una u otro es declarado o reconocido como procedente, ni las ex-

<sup>26</sup> Por todos, CALVO GALLEGU, F. J. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., “El contrato de primer empleo joven”, en VV.AA. (CALVO GALLEGU, F. J. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., Dirs.), *La estrategia de emprendimiento y empleo joven en la Ley 11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil*, Bomarzo, 2013, p. 265.

<sup>27</sup> Téngase presente que “en el supuesto de contratos de trabajo celebrados con trabajadores para ser puestos a disposición de empresas usuarias, la limitación establecida en el párrafo anterior se entenderá referida en todo caso a la empresa usuaria” (art. 12.3, párrafo segundo, Ley 11/2013).

<sup>28</sup> Sobre los incentivos en esta modalidad contractual, vid. RODRÍGUEZ CRESPO, M. J., “Últimas novedades en materia de estímulos a la contratación de jóvenes”, cit., pp. 350-352.

tinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el período de prueba.

En resumen, la finalidad distintiva del contrato eventual de primer empleo joven es facilitar al trabajador desempleado —ni si quiera se exige estar inscrito en la oficina de empleo— una primera experiencia profesional, que incremente su nivel de empleabilidad. Esta es la característica principal del contrato. Nada se dice sobre las tareas a realizar, por lo que es indiferente la vinculación o la adecuación del trabajo a la titulación del trabajador o a su formación, si la tuviera. Así regulado, puede llegar a sustituir al contrato para la formación y, en mayor medida, al contrato en prácticas, salvo que se prefieran estos últimos contratos formativos por su mayor duración y, así se debe destacar, por las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social por el mero hecho de contratar trabajadores en formación o en prácticas, puesto que el contrato eventual de primer empleo joven no da derecho a bonificación alguna<sup>29</sup>, tan sólo su transformación en indefinido.

### 3. PRÁCTICAS NO LABORALES

Sin duda, la realización de prácticas en empresas puede facilitar la inserción de los estudiantes y de los jóvenes en el mercado de trabajo. Las prácticas o los periodos de prácticas, *stricto sensu*, son “los que realizan en una empresa durante un tiempo limitado los estudiantes o los jóvenes que han concluido recientemente sus estudios para adquirir una valiosa experiencia profesional práctica antes de acceder a un empleo fijo”<sup>30</sup>. Partiendo de esta delimitación conceptual, y siendo muchas las modalidades existentes de prácticas en empresa, a efectos meramente expositivos podemos agrupar, por un lado, aquellas prácticas académicas, universitarias o no, o que se desarrollan durante un ciclo formativo y, por otro lado, las prácticas no laborales en empresas que se llevan a cabo una vez finalizados los estudios o la formación y que, a la postre, permiten adquirir cierta experiencia profesional para facilitar el acceso al empleo, haciendo posible la transición desde los estudios o la formación al primer trabajo. Con ellas se pretende salir del “círculo vicioso”<sup>31</sup> que imposibilita a la persona joven lograr un empleo por carecer de experiencia práctica y al mismo tiempo le impide obtener esa experiencia por no poder acceder a un primer empleo.

Todas las modalidades, como se verá, tienen en común que se realizan fuera del marco de una relación laboral, aunque su mayor o menor proximidad a esta hará que en ocasiones resulte dudosa su calificación previa como prácticas no laborales, incluso se pueden ocultar fraudulentamente prestaciones de servicios, simuladas como becas de prácticas o ayudas similares sin una cobertura jurídica suficiente. Aun a fuerza de reconocer este riesgo<sup>32</sup>, las prácticas profesionales pueden aportar beneficios tanto a quien las realiza como a las empresas, entidades e

<sup>29</sup> Afirma DUQUE GONZÁLEZ, M., “Análisis actual de la normativa de becarios, formación práctica y contratación de jóvenes”, cit., p. 88, que “la ausencia de bonificación puede parecer que hace a esta contratación menos atractiva, no obstante también puede tener el efecto contrario, pues multitud de empresas, debidamente asesoradas, optan por no realizar contratos bonificados, ante las dificultades de cumplir y mantener en el tiempo todos y cada uno de los requisitos que se exigen, y ante el riesgo de verse, años después, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con la obligación de abonar, en el mejor de los casos, una liquidación de cuotas con un recargo del 20%”.

<sup>30</sup> Comunicación de la Comisión Europea de 5 de diciembre de 2012 “Hacia un Marco de Calidad para los Periodos de Prácticas” [COM (2012) 728 final, p. 3]. Vid. SÁNCHEZ RODAS, C., “Formas no laborales de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo”, II Ponencia, *XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, CARL, 2013, p. 19.

<sup>31</sup> MORENO GENÉ, J., “La regulación de las prácticas no laborales en empresas en el Real Decreto 1543/2011: ¿Un sucedáneo de contrato en prácticas?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social-Centro de Estudios Financieros*, nº 347, 2012, p. 80.

<sup>32</sup> Como ha señalado CRUZ VILLALÓN, J., “Empleo juvenil y crisis económica”, cit., p. 602, se extienden “usos espurios de las prácticas profesionales como mecanismo de ocultamiento de auténticas actividades productivas, que deberían someterse a una estricta relación contractual laboral retribuida como tal”.

instituciones que participan o colaboran y en cuyos centros de trabajo se ejecutan, además de ser una herramienta más al servicio de las políticas activas de empleo.

No se olvide que uno de los objetivos de la *Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016* es facilitar la transición de los estudios al trabajo a través del establecimiento de las bases para que las personas que finalicen sus estudios puedan continuar su formación a través de prácticas no laborales limitadas en el tiempo y con fórmulas específicas de protección social. Ocurre, empero, que la misma finalidad se puede conseguir con algunas figuras contractuales laborales que combinan formación y trabajo efectivo en las empresas o que permiten poner en práctica, trabajando, los conocimientos previamente adquiridos, de ahí que sea obligado precisar cuándo la realización de prácticas en empresas no contraviene el orden público laboral.

### 3.1. Prácticas académicas para estudiantes

Nuestro ordenamiento jurídico prevé y regula, unas veces con mayor extensión y precisión que otras, prácticas externas de los alumnos que cursan formación profesional o estudios universitarios, como complemento de su formación académica o como extensión de la misma.

#### 3.1.1. Prácticas en centros de trabajo de los alumnos de formación profesional

Con carácter general, el currículo de las enseñanzas de formación profesional debe incluir “una fase de formación práctica en los centros de trabajo”, de la que pueden quedar exentos “quienes acrediten una experiencia laboral que se corresponda con los estudios profesionales cursados” (art. 42.2 LO 2/2006). A nivel reglamentario, el RD 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo\*, precisa que el currículo de los ciclos formativos incluirá un módulo de formación en centros de trabajo “que no tendrá carácter laboral” (arts. 12.1 y 25.1).

Como es sabido, las enseñanzas de formación profesional del sistema educativo se ordenan en: a) los módulos profesionales específicos de los programas de cualificación profesional inicial, b) los ciclos formativos de grado medio; c) los ciclos formativos de grado superior; y, d) los cursos de especialización. Pues bien, uno de los módulos profesionales específicos de los programas de cualificación profesional inicial es el módulo de formación en centros de trabajo, con el que se completa la adquisición de competencias profesionales alcanzadas en el centro educativo relacionadas con el perfil profesional y los conocimientos relativos al sistema de relaciones sociolaborales de las empresas. También la formación en centros de trabajo se debe incluir obligatoriamente entre los módulos profesionales que configuran los ciclos formativos, siendo sus finalidades las siguientes: a) completar la adquisición de competencias profesionales propias de cada título alcanzadas en el centro educativo; b) adquirir una identidad y madurez profesional motivadoras para el aprendizaje a lo largo de la vida y para las adaptaciones a los cambios de las necesidades de cualificación; c) completar conocimientos relacionados con la producción, la comercialización, la gestión económica y el sistema de relaciones sociolaborales de las empresas, con el fin de facilitar su inserción laboral; y, d) evaluar los aspectos más relevantes de la profesionalidad alcanzada por el alumno en el centro educativo y acreditar los aspectos requeridos en el empleo que no pueden verificarse por exigir situaciones reales de trabajo. Por último, y solo cuando se considere necesario, se podrá incorporar un módulo profesional de formación en centros de trabajo en los cursos de especialización, que se ajustará a lo establecido para ese módulo en la regulación de los ciclos formativos de formación profesional.

Lógicamente, cabe determinar la exención total o parcial del módulo profesional de formación en centros de trabajo, por su correspondencia con la experiencia laboral, siempre que se acredite<sup>33</sup> una experiencia correspondiente al trabajo a tiempo completo de un año, relacionada con los estudios profesionales respectivos.

<sup>33</sup> La justificación de la experiencia laboral se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del RD 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral (BOE de 25 de agosto de 2009).

\* BOE de 30 de julio de 2011.

Lo habitual será cursar dicho módulo profesional de formación en centros de trabajo una vez alcanzada la evaluación positiva en todos los módulos profesionales realizados en el centro educativo; no obstante, las Administraciones educativas determinarán el momento en el que debe cursarse el módulo profesional de formación en centros de trabajo, en función de las características del programa o de cada ciclo formativo y de la disponibilidad de puestos formativos en las empresas, así como, en su caso, de la estacionalidad y tipo de oferta. Y, en cualquier caso, cada título de formación profesional determinará los módulos profesionales que, al menos, deben haberse superado para realizar el módulo de formación en centros de trabajo.

Obsérvese que estas prácticas, que forman parte de los planes de estudio, quedan excluidas del ámbito de aplicación de la legislación laboral, es decir, son prácticas no laborales o no tienen carácter laboral.

### *3.1.2. Prácticas académicas externas de estudiantes universitarios*

La nueva ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, introducida –por exigencias del proceso de construcción del Espacio Europeo de Educación Superior– con la LO 4/2007, de 12 de abril<sup>34</sup>, por la que se modifica la LO 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades<sup>35</sup>, y desarrollada por el RD 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales<sup>36</sup>, ha puesto un especial énfasis en la realización de prácticas externas por los estudiantes universitarios, previendo que los planes de estudios de Grado contendrán “toda la formación teórica y práctica que el estudiante deba adquirir”, entre la que se mencionan “las prácticas externas” (art. 12.2 RD 1393/2007), y que “si se programan prácticas externas, estas tendrán una extensión máxima de sesenta créditos y deberán ofrecerse preferentemente en la segunda mitad del plan de estudios” (art. 12.6 RD 1393/2007).

En la misma línea, el RD 1791/2010, de 30 de diciembre, que aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario<sup>37</sup>, reconoce el derecho de los estudiantes de Grado a “disponer de la posibilidad de realización de prácticas, curriculares o extracurriculares, que podrán realizarse en entidades externas y en los centros, estructuras o servicios de la Universidad, según la modalidad prevista y garantizando que sirvan a la finalidad formativa de las mismas” [art. 8.f) RD 1791/2010], y a “contar con tutela efectiva, académica y profesional (...) en las prácticas externas que se prevean en el plan de estudios” [art. 8.g) RD 1791/2010].

Con mayor detalle, el propio Estatuto del Estudiante Universitario regula las prácticas académicas externas, sus clases y sus características generales, así como la extensión de su realización a todos los estudiantes matriculados en cualquier enseñanza impartida por las universidades o centros adscritos a las mismas. Interesa destacar el objetivo atribuido a las prácticas externas: “permitir a los estudiantes aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica, favoreciendo la adquisición de competencias que le preparen para el ejercicio de actividades profesionales y faciliten su empleabilidad” (art. 24.1 RD 1791/2010); reiterado con otras palabras, 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” (art. 24.2 RD 1791/2010). Así como, también, las dos modalidades de prácticas externas que se establecen: curriculares y extracurriculares. Las prácticas curriculares son actividades académicas regladas y tuteladas, que forman parte del plan de estudios, y las prácticas extracurriculares son aquellas que los estudiantes realizan con carácter voluntario, durante su período de formación, y que aún teniendo los mismos fines, no están incluidas en los planes de estudio, sin perjuicio de su mención posterior en el Suplemento Europeo al Título. Según sea la modalidad prevista, para la realización

<sup>34</sup> BOE de 13 de abril de 2007.

<sup>35</sup> BOE de 24 de diciembre de 2001.

<sup>36</sup> BOE de 30 de octubre de 2007.

<sup>37</sup> BOE de 31 de diciembre de 2010.



de las prácticas externas las universidades impulsarán el establecimiento de convenios con empresas, instituciones y entidades públicas y privadas.

Con ese marco jurídico general, y tras un primera norma que actualizó el régimen jurídico precedente<sup>38</sup>, pero que fue anulada por el Tribunal Supremo al comprobar defectos formales en su trámite de aprobación, recientemente se ha aprobado el RD 592/2014, de 11 de julio, que regula las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios<sup>39</sup>, donde con detalle se ordenan algunos aspectos importantes, como los objetivos de las prácticas, las entidades colaboradoras y los destinatarios, el proyecto formativo, los convenios de cooperación educativa, el papel de los tutores, etc.

Más que descender al análisis de la nueva regulación global de las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, se debe poner de relieve la naturaleza, caracteres y fines de esas prácticas externas. Ciertamente, las prácticas académicas externas constituyen “una actividad de naturaleza formativa” realizada por los estudiantes universitarios<sup>40</sup> y supervisada por las universidades, cuyo objetivo es “permitir a los mismos aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica, favoreciendo la adquisición de competencias que les preparen para el ejercicio de actividades profesionales, faciliten su empleabilidad y fomenten su capacidad de emprendimiento” (art. 2.1 RD 592/2014). Por su carácter formativo, “de su realización no se derivarán, en ningún caso, obligaciones propias de una relación laboral, ni su contenido podrá dar lugar a la sustitución de la prestación laboral propia de puestos de trabajo” (art. 2.3 RD 592/2014). Que la realización de las prácticas externas respondan, en verdad, a una finalidad formativa, esto es, que contribuyan a la formación integral de los estudiantes complementando su aprendizaje teórico y práctico, favoreciendo el desarrollo de las competencias técnicas, metodológicas, personales y participativas, entre otros fines, es el punto clave para poder confirmar la exclusión de las prácticas académicas del marco jurídico de la relación de trabajo. A *sensu contrario*, dichas prácticas encubrirán una relación laboral —como ha reiterado la doctrina judicial<sup>41</sup>— cuando su objeto no sea reforzar la formación de los estudiantes universitarios para preparar su incorporación futura a un empleo, sino obtener, por parte de la empresa o entidad en la que se desarrollan, mano de obra a bajo coste al margen de la legislación laboral, y ello con independencia de que el estudiante también en estos casos pueda adquirir experiencia profesional.

Para la realización de las prácticas externas, las universidades o, en su caso, las entidades gestoras de prácticas a ellas vinculadas, deben suscribir “Convenios de Cooperación Educativa” con las entidades colaboradoras —empresas, instituciones y entidades, públicas o privadas—, donde se desarrollará el marco regulador de las relaciones entre el estudiante, la entidad cola-

---

<sup>38</sup> En efecto, la inicial regulación de las prácticas de los estudiantes universitarios, que se abordó en el RD 1497/1981, de 19 de junio, sobre Programas de Cooperación Educativa (BOE de 23 de julio de 1981), fue derogada por el RD 1707/2011, de 18 de noviembre, que regulaba las prácticas académicas externas de los estudiantes universitario (BOE de 10 de diciembre de 2011), si bien esta norma reglamentaria fue declarada nula por la STS (C-A) de 21 de mayo de 2013 (RJ 2013, 3458). Un análisis completo de la norma finalmente anulada en MORENO GENÉ, J., “La nueva regulación de las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios: la potenciación de la finalidad formativa y de mejora de la empleabilidad”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social-Centro de Estudios Financieros*, nº 349, 2012, pp. 5-62.

<sup>39</sup> BOE de 30 de julio de 2014.

<sup>40</sup> Los destinatarios de las prácticas son “los estudiantes matriculados en cualquier enseñanza impartida por la Universidad o por los Centros adscritos a la misma”, así como “los estudiantes de otras universidades españolas o extranjeras que, en virtud de programas de movilidad académica o de convenios establecidos entre las mismas, se encuentren cursando estudios en la Universidad o en los Centros adscritos a la misma” (art. 8.1 RD 592/2014).

<sup>41</sup> Vid. SSTSJ de la Comunidad Valenciana de 11 de abril de 2006 (JUR 2006, 262814) y 24 de octubre de 2006 (AS 2006, 1393), SSTSJ del País Vasco de 2 de julio de 2007 (AS 2007, 76), 8 de julio de 2008 (AS 2008, 2994) y 13 de octubre de 2009 (AS 2009, 2701), SSTSJ de Andalucía/Sevilla de 28 de octubre de 2008 (JUR 2008, 146459) y 16 de septiembre de 2011 (JUR 2011, 376376), STSJ de Cataluña de 10 de diciembre de 2010 (AS 2010, 738) y STSJ de Castilla y León/Burgos de 23 de septiembre de 2010 (AS 2010, 2310).

boradora, la Universidad y, en su caso, la entidad gestora de prácticas vinculada a esta última, incluyendo en sus estipulaciones o anexos –entre otros contenidos– el proyecto formativo objeto de la práctica a realizar por el estudiante.

Específicamente, el proyecto formativo de cada práctica académica externa debe fijar los objetivos educativos, considerando las competencias básicas, genéricas y/o específicas que debe adquirir el estudiante, y las actividades a desarrollar, que se definirán de forma que aseguren la relación directa de las competencias a adquirir con los estudios cursados. Obsérvese el celo con el que se reglamenta la finalidad formativa de las prácticas externas, de manera que se puede aseverar que completar o complementar la formación del estudiante es el fin preferente que se persigue.

Junto a esa finalidad formativa muy destacada de las prácticas académicas externas, como con ellas también se obtiene una experiencia profesional, están llamadas igualmente a facilitar la inserción en el mercado de trabajo y a mejorar la empleabilidad futura de los estudiantes universitarios, en tanto se conocerá la metodología de trabajo adecuada a la realidad profesional en que los estudiantes deberán operar, contrastando y aplicando los conocimientos adquiridos. Esta segunda finalidad de inserción laboral del alumno una vez concluidos los estudios académicos, ya sea en la misma empresa en la que ha desarrollado las prácticas o en otra distinta, si se cumple, cerrará con pleno éxito el periodo formativo del estudiante y le abrirá el camino para el posterior desarrollo de su carrera profesional; y ello, sin perjuicio de poder iniciar una actividad profesional por cuenta propia, puesto que las prácticas académicas externas también deben fomentar la capacidad de emprendimiento.

Dado que las prácticas académicas externas no dan lugar a una relación contractual de trabajo<sup>42</sup>, si al término de los estudios universitarios el estudiante se incorpora a la plantilla de la entidad colaboradora, “el tiempo de las prácticas no se computará a efectos de antigüedad ni eximirá del período de prueba, salvo que en el oportuno convenio colectivo aplicable estuviera expresamente estipulado algo distinto” (art. 2.4 RD 592/2014). Y en la misma línea, la realización en las Administraciones Públicas, Entidades de Derecho Público y demás Organismos Públicos de las prácticas académicas externas “no podrá tener la consideración de mérito para el acceso a la función pública ni será computada a efectos de antigüedad o reconocimiento de servicios previos” (art. 2.5 RD 592/2014).

En definitiva, ambas funciones –formativa y de inserción– son complementarias<sup>43</sup>, de modo que la formación mediante la obtención de experiencia profesional es el medio para conseguir el fin último de inserción laboral de quien realiza las prácticas. El régimen jurídico de las mismas, sin embargo, presta mayor atención a la dimensión formativa, quizá por ser un texto normativo que surge del ámbito educativo, desde el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

### **3.2. Prácticas no laborales para desempleados**

Tenemos que diferenciar, por una parte, las prácticas en empresas previstas en el subsistema de formación profesional para el empleo y, por otra, las –así llamadas– prácticas no laborales en empresas, cada una con su propio y formalmente diferenciado régimen jurídico.

---

<sup>42</sup> Un requisito a cumplir por los estudiantes universitarios para poder realizar prácticas externas, además de estar matriculados, es “no mantener ninguna relación contractual con la empresa, institución o entidad pública o privada o la propia universidad en la que se van a realizar las prácticas, salvo autorización con arreglo a la normativa interna de cada universidad” [art. 8.2.c) RD 592/2014].

<sup>43</sup> Así lo destaca MORENO GENÉ, J., “La nueva regulación de las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios: la potenciación de la finalidad formativa y de mejora de la empleabilidad”, cit., p. 23.

### 3.2.1. Las prácticas en empresas previstas en el subsistema de formación profesional para el empleo

El RD 395/2007, de 23 de enero, que regula el subsistema de formación profesional para el empleo<sup>44</sup>, cuando se refiere a las acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados, indica que “se potenciarán acuerdos con las empresas, públicas o privadas, al objeto de favorecer la realización de prácticas profesionales (incluidas las de carácter internacional)”, dejando dicho, a continuación, que tales prácticas profesionales en las empresas “no supondrán, en ningún caso, la existencia de relación laboral entre los alumnos y las empresas” (art. 25.3, párrafo primero, RD 395/2007).

El objetivo prioritario de dichas acciones formativas “es la inserción o reinserción laboral de los trabajadores desempleados en aquellos empleos que requiere el sistema productivo” (art. 25.1 RD 395/2007), correspondiendo a los órganos o entidades competentes de las Comunidades Autónomas programar estas acciones formativas conforme a las necesidades de cualificación y a las ofertas de empleo detectadas.

En el acuerdo con las empresas se deberá describir el contenido de las prácticas, así como su duración, lugar de realización y horario, y el sistema de tutorías para su seguimiento y evaluación. Es obligatorio, además, que antes del comienzo de las prácticas se ponga en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores en la empresa el citado acuerdo, así como una relación de los alumnos que participan en las mismas.

Las prácticas tendrán lugar simultáneamente a la realización de la acción formativa o una vez finalizada, cuando se haya superado la misma con una evaluación positiva. En todo caso, la formación que se desarrolle mediante las prácticas profesionales en empresas debe seguirse conforme a un programa formativo de actividades y de evaluación de las mismas fijado con la empresa.

Las empresas pueden recibir una compensación económica por alumno/hora de práctica<sup>45</sup>, en la que se incluirá el coste de la suscripción de una póliza colectiva de accidentes de trabajo; y es que los trabajadores deben tener cubierto el riesgo de accidente derivado de la asistencia a las prácticas en empresas. Con esa misma finalidad compensatoria, los trabajadores desempleados que participen en las acciones formativas pueden percibir becas<sup>46</sup> y ayudas en concepto de transporte, manutención y alojamiento<sup>47</sup>, así como ayudas que permitan conciliar su asistencia a la formación con el cuidado de hijos menores de seis años o de familiares dependientes<sup>48</sup>.

Ante la incompleta regulación de esta modalidad de prácticas formativas<sup>49</sup>, los acuerdos entre las Administraciones públicas competentes y las empresas, públicas o privadas, serán los

<sup>44</sup> BOE de 11 de abril de 2007.

<sup>45</sup> En efecto, las Administraciones Públicas competentes podrán destinar hasta un máximo de 6 € por alumno y hora de prácticas para compensar la realización de las mismas, en los términos y condiciones que aquellas determinen, y esta compensación se otorgará mediante concesión directa por el órgano estatal o autonómico competente, según el régimen establecido en el RD 357/2006, de 24 de marzo (art. 24.2, párrafo primero, Orden TAS/718/2008).

<sup>46</sup> Así, “podrán percibir la beca –con la cuantía señalada en el Anexo III– las personas desempleadas con discapacidad que participen en las modalidades de formación previstas en la presente Orden, los alumnos de los programas públicos de empleo-formación regulados por su normativa específica y determinados colectivos de desempleados que participen en itinerarios de formación profesional personalizadas, en el marco de los programas específicos previstos en el artículo 22 de esta Orden (art. 25.1 Orden TAS/718/2008); también las mujeres víctimas de violencia de género que participen en acciones formativas (art. 7 RD 1917/2008).

<sup>47</sup> Cfr. artículo 26 y Anexo III de la Orden TAS/718/2008.

<sup>48</sup> Cfr. artículo 27 y Anexo III de la Orden TAS/718/2008.

<sup>49</sup> Anteriormente, aunque sobre la base del –ya derogado– RD 631/1993, de 3 de mayo, que regulaba el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (BOE de 4 de mayo de 1993), la –no derogada– Orden

que acoten los aspectos fundamentales del desarrollo de las prácticas, con un claro límite: no encubrir, en ningún caso, una relación laboral entre los trabajadores desempleados que las realizan y las empresas. Como se trata de una oferta de formación profesional ajustada a las necesidades del mercado de trabajo, la formalización y ejecución de las prácticas puede ser una oportunidad para los trabajadores desempleados de acceder a un empleo<sup>50</sup>.

### 3.2.2. Prácticas no laborales en empresas para jóvenes desempleados con cualificación acreditada y sin experiencia profesional

Por la especial dificultad de inserción en el mercado laboral de aquellas personas jóvenes que, aun teniendo una formación académica o profesional acreditada, carecen de experiencia laboral, el Gobierno ha articulado una nueva fórmula que consiste en el desarrollo de prácticas no laborales por parte de las personas jóvenes, con problemas de empleabilidad, en las empresas que hayan celebrado previamente convenios con los Servicios Públicos de Empleo. En efecto, el RD 1543/2011, de 31 de octubre, regula las prácticas no laborales en empresas<sup>51</sup> y aunque se dice expresamente en su parte expositiva que “estas prácticas están vinculadas a las prácticas profesionales en las empresas contempladas en el RD 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo”, lo cierto es que las prácticas no laborales en empresas “son objeto de una regulación específica dadas sus particularidades que derivan del objetivo prioritario de las mismas, esto es, procurar el acercamiento de las personas jóvenes con cualificación pero sin experiencia profesional al mundo laboral”.

Conforme a la norma reglamentaria en vigor<sup>52</sup>, las empresas o grupos empresariales, en colaboración con los Servicios Públicos de Empleo, y en el marco de la responsabilidad social empresarial, pueden suscribir acuerdos con personas jóvenes, con ninguna o muy escasa experiencia laboral, para realizar prácticas de carácter no laboral en sus centros de trabajo, con el fin de contribuir a mejorar su empleabilidad y ofrecerles un primer contacto con la realidad laboral a través del acercamiento a la misma, al tiempo que así se contribuye a completar la formación alcanzada por la persona joven. Delimitadas en estos términos, tales prácticas se han de considerar ahora –antes de su modificación, el artículo 25.1.b) de la Ley 56/2003 las encuadraba dentro de las acciones y medidas de políticas activas de empleo– como 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 profesional para el empleo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral.

De nuevo, con esta figura se persigue un doble objetivo: sobre todo, mejorar la empleabilidad de los jóvenes y ofrecerles un primer contacto con la realidad laboral, y, en menor medida, contribuir a completar su formación acreditada, si acaso en su vertiente práctica. Y otra vez se in-

---

TAS/2965/2006, de 26 de septiembre, que establece las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas para el desarrollo de un programa de formación e inserción laboral de demandantes de empleo en tecnologías de la información y de las comunicaciones y en actividades emergentes que utilicen nuevas tecnologías (BOE de 28 de septiembre de 2006), entre las actuaciones subvencionables incluye cursos de formación y “prácticas en empresas” para los alumnos que superen los cursos de formación con evaluación positiva, si bien estas prácticas “no supondrán la existencia de relación laboral entre los alumnos y las empresas” (art. 3.2 Orden TAS/2965/2006).

<sup>50</sup> Hay que recordar que también se ofrece la posibilidad de programar acciones formativas que incluyan compromisos de contratación [arts. 22.1.d) y 23.2.d) RD 395/2007 y 21 Orden TAS/718/2008].

<sup>51</sup> BOE de 18 de noviembre de 2011.

<sup>52</sup> Pronto se ha defendido la ilegalidad e, incluso, la inconstitucionalidad del RD 1543/2011; vid, respectivamente, MARTÍNEZ GIRÓN, J., “Prácticas no laborales en empresas (Análisis crítico del RD 1543/2011, de 31 de octubre)”, *Actualidad Laboral*, nº 6, 2012, pp. 673-679, y SÁNCHEZ PÉREZ, J., “Cuatro razones para declarar la inconstitucionalidad e ilegalidad de la regulación reglamentaria de las prácticas no laborales”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 38, 2014, pp. 294-309.

siste, como ya revela la denominación elegida, en que “las prácticas no laborales en las empresas no supondrán, en ningún caso, la existencia de relación laboral entre la empresa y la persona joven” (art. 2, párrafo segundo, RD 1543/2011), pero sin definir los rasgos de necesaria concurrencia en esas prácticas para que se pueda considerar que no comportan una prestación de servicios<sup>53</sup>.

Quienes pueden realizar estas prácticas no laborales son los jóvenes desempleados e inscritos en la oficina de empleo, de entre dieciocho y veinticinco años inclusive, que posean una titulación oficial universitaria, una titulación de formación profesional, de grado medio o superior, o una titulación del mismo nivel que el de esta última, correspondiente a las enseñanzas de formación profesional, artísticas o deportivas, o 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 teniéndose en cuenta a estos efectos las prácticas que formen parte de los currículos para la obtención de las titulaciones o certificados correspondientes. Los destinatarios de las prácticas no laborales son las personas jóvenes de hasta veinticinco años cumplidos, exceptuando solamente las que tienen edad para trabajar pero no han alcanzado los dieciocho años, que o bien pueden acreditar la obtención de un título oficial universitario o de formación profesional, o bien de un certificado de profesionalidad, pero, en cualquier caso, sin experiencia profesional en la actividad a realizar durante las prácticas; al respecto, como se ha dicho, no se considera experiencia profesional previa la realización de prácticas académicas externas<sup>54</sup> exigidas por la titulaciones o las necesarias para hacerse acreedor de un certificado de profesionalidad.

Las empresas que pretendan acoger las prácticas no laborales, como primer paso, deben celebrar un “convenio de colaboración para prácticas no laborales” con el Servicio Público de Empleo competente en razón del ámbito territorial del centro de trabajo donde se desarrollarán aquellas; si se fueran a realizar en empresas con centros de trabajo ubicados en más de una Comunidad Autónoma, el convenio se suscribirá con el Servicio Público de Empleo Estatal. En ese convenio se incluirán, entre otros contenidos<sup>55</sup>, una mención al proceso de preselección de las personas jóvenes candidatas –competencia que se atribuye a los Servicios Públicos de Empleo– y las acciones de control y seguimiento de las prácticas no laborales –a realizar también por los Servicios Públicos de Empleo– a fin de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos y de los objetivos de esta medida, especialmente, la contribución de las prácticas a la mejora de la empleabilidad. Como anexo, la empresa tiene que presentar ante los Servicios Públicos de Empleo un programa de prácticas no laborales donde constará, al menos, el contenido de las prácticas y la formación que le acompañará, la duración de las mismas, así como la indicación de los sistemas de evaluación y tutorías.

En el convenio de colaboración, las empresas que desarrollen estos programas de prácticas no laborales pueden incluir un apartado específico relativo al compromiso de contratación de estas personas jóvenes<sup>56</sup>, pudiendo dar lugar a una subvención que compense los gastos de-

---

<sup>53</sup> Acertadamente CRUZ VILLALÓN, J., “Empleo juvenil y crisis económica”, cit., pp. 603-606, subraya que la normativa “elude lo que debería ser uno de sus cometidos básicos: el deslinde conceptual entre prácticas no laborales y la prestación de servicios laborales”, o, con otras palabras, “no se aborda el asunto diferencial cualitativo entre las prácticas no laborales y las prestaciones profesionales sometidas a contrato de trabajo”, de ahí que –se concluye– “la única solución es la de acudir a los principios o exigencias generales previstas en la legislación laboral de forma bien consolidada en el tiempo: prestación de servicios, por cuenta ajena, subordinada y retribuida”.

<sup>54</sup> Precisamente, como aclaración innecesaria, quedan excluidas del ámbito de aplicación de este real decreto las prácticas académicas externas, curriculares y extracurriculares, de los estudiantes universitarios, que se registrarán por su normativa específica (art. 3.1, párrafo segundo, RD 1543/2011).

<sup>55</sup> *In extenso*, sobre convenio de colaboración entre la empresa y el Servicio Público de Empleo, vid. MELLA MÉNDEZ, L., “Las prácticas no laborales en empresas para jóvenes titulados: un estudio de su régimen jurídico”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 36, 2014, pp. 71-78.

<sup>56</sup> Cfr. artículos 22.1.d) y 23.2.d) del RD 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo y artículo 21 de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

rivados de las acciones de tutoría y evaluación. Incluso, en el marco de la negociación colectiva se podrán establecer criterios para la realización de compromisos de contratación a la finalización de las prácticas correspondientes.

Celebrado el convenio de colaboración con el Servicio Público de Empleo competente, el siguiente paso será suscribir un acuerdo entre la empresa y la persona joven que va a desarrollar las prácticas no laborales, definiendo, al menos, “el contenido concreto de la práctica a desarrollar, la duración de la misma, las jornadas y horarios para su realización, el centro o centros donde se realizará, la determinación del sistema de tutorías y la certificación a la que la persona joven tendrá derecho por la realización de las prácticas” (art. 3.3 RD 1543/2011). De cada acuerdo firmado sobre prácticas no laborales, la empresa informará a la representación legal de los trabajadores y al Servicio Público de Empleo competente según la ubicación de los centros de trabajo.

Sin perjuicio de la preselección de las personas jóvenes para la realización de estas prácticas por el Servicios Público de Empleo competente, el proceso de selección final de las personas que van a participar en el programa de prácticas no laborales corresponderá a la empresa.

Las prácticas se desarrollarán en centros de trabajo de la empresa o del grupo empresarial, bajo la dirección y supervisión de un tutor y tendrán una duración entre tres y nueve meses. Las personas jóvenes participantes recibirán de la empresa o del grupo empresarial en el que desarrollan las prácticas una beca de apoyo cuya cuantía será, como mínimo, del 80% del IPREM mensual vigente en cada momento.

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

Si, como se ha subrayado *ab initio*, la finalidad última de las prácticas no laborales es lograr la inserción en el mercado de trabajo de la persona joven desempleada, era obligado prever la posibilidad de su posterior contratación en régimen laboral<sup>57</sup>. Así se hace, estableciendo que “las personas jóvenes que hayan participado o participen en el programa de prácticas no laborales podrán ser contratadas a la finalización, o durante el desarrollo de las mismas, bajo cualquier modalidad de contratación, de acuerdo con la normativa laboral vigente en ese momento, o en su caso, podrán incorporarse como persona socia si las prácticas fueron realizadas en cooperativas o sociedades laborales” (art. 5.1 RD 1543/2011). Más aún, debería incentivarse la contratación, y así se ha hecho en los supuestos en que el trabajador estuviera realizando dichas prácticas no laborales en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas, puesto que la reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes será del 75% durante toda la vigencia del contrato.

Por ser, mayoritariamente, los destinatarios de estas prácticas no laborales las personas jóvenes con titulación universitaria o de formación profesional, estas podrían concertar inicialmente un contrato en prácticas. Como es bien conocido, sucede que, pese a las ventajas –temporalidad, salario reducido e incentivos– que esta contratación otorga para el empresario, en tiempos de crisis económica e incertidumbre en los mercados de bienes y servicios las empresas se resisten a contratar. Siendo muchas –sin duda excesivas– y variadas las alternativas para reducir el riesgo empresarial, quizá conocer la formación y las habilidades profesionales *in situ* de la persona joven que realiza prácticas no laborales en la empresa pueda ser un factor que, al menos, influya positivamente para que se decida la contratación laboral en prácticas,

<sup>57</sup> Al respecto, MORENO GENÉ, J., “La regulación de las prácticas no laborales en empresas en el Real Decreto 1543/2011: ¿Un sucedáneo de contrato en prácticas?”, cit., p. 114, señala que nada impide, al formalizar un contrato de trabajo con posterioridad a las prácticas, acordar un período de prueba, aunque se hayan realizado las mismas funciones; como tampoco se computará el tiempo de prácticas a efectos de antigüedad.

máxime cuando se reduce notablemente la cuota empresarial de Seguridad Social. Con todo, no deja de ser paradójico que un joven sin formación previa no pueda realizar este tipo de prácticas no laborales, teniendo que ser contratado bajo la modalidad de formación y aprendizaje ex artículo 11.2 LET, y que, por el contrario, un joven titulado pueda desarrollar primero unas prácticas no laborales y después ser contratado en prácticas, lo que a la postre no deja de ser más que una fórmula indirecta de ampliar —nueve meses máximo de práctica no laboral y dos años máximo de contratación en prácticas— la duración del “empleo formativo”<sup>58</sup>.

A la vista, en suma, del régimen jurídico específico<sup>59</sup> de las prácticas no laborales en empresas, se ha de concluir que esta modalidad de prácticas no incorpora todos los programas de prácticas que se conocen, pero es verdad que con la regulación de las prácticas no laborales y, muy recientemente, de las prácticas académicas externas muchas empresas, entidades e instituciones han reconducido su *praxis* a alguna de esas modalidades, suscribiendo convenios de colaboración con centros de formación profesional, universidades o sus entidades gestoras —como fundaciones— de prácticas para la incorporación de estudiantes, o acudiendo a las prácticas no laborales previa suscripción del correspondiente convenio con el Servicio Público de Empleo competente. Y no es menos cierto que, tras el análisis del marco jurídico de las prácticas no laborales en empresas, estas no se encuentran incluidas en el subsistema de formación profesional para el empleo, por más que la norma reglamentaria especial mencione expresamente, por dos veces, el RD 395/2007 que lo regula: de una parte, porque las únicas becas para la realización de prácticas que contempla el RD 395/2007 se pagan con cargo a subvenciones, mientras que en el RD 1543/2011 quienes pagan la beca de apoyo son las empresas; de otra, porque según el RD 395/2007 las empresas pueden recibir una compensación económica por alumno/hora de práctica, en la que se incluirá el coste de la suscripción de una póliza colectiva de accidentes de trabajo, mientras que en el RD 1543/2011 son la empresa y el becario quienes cotizan a la Seguridad Social, conforme a las reglas de cotización del contrato para la formación y el aprendizaje<sup>60</sup>, como se dirá más adelante.

### 3.2.3. Otras prácticas

Se ha advertido, con acierto, que subsisten todavía ofertas y convocatorias de prácticas que difícilmente se pueden reconducir a alguna de las modalidades que se han analizado<sup>61</sup>.

Así, por ejemplo<sup>62</sup>, los programas de prácticas de centros privados de enseñanza, fundaciones o cualquier otro tipo de entidades que, sin vinculación con universidades o centros de for-

<sup>58</sup> LÓPEZ GONZÁLEZ, J. M., “Aproximación a la nueva legislación que regula las prácticas no laborales en la empresa. Estatuto de los nuevos becarios”, *Información Laboral*, nº 6, 2012, p. 159, que describe esta alternativa como “un mecanismo favorecedor de la empleabilidad, animador de la inserción laboral, si bien a dos velocidades, tanto en la forma jurídica, como en los elementos asociados, ya sea en retribución o en la cobertura de determinadas contingencias protegidas”.

<sup>59</sup> La doctrina ha puesto de manifiesto las “lagunas” de regulación de la norma reglamentaria; en concreto, MOLINA GARCÍA, M., “Régimen jurídico de las prácticas no laborales en las empresas”, en VV.AA. (RAMOS QUINTANA, M. y ROJAS RIVERO, G., Coords.), *Transformaciones del Estado social y de derecho del trabajo. Libro Homenaje a Manuel Álvarez de la Rosa*, Comares, Granada, 2014, pp. 418-419, advierte la ausencia de regulación sobre un elemento esencial en el desarrollo de las prácticas: la seguridad y salud de la persona que realiza las prácticas, con todas sus implicaciones.

<sup>60</sup> En este sentido, vid. MARTÍNEZ GIRÓN, J., “Prácticas no laborales en empresas (Análisis crítico del RD 1543/2011, de 31 de octubre)”, cit., p. 675, y MELLA MÉNDEZ, L., “Las prácticas no laborales en empresas para jóvenes titulados: un estudio de su régimen jurídico”, cit., p. 94.

<sup>61</sup> DE LA PUEBLA PINILLA, A., “Problemas prácticos de las prácticas no laborales”, en VV.AA. (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J. R., Dirs.), *Las reformas laborales y de Seguridad Social. De la Ley 11/2013, de 26 de julio, al Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero*, Lex Nova Thomson Reuters, Valladolid, 2014, pp. 229-232.

<sup>62</sup> Una aproximación a los diferentes tipos de becas que incluyen prácticas no laborales, en DUQUE GONZÁLEZ, M., *Becas y becarios. Camino de su regulación laboral*, Lex Nova Thomson Reuters, Valladolid, 2012, pp. 29 y ss.

mación profesional, ofrecen a las empresas la incorporación de becarios en prácticas a cambio de una contraprestación económica que solo en parte revierte en el propio becario. Igualmente, las convocatorias de becas formativas dirigidas a graduados o postgraduados en las que se ofrece la incorporación a una Administración o institución pública para desarrollar prácticas formativas<sup>63</sup>. Y, por último, la fórmula de “becas de colaboración”<sup>64</sup> que se convocan para estudiantes de las propias universidades con la finalidad de que colaboren con los distintos servicios universitarios, percibiendo a cambio una contraprestación económica.

En todos estos supuestos, y por más que la convocatoria aparezca publicada en un boletín oficial, se otorgue –en algunos casos– por una Administración o institución pública<sup>65</sup> y se identifique como beca<sup>66</sup>, de no encajar en alguno de los supuestos regulados reglamentariamente de prácticas no laborales, para determinar la validez jurídica de tales programas formativos o de prácticas habrá que aplicar el “test de laboralidad” (art. 1.1 LET)<sup>67</sup>–e, incluso, la presunción de laboralidad (art. 8.1 LET)– a las tareas efectivamente realizadas, esto es, a la actividad singular del becario en la empresa o institución que lo acoge, y, de generar la actividad unos resultados, comprobar si se incorporan al patrimonio de la persona que la otorga<sup>68</sup>. En ocasiones, también será determinante ver cuál es el “interés predominante”<sup>69</sup> o el “beneficio mayor”<sup>70</sup> para discernir la naturaleza jurídica de la relación. En fin, si lo que pretende la empresa o entidad que concede la beca de prácticas es obtener el trabajo preciso para el funcionamiento de su organización, estaremos ante una relación laboral, lo que sucede cuando las labores realizadas por el becario tienen una escasa proyección formativa, más allá de la experiencia que puede obtenerse en un puesto con un determinado nivel de cualificación<sup>71</sup>.

### **3.3. La inclusión, como asimilados, en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participan en programas de formación**

La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social<sup>72</sup>, contiene una disposición relativa a la Seguridad Social de las personas que participan en programas de formación<sup>73</sup>; concretamente señala que “el Gobierno, en el plazo de tres meses a partir de la publicación de la presente Ley y en base a las previsiones contenidas en el artículo 97.2.m) del TRLGSS, y en los términos y condiciones que se determinen reglamentariamente, establecerá los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social de los participantes en programas de formación financiados por entidades u organismos públicos o privados, que, vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, conlleven contraprestación económica para los afectados, siempre que, en razón de la realización de dichos

<sup>63</sup> Cfr. Resolución de 7 de enero de 2014, de la Gerencia del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, por la que se publica el Acuerdo de convocatoria de becas para posgraduados para el año 2014 (BOE de 11 de enero de 2014), entre otras muchas convocatorias.

<sup>64</sup> Cfr. Resolución de 3 de julio de 2014, de la Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades, por la que se convocan becas de colaboración de estudiantes en departamentos universitarios para el curso académico 2014-2015 (BOE de 12 de julio de 2014).

<sup>65</sup> Por cuanto el carácter público de quien otorga la beca no supone una determinada calificación jurídica de la relación [STS de 22 de noviembre de 2005 (RJ 2005, 10049)].

<sup>66</sup> STS de 29 de marzo de 2007 (RJ 2007, 3191).

<sup>67</sup> En alguna ocasión, la jurisprudencia ha entendido que la presunción de laboralidad no es aplicable [entre otras, SSTS de 15 de marzo de 1990 (RJ 1990, 2084) y 10 de abril de 1990 (RJ 1990, 3446)].

<sup>68</sup> STS de 7 de julio de 1998 (RJ 1998, 6161).

<sup>69</sup> Sobre la doctrina del interés predominante, vid. DUQUE GONZÁLEZ, M., *Becas y becarios. Camino de su regulación laboral*, cit., pp. 58-62.

<sup>70</sup> STS de 7 de julio de 1998 (RJ 1998, 6161).

<sup>71</sup> SSTS de 4 de abril de 2006 (RJ 2006, 2325) y 29 de marzo de 2007 (RJ 2007, 3191).

<sup>72</sup> BOE de 2 de agosto de 2011.

<sup>73</sup> Sobre las razones para la intervención normativa en el ámbito de las prácticas no laborales, incluida su protección, vid. DE LA PUEBLA PINILLA, A., “Problemas prácticos de las prácticas no laborales”, cit., pp. 218-220.



programas, y conforme a las disposiciones en vigor, no viniesen obligados a estar de alta en el respectivo Régimen de la Seguridad Social” (disp. adic. tercera.1 Ley 27/2011). Se reafirma, así, la posibilidad de asimilar a trabajadores por cuenta ajena<sup>74</sup>, a efectos de su integración en el Régimen General de la Seguridad Social, a determinados colectivos de personas que realicen prácticas formativas según se determine en la norma reglamentaria, a propuesta del Ministro de Empleo y Seguridad Social.

Mediante el RD 1493/2011, de 24 de octubre, que regula los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación<sup>75</sup>, se procedió a la integración en el Régimen General de la Seguridad Social, como asimiladas a trabajadores por cuenta ajena, de las personas que participan en los referidos programas de formación que incluyan la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades y no tengan carácter puramente lectivo, siempre que tales prácticas no den lugar al establecimiento de una relación laboral, especificando los términos y las condiciones de esta integración, así como el alcance de la acción protectora que se les otorga<sup>76</sup>. De esta manera se logra el reconocimiento de derechos de protección social, típicos del trabajador asalariado<sup>77</sup>, a quienes –no a todos– realicen prácticas formativas en empresas en el marco de un programa de formación que reúna singulares condiciones.

El programa de formación, para que opere la asimilación a trabajadores por cuenta ajena, debe cumplir una serie de características, a modo de requisitos acumulados o encadenados:

- Ser financiado por entidades u organismos, públicos o privados.
- Estar vinculado a estudios universitarios o de formación profesional.
- No tener carácter exclusivamente lectivo, sino que incluya la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades.
- Conllevar una contraprestación económica para los que realicen las prácticas, cualquiera que sea el concepto o la forma en que se perciba.

Siempre que la participación en dichos programas no dé lugar a una relación laboral<sup>78</sup> que determine su alta en el respectivo régimen de la Seguridad Social, la asimilación a trabajadores por cuenta ajena tendrá lugar solamente cuando las prácticas en empresas, instituciones o entidades sean remuneradas. Precisamente esa contraprestación económica que compense, aunque sea en parte, los gastos, la dedicación o el esfuerzo que realiza la persona que participa en el programa de formación resulta determinante, sin que importe la denominación –beca, bolsa, ayuda, retribución, indemnización o cualquier otra– que se de a la misma, su naturaleza –dine-

---

<sup>74</sup> Con palabras de MORENO GENÉ, J., “La Seguridad Social de los participantes en programas de formación”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social-Centro de Estudios Financieros*, nº 345, 2011, pp. 12-13, “de las distintas posibilidades existentes en nuestro ordenamiento jurídico para dotar de protección social a los participantes en programas de formación se ha optado por su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social y no por la creación de un régimen especial de Seguridad Social específico para este colectivo”, quizá porque, en la actualidad, la tendencia es lograr la unidad y la homogeneidad del sistema de Seguridad Social.

<sup>75</sup> BOE de 27 de octubre de 2011.

<sup>76</sup> Se debe advertir que el RD 1493/2011 no resulta aplicable al personal investigador en formación, cuya inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social se encontraba ya regulada en la disposición adicional primera del RD 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto de dicho personal (BOE de 3 de febrero de 2006).

<sup>77</sup> Ha destacado COLÀS NEILA, E., “El estatuto del estudiante y las becas: límites del derecho laboral”, en VV.AA. (LÓPEZ LÓPEZ, J., Dir.), *Los estatutos de los trabajadores: papel de las normas y la jurisprudencia en su formulación*, Lex Nova Thomson Reuters, Valladolid, 2014, p. 142, cómo “se produce un movimiento centripeto de atracción hacia el núcleo de protección propio de los trabajadores asalariados de personas que realizan una actividad que hasta hace poco permanecían extramuros de la protección laboral y de Seguridad Social reconocida a aquellos”.

<sup>78</sup> Tampoco el tiempo de participación en los programas de formación a que se refiere el RD 1493/2011 tendrá la consideración de servicios previos ni de servicios efectivos en las Administraciones Públicas, aunque las actividades incluidas en tales programas se desarrollen en Administraciones, entidades u organismos públicos, o sean financiados por ellos (disp. adic. tercera RD 1493/2011).

raria o en especie<sup>79</sup>— singular e, incluso, la cuantía, lo que no deja de sorprender; a *sensu contrario*, no quedarán asimilados, por lo que no accederán a ese nivel de protección social, quienes realicen prácticas de forma gratuita, sin contraprestación económica a cambio.

Con todo, lo más destacable no es la opción por la fórmula de la asimilación para incluirlos condicionadamente en el Régimen General de la Seguridad Social. Hay que subrayar el limitado alcance de aquella asimilación a trabajadores por cuenta ajena, que no se extiende, de entrada, a todos los que realizan prácticas formativas en empresas, y ello porque los requisitos exigidos, además de la ya dicha remuneración, deben concurrir de forma acumulativa, de manera que la ausencia de uno de ellos conduce a negar aquella asimilación. Nótese, en efecto, que el programa de formación debe estar vinculado exclusivamente a estudios universitarios o de formación profesional y debe contemplar la realización de prácticas en empresas, se compaginen o no con periodos lectivos. Así, conociendo lo anterior y para despejar cualquier duda al respecto, la norma reglamentaria reguladora las prácticas no laborales en empresas establece expresamente que “a las personas jóvenes participantes en las prácticas no laborales (...) les serán de aplicación los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social contemplados en el RD 1493/2011” (art. 3.5 RD 1543/2011), pues no se olvide que estas prácticas no laborales también pueden ser desarrolladas por jóvenes desempleados que posean un certificado de profesionalidad. Igualmente, el RD 1493/2011 será aplicable a los estudiantes universitarios que realicen prácticas académicas externas, aunque a estos solo cuando dichas prácticas cumplan todos los requisitos establecidos por esa norma. Esta debe ser la conclusión tras la aprobación del RD 592/2014, de 11 de julio, sobre las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, al omitir una regulación específica sobre esta materia<sup>80</sup>.

Los derechos y las obligaciones empresariales que se derivan de la asimilación a trabajadores por cuenta ajena los asume quien tiene la condición, a estos solos efectos, de empresario: la entidad u organismo que financie el programa de formación; en el supuesto de que el programa esté cofinanciado por dos o más entidades u organismos, tendrá la condición de empresario aquel al que corresponda hacer efectiva la respectiva contraprestación económica. Por lo tanto, no tiene la condición de obligado respecto de la Seguridad Social la empresa donde se realizan las prácticas<sup>81</sup> y tampoco la que abona la contraprestación económica, si una u otra son distintas de la entidad que las financia. Este empleador que financia las prácticas formativas realizará los actos de encuadramiento, conforme al RD 84/1996, de 26 de enero, tomando como referencia la fecha de inicio y de cese de la actividad en prácticas, e igualmente solicitará un código de cuenta de cotización específico.

<sup>79</sup> MORENO GENÉ, J., “La Seguridad Social de los participantes en programas de formación”, cit., pp. 16-17, afirma que “la amplitud con la que se contempla la contraprestación económica permite considerar como tal no únicamente la prestación dineraria (...) sino también a otro tipo de contraprestaciones que cubran su alojamiento, su manutención, gastos de desplazamiento, etcétera”.

<sup>80</sup> Ciertamente, la redacción final del RD 592/2014 ha omitido cualquier regulación específica de la materia, habiendo desaparecido la disposición adicional primera que figuraba en el proyecto de RD y que llevaba por título “Régimen de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios y en general de las prácticas curriculares del Sistema Educativo Español”, donde se excluía de los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social contemplados en el RD 1493/2011 “a los estudiantes que realicen prácticas académicas externas curriculares”, no así a las extracurriculares. Vid. MORENO GENÉ, J., “La inclusión definitiva en la Seguridad Social de los estudiantes universitarios en prácticas”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social-Centro de Estudios Financieros*, nº 379, 2014, p. 181, destacando, acertadamente, que dicha exclusión hubiera colisionado con el mandato expreso establecido por la Ley 27/2011 y, por lo tanto, hubiera supuesto una previsión ilegal. Sobre la Seguridad Social de los estudiantes universitarios que realizaban prácticas académicas externas tras la anulación del RD 1707/2011, vid. SEMPERE NAVARRO, A. V., “La Seguridad Social de los becarios tras la anulación del RD 1707/2011”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, nº 5, 2013, pp. 119-120, defendiendo que “la asimilación acordada por el RD 1493/2011 despliega sus efectos y las entidades que satisfagan contraprestación económica a los becarios han de darlos de alta y cotizar por ellos”.

<sup>81</sup> Así lo advierte DE LA PUEBLA PINILLA, A., “Problemas prácticos de las prácticas no laborales”, cit., p. 225.

La cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes y profesionales, así como su ingreso, se llevará a cabo aplicando las reglas de cotización correspondientes a los contratos para la formación y el aprendizaje<sup>82</sup> establecidas en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado y en sus normas de aplicación y desarrollo<sup>83</sup>; si que exista, por no ser trabajadores por cuenta ajena, obligación de cotizar por la contingencia de desempleo, así como tampoco al Fondo de Garantía Salarial ni por formación profesional. No obstante, las prácticas curriculares externas realizadas por los estudiantes universitarios y de formación profesional, que tienen el carácter exclusivamente de asimilados a trabajadores por cuenta ajena a efectos de su integración en el Régimen General de la Seguridad Social, tienen “una bonificación del cien por cien en la cotización a la Seguridad Social a partir del día 1 de agosto de 2014” (disp. adic. vigesimoquinta Ley 18/2014)<sup>84</sup>.

Congruentemente, la acción protectora será la correspondiente al Régimen General de la Seguridad Social, con la única exclusión de la protección por desempleo. El limitado alcance de la obligación de cotizar se refleja en la reducción de la acción protectora y se trasladará, si se actualiza alguna de las contingencias cubiertas, a las prestaciones de las que resulten beneficiarios los participantes en los programas de formación.

Este primer paso, aunque corto, hacia la protección social de las prácticas no laborales merece una valoración positiva, no solo principalmente por el hecho objetivo de su inclusión, como asimilados, en el Régimen General de la Seguridad Social, sino también por cuanto la toma en consideración de las cotizaciones para el acceso a futuras prestaciones permitirá acreditar, en su caso, los periodos de carencias exigidos por la norma<sup>85</sup>.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta lo contemplado en la disposición adicional cuadragésima primera<sup>86</sup> de la Ley 27/2011, que se refiere también a la realización de “estancias de formación, prácticas, colaboración o especialización”. Pese a la falta de desarrollo reglamentario de esta disposición legal, hay un punto de unión con las prácticas formativas en empresas ligadas a un plan de formación, al afirmar, con carácter general y sin excluir ningún tipo de prácticas, que “las ayudas dirigidas a titulados académicos con objeto de subvencionar estancias de formación, prácticas, colaboración o especialización que impliquen la realización de tareas en régimen de prestación de servicios, deberán establecer en todo caso la cotización a la Seguridad Social como contratos formativos, supeditándose a la normativa laboral si obliga a la contratación laboral de sus beneficiarios, o a los convenios o acuerdos colectivos vigentes en la entidad de adscripción si establecen mejoras sobre el supuesto de aplicación general” (disp. adic. cuadragésima primera Ley 27/2011). Ciertamente, el supuesto de hecho es más amplio, pero in-

---

<sup>82</sup> Como señaló TATAY PUCHADES, C., “La inclusión en el sistema de Seguridad Social de los investigadores y participantes en programas de formación”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.º 29-30, 2012, p. 405, el ejecutivo podía haberse decantado por establecer, a favor de los sujetos afectados, una protección y cotización similar a la de los contratos formativos de “prácticas”, según contempla el RD 63/2006 para el personal investigador en formación “de contrato”, o incluso por una protección y cotización equiparable a la fijada por esa misma norma al hilo del personal investigador en formación “de beca” y cuya consideración como “asimilado” no ha impedido determinar que la bases de cotización equivaldrán a la mínima del grupo 1; pero ninguna de estas soluciones se ha introducido, “otorgando ahora una peor condición a los participantes en los mencionados programas”.

<sup>83</sup> En los contratos para la formación y el aprendizaje, la cotización a la Seguridad Social consiste en una cuota única mensual de 36,79 € por contingencias comunes, de los que 30,67 € son a cargo del empresario y 6,12 € a cargo del trabajador, y de 4,22 € por contingencias profesionales, a cargo del empresario (art. 44 Orden ESS/86/2015).

<sup>84</sup> Por vez primera, el RD-Ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, contempló esta bonificación, que se mantuvo en la posterior Ley 8/2014, de 15 de octubre, del mismo nombre.

<sup>85</sup> En este sentido, COLÁS NEILA, E., “El estatuto del estudiante y las becas: límites del derecho laboral”, cit., p. 143.

<sup>86</sup> En vigor desde el día 1 de enero de 2013 (disp. final duodécima Ley 27/2011).

cluye también la realización de prácticas por los titulados académicos, imponiendo la cotización como en los contratos formativos, sin precisar qué modalidad contractual –contrato en prácticas o, como mínimo<sup>87</sup>, contrato para la formación y el aprendizaje– se debe tomar como referencia, y, lo que es más importante, aunque no se aprecie la existencia una relación laboral, los beneficiarios de tales ayudas podrán disfrutar de las condiciones, incluidas las referidas a la protección social, previstas en los convenios o acuerdos colectivos vigentes en la entidad de adscripción cuando establezcan mejoras sobre el supuesto de aplicación general; como sería el caso de los compromisos por pensiones y las mejoras voluntarias de la Seguridad Social.

Resta por añadir, finalmente, que los programas formativos pueden conllevar la realización de prácticas en el extranjero<sup>88</sup>. Si la prácticas formativas y remuneradas se inician en España y solo una fase posterior se desarrolla en el extranjero, la persona que las realice habrá sido dada de alta, como asimilada, en el Régimen General de la Seguridad Social, considerándose la estancia en el extranjero como desplazamiento temporal, a efectos de mantener el alta. En cambio, si las prácticas se desarrollan exclusivamente fuera de España no se aplicará el RD 1493/2011, pero sí la disposición adicional segunda de la Ley 27/2011, que faculta al Ministerio de Empleo y Seguridad Social para regular la suscripción de un convenio especial con la Seguridad Social por parte de aquellos españoles que, sin haber estado previamente afiliados al sistema de la Seguridad Social, participen en el extranjero, de forma remunerada, en programas formativos o de investigación sin quedar vinculados por una relación laboral. Considerando que se han de trasladar y establecer en un país extranjero para participar en los referidos programas de formación o investigación, así como su similitud con la de los emigrantes españoles, la Orden TIN/3356/2011, de 30 de noviembre<sup>89</sup>, que modificó la normativa reguladora del convenio especial en el sistema de la Seguridad Social, extendió la regulación prevista para el convenio especial a suscribir por los emigrantes e hijos de emigrantes, a efectos de posibilitar la inclusión de aquellos en el ámbito protector del sistema público español de Seguridad Social.

#### 4. REFLEXIONES FINALES: SOBRE LA EXPULSIÓN DE LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES DEL MARCO JURÍDICO DEL TRABAJO

El análisis de las distintas normas que regulan la realización de prácticas formativas en empresas, ya sea bajo la tutela del régimen laboral y al amparo de una modalidad contractual, ya sin dar lugar al nacimiento de una relación de trabajo<sup>90</sup>, muestra un panorama normativo complejo, que dificulta el encuadramiento objetivo de las prácticas en el ordenamiento laboral o extramuros del mismo, con las consiguientes consecuencias jurídicas que ello tiene tanto para la persona que desarrolla las prácticas como, también, para la empresa, entidad o institución, pública o privada, que promueve, financia o acoge su desarrollo.

---

<sup>87</sup> Así, DUQUE GONZÁLEZ, M., “Análisis actual de la normativa de becarios, formación práctica y contratación de jóvenes”, cit., p. 104.

<sup>88</sup> DE LA PUEBLA PINILLA, A., “Problemas prácticos de las prácticas no laborales”, cit., p. 225.

<sup>89</sup> Cfr. Orden TIN/3356/2011, de 30 de noviembre (BOE de 6 de diciembre de 2011), que modificó la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre de 2003, reguladora del convenio especial en el sistema de la Seguridad Social (BOE de 18 de octubre de 2003); concretamente, se añade un nuevo apartado 1.4 al artículo 15, sobre la modalidad de convenio especial para los emigrantes españoles e hijos de estos que trabajen en el extranjero, con la siguiente redacción:

“1.4 Los españoles que, sin haber estado previamente afiliados al sistema de la Seguridad Social, participen en el extranjero en programas formativos o de investigación de forma remunerada, cualquiera que sea el concepto o la forma de la remuneración que perciban, sin quedar vinculados por una relación laboral, los cuales tendrán la consideración de emigrantes a los solos efectos de la suscripción de esta modalidad de convenio especial”.

Al respecto, vid. SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., “La nueva regulación del convenio especial y la *Cláusula Telefónica*”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº 9, 2013, pp. 6-8.

<sup>90</sup> Ciertamente, como ha destacado ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., “La aplicación de la reforma laboral de 2012 o el anunciado requiem por la flexiseguridad”, *Relaciones Laborales*, nº 12, 2013, p. 76, existe una pluralidad de situaciones pre o acontractuales que depauperan los estadios previos a la contratación laboral y suponen múltiples puntos de fuga a la efectiva aplicación laboral”.

En los últimos años, se advierte una proliferación de normas, la mayoría de rango reglamentario, con puntos de intersección entre ellas: unas aprobadas por el Ministerio con competencias en educación, otras por el Ministerio con competencias en empleo o en la ordenación jurídica del trabajo. La concurrencia normativa se debe a la doble perspectiva desde la que se pueden contemplar los periodos de prácticas, bien como una etapa más de la formación académica, que permite completar la formación teórica, bien como una fase necesaria para superar la falta de experiencia y hacer posible la incorporación a un puesto de trabajo; de ahí que podamos diferenciar, por una parte, las prácticas académicas, curriculares o extracurriculares, y, por otra parte, las prácticas formativas de quienes ya han dejado de ser estudiantes y son demandantes de empleo.

Varios son los caracteres en común entre los dos campos normativos identificados: además del elemento objetivo, que lo determina las prácticas a desarrollar, coinciden los sujetos llamados a realizar dichas prácticas, conformándose un “tipo subjetivo” caracterizado por ser una persona joven estudiante o que acaba de concluir los estudios, sin o con escasa experiencia profesional, pero con voluntad de trabajar. Además de beneficiarse estos últimos con el ejercicio profesional en prácticas, pudiendo así acreditar cierta experiencia, quienes reciben la prestación de la actividad práctica —empresas, entidades o instituciones— también obtienen un beneficio, aunque sea menor si comparado con la propia actividad laboral.

Precisamente, tanto de las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios y de formación profesional como de las —así denominadas— prácticas no laborales o de las insertas en el subsistema de formación profesional para el empleo, se dice que no supondrán o constituirán una relación laboral, sin que, en consecuencia, se pueda computar el tiempo de prácticas a efectos de antigüedad<sup>91</sup>, ni eximirá del periodo de prueba, en su caso, salvo que por convenio colectivo o por pacto individual se establezca lo contrario; más aún, se expresa que no podrán sustituir la prestación laboral específica de un puesto de trabajo. Esta declaración constitutiva<sup>92</sup> que se contiene en las normas reglamentarias carece de apoyo legal explícito, de manera que la exclusión del ordenamiento laboral solamente puede deducirse por la ausencia de alguna de las notas —voluntariedad, ajenidad, dependencia y retribución— que identifican una relación laboral *ex artículo 1.1 LET*, sobre la base de su interpretación jurisprudencial. Dicho con otras palabras, una norma reglamentaria no puede calificar, *contra legem*, la naturaleza jurídica de una prestación de servicios o de una actividad como laboral o extralaboral, aunque se identifique tal prestación como simples prácticas o, incluso, como prácticas formativas, de manera que estas tendrán naturaleza jurídica laboral si se cumplen aquellos requisitos o notas típicas de la laboralidad. Por lo tanto, ninguna virtualidad calificativa debe darse a estas previsiones reglamentarias, aun cuando se diga rotundamente que “en ningún caso” las prácticas supondrán la existencia de relación laboral entre la empresa y la persona en prácticas. Ni siquiera se puede calificar esa indicación reglamentaria como una mera presunción, ya que opera, en contrario, la presunción legal *iuris tantum* a favor de la relación contractual laboral entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél (art. 8.1 LET). Máxime cuando varias modalidades contractuales laborales tienen como objeto la formación del trabajador, ya sea en régimen de alternancia, ya por medio de la sola prestación de un trabajo remunerado.

Cierto es, no obstante, que un conjunto extenso de prácticas en empresas quedan excluidas del ordenamiento jurídico del trabajo por no constituir una prestación de servicios de naturaleza

<sup>91</sup> Asimismo, el tiempo de participación en los programas de formación que incluyan la realización de prácticas —como ya se ha indicado— no tienen la consideración de servicios previos ni de servicios efectivos en las Administraciones Públicas, aunque se desarrollen en Administraciones, entidades u organismos públicos, o sean financiados por ellos (disp. adic. tercera RD 1943/2011).

<sup>92</sup> Afirma MOLINA GARCÍA, M., “Régimen jurídico de las prácticas no laborales en las empresas”, cit., p. 416, que las prácticas no laborales en las empresas “son expulsadas del Derecho del Trabajo con carácter constitutivo por las normas que las regulan”.

laboral. Las verdaderas prácticas no tienen una finalidad principalmente productiva o de prestación de un servicio; al contrario, son formativas o experimentales. Tampoco se realizan en régimen de dependencia, sino de tutoría, ni singularmente se realizan por cuenta de un empleador, aunque este se beneficie de los resultados que se obtengan de las mismas e, incluso por ello, pueda abonar una contraprestación económica, dineraria o en especie, que no será un salario. El hecho de reconocer *a priori* estas prácticas como no laborales puede favorecer la ocultación de situaciones fraudulentas, calificando como prácticas auténticas prestaciones de trabajo por cuenta ajena, de ahí que sea exigible un control por parte de los representantes de los trabajadores en la empresa y también por las autoridades académicas y laborales, impulsando estas últimas la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Si la regulación —e incluso el fomento, cuando no su permisividad o mera tolerancia<sup>93</sup>— de las prácticas formativas y, sobre todo, de las prácticas no laborales y del subsistema de formación profesional para el empleo son un reflejo más de la tendencia a huir del Derecho del Trabajo, en sentido contrario observamos una atracción, pero no completa, hacia el sistema público de Seguridad Social, que reconoce a un amplio colectivo de personas que realizan prácticas formativas la condición de asimilados a trabajadores por cuenta ajena a efectos de su inclusión parcial en el Régimen General de la Seguridad Social, puesto que se cotiza según las reglas correspondientes a los contratos para la formación y el aprendizaje, sin existir la obligación de cotizar por la contingencia de desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, y extiende la acción protectora a la de dicho Régimen, con la única exclusión de la protección por desempleo. La baja cotización y la limitada protección no obstan para que se subraye esta mejora, dejando atrás —y no siempre— un sistema de cobertura a través de seguros privados.

De *lege ferenda*, se propone, excluyendo únicamente las prácticas académicas externas en los diferentes niveles del sistema educativo, la regulación de solo unas prácticas formativas, ligadas exclusivamente al tránsito hacia el empleo de aquellos que carecen de una mínima experiencia profesional, con un doble periodo, uno inicial para complementar la formación —prácticas no laborales— y otro, superado el primero, de prestación de servicios —contrato de trabajo en prácticas— en régimen laboral, pudiendo establecer la negociación colectiva los criterios para la realización de compromisos de contratación, siempre respetando la voluntad de ambas partes. De esta manera se incrementarían las oportunidades de acceso al mercado laboral, al mismo tiempo que se reduciría el riesgo de un uso abusivo de los periodos de prácticas no laborales, compensando finalmente al trabajador con su contratación en régimen laboral.

---

<sup>93</sup> Sin duda, como afirma CRUZ VILLALÓN, J., “Empleo juvenil y crisis económica”, cit., p. 612, “hasta tanto no se eviten los usos tan desmesurados de las prácticas no laborales, los contratos formativos no podrán desplegarse en el espacio natural que les corresponde”.