

2017 - 04 - 24

**Revista Española de Derecho del Trabajo**

2016

Núm. 192 (Noviembre)

Estudios doctrinales

## Estudios doctrinales

### *Ámbito de aplicación del derecho del trabajo*

#### **1 Zona gris entre la relación de becario y la relación laboral común y protección social actual**

Grey area between the intern and the common employment relationship and current social protection

**RAQUEL POQUET CATALÁ**

*Profesora asociada de la UNIR*

**ISSN 2444-3476**

**Revista Española de Derecho del Trabajo 192**

#### **Sumario:**

- I. Introducción
- II. Relación de formación mediante beca
- III. Relación laboral mediante contrato de trabajo
- IV. Zona gris entre relación de beca y relación contractual de trabajo
- V. Becas para la realización de prácticas
  - 1. Las prácticas en empresas como complemento de formación teórica
  - 2. Becas como vías de inserción socio-laboral
  - 3. Becas concedidas directamente por la empresa
- VI. Protección social de los universitarios en prácticas
- VII. Conclusión
- VIII. Bibliografía

#### **RESUMEN:**

En este trabajo se estudia desde un punto de vista de la doctrina judicial y científica los criterios de diferenciación entre los becarios y la relación laboral común, analizándose la zona gris creada en la práctica real con el fin de encubrir una auténtica relación laboral mediante

#### **ABSTRACT:**

In this work it is studied from a point of view of judicial and scientific doctrine the criteria of differentiation between the intern and the common employment relationship, analysing the grey area which is created in actual practice in order to conceal a true employment

una beca para eludir así la aplicación del ordenamiento jurídico real y cometiendo así un fraude de ley. Asimismo, se analiza la situación actual en materia de protección social de los becarios, a raíz de la declaración de nulidad del RD 1707/2011.

**PALABRAS CLAVE:** Becario - relación laboral común - prácticas - Seguridad Social - trabajador

relationship by a grant or practice in order to avoid the application of the actual legal system and thus committing fraud of law. Furthermore, it is analysed the current situation about social protection of intern, since the RD 1707/2011 has been declared as invalid.

**KEYWORDS:** intern - common employment relationship - practice - Social Security - worker

**Fecha recepción original:** 19 de Julio de 2016

**Fecha aceptación:** 3 de Octubre de 2016

## I. INTRODUCCIÓN

La situación de crisis económica y social de la sociedad actual ha conllevado una fuerte destrucción de empleo, especialmente para los jóvenes, y como consecuencia un déficit en las arcas de la Seguridad Social. Según la OIT el dato final del desempleo para 2015 se calculó en 197,1 millones de personas y en 2016 está previsto que aumente de alrededor de 2,3 millones para situarse en 199,4 millones, siendo probable que otros 1,1 millones de desempleados se agreguen a la cifra en 2017<sup>1)</sup>. En 2015, el desempleo mundial se situó en 197,1 millones de personas, 27 millones más que el nivel anterior a la crisis de 2007. En el año 2013, a nivel mundial, el número de personas desempleadas se situó cerca de 202 millones, y como señala la OIT, se produjo un aumento de casi 5 millones respecto del año anterior. Ello significa que el empleo está creciendo a un ritmo más lento que la fuerza de trabajo. En conjunto, desde el año 2008 el déficit mundial de empleo generado con la crisis sigue aumentando. Si esta tendencia se mantiene, el desempleo mundial se puede situar en más de 315 millones de personas en el año 2018, período durante el cual se prevé la creación de unos 40 millones de nuevos empleos al año, un número menor que el de personas que posiblemente entren en el mercado de trabajo, unos 42,6 millones cada año<sup>2)</sup>.

Todo ello ha desencadenado en importantes reformas legislativas que han intentado minimizar estos efectos devastadores. Sus fines han sido como señala la [Ley 3/2012, de 6 de julio](#) « establecer un marco claro que contribuya a la gestión eficaz de las relaciones laborales y que facilite la creación de puestos de trabajo, así como la estabilidad en el empleo ». <sup>3)</sup> Con el objetivo de luchar contra el desempleo juvenil, ya sea a través de la inserción laboral por cuenta ajena o del autoempleo y el emprendimiento, se inicia en 2013 «la estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013/2016»<sup>4)</sup>. Así con el [Real Decreto-Ley 16/2013](#)<sup>5)</sup> se contemplan una serie de medidas como el fomento del trabajo a tiempo parcial y la flexibilidad en el tiempo de trabajo como herramienta dinamizadora del mercado de trabajo y creadora de empleo y el fomento de la contratación estable y la lucha contra la dualidad laboral, permitiendo la celebración del contrato de apoyo a emprendedores a tiempo parcial. Es una norma dirigida a facilitar la formalización de contratos de trabajo en prácticas para mejorar la incorporación de los jóvenes al mercado laboral e introduce cambios en materia de contratos que pueden realizar las empresas de trabajo temporal con la finalidad de aumentar las contrataciones de jóvenes cualificados, pero sin experiencia asociada a dicha cualificación.

En la práctica se ha traducido en una situación de precariedad para los jóvenes sin experiencia laboral, pues dentro de lo que en muchas ofertas laborales se denomina «prácticas profesionales» o «prácticas no laborales» se halla un régimen de trabajo sin formación como contraprestación y que muchas veces acaban alargándose y encadenándose, pero sin expectativas de contratación laboral futura. Es decir, la condición de becario se presta a operaciones fraudulentas de evitación del ordenamiento jurídico laboral consistente en el enmascaramiento de verdaderos contratos de trabajo con el ropaje jurídico de relaciones de formación becada o, de otro modo, en el ocultamiento material de trabajadores asalariados travestidos de becarios<sup>6)</sup>. La doctrina entiende que «hay maquinación fraudulenta en la instrumentalización de la beca cuando, con independencia de la calificación de la beca dada en la convocatoria, se pretenden finalidades distintas a las que institucionalmente la figura sirve y que son propias de un centro de trabajo; esto es, cuando lejos de proporcionar una ayuda formativa y profesional, y no sólo económica al becario, se exige una contraprestación laboral o se utilizan los

conocimientos del alumno en provecho del becante, empleando la beca como tapadera para eludir el cumplimiento de normas laborales y de seguridad social»<sup>7)</sup>. Cabe tener presente que el becario no tiene contrato laboral ni convenio colectivo aplicable, por lo que sus condiciones laborales y su salario quedan a total discreción de la empresa. A ello cabe añadir la total situación de incertidumbre e inseguridad laboral para este colectivo de trabajadores, lo que aumenta su presión. De hecho, es frecuente encontrar empresas en las que para ahorrar salarios proceden a realizar un ERE y posteriormente refuerzan la plantilla con trabajadores vinculados a través de algunas de las modalidades de trabajo becario. Ello jurídicamente es legal, pues no existe ninguna norma que lo impida puesto que legalmente un becario no es un trabajador.

## II. RELACIÓN DE FORMACIÓN MEDIANTE BECA

Ante la ausencia de una regulación legal específica de la relación becaria, cabe acudir en primer lugar a buscar la definición del término beca, el cual, según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua es la «subvención para realizar estudios o investigaciones». Así, las becas son retribuciones dinerarias o en especie orientadas a posibilitar el estudio y formación del becario. De hecho, es éste el criterio jurisprudencial central para poder diferenciar cuándo estamos ante una beca o una verdadera relación laboral. No obstante, la jurisprudencia ha admitido que aunque las becas son, en general, retribuciones dinerarias o en especie orientadas a un estudio y formación del becario, también es posible que se proceda a desarrollar «la realización de una obra»<sup>8)</sup> o «la realización de las tareas propias del proceso productivo»<sup>9)</sup>. Ello ha sido criticado por la doctrina<sup>10)</sup> por los problemas de delimitación que conlleva en la práctica.

En general, puede afirmarse que la relación de beca es aquella que existe entre aquella persona (becario) que realiza un cometido consistente en unos estudios o investigación y aquella otra que es quien otorga una subvención económica para llevar a cabo aquel cometido. El objetivo central de la beca es la formación, lo cual se basa en obtener un perfeccionamiento profesional destinado a poder acometer con éxito las funciones propias de una actividad profesional que en el futuro se desempeñe, y no constituye en sí una actividad profesional. Es posible, además, que en este contexto los becarios puedan realizar, y de hecho lo hacen con frecuencia, alguna actividad laboral en el mercado de su compromiso formativo, y de la que llega a beneficiarse económicamente la empresa o entidad que otorga la subvención, lo cual plantea la interferencia práctica entre las dos realidades jurídicas, alumbrando así una zona gris compartida entre ambas relaciones que plantea grandes interrogantes y problemas jurídicos<sup>11)</sup>.

La relación de becario puede clasificarse en dos grandes grupos. Por un lado, las becas de formación directamente dirigidas a la ampliación del campo de conocimientos del interesado a cuyo fin se le proporciona ayuda para el seguimiento de sus estudios, concretamente, las becas que tienen una finalidad docente en el beneficio del perfeccionamiento, formación y ampliación de conocimientos del becario<sup>12)</sup>. Son las típicas becas de formación del personal investigador y las previstas en los Planes Nacionales de Formación e Inserción Profesional. Por otro lado, las becas para la realización de prácticas a través de las que se pretende que quienes ya estén en posesión de una titulación académica que legalmente les habilita para desarrollar una determinada actividad profesional o quienes estén próximos a obtenerla puedan poner en práctica los conocimientos adquiridos durante su etapa educativa a fin de completar su formación<sup>13)</sup>.

Este sería el caso de las denominadas *traineeship*, que según la UE constituyen un período limitado de tiempo en el cual se realiza trabajo práctico en empresas, instituciones públicas u ONG por estudiantes o jóvenes que recientemente han completado su educación, con el objetivo de obtener una experiencia laboral, conocimientos y habilidades que les ayuden a conseguir un trabajo ordinario<sup>14)</sup>. Asimismo, dentro de este tipo de prácticas cabe diferenciar aquellas que se realizan una vez finalizados los estudios, pero también aquellas que se realizan durante los estudios.

En definitiva, se podría indicar que como modalidad de beca para complementar el estudio existen prácticas o becas laborales para aquellos estudiantes universitarios<sup>15)</sup>, prácticas para alumnos de formación profesional<sup>16)</sup>, prácticas para aquellos desempleados que participen en procesos de formación de oferta con objeto de complementar la formación teórica y facilitar su reinserción laboral<sup>17)</sup> y becas para aquellos titulados universitarios que estén matriculados en un curso de doctorado, esto es, el contrato predoctoral del personal investigador en formación<sup>18)</sup>. Por otro lado, como modalidad posterior a la finalización de los

estudios, surgen las prácticas no laborales introducidas con el objeto de acercar a los jóvenes con cualificación pero sin experiencia profesional al mundo laboral, esto es, prácticas pasarela entre los estudios y el primer empleo<sup>19)</sup>, cuyo fin es romper el círculo vicioso que impide al recién titulado acceder a su primer empleo por carecer de experiencia<sup>20)</sup>. Posiblemente sea ésta la modalidad que más problemas presenta en la práctica pues se solapa con las prácticas laborales reguladas por el ET, las cuales tienen los mismos objetivos con la diferencia de que el salario es mayor y se permite que el trabajador aporte valor productivo a la empresa, pues la finalidad de esta modalidad nace con el único objeto de justificar una remuneración ínfima para el trabajador. En realidad, en esta modalidad de prácticas no laborales, al estar fuera del Derecho Laboral, debe primar el elemento formativo sobre el productivo, a diferencia del contrato de prácticas. De ahí, que se señale que en esta modalidad los becarios no pueden sustituir a trabajadores ordinarios<sup>21)</sup>.

Cabe indicar que en todos estos casos se produce la confusión o zona gris, pero es en este segundo caso cuando se agudiza, pues es en éste cuando se procede a una integración laboral de carácter formativo que hace dificultoso diferenciarla del contrato de trabajo. Si a ello se une que una de las principales características de esta figura es la ausencia de una regulación expresa que le dote de un régimen jurídico propio y específico que permita diferenciarlas del contrato de trabajo, en especial de los contratos para la formación y en prácticas, la situación se complica todavía más.

De hecho, la relación jurídica en la que se inserta la beca tiene una serie de elementos o características que, aunque similares a la relación laboral, tienen un matiz que lo diferencia de esta última. Cuando la entidad que otorga la beca es una Administración Pública constituye indicio de regularidad el respeto en su concesión de los requisitos de adopción de acuerdos y publicidad a los que debe sujetarse una Administración Pública, pues «el régimen de concesión de becas por institutos públicos, regulado normalmente mediante simples resoluciones ministeriales, suele hacer referencia a la no generación de relación laboral por la prestación de servicios propios de la beca» y tal declaración sólo es eficaz en Derecho si el trabajo del becario se realiza sin la dependencia y la ajenidad características de la relación laboral<sup>22)</sup>.

En general, en el ámbito privado que es donde se va a analizar con profundidad en este trabajo, en primer lugar, la dependencia en la relación de beca es una dependencia no laboral, más bien docente, y además, muy intensa. En esta relación becaria aparece una fuerte subordinación entre el becario y la organización, pero sobre todo con el instructor o tutor. En función del tipo de instrucciones recibidas por parte del becario se podrá inducir si se trata de una relación formativa o más bien laboral.

En segundo lugar, las prestaciones laborales que pueda realizar tienen un carácter accesorio o secundario, sin que estas colaboraciones hagan perder a la causa formativa su condición de elemento principal<sup>23)</sup>. Esta accesoriedad de la prestación productiva del becario es lo que impide que la empresa pueda plantearse como una opción lícita constituir becas legítimas como el modo más rentable de cumplir determinados objetivos productivos. El empresario puede organizar las prestaciones de servicios como considere conveniente, pero esta libertad nunca puede llevar a ofrecer una forma jurídica a una relación distinta a la que correspondería en función de su verdadera naturaleza.

En tercer lugar, cabe tener presente el elemento de la ajenidad en el sentido de que no debe realizarse un trabajo productivo, pues la empresa no debe pretender que el producto del trabajo del becario sea capaz de integrarse satisfactoriamente en el proceso productivo sino que la actividad del mismo va a tener como fin mejorar su formación profesional. Cualquier actuación del sujeto se realiza para su propio beneficio, pues no adquiere un beneficio económico fruto de su trabajo sino sólo el beneficio personal que supone incrementar su nivel académico y formativo en general. Ni siquiera existe la alteridad o mera actuación en interés de tercero que caracteriza al arrendamiento civil de obra o servicios.

En definitiva, la beca es una subvención para estudios o investigaciones que se concede como acto de liberalidad y sin contraprestación económica, siendo su finalidad posibilitar la realización de unos determinados estudios mediante el abono de una cantidad de dinero en la que el estudiante o investigador adquiere un compromiso de colaboración. Se trata de una institución ligada al campo estudiantil o de investigación y ajeno al contrato de trabajo. Sin embargo, cuando las prácticas se realizan en el ámbito de una empresa, el becario realiza una actividad con un compromiso de colaboración y la recepción de una

remuneración, que puede ser coincidente, y con fronteras a veces difícil de distinguir, con los requisitos de contrato de trabajo. Ello se acentúa si se tiene en cuenta dos aspectos propios de la relación laboral y ajenos al ámbito de la beca como son que cualquier trabajo, además de la formación profesional objeto de titulación, requiere de una formación mínima específica, a la vez su desarrollo en el tiempo proporciona formación y experiencia al que lo ejerce, ambos en mayor o menor medida en función de la complejidad del trabajo, pero que se incluyen en el ámbito del contrato de trabajo en el que también se desarrollan procesos de formación y de selección, con la finalidad principal de mejorar y dar mayor eficacia a la prestación laboral, y que la regulación laboral contiene dos contratos formativos, en prácticas y para la formación, que contemplan supuestos cercanos a la beca y con la finalidad de constituirse en paso previo a la contratación laboral ordinaria<sup>24</sup>.

### III. RELACIÓN LABORAL MEDIANTE CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo es, con independencia de la denominación que las partes otorguen, aquella relación jurídica o negocio jurídico bilateral por el que una de las partes se compromete a prestar una prestación laboral en régimen de ajenidad y dependencia a cambio de un salario que abona la otra parte. Así se desprende del [art. 1.1 ET](#) que señala que es aquella relación contractual de « *los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*», y del [art. 8.1](#) del mismo cuerpo legal al indicar que juega la presunción jurídica de existencia del contrato de trabajo « *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 de aquél*».

De este modo, los elementos constitutivos del contrato de trabajo son, por un lado, el objeto del contrato de trabajo, esto es, la prestación por parte del trabajador de « *sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona* », por lo que su deuda contractual es siempre de actividad y no de resultado. Además, la prestación laboral es personal, por lo que la posibilidad de sustitución del mismo contradice decididamente el carácter de la prestación del trabajador, y por tanto, del propio contrato de trabajo. En segundo lugar, el trabajador presta sus servicios a cambio de una retribución o salario, que constituye precisamente el objeto de la obligación contractual a cargo del empresario. Por otro lado, los servicios contratados se prestan por parte del trabajador «por cuenta ajena», lo que significa que la titularidad de los frutos del trabajo retribuido corresponde al empresario. Constituyen indicios de ajenidad la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados, la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender; el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo; y el cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones<sup>25</sup>. Por otro lado, los servicios han de prestarse según la nota de dependencia o subordinación, esto es, dentro del ámbito de organización y dirección del empresario, entendida como cumplimiento de « *las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas* » ([art. 5. cET](#)). Esta nota se identifica en la doctrina como puesta a disposición del poder de dirección del empresario de la fuerza de trabajo del trabajador, definiéndola como «la situación del trabajador sometido a la esfera organicista, rectora y disciplinaria de la empresa»<sup>26</sup>. Constituyen indicios de dependencia el carácter personalísimo - *intuitu personae* - de la prestación, o imposibilidad de que el trabajador sea sustituido por otro, la asistencia regular al mismo puesto de trabajo y el sometimiento a jornada y horario determinados, si bien cabe atenuaciones que no desvirtúan la dependencia, la asiduidad o la exclusividad en la prestación de servicios, la asistencia al centro de trabajo y el hacer publicidad de la empresa y la rendición de cuentas al empresario respecto del trabajo realizado<sup>27</sup>. Por último, cabe hacer referencia a la causa del contrato, esto es, a la finalidad o razón de ser del contrato, que no es otra que la facilitación del intercambio entre trabajo y salario como trato estructural sobre el que reposa mayoritariamente el funcionamiento del sistema económico de producción de bienes y servicios<sup>28</sup>. La formación del trabajador, esto es, la adquisición de desarrollo, aptitud o habilidades profesionales, más allá de la que tuviera en el momento de la contratación y de la que pudiera ir adquiriendo como consecuencia de la realización o

experimentación continuada de su trabajo, no forma parte de la causa del contrato de trabajo, que atiende a objetivos estructurales precisos. Por tanto, el contrato de trabajo no articula causalmente una relación jurídica de formación o aprendizaje o práctica de los trabajadores, aunque ello no impide que el contrato de trabajo pueda atender, excepcionalmente, a dicha finalidad formativa. Así pues, pueden existir contratos de trabajo que incorporen a su causa común la experimentación práctica de conocimientos adquiridos o el aprendizaje de una profesión, esto es, una finalidad formativa adquiriendo así una causa mixta, común laboral y formativa. Tal es el caso de los contratos formativos, esto es, contrato de trabajo en prácticas y contrato para la formación<sup>29)</sup>. Por tanto, la relación jurídica de formación mediante beca es diferente de la relación contractual de trabajo. De hecho, el [RD 1529/2012](#)<sup>30)</sup> que regula el contrato para la formación y el aprendizaje tiene un contenido mixto ya que, por un lado desarrolla esta modalidad contractual, pero por otro lado, establece las bases de la formación profesional dual, es decir, la regulación de las prácticas no laborales vinculadas a programas de formación profesional. En esta norma se reconoce la identificación, casi total, entre los contratos para la formación y el aprendizaje y las prácticas no laborales, pues considera que los estudios de formación profesional y las prácticas vinculadas a los mismos pueden realizarse, de forma indistinta, a través de un contrato para la formación y el aprendizaje o a través de prácticas no laborales vinculadas. Asimismo, la [Ley 11/2013](#)<sup>31)</sup> desarrolla un conjunto de medidas de fomento del empleo y del autoempleo juvenil.

#### IV. ZONA GRIS ENTRE RELACIÓN DE BECA Y RELACIÓN CONTRACTUAL DE TRABAJO

No existe regulación normativa para diferenciar la beca del contrato de trabajo y la práctica muestra la frecuencia con que se produce la colisión entre beca y contrato de trabajo, por lo que han sido la doctrina judicial y jurisprudencial las que han construido un conjunto de principios y reglas a tener en cuenta sobre la posible naturaleza laboral de las becas que aunque no esté formalmente unificada, sí puede considerarse firme y reiterada. De hecho, la jurisprudencia parte de la constatación de que «tanto en la beca como en el contrato de trabajo se da una actividad que es objeto de una remuneración, de ahí la zona fronteriza entre ambas instituciones» y de que el estudio y formación al que se orientan las becas «puede en no pocas ocasiones fructificar en la realización de una obra»<sup>32)</sup>. Además, los contratos formativos del [art. 11](#) [ET](#) contienen una parte de formación-práctica, de forma que el espacio de las becas se ve reducido aún más. Por tanto, el problema surge por el «hecho de que en ambos casos se realice un trabajo y se perciba una retribución»<sup>33)</sup>. Como se ha señalado, las becas son en general asignaciones dinerarias o en especie orientadas a posibilitar el estudio y formación del becario y si bien es cierto que estudio y formación puede en no pocas ocasiones fructificar en la realización de una obra, por lo que no son escasas las becas que se otorgan para la producción de determinados estudios o para el avance en concretos campos de la investigación científica, hay que tener en cuenta que estas producciones nunca se incorporan a la ordenación productiva de la institución que otorga la beca. De ahí que el receptor de una beca realiza una actividad que puede ser entendida como trabajo y percibe una asignación económica en atención a la misma, por el contrario, aquel que concede la beca y la hace efectiva no puede confundirse nunca con la condición propia del empresario ya que no incorpora el trabajo del becario a su patrimonio, circunstancia esencial a la figura del empresario, cuya actividad si bien puede carecer de ánimo de lucro, lo que siempre es subjetivo, no carece nunca de lo que en este aspecto puede denominarse sentido de lucro en la actividad que ejerce<sup>34)</sup>.

Existe una difusa línea fronteriza entre ambas instituciones de tal forma que se convierte en elemento clave el análisis pormenorizado de la zona gris, en donde la prueba indiciaria se convierte en indispensable y siendo la casuística de cada situación la base para la calificación como una u otra figura. Así constituye un indicio de relación laboral la transformación de un puesto de trabajo en beca, la duración de la beca, sobre todo cuando la extensión temporal no viene supeditada a la consecución de un determinado nivel formativo del becario, sino a la finalización de concretas tareas, de modo que quien concede la beca obtenga un determinado resultado. De esta forma, el análisis de las tareas encomendadas al becario comparándolas con las propias de una prestación laboral común es importante, de modo que si resulta que el becario realiza funciones equivalentes a las de un trabajador asalariado, durante la misma jornada que el resto de personal, sometido a las órdenes e instrucciones del empresario, sin la asistencia, ayuda, control o supervisión de un tutor, y que la empresa incorpora a su patrimonio el resultado del esfuerzo del trabajador, habrá que estimar que existe relación laboral, a pesar de que se haya ofrecido cierta formación<sup>35)</sup>. Por otro lado, constituye un indicio de beca el hecho de que la participación en las actividades formativas sea voluntaria.

Cabe, además, incidir en que la calificación como una u otra figura ha variado también en función de la naturaleza pública o privada de la entidad que concede la beca, pues cuando ha sido una entidad pública, en algunas ocasiones se ha apreciado de forma más laxa el propósito formativo, y en otras se ha preferido el pragmatismo y se ha acudido a la denominación y a la conducta de las partes durante el desarrollo de las relaciones pretendidamente administrativas. De este modo, el criterio del beneficio se ve modalizado hasta el punto de considerar como indicio de regularidad de la beca el respeto en su concesión de los requisitos de adopción de acuerdos y publicidad a los que debe sujetarse una administración pública, así como el hecho de que los servicios desempeñados se ciñan a la convocatoria<sup>36</sup>.

Por el contrario, en el caso de becas concedidas por empresas privadas, los tribunales han recurrido al criterio del beneficio de forma más rigurosa, presumiendo la existencia de relación laboral a partir del [art. 8.1 ET](#), porque la voluntariedad, ajenidad y dependencia concurren prácticamente siempre, y la contraprestación económica entregada al becario suele superar la mera compensación de gastos. En general, la doctrina judicial efectúa un análisis de la realidad subyacente y no se limita a valorar el *nomen iuris* de la relación constituida, con el propósito de evitar que las becas suplanten al contrato de trabajo, incluso en instituciones públicas de enseñanza. Por tanto, se considera que no existe beca, sino relación laboral cuando su objeto no guarda relación alguna con el desarrollo de la formación académica<sup>37</sup>. Debe conectarse la actividad que desarrolla el becario con la finalidad de la institución educativa, pues habrá contrato de trabajo aunque se proporcione una formación siempre que esos conocimientos no guarden relación con los estudios que está desarrollando el becario. No obstante, en la actualidad el criterio del carácter público o privado de la entidad que abona la percepción ha dejado de ser determinante, pues disfrazar una relación laboral con el ropaje de una beca es claramente un fraude de ley.

La correspondencia entre las tareas en las que consiste la beca y los estudios cursados tampoco es elemento determinante, porque habrá de considerarse como relación laboral la prestación de servicios enmarcada en una beca cuando en ausencia de becarios fuera menester contratar trabajadores asalariados para desempeñar esas tareas, o cuando el supuesto becario se limita a realizar los cometidos propios de la actividad, o cuando no concurre el propósito de perfeccionar o ampliar los conocimientos del becario. No obstante, cabe tener presente que si la actividad que realiza el becario no está justificada plenamente por la finalidad formativa de la misma, se considerará una relación de trabajo, pues «las labores encomendadas al becario deben estar en consonancia con la finalidad de la beca y, si no es así y las tareas que se le ordena realizar integran los cometidos propios de una categoría profesional, la relación entre las partes será laboral»<sup>38</sup>.

Así, según la doctrina judicial, no se considera una situación de beca, sino de contrato laboral aquella entre una estudiante de Derecho y una biblioteca en la que ha venido realizando durante tres cursos académicos tareas propias de auxiliar administrativo con una jornada de entre cinco y cuatro horas diarias, pues el centro educativo «no tiene por finalidad la impartición de enseñanzas de formación profesional propias de un auxiliar administrativo», «la actividad desempeñada y cuya contraprestación era el importe de la denominada beca, tampoco redundaba en beneficio de la (becaria), no pasaba a integrar su patrimonio formativo, cual sucede en el becario por definición», y porque en realidad, es el centro el beneficiario y destinatario de tal actividad «en la medida en que satisfacía necesidades del mismo que, de no llevarse a cabo, tendrían que encomendarse a un tercero»<sup>39</sup>.

Otro elemento a tener en cuenta es que la calificación jurídica que le den las partes a la relación laboral no es relevante, sino «la realidad de la prestación de servicios que ha tenido lugar»<sup>40</sup>. Así, los órganos judiciales deberán pronunciarse sobre el carácter de la relación, estando facultados «para examinar prejudicialmente la conformidad de la convocatoria de las becas al ordenamiento, pues en ningún caso cabría conceder valor a una actuación administrativa que intenta ocultar un contrato de trabajo bajo la apariencia de una beca», ya que si aquéllos no están vinculados por los reglamentos ilegales «con más razón tampoco lo estarán por actos administrativos del mismo carácter»<sup>41</sup>.

En el mismo sentido, no cabe oponer que se trata de una beca que ha sido objeto de «una convocatoria mediante un acto administrativo, lo que llevaría a apreciar la existencia de una relación de ese carácter sobre la que correspondería conocer al orden contencioso-administrativo», por lo que «para que las actividades pudieran ser propias de una beca y no de una relación laboral, lo fundamental es que pudieran conciliarse con

la finalidad fundamental de potenciar la formación del becario –circunstancia ésta, que desde luego y como se ha señalado aquí no concurre– insistiendo en que una convocatoria administrativa no podría alterar la naturaleza laboral de la relación, designando esta relación arbitrariamente como beca»<sup>42</sup>).

Según la doctrina judicial «lo constitutivo, definidor y diferenciador de la posición de un becario es la realización de una actividad formativa para el mismo en función de su titulación y la actividad propia del centro donde la lleva a cabo»<sup>43</sup>). Es decir, la beca debe orientarse «a posibilitar el estudio y formación del becario»<sup>44</sup>), de tal forma que el propósito de quien la concede debe consistir en ayudar a la formación del becario y no en beneficiarse de su actividad, sin perjuicio de que el becario pueda o deba colaborar en tareas propias de la institución becante, diferentes a aquéllas a las que en principio está dirigida la beca, lo que no desnaturaliza la relación formativa si falta el ánimo fraudulento<sup>45</sup>). Por consiguiente, cuando el becario, más allá de la compensación de la actividad, obtiene el mayor provecho de la relación formativa, habrá que estimar que las partes han estado unidas por una beca, mientras que si el principal beneficiario de la actividad es quien concede la beca habrá contrato de trabajo.

De hecho, posiblemente sea éste el elemento determinante, pues la naturaleza formativa de la beca distingue nítidamente a esta figura de la relación de trabajo asalariado que no contempla pues esta causa en su matriz contractual común. De modo que la ayuda económica en que consiste la beca no tiene desde luego la consideración jurídica de salario, como si de una relación laboral se tratase, pues éste retribuye tan sólo la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena que realizan los trabajadores, ya lo haga del trabajo efectivo o bien de los períodos de descanso computables como de trabajo. Así, «la esencia de la beca de formación es conceder una ayuda económica de cualquier tipo al becario para hacer posible una formación adecuada al título que pretende o que ya ostenta, bien en el centro de trabajo de la entidad que concede la beca, bien en centro de estudios ajeno al concedente»<sup>46</sup>). Por lo que «el importe de la beca no constituye una retribución de servicios» y, por el contrario «la relación laboral común no contempla ese aspecto formativo y retribuye, en los términos fijados en convenios colectivos o contratos individuales, los servicios prestados por cuenta y a las órdenes del empleador, con independencia de que la realización de los trabajos encomendados pueda tener un efecto de formación por la experiencia»<sup>47</sup>).

En definitiva, la esencia de la beca de formación estriba en la concesión de una ayuda económica de cualquier tipo al becario para hacer posible, desde luego, una formación adecuada al título que pretende o que ya ostenta, no sólo en el centro de trabajo de la entidad que concede la beca, sino también en un centro de estudios ajeno al concedente. En tanto que la relación laboral común no contempla ese aspecto formativo en su causa y retribuye los servicios prestados por cuenta y a las órdenes del empleador, con independencia, ya se ha apuntado, de que la realización de los trabajos encomendados puedan tener un efecto de formación por la experiencia, que al fin y al cabo es inherente a cualquier actividad profesional<sup>48</sup>).

Se trata, pues, de determinar si la actividad del becario se integra o no dentro de la estructura productiva de la empresa o entidad otorgante de la beca, ya que la producción del becario «nunca se incorpora a la ordenación productiva de la institución que otorga la beca» y por ello «si bien el receptor de una beca realiza una actividad, y actividad que puede ser entendida como trabajo, y percibe una remuneración en atención a la misma», por el contrario quien concede la beca y la hace efectiva «no puede confundirse nunca con la condición propia del empresario, ya que no incorpora el trabajo del becario a su patrimonio, circunstancia esencial a la figura del empresario, cuya actividad si bien puede carecer de lucro, lo que siempre es subjetivo puede denominarse sentido de lucro en la actividad que ejerce»<sup>49</sup>). El rasgo diferencial de la beca como percepción no es otro verdaderamente que su «finalidad primaria de facilitar el estudio y la incorporación del becario y no la de incorporar los resultados o frutos del estudio o trabajo de formación realizados al patrimonio de la persona que la otorga, la cual no adquiere la posición de empleador o empresario jurídico-laboral respecto del becario»<sup>50</sup>). En otras palabras, «en cuanto predomine la utilidad del empresario en el aprovechamiento del trabajo del becario, la beca es, o debería ser, un salario, y el contrato, de trabajo; si, en cambio, el interés de la formación del becario domina, el contrato no es de trabajo ni siquiera de trabajo en prácticas»<sup>51</sup>). La verdadera beca, es, en definitiva, «un acto de liberalidad conectado a un objetivo básico de carácter formativo y, por tanto, la contratación laboral debe prevalecer cuando no cabe en principio apreciar en la actividad becada un interés educativo con relevancia para definir la naturaleza del vínculo, siendo, por el contrario, clara la utilidad que del trabajo obtiene la empresa y consiguientemente, la finalidad retributiva de

ese trabajo que cumplen las cantidades abonadas como beca»<sup>52)</sup>.

Por tanto, del análisis de la doctrina judicial y jurisprudencial que han tratado de deslindar la relación laboral de una beca legítima se extraen una serie de criterios que resultan útiles en el proceso de identificación. Así pues, para apreciar que la relación pretende principalmente asegurar la formación del becario, deben cumplirse una serie de exigencias. En primer lugar, la entidad a la que se incorpora el becario para completar su formación debe tener encomendada una actividad acorde al concreto objetivo formativo del becario. Además, esta entidad debe tener en cierta forma una finalidad formativa o investigadora, aunque tampoco se puede afirmar directamente que el hecho de que la entidad en cuyo seno se desarrollan las actividades propias de la beca desempeñe una clara actividad docente o investigadora determine sin lugar a dudas la licitud de la beca<sup>53)</sup>. En segundo lugar, las funciones encomendadas al becario deben estar relacionadas con la titulación académica o profesional que el sujeto trata de desarrollar y al mismo tiempo tiene que servir para ofrecerle un tipo de formación que complete la que ya posee<sup>54)</sup> y materializarse exactamente en las mismas actividades con fin formativo que se declaran en la beca<sup>55)</sup>. En tercer lugar, aporta un dato a favor de la relación laboral el hecho de que los becarios realicen exactamente las mismas funciones que tienen encomendadas los miembros de la plantilla de la empresa<sup>56)</sup>. En cuarto lugar, cabe tener presente que el hecho de que la finalidad que se puede considerar principal o esencial de la relación conviva con otras accesorias o secundarias diferentes no conlleva su consideración de relación laboral, pues siempre que el objetivo principal sea el formativo, el hecho de que un becario desempeñe labores puntuales de colaboración productiva en beneficio de la entidad adjudicataria de la beca no afecta a la naturaleza jurídica de la relación, sino que pasa a integrar el conjunto de cargas que hacen que la beca se defina como una «donación modal». Es decir, no se debe confundir la presencia de determinadas obligaciones o prestaciones complementarias de la actividad del becario con el fraude. Desde otro punto de vista, tampoco es relevante el hecho de que el falso becario haya obtenido algún beneficio personal y profesional complementario a su prestación de servicios dependientes pues, pese a todo, la naturaleza real del vínculo no coincidirá con la causa negocial que identifica las auténticas becas. Por ello, es intrascendente a efectos de identificación que el trabajador dependiente adquiera cierta experiencia profesional o que mejore sus oportunidades de colocación futura a la hora de calificar la verdadera causa que define una relación controvertida, ya que estas circunstancias no son equiparables al fin formativo que identifica las auténticas becas. El *nomen iuris* que las partes le hayan dado a la relación es irrelevante<sup>57)</sup>. En definitiva, la diferencia entre una beca y una relación laboral es que la beca se concede a quien está cursando o ha cursado estudios con la finalidad de facilitar su formación, lo que constituye la esencia de la beca, en aras al perfeccionamiento de conocimientos del becario<sup>58)</sup>. De hecho, un factor para desestimar la existencia de beca es el hecho de que la actividad no tenga que ver con los estudios cursados<sup>59)</sup>. El hecho de que exista cierta subordinación como un control del horario o del trabajo no desvirtúa la naturaleza de la beca, pues puede ser incluso una obligación del empresario para controlar la formación que el becario recibe<sup>60)</sup>.

Para que se declare la existencia de una beca debe acreditarse que el proceso organizativo del empleador, sea empresa o institución, se realiza de forma completa sin la concurrencia de la actividad del becario que debe ser un mero observador o realizar las tareas teniendo en cuenta que ya hay un responsable de las becas y que, en todo caso, se realizarían de la misma manera sin la presencia del becario. Además, tal actividad se integra en el proceso formativo del becario por ser adecuada para completarlo y, en definitiva que se cumple la finalidad de la beca que es exclusivamente la formación del becario que se posibilita con la recepción de la remuneración concedida, sin contraprestación alguna y a título de mera liberalidad, mientras que la incorporación del supuesto becario en la organización del empleador junto con el resto de trabajadores y constituyendo su actividad una prestación de servicios laborales similares, su denominación como beca no impide su calificación jurídica como contrato de trabajo, incluso si forma parte y resulta beneficiaria para su formación profesional, constituyen prácticas adecuadas para un título, universitario o de formación profesional, o se enmarca en un proceso de selección, propio de la relación laboral común<sup>61)</sup>.

## V. BECAS PARA LA REALIZACIÓN DE PRÁCTICAS

Como se ha señalado anteriormente, es en este tipo de becas donde se plantea un gran escollo en la delimitación entre beca y relación laboral.

### 1. LAS PRÁCTICAS EN EMPRESAS COMO COMPLEMENTO DE FORMACIÓN TEÓRICA

En la realización de determinados estudios se incluye, como una asignatura más, en muchas ocasiones, las conocidas prácticas en empresas, actualmente, formación en centros de trabajo en todos los ciclos formativos de grado medio, superior y formación profesional básica. La finalidad de las mismas es que el alumno aplique los conocimientos teóricos que está adquiriendo en un entorno productivo real. De hecho, el [art. 6.4](#) [LO 5/2002](#) reconoce expresamente la importancia de esta clase de actividades, y a tal efecto dispone que « *la formación favorecerá la realización de prácticas profesionales de los alumnos en empresas y otras entidades*», aclarando que « *dichas prácticas no tendrán carácter laboral*» pues no pueden ser objeto de contrato formativo<sup>62</sup>). Así, en dichas prácticas, el alumno cuenta con el tutor del centro educativo y un instructor de la empresa, en donde cumplirá las tareas encomendadas en el horario fijado por la empresa. El alumno no percibe ninguna retribución económica. En el mismo sentido se regula también para el ámbito universitario, cuyo [RD 592/2014](#)<sup>63</sup> señala, en su [art. 2](#), que las prácticas académicas tienen como objetivo « *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* », añadiendo que dado su carácter formativo de su realización « *no se derivarán, en ningún caso, obligaciones propias de una relación laboral* ». A tal fin, se prevé también la firma de convenios de cooperación educativos con las entidades colaboradoras, así como la supervisión de un tutor académico de la universidad y un tutor de la entidad colaboradora. Asimismo, se prevé la posibilidad de realizar prácticas externas curriculares, que tienen la duración establecida en el plan de estudios, como extracurriculares, las cuales tendrán una duración preferentemente no superior al 50 % el curso académico.

En este tipo de relación la finalidad formativa y el criterio formativo se convierten en los ejes centrales para que este tipo de prestación de servicios pueda calificarse propiamente como relación formativa, haya o no contraprestación económica. Así se considera que existe relación laboral cuando varios becarios realizan para una caja de ahorros tareas de cajero durante el horario laboral coincidente con el de los demás empleados, sometidos a las órdenes de la entidad y con la utilización de los medios propios de la misma, teniendo en cuenta que la única formación fue una o dos tardes sobre la utilización del programa informático<sup>64</sup>). Asimismo, se considera relación laboral cuando lo que se pretende es cubrir un puesto de trabajo concediendo una beca al amparo de un convenio de colaboración entre una universidad y una empresa cuando su actividad era propiamente facturación, manejo de programa informático, registro de facturas y relación con clientes y proveedores, es decir, tareas administrativas típicas de un trabajador de la empresa<sup>65</sup>). Así también, la relación entre una librería y un estudiante de filosofía, cuando destaca la ausencia de aspectos formativos o de investigación, puesto que sus actividades no tienen proyección alguna en la licenciatura de filosofía que cursa, ya que no existe una actividad formativa, sino únicamente de gestión predominando el aprovechamiento de los frutos del trabajo del actor que pasan a incorporarse al de la librería, ampliándose su jornada en días especiales en que hay mayor venta de libros a cambio de la correspondiente contraprestación económica, compartiendo los mismos trabajos y horarios que el resto de trabajadores<sup>66</sup>).

Por el contrario, se estima que existe una relación de beca cuando un alumno matriculado en cuarto de la licenciatura en matemáticas realizó labores de formación en la recogida de encuestas y grabación de las mismas, recibiendo únicamente un curso de formación para ello<sup>67</sup>). Así también, los alumnos de un máster que realizan prácticas en una empresa durante seis meses en tareas de gestión y asesoramiento de empresas o entes públicos en materia financiera, sin que estuviesen sujetos a horario, a régimen disciplinario o a instrucciones impartidas por la dirección de la empresa donde realizada las prácticas. La única compensación económica recibida consistía en una beca destinada a cubrir gastos de manutención y/o alojamiento, además de gastos de matrícula<sup>68</sup>).

## 2. BECAS COMO VÍAS DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL

Las prácticas en empresas pueden servir como vía de inserción en el mercado de trabajo, pues la formación permite mejorar la ocupabilidad e, incluso, como medio para evitar la exclusión social de determinados colectivos. En este sentido, las becas pueden convertirse en un instrumento eficaz de la política de empleo, cumpliendo el doble objetivo de proporcionar un ingreso económico y una formación al mismo tiempo. Así, el [art. 25](#) del [Real Decreto 395/2007](#)<sup>69</sup>) prevé ayudas y becas para los desempleados insertos en el Plan Nacional

de Formación e Inserción Profesional con el fin de facilitar la « *inserción o reinserción laboral de los trabajadores desempleados en aquellos empleos que requiere el sistema productivo* » ofreciéndoles ayudas económicas.

Así se considera que constituye una relación de beca aquella concedida en virtud de un convenio de colaboración entre el colegio de abogados y la consejería de medio ambiente para realizar prácticas en los centros dependientes de la consejería, donde su actividad ha consistido en tramitar expedientes bajo la supervisión del tutor, y además su actividad no ha supuesto un incremento de la actividad propia del servicio donde realizaban sus prácticas, ni ocupaban puestos de trabajo preexistentes a la firma del convenio ni han sustituido a funcionario alguno, siendo pues la finalidad de las prácticas la formación y mejora de la cualificación técnica de los becarios<sup>70</sup>. Así también aquellas becas de educandos de la banda municipal concedidas por un ayuntamiento cuando su actividad consiste en acudir a los ensayos y actuaciones en las mismas condiciones que el personal funcionario integrante de la agrupación municipal, pero teniendo en cuenta que su intervención musical siempre se realiza junto con un músico funcionario y no actuando en solitario<sup>71</sup>.

Por el contrario, se consideran laborales aquellas prácticas concedidas por un ayuntamiento como informadora turística en las oficinas de información y servicios turísticos cuya actividad consistía en la promoción y apoyo a la comercialización de productos turísticos, información a los turistas sobre los recursos turísticos de la ciudad y sobre el bus turístico, pues las becarias carecían de tutor o supervisor de su trabajo, se organizaban autónomamente su trabajo, en cuanto a horarios y libranzas, llevaban el servicio de turismo del ayuntamiento y desarrollaban muchas más funciones que las contempladas estrictamente en la convocatoria de becas<sup>72</sup>. Así también, aquella concedida por una consejería cuando su objeto es la formación práctica mediante la realización de actividades-trabajos, estudios teórico-prácticos, pero desarrollando su actividad en igualdad de condiciones que el resto de empleados, pues cumplía con el horario habitual del personal, disfrutaba de vacaciones en las mismas condiciones, y además de realizar dichas actividades de estudios también de tramitación, gestión y resolución de expedientes administrativos, atención al público y las propias de cualquier personal de plantilla, tareas administrativas que, de no ser ejecutadas por la becaria, requerirían de más personal por ser las ordinarias del servicio de la consejería. Además, la becaria disponía de correo electrónico y extensión telefónica propia<sup>73</sup>.

### 3. BECAS CONCEDIDAS DIRECTAMENTE POR LA EMPRESA

Se ha planteado si se permiten, según la legislación española, las prácticas no laborales concedidas por la empresa directamente al becario y al margen de cualquier regulación legal. Sin duda son las que más problemática plantean, pues generalmente se integra el becario en la actividad productiva de la empresa, lo que dificulta apreciar cuándo la relación formativa responde a la de una beca o cuándo tras ésta se oculta el centro de trabajo pues «las instituciones jurídicas son lo que son y se desprende de su contenido, condiciones y circunstancias en que se desenvuelven las relaciones existentes entre las partes, sin que el título que éstas le otorguen pueda determinar su verdadera naturaleza»<sup>74</sup>.

Constituyen un punto controvertido. Según un sector doctrinal<sup>75</sup> ello era posible antes de la aplicación del [RD 1543/2011](#), pero con el mismo, la duda que surge es si para las empresas puede seguir existiendo la posibilidad de realizar prácticas no laborales al margen de dicha regulación. Es decir, la cuestión es si el citado [RD](#) abarca todo el espectro de prácticas no laborales para titulados o si sigue existiendo la posibilidad de establecer becas de trabajo para las empresas sin seguir los requisitos de la citada regulación.

En un principio, según una interpretación literal del [art. 1 RD 1543/2011](#)<sup>76</sup> sí sería posible, pues el citado [RD](#) sólo se aplicaría a aquellas prácticas no laborales que se formalicen convenios en el SEPE, pero según una interpretación finalista se llegaría a la conclusión contraria pues su [art. 4](#) obliga a las empresas a firmar un convenio con el SEPE para poder realizar estas prácticas laborales, de tal forma que lo que en principio parecía un requisito para la aplicación del [RD](#), luego pasa a ser una imposición del [RD](#). Además, entender que la aplicación del [RD](#) sobre las prácticas no laborales depende de la formalización por voluntad de la empresa de un Convenio con el SEPE implica dejar a la voluntad de la empresa la aplicación de todo el [RD](#), siendo ineficaz como protección al becario.

Aunque las condiciones de integración de los becarios dependen de la empresa u organismo que convoque la beca, son de destacar dos características que todas, o al menos, la mayoría tienen en común, cuales son, en primer lugar, la exigencia de dedicación plena y exclusiva a la actividad en virtud de la cual se han convocado y, en segundo lugar, la ausencia de compromiso de contratación con posterioridad a su realización.

Para determinar cuándo tras una beca existe en realidad un contrato de trabajo encubierto, conviene tener en cuenta que fundamentar la extra-laboralidad de estas relaciones en el mero hecho de que la actividad que realiza el becado redunde en beneficio de su formación no es siempre claro, pues no tiene sentido negar la laboralidad de unas relaciones que, teniendo como principal causa el perfeccionamiento profesional del becante o la mejora de su formación, le supusiesen realizar, además, servicios remunerados aún bajo la real intención del becante de completar la formación del becario<sup>77</sup>.

Así se considera que no existe una beca sino una relación laboral cuando se concede una beca por el Consejo Superior de Investigaciones Científicas a un licenciado en químicas cuya actividad era desempeñada en idénticas condiciones de dependencia que el resto de compañeros al haberse efectuado en las propias dependencias del CSIC, y sometido al horario habitual del centro, siendo sin lugar a dudas el elemento determinante para apreciar la liberalidad de la relación la atribución en exclusiva por parte del becario de los derechos de propiedad intelectual por los trabajos ejecutados por el mismo, pues ello supone una incorporación de la actividad del becario al patrimonio de la empresa, una apropiación por parte de ésta de los resultados y frutos de su esfuerzo, propias de las relaciones laborales<sup>78</sup>). En el mismo sentido se halla aquella concedida por la consejería de cultura en servicios bibliotecarios cuando desarrollan las mismas tareas que las de los técnicos funcionarios y personal auxiliar, realizando treinta horas semanales y estando sujetos a horario, habiendo percibido incluso durante el periodo vacacional una retribución, y no habiéndoseles designado tutores, ni existiendo persona alguna que dirigiese su formación, limitándose el personal técnico a explicarles el correspondiente sistema informático, por lo que la denominada beca se encuentra ausente de finalidad formativa y además de no desarrollarse dichas actividades por los becarios, tendría que realizarse por personal laboral propio o ajeno<sup>79</sup>.

En definitiva, la doctrina considera que la teoría del interés predominante ha de apoyarse, a su vez, en diversos datos exteriorizadores de aquella intención que preside la relación, de tal forma que se presumirá que el becario que presta sus servicios carece de la condición de trabajador cuando se den las circunstancias analizadas anteriormente, esto es, que exista una correspondencia entre los estudios en curso o cursados por el becario y la naturaleza de los servicios a prestar durante la beca, que el perfeccionamiento y la ampliación de los conocimientos del becario sea el único fin de la beca, y que el trabajo realizado no tenga una finalidad productiva para la empresa. En pocas palabras, se trata de que el interés que predomine en la beca sea el del becario, no el del empresario, no basta con que exista una correlación entre la actividad desempeñada y la titulación que se pretende practicar o perfeccionar con la beca, ni con que el perfeccionamiento o ampliación de conocimientos sea el único fin de la beca, sino que debe existir una especialidad de las funciones que diferencie a los becarios de los trabajadores ordinarios.

## VI. PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS UNIVERSITARIOS EN PRÁCTICAS

En los últimos años se ha producido una problemática sucesión de normas reguladoras de la protección social de los becarios, que ha culminado incluso con la declaración de nulidad de una de ellas, lo cual ha abierto diversos interrogantes<sup>80</sup>.

Como es sabido, la adaptación de los estudios universitarios al Plan Bolonia incorpora como elemento habitual de los planes de estudio la existencia de prácticas externas. Así el [Estatuto del Estudiante Universitario](#)<sup>81</sup> regula las prácticas académicas externas y su extensión a todos los estudiantes matriculados en cualquier enseñanza impartida por las universidades o centros adscritos a las mismas.

Es la [Ley 27/2011](#)<sup>82</sup> la que ordena en su disposición adicional tercera que por vía reglamentaria se integre a los becarios remunerados dentro del Régimen General de la Seguridad Social. Concretamente, se trata de establecer mecanismos de inclusión en la Seguridad social a participantes en programas formativos que estén vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, que posean financiación, y que comporten contraprestación económica para los afectados. Esta intención extensiva del legislador concuerda con otras

previsiones de la propia ley, en especial las reflejadas por la disposición adicional cuadragésima primera, conforme la cual 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.

Con esta finalidad, se dicta el [RD 1493/2011](#)<sup>83)</sup> por el cual se integra en el Régimen General de la Seguridad Social a quienes realizan prácticas formativas que no posean carácter puramente lectivo, sino que incluyan la realización de prácticas formativas en empresas aplicando las reglas de cotización correspondientes a los contratos para la formación y el aprendizaje.

Pocos días después, se publica el [RD 1543/2011](#)<sup>84)</sup> por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas para procurar el acercamiento de las personas jóvenes con cualificación pero sin experiencia profesional al mundo laboral. Estas prácticas van dirigidas a desempleados de entre 18 y 25 años, con cualificación profesional, pero sin experiencia profesional o muy escasa. Tienen una duración de tres a nueve meses, y las empresas han de suscribir un convenio con los Servicios Públicos de Empleo, que son quienes realizan la preselección de candidatos. Estos participantes también quedan incluidos en la Seguridad Social, tal y como prevé el [RD 1493/2011](#).

En breve, se aprueba el [RD 1707/2011](#)<sup>85)</sup>, que establece que la realización de las prácticas no puede generar obligaciones propias de una relación laboral, ni sustituir la prestación laboral propia de puestos de trabajo, pero deben permitir al estudiante la obtención de una experiencia práctica que facilite la inserción en el mercado de trabajo y mejore su empleabilidad futura. Asimismo, regula que el estudiante tiene derecho a percibir, en los casos en que así se estipule, la aportación económica de la entidad colaboradora, en concepto de bolsa o ayuda al estudio, y en su disposición adicional acoge una fórmula por la cual los estudiantes que realizan estas prácticas, sean remuneradas o no, quedan al margen de la Seguridad Social.

Como se observa, se produce una contradicción entre, por un lado, el [RD 1493/2011](#), dictado por orden de la [Ley 27/2011](#), por el cual los participantes en programas de formación vinculados a estudios universitarios quedaban incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, y el [RD 1707/2011](#), dictado pocos días después, por el que si bien regulaba las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, dejaba sin efecto la inclusión de referencia en todo caso, esto es, con independencia de si el universitario recibe o no ayuda económica para sus prácticas. Es decir, excluía de la Seguridad social a los estudiantes universitarios que realicen prácticas en la propia universidad o en entidades colaboradoras, tales como empresas, instituciones y entidades públicas y privadas en el ámbito nacional e internacional, cuando se haya procedido a la suscripción de un convenio de colaboración. Esta contradicción conduce a diversos conflictos, planteándose la doctrina<sup>86)</sup> diversas interpretaciones para resolver esta discrepancia, desde la teleológica, la literal hasta la sistemática. De hecho, desde una interpretación literal, es claro que la disposición adicional tercera ordena a establecer los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social de los participantes en programas de formación financiados por organismos o entidades públicas o privadas, que, vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, conlleven contraprestación económica para los afectados, siempre que, en razón de la realización de dichos programas, y conforme a las disposiciones en vigor, no viniesen obligados a estar de alta en el respectivo Régimen de la Seguridad Social. Asimismo, desde una interpretación teleológica la finalidad del legislador era, indubitadamente, que la realización de prácticas formativas, vinculadas, esto es, incluidas dentro de los planes de estudios, ya fueran universitarios o de formación profesional, tuvieran la misma protección social que el contrato para la formación y el aprendizaje. Desde una interpretación lógico-sistemática, el ámbito de protección lo determinada la [disposición adicional tercera](#) Ley 27/2011, siendo el colectivo que participe en programas de formación, es decir, es la vinculación al programa formativo y a las prácticas previstas en éste lo que determina su ámbito de aplicación. El [RD 1493/2011](#) debe limitarse a determinar cómo se incluye a este colectivo en el sistema de Seguridad Social, términos y condiciones que en ningún caso abarcan la acotación de su ámbito de aplicación.

Ante tal situación, es el TS<sup>87)</sup> quien declara nulo de pleno Derecho el [RD 1707/2011](#) al estimar el recurso presentado por el sindicato CCOO contra la exclusión de la Seguridad Social de dichos estudiantes universitarios que establecía su [disposición adicional primera](#). Los recurrentes alegaron que la [disposición](#)

[adicional primera](#) del citado RD transgredía el contenido esencial de la [disposición adicional tercera](#) de la [Ley 27/2011](#), así como también aducían la violación del [art. 14 CE](#) al no haber ninguna justificación objetiva ni razonable para excluir a las prácticas externas de los estudiantes universitarios del sistema de Seguridad Social, cuando las mismas prácticas realizadas por estudiantes de formación profesional sí están incluidas, así como que faltaba el informe del Consejo de Estado sobre el proyecto definitivo del RD. Los recurrentes cuestionaban sólo la validez de la [disposición adicional primera](#) del citado RD, pero, por elevación, la sentencia considera que implica «una cuestión que por ser de orden público este Tribunal ha de abordar con carácter previo», esto es, la ausencia de Informe del Consejo de Estado respecto del texto definitivo de la norma, ya que el órgano consultivo lo emitió, pero respecto de un texto que nada decía sobre exclusión de la Seguridad Social. La omisión de este preceptivo trámite comporta la nulidad de pleno Derecho del [RD](#) e impone la necesidad de reiterar la consulta cuando con posterioridad al inicial dictamen se introduzcan en el proyecto inicial modificaciones sustanciales, como es la exclusión señalada.

Con esta [sentencia](#) (RJ 2013, 3458) es, pues, el [RD 1497/1981](#)<sup>88)</sup> el que seguía siendo la norma en la que descansa el convenio de colaboración educativa de las prácticas universitarias y, en principio, los estudiantes en prácticas quedan incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social. En esta línea la resolución de la Tesorería General de la Seguridad Social<sup>89)</sup> dictada como consecuencia de la señalada [STS](#) (RJ 2013, 3458) considera que desde la publicación de la citada [sentencia](#) (RJ 2013, 3458) en el BOE, es decir, desde el 28 de junio de 2013, no se pueden tramitar las altas ni cotizar por periodos anteriores. De esta manera, se pretende excluir al colectivo afectado de los derechos de Seguridad Social generados desde el 1 de noviembre de 2011 hasta el 27 de junio de 2013. Para ello, se basa en el principio de confianza legítima de los actos administrativos, y en el principio de las relaciones establecidas recogido en la doctrina jurisprudencial. Hay que resaltar que no realiza una interpretación adecuada, pues el alta y la cotización del colectivo eran obligatorias desde el 1 de noviembre de 2011, fecha de entrada en vigor del [RD 1493/2011](#), el cual sigue vigente en sus mismos términos, sin que haya habido cambio alguno por la [STS](#) (RJ 2013, 3458). Cuestión diferente es que se exima del recargo por mora en las cotizaciones y de cualquier otro efecto negativo que pudiera afectar a las empresas, como la falta de efectos del aseguramiento por tramitar el alta fuera de plazo o la obligación de abono de la cuota obrera que corresponde al becario.

Es ahora el momento en el que se debería aprobar un nuevo RD con contenido similar al derogado, pero cumpliendo todo el procedimiento legalmente establecido e incluyendo a dichos universitarios en la Seguridad Social. El recién [RD 592/2014](#), citado anteriormente, que sustituye al derogado [RD 1707/2011](#), y que deroga expresamente al [RD 1497/1981](#) y [RD 1845/1994](#), ha tenido la posibilidad de aclarar esta cuestión, tal y como hizo su antecesor en su disposición adicional, pero no se ha pronunciado al respecto. Por tanto, cabe entender, que en la actualidad, la regulación de las prácticas universitarias se rige por el [RD 592/2014](#), y en cuanto a su protección social se aplica el [RD 1493/2011](#), de tal forma que los estudiantes universitarios en prácticas quedan incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

De esta forma, en los momentos actuales, y siguiendo el [RD 1493/2011](#), quedarían incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, quienes participan en programas de formación financiados por entidades u organismos públicos o privados, ya sean en estudios universitarios o de formación profesional, que no sean exclusivamente lectivos, sino que incluyan la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades y que conlleven una contraprestación económica para los participantes. Por tanto, quedarían incluidos los estudiantes universitarios que realizan sus prácticas curriculares, así como los de formación profesional si perciben una contraprestación económica.

Su acción protectora es la propia del Régimen General de la Seguridad Social, salvo la protección por desempleo, y su cotización sería la misma que viene establecida para los contratos de formación y aprendizaje, sin la obligación de cotizar por desempleo, FOGASA ni formación profesional.

## VII. CONCLUSIÓN

La modalidad de la beca formación no consiste en ofrecer una retribución a cambio de una prestación laboral, pero tampoco significa que el becario se integra de modo efectivo dentro del ámbito de organización del sujeto otorgante de la ayuda, a quien transfiere los resultados del trabajo experimental ligado a su formación.

Por ello, el rasgo que diferencia a la beca del contrato de trabajo es que en la beca su finalidad primaria es facilitar el estudio y dar formación al becario, y no incorporar los resultados o frutos del estudio o trabajo de formación realizado al patrimonio de la persona que la otorga, la cual no adquiere por tanto la posición de empresario jurídico del becario<sup>90</sup>. En otras palabras, «la finalidad perseguida en la concesión de becas no estriba en beneficiarse de la actividad del becario, sino en la ayuda que se presta en su formación»<sup>91</sup>. Por tanto, la contratación laboral prevalece cuando «no cabe en principio apreciar en la actividad becada un interés educativo con relevancia para definir la naturaleza del vínculo, siendo, por el contrario, clara la utilidad que del trabajo obtiene (la empresa) y, consiguientemente, la finalidad retributiva de ese trabajo que cumplen las cantidades abonadas como beca»<sup>92</sup>. La esencia de la beca de formación es conceder una ayuda económica de cualquier tipo al becario para hacer posible una formación adecuada al título que pretende o que ya ostenta, mientras que la relación laboral no contempla este aspecto formativo y retribuye los servicios prestados por cuenta y a las órdenes del empleador, con independencia de que la realización de los trabajos encomendados puedan tener un efecto de formación por la experiencia, que es inherente a cualquier actividad profesional<sup>93</sup>.

Parte de la doctrina<sup>94</sup> estima que una de las posibles razones del fracaso de las becas en España es el hecho de que con ellas se espera que los alumnos adquieran más formación y experiencia, pero por su parte, las empresas pretenden su aportación productiva, lo cual no puede exigirse cuando falta una remuneración y cuando el objetivo de las mismas no es ése. Esta incoherencia entre impedir el trabajo pero, a la vez, buscar que las estancias proporcionen una experiencia práctica es lo que desemboca en fraudes.

El informe Reflex<sup>95</sup> ha señalado que las prácticas favorecen el empleo, pero no tanto el desarrollo de competencias en el trabajo, por lo que no deben ser sobrevaloradas. Es decir, las prácticas académicas y las no laborales ayudan al joven a destacar sobre sus competidores y por ello mejoran su empleabilidad, pero ello no es debido a que mejoren su productividad o sus habilidades sino simplemente porque obtienen una diferenciación. Por tanto, se trata de que el alumno con objeto de mostrar su mayor productividad a las empresas elija realizar el mayor número posible de prácticas, pero no porque va a aumentar su productividad, sino porque es un elemento que demuestra su productividad.

Por tanto, la realidad laboral y las dificultades que los jóvenes experimentan para encontrar trabajo han planteado de forma acusada la necesidad de que la universidad se reinvente hacia un sentido mucho más productivo, exigiendo que se adapte a los nuevos tiempos y deje los contenidos teóricos atrás para dar pasado a contenidos prácticos para la rápida inserción laboral. De hecho, la finalidad de la universidad no es formar trabajadores para concretos puestos de trabajo sino formar personas con conocimientos suficientes para ejercer la profesión elegida, los cuales otorgarán valor a la persona y le permitirán gran adaptabilidad y flexibilidad ante las diferentes situaciones que se le planteen a lo largo de su vida laboral.

En definitiva, en la actualidad las prácticas no aseguran que vayan a proporcionar una mejora de la productividad del trabajador, ni que vaya a obtener una mejor inserción laboral, sino que sólo va a permitir que las empresas obtengan mano de obra barata con la que sustituir trabajadores ordinarios.

Una de las propuestas para conseguir unas prácticas de calidad es establecer que las prácticas sean remuneradas, pues con ello se eliminará la existencia de prácticas de baja calidad y evitará la explotación de los trabajadores, además de que el empresario al sufrir un coste con la contratación de este trabajador se asegurará de que sea productivo, por lo que aprenderá lo necesario que sea útil a la empresa y una vez el empresario haya realizado dicho gasto de formación las probabilidades de que posteriormente sea contratado aumentarán. De esta manera, se deben descartar pues las subvenciones estatales como método de remunerar las prácticas, pues con la remuneración empresarial se pretende que el empresario se tome seriamente su labor de formar al trabajador. En definitiva, con objeto de aumentar la inserción laboral a través de las prácticas, éstas deben ser consideradas por el empresario como una inversión, lo cual repercutirá en beneficio de la empresa con el mantenimiento del empleado en la empresa. Por otro lado, con la remuneración significará que el empresario no comete fraude al añadir al sistema productivo el trabajo del becario.

Asimismo, se señala que con la finalidad de favorecer el empleo juvenil, debe invertirse en educación y en formación para promover su empleabilidad y facilitar la transición de la escuela al trabajo. En este sentido, los

aprendizajes son un sistema de eficacia de promoción del empleo juvenil que explican los bajos niveles de desempleo juvenil de algunos países europeos. En España se ha intentado con el [RD 1529/2012](#)<sup>96)</sup> con el que se pretende que la empresa y el centro de formación profesional favorezcan una mayor inserción del alumnado en el mundo laboral durante el período de formación. La formación dual se entiende como el conjunto de acciones e iniciativas formativas que tiene por objeto la cualificación profesional de las personas combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación. Es un mecanismo que puede servir a los jóvenes para la inserción laboral y/o selección de personal por parte de las empresas, y en general, para la incorporación al mercado de trabajo. Es decir, se trata de una línea de actuación que, por un lado, permite la cualificación profesional de los jóvenes combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación con el objeto de su inserción en el mercado de trabajo, y por otro lado, se desarrolla en dos ámbitos, esto es, la actividad formativa del contrato de formación y aprendizaje, y los proyectos desarrollados en el sistema educativo<sup>97)</sup>.

A mayor abundamiento, se ha achacado que con la inclusión de las prácticas dentro del Derecho Laboral se eliminará la brecha salarial entre mujeres y hombres, pues las estadísticas demuestran que existen muchas más mujeres en prácticas sin remuneración que hombres<sup>98)</sup>.

## VIII. BIBLIOGRAFÍA

AHUMADA VILLALBA, B., «La beca de formación práctica con prestación de servicios», en *RL*, núm. 2, 1999.

ALLEN, J., VAN DER VELDEN, R., (eds.) *The Flexible Professional in the Knowledge Society: General Results of the REFLEX Project*. Maastricht: Maastricht University, 2007.

AA.VV., *Las fronteras del derecho del trabajo en el marco comparado europeo: autónomos y becarios. XXVI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Madrid: Cinca, 2016.

DE SOTO RIOJA, J.M., «Becas formativos: ¿formación complementaria para el becario o relación laboral encubierta?», en *TL*, núm. 54, 2000.

DUQUE GONZÁLEZ, M., «Análisis actual de la normativa de becarios, formación práctica y contratación de jóvenes», en *Revista Información Laboral*, núm. 2, 2014 (versión on line)

EUROPEAN COMMISSION, *Towards a Quality Framework or Traineeships. Communication from the Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and The Committee of the Regions*. European Commission, 2012.

GOÑI SEIN, J. L., «La inserción profesional de los jóvenes en la empresa a través de las becas», en *RL*, Tomo II, 1986.

- «Las becas y el encubrimiento de contratos laborales» en *REDT*, núm. 14, 1983.

LUJÁN ALCARAZ, J., *La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo. Contribución al estudio del ámbito de aplicación subjetivo del Derecho del Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1994.

LUQUE PARRA, M.; CALZADAI OLIVERAS, E., «Seguridad Social de universitarios en prácticas: estado de la cuestión», en *AS*, núm. 10, 2012 (versión on line)

MORENO GENÉ, J., «La regulación de las prácticas no laborales en empresas en el [Real Decreto 1543/2011](#), ¿un sucedáneo de contrato en prácticas?», en *RTSS*, núm. 347, 2012.

OIT, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo - Tendencias 2016*, recuperado el día 27 de junio de 2016 de <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2016/lang-es/index.htm>

- OIT, *Tendencias Mundiales del Empleo 2014: ¿Hacia una recuperación sin creación de empleos?*, recuperado el día 27 de junio de 2016 de [http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/2014/WCMS\\_234111/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/2014/WCMS_234111/lang-es/index.htm)

OJEDA AVILÉS , A.; SIERRA BENÍTEZ, E.M., «La segunda fase de la nueva reforma laboral española», en *Revista Derecho del Trabajo, La Ley-Argentina* , núm. 6, 2013.

PALOMEQUE LÓPEZ , M.C., «Las relaciones jurídicas de formación a través de beca o estipendio», en *RMTI* , núm. 83, 2009.

RODRÍGUEZ CARDO, I.A., «Criterios de deslinde entre beca y relación laboral: a propósito de la última doctrina judicial», en *AL* , núm. 19, 2006 (versión on line).

SEMPERE NAVARRO , A.V., LUJÁN ALCARAZ, J., «Bases y contrato de trabajo», en *AS* , núm. 22, 1996 (versión on line).

SEMPERE NAVARRO, A.V., «La Seguridad Social de los becarios tras la anulación del [RD 1707/2011](#)», en *RAD* , núm. 5, 2013 (versión on line).

SIERRA BENÍTEZ, E.M., «Las fronteras del empleo juvenil: entre la contratación laboral y la iniciativa emprendedora», en *Revista Derecho Social y Empresa* , núm. 1, 2014.

TODOLÍ SIGNES, A., «La compleja e insatisfactoria regulación de las prácticas y las becas de trabajo. A propósito del quality framework for traineeships recomendado por la UE», en *Trabajo y Derecho* , núm. 6, 2015 (versión on line).

---

#### notas al pie de página

---

1

OIT, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo - Tendencias 2016* , recuperado el día 27 de junio de 2016 de <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2016/lang-es/index.htm>

2

OIT, *Tendencias Mundiales del Empleo 2014: ¿Hacia una recuperación sin creación de empleos ?*, recuperado el día 27 de junio de 2016 de [http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/2014/WCMS\\_234111/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/2014/WCMS_234111/lang-es/index.htm)

3

[Exposición de Motivos Ley 3/2012, de 6 de julio](#), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

4

OJEDA AVILÉS , A, SIERRA BENÍTEZ, E.M., «La segunda fase de la nueva reforma laboral española», en *Revista Derecho del Trabajo, La Ley-Argentina* , núm. 6, 2013. p. 1311.

5

De 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

6

PALOMEQUE LÓPEZ , M.C., «Las relaciones jurídicas de formación a través de beca o estipendio», en *RMTI* , núm. 83, 2009. p. 253. En el mismo sentido, GONZÁLEZ SEIN , J. L., «Las becas y el encubrimiento de contratos laborales» en *REDT* , núm. 14, 1983. p. 293, que señala que «desgraciadamente, las becas han servido en ocasiones de cobertura jurídica a esas malintencionadas pretensiones, propiciando una política subterránea de contratación laboral y encubriendo auténticas situaciones abusivas para el único fin de eludir la aplicación de normas laborales».

7

GONZÁLEZ SEIN, J. L., «La inserción profesional de los jóvenes en la empresa a través de las becas», en *RL* , Tomo II, 1986. p. 420.

8

● [STS de 13 de junio de 1988](#) (RJ 1988, 5270). Así lo recoge también la doctrina judicial, entre ellas, ● [STSJ Andalucía, de 5 de junio de 2014](#) (AS 2014, 1779), rec. núm. 422/2014.

---

9

● [SSTS de 26 de junio de 1995](#) (RJ 1995, 5365), rec. núm. 978/1994; de ● [13 de abril de 1989](#) (RJ 1989, 2967); de ● [22 de junio de 1988](#) (RJ 1988, 6030).

---

10

GOÑI SEIN, J. L., «La inserción profesional de ... *op. cit.* p. 421.

---

11

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., «Las relaciones jurídicas de ... *op. cit.* p. 251.

---

12

STCT de 30 de junio de 1983.

---

13

SEMPERE NAVARRO, A.V., LUJÁN ALCARAZ, J., «Bases y contrato de trabajo», en AS, núm. 22, 1996 (versión on line).

---

14

EUROPEAN COMMISSION, *Towards a Quality Framework or Traineeships. Communication from the Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and The Committee of the Regions*. European Commission, 2012. p. 3.

---

15

Reguladas por el ● [RD 1393/2007, de 29 de octubre](#), y ● [RD 1791/2010, de 30 de diciembre](#).

---

16

Reguladas por el ● [RD 1147/2011, de 29 de julio](#). Además, el ● [RD 1529/2012, de 8 de noviembre](#), regula la versión de prácticas curriculares dual, esto es, la formación profesional dual.

---

17

Reguladas por el ● [RD 395/2007, de 23 de marzo](#).

---

18

Reguladas por la ● [Ley 14/2011, de 1 de junio](#).

---

19

Reguladas por el ● [RD 1543/2011, de 31 de octubre](#). En su ● [Exposición de Motivos](#) indica que este RD «*regula una nueva medida que consiste en el desarrollo de prácticas no laborales por parte de personas jóvenes, con problemas de empleabilidad, en las empresas que hayan celebrado previamente convenios con los servicios públicos de empleo*», y que «*estas prácticas están vinculadas a las prácticas profesionales en las empresas contenidas en el ● [Real Decreto 395/2007](#), por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, si bien las prácticas a que se refiere el presente real decreto 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*».

---

20

MORENO GENÉ, J., «La regulación de las prácticas no laborales en empresas en el ● [Real Decreto 1543/2011](#), ¿un sucedáneo de contrato en prácticas?», en RTSS, núm. 347, 2012. p. 77.

---

21

AHUMADA VILLALBA, B., «La beca de formación práctica con prestación de servicios», en *RL* , núm. 2, 1999. p. 265.

---

22

LUJÁN ALCARAZ , J., *La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo. Contribución al estudio del ámbito de aplicación subjetivo del Derecho del Trabajo* . Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1994. p. 255.

---

23

 [STSJ Madrid, de 26 de octubre de 2000](#) (AS 2000, 4322), rec. núm. 3421/2000.

---

24

 [SJS núm. 28 Madrid, de 30 de diciembre de 2015](#) (AS 2016, 891), proc. núm. 517/2015.

---

25

 [STSJ Andalucía, de 3 de julio de 2014](#) (AS 2014, 2999), rec. núm. 621/2014.

---

26

 [SSTS de 2 de julio de 1996](#) (RJ 1996, 5631); de  [6 de mayo de 1992](#) (RJ 1992, 3516).

---

27

 [STSJ Andalucía, de 3 de diciembre de 2015](#) (JUR 2016, 51712), rec. núm. 2387/2015.

---

28

 [STSJ Andalucía, de 5 de junio de 2014](#) (AS 2014, 1779), rec. núm. 422/2014. En el mismo sentido,  [SSTSJ Andalucía, de 24 de abril de 2014](#) (AS 2014, 1914), rec. núm. 335/2013; Castilla y León, de  [19 de febrero de 2013](#) (AS 2013, 1099), rec. núm. 39/2013.

---

29

PALOMEQUE LÓPEZ , M.C., «Las relaciones jurídicas de ... *op. cit.* p. 255.

---

30

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.

---

31

De 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

---

32

 [STS de 13 de junio de 1988](#) (RJ 1988, 5270).

---

33

 [STS de 22 de noviembre de 2005](#) ( RJ 2005, 10049 ) , rec. núm. 4752/2004.

---

34

 [SSTSJ Comunidad Valenciana, de 20 de julio de 2010](#) ( AS 2010, 2602 ) , rec. núm. 3143/2009; Canarias, de  [13 de julio de 2012](#) (AS 2012, 2583), rec. núm. 798/2012; Madrid, de  [19 de junio de 2007](#) (AS 2007, 2698), rec. núm. 1037/2007.

---

35

DE SOTO RIOJA, J.M., «Becas formativos: ¿formación complementaria para el becario o relación laboral encubierta?», en *TL*, núm. 54, 2000. p. 223.

---

36

● [STSJ Extremadura, de 5 de noviembre de 1999](#) (AS 1999, 4720), rec. núm. 563/1999, que considera relación de beca un puesto donde las becarias no realizaban actividad formativa ni tenían tutor, sino que integraban el gabinete de prensa de una universidad editando una revista, cubrían las noticias de interés para la universidad y facilitaban notas de prensa a los medios de comunicación de la comunidad autónoma.

---

37

● [STSJ Andalucía, de 2 de diciembre de 2004](#) (JUR 2004, 36939), rec. núm. 1671/2003, que enjuicia el caso de un becario que se encargaba de la venta de entradas en comedores universitarios, así como del control de sus usuarios, cuando tenía un horario fijo y no era alumno de la universidad.

---

38

● [STS de 22 de noviembre de 2005](#) (RJ 2005, 10049), rec. núm. 4752/2004.

---

39

● [STSJ Castilla y León, de 14 de marzo de 1996](#) (AS 1996, 468), rec. núm. 93/1996. Otro caso similar es enjuiciado por la ● [STS de 4 de abril de 2006](#) (RJ 2006, 2325), rec. núm. 856/2005, que analiza la relación entre un becario de formación del centro de informática y la Universidad cuando «las labores encomendadas al demandante (...) tienen una escasa proyección formativa más allá de la que pueda dar la experiencia en un puesto de trabajo de cierta cualificación y, por el contrario, se insertan en la gestión típica de los medios audiovisuales en una entidad de las características de la demandada». También la ● [STS de 29 de mayo de 2008](#) (RJ 2008, 5130), rec. núm. 4247/2006, que considera que «las labores encomendadas al demandante tienen una escasa proyección formativa más allá de la que pueda dar la experiencia en un puesto de trabajo de cierta cualificación, y ninguna labor investigadora, como lo es, el mantenimiento y supervisión de la informática del centro y del laboratorio de idiomas, es decir, se trata de tareas indispensables y necesarias para el desarrollo de una actividad normal y propia de un centro docente -se considera incluso como mérito para la concesión de la beca la experiencia en puesto de similares características-, que de no llevarse a cabo por el becario, tendría que realizarse por personal laboral propio o ajeno» y en cuya actividad «se aprecian las notas típicas de la liberalidad, pues hay ajenidad, dependencia y una onerosidad, que se manifiesta a través de la retribución».

---

40

● [STS de 4 de abril de 2006](#) (RJ 2006, 2325), rec. núm. 856/2005.

---

41

● [STS de 4 de abril de 2006](#) (RJ 2006, 2325), rec. núm. 856/2005.

---

42

● [STS de 29 de marzo de 2007](#) (RJ 2007, 3191), rec. núm. 5517/2005. En el mismo sentido, ● [STS de 29 de mayo de 2008](#) (RJ 2008, 5130), rec. núm. 4247/2006.

---

43

● [STSJ Castilla y León, de 14 de marzo de 1996](#) (AS 1996, 468), rec. núm. 93/1996.

---

44

● [STS de 13 de junio de 1988](#) (RJ 1988, 5270).

---

45

RODRÍGUEZ CARDO, I.A., «Criterios de deslinde entre beca y relación laboral: a propósito de la última doctrina judicial», en *AL*, núm. 19, 2006 (versión on line)

---

46

[STS de 22 de noviembre de 2005](#) (RJ 2005, 10049), rec. núm. 4752/2004.

---

47

[STS de 22 de noviembre de 2005](#) (RJ 2005, 10049), rec. núm. 4752/2004.

---

48

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., «Las relaciones jurídicas de ... *op. cit.* p. 258.

---

49

[STS de 13 de junio de 1988](#) (RJ 1988, 5270).

---

50

[STS de 7 de julio de 1998](#) (RJ 1998, 6161). Así lo recoge también la doctrina judicial, entre ellas, [SSTSJ Andalucía, de 5 de junio de 2014](#) (AS 2014, 1779), rec. núm. 422/2014; Andalucía, de [24 de abril de 2014](#) (AS 2014, 1914), rec. núm. 335/2013; Castilla y León, de [19 de febrero de 2013](#) (AS 2013, 1099), rec. núm. 39/2013; Madrid, de [15 de enero de 2010](#) (AS 2010, 978), rec. núm. 3028/2009.

---

51

GOÑI SEIN, J. L., «Las becas y el ... *op. cit.* p. 296.

---

52

[SJS núm. 28 Madrid, de 30 de diciembre de 2015](#) (AS 2016, 891), proc. núm. 517/2015, que recoge las [SSTS de 13 de abril de 1989](#) (RJ 1989, 2967); de [7 de julio de 1998](#) (RJ 1998, 6161); de [22 de noviembre de 2005](#) (RJ 2005, 10049), rec. núm. 4752/2004.

---

53

[STSJ País Vasco, de 20 de julio de 2004](#) (AS 2004, 2518), rec. núm. 804/2004.

---

54

[SSTS Madrid, de 12 de julio de 2004](#) (AS 2004, 2782), rec. núm. 1847/2004; País Vasco de [6 de julio de 2004](#) (AS 2004, 1812), rec. núm. 729/2004.

---

55

[STSJ Madrid, de 19 de mayo de 2003](#) (AS 2003, 3423), rec. núm. 1681/2003.

---

56

[SSTSJ Madrid, de 19 de mayo de 2003](#) (AS 2003, 3423), rec. núm. 1681/2003; Madrid, de 5 de junio de 2003, rec. núm. 2662/2003.

---

57

[SSTSJ Aragón, de 26 de junio de 1999](#) (AS 1999, 1883), rec. núm. 423/1999; Asturias, de [15 de enero de 1999](#) (AS 1999, 31), rec. núm. 2483/1998.

---

58

[SSTSJ Madrid, de 26 de septiembre de 2001](#) (AS 2001, 3986); Madrid, de [24 de febrero de 2003](#) (AS 2003, 2257), rec. núm. 5393/2002; Madrid, de [20 de mayo de 2003](#) (AS 2003, 3350), rec. núm. 927/2003.

---

59

[STSJ Castilla y León, de 14 de marzo de 1996](#) (AS 1996, 468), rec. núm. 93/1996.

---

60

[STSJ Cataluña, de 4 de septiembre de 1996, st. núm. 5700/1996](#) (AS 1996, 3634).

---

61

[SJS núm. 28 Madrid, de 30 de diciembre de 2015](#) (AS 2016, 891), proc. núm. 517/2015.

---

62

[DA 1.ª RD 488/1998](#).

---

63

De 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios.

---

64

[STSJ Andalucía, de 24 de abril de 2014](#) (AS 2014, 1914), rec. núm. 335/2013. En términos similares, sucede con la [STSJ País Vasco, de 20 de julio de 2004](#) (AS 2004, 2518), rec. núm. 804/2004, donde dos becarias realizan para un banco tareas de cajera durante siete horas diarias de lunes a viernes, a cambio de una pequeña cuantía económica, en el marco de un convenio de colaboración entre la universidad y la entidad bancaria, aunque formalmente se les había asignado un tutor, al que no conocían y, las órdenes las recibían del director de la sucursal. El TSJ estima que existe una relación laboral porque la entidad becaria no proporcionó instrucción alguna o formación y considera que las prácticas en empresa no pueden sustituir a un contrato formativo, y que la adquisición de experiencia no legitima la presunta beca si entre la universidad y la empresa enmascara una auténtica actividad productiva que en ausencia de becario exigiría que un trabajador desempeñase el puesto de trabajo.

---

65

[STSJ Andalucía, de 30 de noviembre de 2012](#) (AS 2013, 1243), rec. núm. 784/2011.

---

66

[STSJ Madrid, de 7 de mayo de 2012](#) (AS 2012, 2660), rec. núm. 331/2012.

---

67

[STSJ Andalucía, de 3 de diciembre de 2015](#) (JUR 2016, 51712), rec. núm. 2387/2015.

---

68

[STSJ Madrid, de 11 de marzo de 2003](#) (JUR 2003, 223743), rec. núm. 4815/2002.

---

69

De 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

---

70

[STSJ Castilla y León, de 19 de febrero de 2013](#) (AS 2013, 1099), rec. núm. 39/2013. En términos similares, [STSJ Aragón, de 18 de marzo de 2002](#) (AS 2002, 1346), rec. núm. 125/2002, que enjuicia la actividad de unos becarios donde en el mercado de un plan de formación realizaban su actividad para una librería, concretamente, debían elaborar un catálogo de los fondos bibliográficos mediante la construcción de una página web, además de contestar el teléfono y atender al público, sin haber mediado explicación alguna por parte de la empresa, pero habiendo recibido una previa formación teórica dentro del plan de formación e inserción que estaban desarrollado. Se estima que el hecho de estar sometidos a horario fijo es una exigencia del propio plan de formación que requiere la efectiva realización de un periodo práctico, y que las tareas encomendadas estaban plenamente conectadas con la formación teórica previa. En el mismo sentido [STSJ Madrid, de 22 de noviembre de 2005](#) (JUR 2006, 13941), rec. núm. 3492/2005, que estima que existe una relación laboral cuando tras superar un curso de formación ocupacional, se inicia una período de prácticas en las instalaciones del propio Instituto Municipal para el Empleo y la Formación Empresarial con un tutor de dicha entidad y que consistían en realizar tareas de operador y auxiliar de cámara y de editor de vídeos para la elaboración de noticias y reportajes. Las prácticas se realizaban en una jornada de 30 horas semanales y se compensaban con una pequeña cuantía económica que se satisfacía en concepto de beca de transporte.

---

71

● [STSJ Andalucía, de 3 de julio de 2014](#) (AS 2014, 2999), rec. núm. 621/2014. En el mismo sentido, ● [STSJ Madrid, de 22 de junio de 2011](#) (AS 2011, 2373), rec. núm. 6371/2010, por el que se concede una beca al amparo del convenio firmado entre una universidad y la empresa Airbus, donde colaboraba en el departamento de selección consistiendo sus funciones en enviar a los managers los CV para que los pudieran valorar, filtrando previamente dichos CV para comprobar que los candidatos cumplían los requisitos de titulación e idioma. Se considera que existe una relación de beca porque su actividad era compatible con la mejora de la cualificación técnica del becario que cursaba estudios de Máster en Dirección de Recursos Humanos

---

72

● [STSJ Galicia, de 18 de noviembre de 2013](#) (AS 2014, 1886), rec. núm. 2967/2013. En el mismo sentido, ● [STSJ País Vasco, de 11 de noviembre de 2004](#) (AS 2004, 4018), rec. núm. 1426/2004, estima también amparadas en una beca de formación concedida por una fundación de ayuda a jóvenes que consistían en coordinar la relación de los trabajadores de la empresa con la mutua concertando citas para revisiones médicas y en realizar entrevistas de selección de personal, todo ello bajo la supervisión de un trabajador de la empresa.

---

73

● [STSJ Cantabria, de 6 de noviembre de 2012](#) (AS 2014, 236), rec. núm. 772/2012.

---

74

● [STSJ Asturias, de 15 de enero de 1999](#) (AS 1999, 31), rec. núm. 2483/1998.

---

75

TODOLÍ SIGNES, A., «La compleja e insatisfactoria regulación de las prácticas y las becas de trabajo. A propósito del quality framework for traineeships recomendado por la UE», en *Trabajo y Derecho*, núm. 6, 2015 (versión on line)

---

76

Que establece que « el ● [Real Decreto](#) regula las prácticas no laborales en empresas o grupos de empresas que formalicen convenios con los Servicios Públicos de Empleo ».

---

77

GOÑI SEIN, J. L., «Las becas y el ... op. cit. p. 295.

---

78

● [STSJ Madrid, de 7 de enero de 2014](#) (AS 2014, 619), rec. núm. 416/2013. En el mismo sentido, ● [STSJ Asturias, de 7 de junio de 2002](#) (AS 2002, 2282), rec. núm. 2435/2001, considera relación becaria aquella mantenida durante cinco años hasta que obtiene el título de aparejador y celebra con la misma empresa un contrato de trabajo. Desde su incorporación a la empresa realizó las labores que le eran encomendadas recibiendo una cantidad mensual, sin que constase la concesión formal de una beca ni una finalidad formativa en esos cinco primeros años. En el mismo sentido, ● [STSJ Galicia, de 18 de abril de 2005](#) (AS 2005, 1384), rec. núm. 1286/2005, considera aquella relación de beca entre un becario con funciones de masajista y una entidad deportiva, donde el becario figuraba inscrito como encargado de material con el fin de poder permanecer en el banquillo con el equipo durante el transcurso de los eventos deportivos. Además, el becario debía acudir a los entrenamientos tres días a la semana, durante dos horas cada día y recibía como contraprestación una pequeña cuantía económica.

---

79

● [STSJ Comunidad Valenciana, de 24 de enero de 2012](#) ( AS 2012, 977 ), rec. núm. 1911/2011.

---

80

SEMPERE NAVARRO, A.V., «La Seguridad Social de los becarios tras la anulación del ● [RD 1707/2011](#)», en *RAD*, núm. 5, 2013 (versión on line)

---

81

Regulado por el ● [RD 1791/2010, de 30 de diciembre](#).

---

82

De 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

---

83

De 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la [disposición adicional tercera](#) de la [Ley 27/2011, de 1 de agosto](#), sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

---

84

De 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas.

---

85

De 18 de noviembre, sobre práctica académicas externas de los estudiantes universitarios.

---

86

Entre otros, LUQUE PARRA , M.; CALZADAI OLIVERAS, E., «Seguridad Social de universitarios en prácticas: estado de la cuestión», en *AS* , núm. 10, 2012 (versión on line); DUQUE GONZÁLEZ , M., «Análisis actual de la normativa de becarios, formación práctica y contratación de jóvenes», en *Revista Información Laboral* , núm. 2, 2014 (versión on line)

---

87

[STS \(sala contencioso-administrativo\), de 21 de mayo de 2013](#) ( RJ 2013, 3458 ) , rec. núm. 171/2012.

---

88

De 19 de junio, sobre Programas de Cooperación Educativa.

---

89

De 19 de agosto de 2013, por la que se autorizan plazos extraordinarios para la presentación de las altas y, en su caso, las bajas y para la cotización a la Seguridad Social de los estudiantes universitarios que realicen prácticas académicas externas reuniendo los requisitos y condiciones previstos en el [Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre](#), a consecuencia de la [sentencia del Tribunal Supremo de 21 de mayo de 2013](#) ( RJ 2013, 3458), por la que se anula el [Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre](#).

---

90

[STS de 26 de junio de 1995](#) ( RJ 1995, 5365 ) , rec. núm. 978/1994. En el mismo sentido, [STS de 4 de abril de 2006](#) ( RJ 2006, 2325 ) , rec. núm. 856/2005, que indica que «si bien el perceptor de una beca realiza una actividad que puede ser entendida como trabajo y percibe una asignación económica en atención a la misma, por el contrario, aquel con conceder la beca y la hace efectiva no puede confundirse nunca con la condición propia del empresario ya que no incorpora el trabajo del becario a su patrimonio, circunstancia esencial a la figura del empresario, cuya actividad si bien puede carecer de ánimo de lucro, lo que siempre es subjetivo, no carece nunca de lo que en este aspecto puede denominarse sentido de lucro en la actividad que ejerce». En sentido similar, [SSTSJ Comunidad Valenciana, de 20 de julio de 2010](#) ( AS 2010, 2602 ) , rec. núm. 3143/2009; Canarias, de [13 de julio de 2012](#) ( AS 2012, 2583), rec. núm. 798/2012.

---

91

[STS de 7 de julio de 1998](#) ( RJ 1998, 6161).

---

92

[STS de 13 de abril de 1989](#) ( RJ 1989, 2967).

---

93

[STS de 22 de noviembre de 2005](#) ( RJ 2005, 10049 ) , rec. núm. 4752/2004. Así lo recogen también las [SSTSJ Comunidad Valenciana, de 20 de julio de 2010](#) ( AS 2010, 2602), rec. núm. 3143/2009; País Vasco, de [8 de julio de 2008](#) ( AS 2008, 2994), rec. núm. 1112/2008.

---

94

TODOLÍ SIGNÉS, A., «La compleja e insatisfactoria ... *op. cit.*

---

95

ALLEN, J., VAN DER VELDEN, R., (eds.) *The Flexible Professional in the Knowledge Society: General Results of the REFLEX Project*. Maastricht: Maastricht University, 2007. p. 25.

---

96

De 8 de noviembre, por el que se desarrollan el contrato para la formación y el aprendizaje y las bases de la formación profesional dual.

---

97

SIERRA BENÍTEZ, E.M., «Las fronteras del empleo juvenil: entre la contratación laboral y la iniciativa emprendedora», en *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 1, 2014. p. 67-69.

---

98

EUROPEAN COMMISSION, *Towards a Quality Framework for Traineeships. Communication from the Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and The Committee of the Regions*. European Commission, 2012. p. 8.