

EINES 7

d'INNOVACIÓ DOCENT
en EDUCACIÓ SUPERIOR



Pràctica no laboral i treball:
distinció, protecció social
i responsabilitats

Ángel Giménez Ricart

UAB

Universitat Autònoma de Barcelona
Unitat de Formació i Innovació Docent
Institut de Ciències de l'Educació
Oficina de Qualitat Docent



Servei
d'Ocupabilitat
UAB

UAB

Universitat Autònoma
de Barcelona
Servei de Publicacions

Ángel Giménez Ricart

Professor associat de Dret del Treball
i de la Seguretat Social UAB

Sotsinspector Laboral d'Ocupació
i Seguretat Social

Pràctica no laboral i treball: distinció, protecció social i responsabilitats

Universitat Autònoma de Barcelona
Servei de Publicacions
Bellaterra, 2019

Primera edició: novembre 2019

Edició i impressió:

Universitat Autònoma de Barcelona
Servei de Publicacions
Edifici A. 08193 Bellaterra (Barcelona). Spain
sp@uab.cat
<http://publicacions.uab.es/>

Imprès a Espanya. Printed in Spain

Dipòsit legal: B-10.089-2019
ISBN 978-84-490-8620-5

Índex

PRESENTACIÓ	7
I. INTRODUCCIÓ	9
II. PRÀCTIQUES NO LABORALS I BEQUES: RÈGIM JURÍDIC.	
DISTINCIÓ AMB LA RELACIÓ LABORAL.....	11
1. La pràctica no laboral: concepte i classes	11
2. Práctica no laboral i treball	13
3. El benefici predominant	14
4. Indicis per distingir la pràctica fraudulenta	15
5. Recomanacions	20
6. Conseqüències de la utilització irregular de la pràctica.....	21
6.1. Des de la perspectiva laboral	21
6.2. Des de la perspectiva de la Seguretat Social	21
7. Especial referència a les pràctiques d'estudiants universitaris	22
7.1. Consideracions generals	22
7.2. Casos especials	25
7.2.1. Beques de col·laboració convocades per les universitats per fer tasques en diferents departaments de la universitat per a estudiants universitaris	25
7.2.2. Estudiants universitaris de pràctiques formatives no laborals, incloses en un màster oficial per a l'obtenció d'una titulació que habiliti per a l'exercici de la professió.....	26
7.2.3. Les pràctiques no laborals de l'RD 1543/2011	27
III. LA PROTECCIÓ SOCIAL DE LES PRÀCTIQUES LABORALS	31
1. El criteri determinant de la protecció social	31
2. L'assegurança escolar	33
3. La cobertura social dels becaris. L'rd 1493/2011	35
3.1. Col·lectius inclosos	35
3.2. Obligacions formals	36
3.3. Inscripció d'altres i baixes	37
3.4. Cotització i recaptació	38
3.5. Acció protectora	39
3.6. La compatibilitat de les pràctiques universitàries amb la prestació d'atur	40
4. El problema de la inclusió de les pràctiques universitàries en la seguretat social	42

IV. Responsabilitats que poden derivar del desenvolupament de les pràctiques	45
APÈNDIX	47
ANNEX DE JURISPRUDÈNCIA.....	51
ABREVIATURES	51

Presentació

La preocupació de l'ICE de la UAB sobre les pràctiques externes s'endinsa en uns primers Seminaris d'actualització docent celebrats periòdicament als finals dels anys 90 del segle passat. Després es publicaven unes fitxes col·leccionables anomenades "Experiències" dedicades als temes que s'havien desenvolupat a les sessions presencials. Una d'aquestes "Experiències" (núm.5/1999) es va dedicar precisament a les pràctiques externes.

Es tractava aleshores d'una matèria troncal, exclusivament de crèdits pràctics que corresponia al *practicum* que ja figurava en altres titulacions oficials. Era una iniciació a la pràctica en les matèries pròpies de cada titulació (aleshores, Llicenciatures i Diplomatures). Estaven previstes normalment durant el darrer curs i suposaven l'apropament dels estudiants al món laboral. L'adequació de la formació universitària al mercat de treball es convertia així en un factor fonamental seguint el camí assajat, amb notable èxit, per diversos països comunitaris.

La importància de les pràctiques o els dubtes que podien sorgir de la seva implementació preocupaven també al *Ministerio de Educación, Cultura y Deporte* que ja dins dels premis 2001-2002 de les *Acciones de Mejora del II Plan de la Calidad de las Universidades* va incloure un apartat dedicat a les Pràctiques.

El Grup d'Interès de Pràctiques professionals (GI-IDES) va iniciar la seva activitat aproximadament al voltant de l'any 2004 (**confirmar data amb Sarai/Núria**) com a un col·lectiu interdisciplinari de professorat provinent de diferents Facultats i Escoles que compartíem la preocupació per la gestió, el seguiment i el resultat de les pràctiques que s'havien generalitzat a partir dels nous plans d'estudi establerts segons les directrius del Reial Decret 1497/1987 de 27 de novembre.

La tasca que iniciàvem volia posar en comú les modalitats de pràctiques que es feien als diferents centres de la UAB per tal de reforçar-les o millorar-les. Entre nosaltres necessitàvem avançar en la integració de les pràctiques dins la estructura curricular de les titulacions.

Des del punt de vista institucional era indiscutible que enfortien les relacions de la Universitat, que permetien conèixer les necessitats de l'entorn social i econòmic per tal d'establir col·laboracions recíproques. Les pràctiques externes facilitaven a les entitats i als seus tutors el coneixement dels estudis universitaris, les noves titulacions i la formació dels futurs professionals. Per a molts estudiants, era la seva primera incursió en la realitat pràctica d'un sector professional adient a la formació teòrica rebuda a les aules. La formació en el treball futur era un complement imprescindible. Fins i tot per el coneixement dels estudiants sobre quina era la activitat laboral que més els podia satisfer o quina exclouïa.

Un dels problemes inicials va ser l'adequació de les estructures administratives en aquest procés que suposava una activitat contínua de gestió (elaboració i actualització cada curs d'una base de dades, correspondència amb els tutors de pràctiques, gestió

de les sol·licituds dels alumnes, registre de les memòries i de les valoracions, tasques d'arxiu als expedients). La sensibilitat dels diferents equips rectorals a les demandes dels deganats i de les Gestions Acadèmiques ha permès disposar avui d'uns equips de professionals d'administració i serveis que assisteixen a les Jornades i participen amb les nostres preocupacions com a coordinadors i coordinadores de pràctiques.

El professorat que ha format part del GI-IDES no ha estat sempre el mateix. Cada canvi d'equip deganal suposava en general la substitució del responsable anterior. La comunicació, fluida, ha permès la continuïtat del Grup. Les activitats han canviat en funció de les necessitats formatives, jurídiques o d'organització i han donat resposta a les preocupacions i a la necessitat formativa del moment: el canvi als Graus, la confidencialitat en les dades que l'alumnat disposa durant l'estada en pràctiques, la prevenció de riscos laborals durant aquest temps, etc.

L'actualització de la normativa aplicable a les pràctiques ha estat sempre una preocupació que afecta igualment als docents, al personal que col·labora en la gestió administrativa i als tutors externs de pràctiques. Un coneixement que resultava imprescindible abans de finalitzar aquesta primera i llarga etapa del GI-IDES de Pràctiques Professionals. Era un compromís que teníem pendent. La darrera actuació com a Grup ha estat organitzar una Jornada amb el Sr. Ángel Jiménez Ricart, sotsinspector de Treball i d'Ocupació i professor associat a l'àrea de Dret del Treball i de la Seguretat Social de la Facultat de Dret. La conferència que va dictar a l'Aula Magna de la Facultat de Dret s'ha pogut publicar en aquest llibret que pensem pot ser de gran utilitat al professorat, al personal d'administració i serveis i als tutors externs.

Volem fer constar el nostre agraïment al Servei d'Ocupabilitat, sempre diligents en la resposta a les preguntes sobre les pràctiques extracurriculars, i a facilitar les eines necessàries per a una gestió àgil de les consultes.

A l'Oficina de Qualitat Docent (OQD-Formació) per la seva continuïtat al capdavant d'aquest Grup i perquè encara que es puguin canviar els noms, sempre estan darrera persones eficients.

Al'ICE per la iniciativa de tornar a publicar les *Eines* que ens van acompanyar en les dificultats del viatge a l'Espai Europeu d'Educació Superior, més conegut com Bolonya.

Als i a les membres actuals del Grup GI-IDES i amb als i a les que en algun moment hi van pertànyer per compartir les iniciatives i les preocupacions, però sobretot per la seva amistat.

Bellaterra (Cerdanyola del Vallés), 18 de juny de 2018

Maria Jesús Espuny Tomás
Professora Emèrita
Coordinadora del GI-IDES de Pràctiques professionals

I. Introducció

Un fet propi del nostre temps i que ha irromput amb força en el món laboral és el de les pràctiques formatives. D'entrada, cal preguntar-se què entenem per *pràctica formativa*. Es tracta d'un fenomen ampli que comprèn realitats molt diferents. En aquest estudi ens centrarem en les pràctiques dutes a terme per un estudiant universitari com a part integrant dels seus estudis, i tocarem tangencialment altres aspectes relacionats, com ara les pràctiques d'inserció laboral de les persones titulades de fa poc, que duen a terme per tal d'aprendre la part pràctica que la seva formació teòrica no inclou, o les beques, tot això amb l'objectiu final d'aconseguir aclarir aquesta figura.

L'èxit de les pràctiques no laborals és innegable si considerem el nombre de pràctiques que es duen a terme i la seva inserció social. És comú trobar, en tota classe d'empreses, becaris de molt diversos tipus. Aquest èxit presenta més dubtes si el considerem sota el prisma de les finalitats: no és tan clar que els objectius que es pretén assolir amb les pràctiques siguin els que finalment s'aconsegueixen. Hi ha una percepció social estesa que, en molts casos, sota l'aparença de pràctiques s'amaguen altres interessos espuris que van des d'una manera encoberta de seleccionar personal fins a, pura i simplement, l'obtenció de mà d'obra barata. Si les pràctiques comporten aquests riscos, sembla que no és desassenyat preguntar-se per què és bo fer pràctiques fora del centre educatiu i què s'aconsegueix amb les pràctiques. Estudis d'organismes diversos defensen que les pràctiques a les empreses són un pas valuós en el trànsit entre la formació i la vida professional, ja que permeten, entre altres coses:

- Adquirir experiència del que suposa, en el mercat laboral i en l'entorn concret d'una empresa, la professió específica per a la qual l'estudiant s'està preparant, fet que redundarà en una millora del seu interès en els estudis, que passaran de ser una entelèquia a ser una realitat palpable.
- Orientar-se professionalment. La pràctica ofereix una visió directa de la realitat que permet ponderar les sortides que ofereixen els estudis que es cursen, la qual cosa confereix nous elements de judici a l'estudiant per triar el camp a què prefereix dedicar-se.
- Millorar la capacitat de la persona per integrar-se al mercat de treball. Les pràctiques li permeten adquirir certa experiència que facilita trencar el cercle viciós de les ofertes d'ocupació que, inexorablement, exigeixen experiència, la qual no es pot assolir mai si no hi ha una primera contractació. A més, no és estrany que les empreses on l'estudiant faci les pràctiques acabin contractant-lo en acabar-les.
- Oferir una experiència nova en la vida de l'estudiant i contribuir al seu desenvolupament personal i professional en oferir-li un conjunt d'experiències del món real i una exigència de responsabilitat que té una dimensió diferent de la que s'adquireix amb els estudis teòrics.

Encara que la doctrina recomana reservar la possibilitat de la pràctica no laboral a estudiants universitaris o de cicles superiors (entenent que, en un altre cas, la formació hauria de constituir una relació laboral), en el nostre ordenament aquesta limitació no existeix. Així, no només s'admet la pràctica per a estudis com l'FP o els certificats de professionalitat, sinó que és possible articular pràctiques per a qualsevol tipus de formació, fins i tot la no reglada.

L'adquisició d'una formació pràctica, que permet a la persona que s'acaba de graduar de completar la seva preparació i inserir-se en el mercat de treball, històricament s'ha encomanat, en el nostre dret, als contractes laborals formatius, principalment al de pràctiques. Tanmateix, aquestes figures, per diversos motius que no és procedent d'analitzar aquí, no han aconseguit els objectius desitjats, la qual cosa fa necessari proposar alternatives que permetin la inserció laboral dels joves.

De tota manera, no es pot predicar una oposició ferotge entre la pràctica no laboral i la del contracte formatiu. Són figures diferents (fonamentalment, perquè una comporta un contracte de treball i l'altra no) però properes, i no han de ser necessàriament excloents. Res no impedeix que algú que va fer una pràctica en una empresa, després pugui ser contractat en pràctiques a la mateixa empresa.

II. Pràctiques no laborals i beques: règim jurídic. Distinció amb la relació laboral

1. La pràctica no laboral: concepte i classes

Podem definir la pràctica no laboral com l'activitat duta a terme per una persona jove¹ en una empresa, en la qual predomina l'interès formatiu; és a dir, per part de l'empresa, l'interès de formar el jove des del punt de vista pràctic i, per part d'aquest, l'interès d'adquirir aquesta formació.

Les pràctiques no laborals comprenen un conjunt de realitats molt heterogeni. Sense ànim de ser exhaustiu i reiterant l'avertència que només es tractaran algunes de les pràctiques que se citen, però amb la intenció d'ordenar l'exposició i d'evidenciar la varietat i la complexitat de les figures que s'engloben sota la denominació de *pràctica no laboral*, proposem alguns criteris de classificació. Aquests criteris són rellevants perquè permeten definir alguns dels conceptes que després s'utilitzaran al llarg d'aquest treball, com ara el de *pràctiques curriculars* o el de *beques*. Així, podem distingir:

- a) Des del punt de vista del destinatari, les pràctiques poden ser:
 - *Curriculars o intraacadèmiques*. Formen part del pla d'estudis reglat universitari o d'FP, i suposen l'obtenció de crèdits. Solen ser obligatòries.
 - *Extracurriculars*. Es refereixen a plans de formació vinculats a estudis universitaris o d'FP diferents dels reglats curriculars. Són voluntàries.
 - *Extraacadèmiques*. Es refereixen a persones que han acabat una formació prèvia de qualsevol tipus i pretenen adquirir experiència pràctica i inserir-se al món laboral.
 - *No regulades*. El nostre dret permet que qualsevol tipus de formació, reglada o no, pública o privada, estableixi un programa de pràctiques complementari als estudis.
- b) Des del punt de vista de la finalitat, poden ser:
 - Pràctiques coetànies als estudis, que suposen un complement de la formació teòrica.
 - Pràctiques posteriors a l'acabament dels estudis, com a via d'inserció laboral.
- c) Des del punt de vista del finançament, poden ser:

1. Legalment no hi ha l'exigència que l'estudiant que faci les pràctiques sigui necessàriament jove i encara menys es delimita la franja d'edat que permet fer la pràctica no laboral, a diferència del que passa amb els contractes formatius, en els quals es fixa l'edat màxima que pot tenir el treballador (30 anys, si bé amb excepcions). Això no permet obviar que la pràctica no laboral és un fenomen dirigit a joves, que perd gran part del sentit en els estudiants, sobretot universitaris, de certa edat, la motivació principal dels quals no sol ser la inserció laboral ni l'adquisició d'experiència pràctica, que molt probablement ja han obtingut anteriorment.

- Concedides per la universitat.
 - Finançades per altres entitats públiques.
 - Concedides per l'empresa on es duen a terme.
 - Concedides per altres entitats.
- d) Segons la contraprestació:
- Retribuïda: és el tipus de pràctiques que es coneix com a *beca*.² La retribució pot tenir diferents formes: retribució en metàl·lic com a compensació per la dedicació del becari; remuneració en metàl·lic per les despeses que el becari té com a conseqüència de la pràctica; qualsevol prestació en espècie que es pugui concedir.³
 - No retribuïda: quan l'estudiant no rep cap tipus d'ingrés econòmic per fer la pràctica.
- e) Des del punt de vista del lloc on es facin, poden ser:
- A la universitat o al centre formatiu:
 - Per a personal investigador.
 - Amb prestació de serveis formatius.
 - Amb prestació de serveis no formatius.
 - A l'Administració.
 - A l'empresa privada.
- f) Des del punt de vista de la regulació legal en el nostre dret, podem distingir:
- Pràctiques formatives no laborals dutes a terme per estudiants universitaris supervisades per les universitats (regulades en l'RD 592/2014).
 - Pràctiques formatives no laborals d'estudiants d'FP:
 - Del sistema educatiu «mòdul de formació en centres de treball» en l'FP reglada (art. 25 i 27 de l'RD 1147/2011).
 - Pràctiques formatives no laborals dutes a terme per estudiants que cursen «altres programes formatius d'FP en la modalitat d'alternança per a qui disposa d'una beca de formació en empreses o entitats públiques», per cursar l'FP bàsica (art. 28 i seg. de l'RD 1147/2011).
 - Pràctiques formatives no laborals en FP dual (títol III de l'RD 1529/2012, de 8 de novembre).

2. Dins de les modalitats descrites, la beca té molta rellevància, ja que la retribució és un criteri determinant per a la protecció social. No hi ha definició legal de beca. Segons el diccionari, és una subvenció per fer estudis o recerques. La doctrina la defineix com una quantitat concedida per al desenvolupament i el compliment satisfactori d'un procés o cicle de formació de caràcter temporal. La jurisprudència (STS 12.4.89) l'ha definit com un acte de liberalitat, connectat a un objectiu bàsic de caràcter formatiu. Ara bé, la beca no es pot considerar com una contraprestació per l'activitat que es presta (STS 07.07.1998). L'essència de la beca formativa és concedir un ajut econòmic de qualsevol tipus al becari per fer possible una formació adequada al títol que pretén obtenir (STS 22.11.2005).

3. Com ara un abonament de transport, la utilització gratuïta del servei de menjador de l'empresa, el lliurament de tiquets menjador, etc.

- Pràctiques formatives no laborals per a aturats en l'FP per a l'ocupació (Llei 30/2015, de 9 de setembre, RD 395/2007, de 23 de març, i RD 694/2017, de 3 de juliol).
- Pràctiques formatives no laborals incloses en els ensenyaments artístics i esportius del sistema educatiu.
- Pràctiques formatives no laborals de titulats universitaris i de formació professional regulades en l'RD 1543/2011, de 31 d'octubre.
- Pràctiques formatives no laborals sense regulació.

2. Práctica no laboral i treball

Una resolució del Consell d'Europa de 27.11.09 destacava la necessitat de «promoure pràctiques de qualitat» per facilitar l'entrada i la progressió en el mercat de treball dels estudiants. Ara bé, les pràctiques plantegen el problema que se'n pot fer una utilització fraudulenta. Els estatuts de l'estudiant de pràctiques i els del treballador no són compatibles, de manera simultània; són forçosament excloents. La doctrina i la jurisprudència apunten els riscos de la proliferació de pràctiques no laborals, sobretot de les beques amb prestació de servei, però aquestes es continuen multiplicant. El risc esmentat no és un simple temor; s'acredita per l'existència d'una correlació inversa entre el nombre de beques i el de contractes laborals de joves, sobretot formatius, de manera que l'augment desmesurat de les beques es correspon amb una disminució dels contractes.⁴

Hi ha una zona grisa de delimitació entre la relació formativa i la laboral, derivada de la concurrència dels requisits propis de la relació laboral en la formativa.⁵ En ambdues hi ha: voluntarietat, dependència, alienitat i retribució.⁶

Quina és, llavors, la diferència? Per què una determinada relació de prestació de serveis de vegades és laboral i de vegades no? Quins aspectes hem de considerar per evitar que les pràctiques es converteixin en una manera de subministrar mà d'obra barata o gratuïta?

La resposta a aquestes preguntes rau en una ponderació subtil. L'estudiant de pràctiques s'obliga a prestar un servei la compensació del qual consisteix a *adquirir habilitats i competències per dur a terme una activitat professional*. El treballador, en

4. Fins i tot malgrat els esforços del legislador que es tradueixen, des de 2012, a introduir incentius que facin més atractiu el contracte de pràctiques. Per citar-ne només alguns exemples, les anomenades *pràctiques per a la primera feina*, introduïdes pel Reial decret Llei 4/2013, que amplien l'àmbit subjectiu d'aquests contractes i en redueixen el cost social mitjançant bonificacions al llarg de la seva vigència i per a la posterior transformació en indefinits, o la possibilitat que s'utilitzi aquesta modalitat de contractació a través d'empreses de treball temporal, introduïda per l'art. 3 del Reial decret llei 6/2013.

5. Que són els requisits exigits a l'art. 1 de l'ET per entendre que hi ha contracte de treball.

6. La Direcció General de la Inspecció de Treball i Seguretat Social afirma que el fet de no pagar retribució quan la beca ocultí una relació laboral, no la desnatura. Si una beca no retribuïda oculta una relació laboral, el que hi haurà serà deute salarial.

canvi, presta serveis per *obtenir ingressos que, en general, constituïran el seu mitjà fonamental de vida*. Per això, en el primer cas, no es presenta ni l'objecte ni la causa típica del contracte de treball, la qual cosa justifica que l'acompliment d'una activitat de manera voluntària i per compte i sota dependència d'altri no generi dret a salari i no tingui la qualificació de treball assalariat.

La necessitat d'aquesta ponderació comporta que, per a la distinció entre treball i formació, calgui apel·lar a solucions casuístiques que suposen l'estudi de cada cas concret. Aquesta tècnica permet apreciar el que, en el nostre dret, la doctrina ha descrit amb el nom de la *teoria del benefici o interès predominant*.

3. El benefici predominant

Aquesta doctrina suposa que, per distingir la relació laboral de la formativa, cal discernir quin interès predomina en la prestació de serveis. Quan l'interès que preval és el lucratiu, hi ha relació laboral, encara que la pràctica no es retribueixi. Ara bé, quan el benefici predominant en la relació sigui el formatiu, no estarem davant d'un contracte de treball, sinó davant d'una relació de formació. La distinció entre pràctica no laboral i practica laboral, o pura laboralitat, depèn de l'interès que prevalgui.

La teoria de l'interès predominant no implica que el becant no pugui obtenir beneficis. En aquest tipus de relació, l'empresa que acull l'estudiant ha de presentar un caràcter altruista, però aquest caràcter no ha de ser necessàriament total. El més important no és que l'empresa no es beneficiï dels serveis que l'estudiant presti en el desenvolupament de l'activitat, sinó que el benefici no sigui l'aspecte més rellevant de la relació. No hi ha res que impedeixi que les pràctiques no laborals beneficiïn tant l'estudiant com l'empresa. El primer no només es beneficia de l'aprenentatge, sinó també d'aspectes com el prestigi, els recursos econòmics o la inserció laboral; i el segon pot «apropiar-se de l'activitat productiva de l'estudiant» quan la formació es faci mitjançant treball. El que és important, i veritablement determinant, és que l'apropiació del fruit de la pràctica sempre ha de ser menor que el benefici de formació obtingut per l'estudiant.

És a dir, en les pràctiques no laborals *sempre s'ha de prioritzar l'interès de la persona que està formant-se. El propòsit de qui concedeix la pràctica ha de ser ajudar a la formació, no beneficiar-se de l'activitat*. En el desenvolupament de la pràctica no laboral, l'empresa té l'obligació d'ensenyar a la persona en formació, però a canvi no li pot exigir activitat productiva, ni un resultat, ni efectivitat en el desenvolupament de les seves funcions. Això no impedeix que l'estudiant pugui col·laborar ocasionalment en tasques diferents d'aquelles a les quals està dirigida la pràctica, sempre que sigui de manera marginal i sense desnaturalitzar el caràcter formatiu. Quan l'estudiant, més enllà de la compensació i d'altres beneficis indirectes de l'activitat, obté el profit més gran en termes de formació, les parts han estat unides per una pràctica formativa. Si el principal beneficiari de l'activitat és l'entitat on es duu a terme la

pràctica, es tracta d'un contracte de treball. La pràctica no pot servir per encobrir una relació laboral mal remunerada.

Això ens porta a la qüestió següent: com podem determinar quin és l'interès que preval en una pràctica no formativa? Quins factors hem de considerar per saber si estem davant d'una pràctica no laboral correcta o davant d'un contracte de treball encobert fraudulentament? Per valorar l'interès preponderant *hem d'examinar els termes concrets de la relació*. La distinció requereix una anàlisi detinguda de les tasques encomanades a l'estudiant, que han de ser comparades amb el contingut de la prestació laboral típica d'un lloc de treball anàleg. Si aquesta comparació té per resultat que *el becari fa funcions equivalents a les d'un treballador assalariat*, i l'empresa incorpora al seu patrimoni el resultat de l'esforç del becari, cal estimar que hi ha relació laboral, encara que s'hagi ofert certa formació.

4. Indicis per distingir la pràctica fraudulenta

Per dur a terme aquesta ponderació, en el nostre dret la doctrina i la jurisprudència preveuen l'examen de la concurrència d'una sèrie d'indicis que exposarem a continuació resumidament.

Cal advertir que no hi ha una regla que impliqui conclusions automàtiques derivades de la concurrència d'un determinat nombre d'aquests indicis. No podem fixar una correspondència instantània entre una quantitat concreta d'indicis i la conclusió que necessàriament hi ha relació laboral. La ponderació és més complexa i suposa valorar jurídicament en conjunt la relació analitzada, d'acord amb les regles comunes del raciocini humà, avaluant els fets que es comprovin en cada cas i la conseqüència lògica a la qual condueixen. Això implica que, en una relació determinada, poden confluïr-hi diverses de les circumstàncies que es descriuen tot seguit i, malgrat això, pot ser formativa i, en d'altres, n'hi ha prou que concorri només un d'aquests indicis perquè s'entengui que hi ha laboralitat. La conclusió final la decidirà un tribunal, a instància del mateix interessat, o com a conseqüència de la impugnació d'actuacions sancionadores dutes a terme per la Inspecció de Treball i Seguretat Social, que és l'òrgan a qui la llei encarrega la vigilància del compliment de la normativa en l'ordre social, i les actuacions administratives del qual estan subjectes al control jurisdiccional.

Vegem, tot seguit, un compendi de les circumstàncies que permeten apreciar quin és l'interès que predomina en una relació d'aquest tipus:⁷

- 1) Quan la pràctica conté com a *condició per a la concessió reunir els coneixements necessaris per a l'exercici de l'activitat*, sense que es perfeccionin o amplïïn aquests coneixements, desapareix la finalitat formativa i s'està en

7. La sèrie d'indicis que es consignen a continuació són extractes de diverses sentències del Tribunal Suprem i d'altres òrgans jurisdiccional, de vegades transcrits literalment i en altres casos resumides i relacionades. En un annex final se citen algunes de les sentències utilitzades.

presència d'activitat productiva. No és el mateix adquirir formació que experiència laboral. Així, es pot dubtar que una relació sigui formativa si l'estudiant ha exercit pràctiques del mateix tipus anteriorment, i amb més motiu si les va fer a la mateixa entitat, o si ha treballat prèviament en la mateixa activitat, o si s'exigeix una determinada formació per a l'accés a la pràctica.

- 2) *La pràctica requereix formació especial prèvia de l'estudiant.* L'activitat formativa demana un mínim de complexitat que requereix un aprenentatge previ de certa entitat. No es pot utilitzar aquesta figura per a qui no té cap formació prèvia.
- 3) És irrellevant la *qualificació jurídica de la relació donada per les parts* (pràctiques no laborals, beca, etc.): si la prestació reuneix els requisits propis de la relació laboral és relació laboral, amb independència del que diguin els seus intervinents. El fet que les pràctiques encobertes es desenvolupin a l'Administració pública no impedeix que es qualifiquin com a tals.
- 4) L'acompliment de la pràctica ha de tenir *relació amb els objectius formatius i amb els estudis cursats* vinculats a la pràctica. La formació pràctica sempre ha de complementar la formació acadèmica cursada. L'activitat de l'estudiant redunda en la seva formació, la incrementa. Per això, és indicatiu que una pràctica encobreix una relació laboral quan:
 - a) S'assignen a l'estudiant tasques excessivament simples que no permeten un desenvolupament real dels estudis que s'estan complementant. Per exemple, un estudiant d'Econòmiques que, durant les pràctiques en una assessoria fiscal, s'ha limitat a copiar en una base de dades comptabilitats dels clients de l'assessoria.
 - b) Les tasques assignades a l'estudiant no tenen cap relació amb els estudis que cursa o ha cursat o, fins i tot encara que tinguin relació amb els estudis, són diferents dels objectius definits en el pla d'estudis. Per exemple, un estudiant de Veterinària les pràctiques del qual consisteixen a actuar de recepcionista en una clínica d'animals, limitant-se a tasques administratives.
 - c) Les tasques assignades suposen assumir responsabilitats excessives impròpies de l'estudiant. Per exemple, un estudiant de Dret que, en una assessoria, atén ell sol els clients.
 - d) Els treballs exercits són desproporcionadament absorbents i intensos en relació amb els objectius formatius. Per exemple, encarregar a un becari un determinat estudi la complexitat del qual supera la capacitat de la persona que s'està formant.
- 5) *Dispositius de control.* Les pràctiques formatives han de comptar amb dispositius de control i mecanismes de verificació dels resultats. Per tant, hi ha d'haver un programa formatiu mínimament detallat i s'han de posar a disposició del personal en formació dispositius tutorialis i d'avaluació. El programa formatiu no pot limitar-se a definir les tasques d'un lloc de treball; ha d'establir uns objectius d'aprenentatge que constitueixin un veritable itinerari formatiu. L'absència d'aquests objectius suposa un indicatiu que la pràctica no és real.
- 6) *Durada i pròrroga.* Les pràctiques han de tenir un caràcter temporal limitat però adequat per assolir els resultats formatius previstos; no poden ser ni mas-

sa curtes ni excessivament llargues. També és indicatiu de laboralitat la inexistència de límits d'edat màxima o de temps transcorregut per a la pràctica des de l'acabament dels estudis. No tenen sentit, en una pràctica, les pròrrogues i les renovacions successives o automàtiques, particularment quan es produeixin sense considerar els assoliments formatius.

- 7) *Mitjans disponibles*. És més probable que hi hagi una relació fraudulenta quan la institució on es fa la pràctica no tingui mitjans ni infraestructura per dur a terme la formació. Hi ha una relació directa entre els mitjans de l'entitat receptora de la pràctica i la probabilitat de frau.
- 8) *Incompatibilitat amb els estudis teòrics*. Som davant d'una pràctica fraudulenta quan aquesta impedeix —o és incompatible amb— la continuïtat dels estudis de l'estudiant. La prevalença de l'interès formatiu implica que els compromisos referits a la pràctica, en general, estan supeditats a les exigències dels estudis teòrics. Per això, no té sentit, per exemple, canviar un examen de data perquè coincideix amb l'horari habitual de les pràctiques.
- 9) *Adaptació al marc disciplinari del centre*. *Una pràctica no justifica la dependència laboral*; l'única dependència és de caràcter tutorial i formatiu. El personal en formació té dret a equivocar-se en el desenvolupament de la seva activitat sense que això suposi l'adopció de mesures disciplinàries, reducció de la beca, recuperació de temps dedicat a l'empresa, etc. Això no impedeix que el becari compleixi les obligacions pròpies d'una activitat formativa (temps, esforç, dedicació), però aquestes obligacions estan dirigides a la consecució de la seva formació, no a l'obtenció d'un benefici per a l'empresa. En la veritable pràctica no laboral no es presenten els trets de dependència i subordinació propis de la relació laboral, és a dir, l'empresari no exerceix el seu poder de direcció sobre l'estudiant i aquest no es troba sotmès a l'esfera organícista, rectora i disciplinària de l'empresa.
- 10) *Utilització dels estudiants per ocupar llocs que habitualment es cobreixen amb treballadors*. En la veritable pràctica no laboral, l'empresa no pretén cobrir una necessitat de mà d'obra, ni pot acudir a aquesta figura per substituir treballadors absents (de baixa, vacances, excedències, etc.). Les funcions desenvolupades per una persona en formació no s'han de correspondre amb les d'un lloc de treball concret. El personal no laboral en formació s'ha de distingir de la plantilla de l'empresa (les funcions que fa, els mitjans que utilitza, el lloc en el qual s'ubica, el distintiu que l'identifica, la relació amb els treballadors o clients, la possible uniformitat, etc., l'han de diferenciar del personal laboral). L'activitat d'un estudiant en formació no ha de ser permanent, indispensable ni essencial per a l'empresa, ni ha de respondre a necessitats empresarials. És laboral l'activitat que, si no la desenvolupés el personal en formació, l'hauria de desenvolupar personal laboral.
- 11) *Assignació en exclusiva d'un lloc de treball*, sense possibilitat de rotar per les diferents parts d'un teixit productiu (matisada pel potencial de l'estructura empresarial). La rotació per diferents departaments i la diversitat de tasques és un requisit propi de la pràctica no laboral. El desenvolupament permanent

- o molt habitual de determinades tasques per part, principalment, de becaris és indicatiu de relacions laborals encobertes.
- 12) Si juntament *amb la causa formativa es presenta la causa laboral* (ocupar un lloc de treball), la relació s'ha de qualificar com de treball. La valoració és independent del resultat obtingut per l'empresa. Arguments com ara que el becari no té el mateix nivell de rendiment que la resta de treballadors o que dona més preocupacions que beneficis estan fora de lloc. No n'hi ha prou que hi hagi certa activitat formativa, que és present també en la relació laboral, ja que el fet de treballar sempre suposa una certa formació. A la pràctica no laboral l'objectiu bàsic és la formació, un interès educatiu tutelat i projectat degudament.
 - 13) Inexistència de circumstàncies objectives que puguin explicar per què s'ha concedit la pràctica, és a dir, *quan no es percep la «liberalitat»*. La pràctica ha de tenir un caràcter altruista, de manera que no n'hi ha prou que ajudi a formar: cal que aquesta sigui l'única finalitat, el motiu pel qual es convoca. És indicatiu de laboralitat que l'empresa on es desenvolupi la pràctica esperi obtenir-ne beneficis.
 - 14) *La instrumentació de la pràctica com a mecanisme de prova* pensant a seleccionar futurs treballadors. Això no implica la prohibició de contractar un estudiant després de fer les pràctiques a l'empresa. Però aquesta no pot utilitzar les pràctiques com un mecanisme general de selecció de personal o com un període de prova, ja que això implicaria la prevalença de l'interès productiu per sobre del formatiu.
 - 15) *Quan no es dona d'alta l'estudiant a la Seguretat Social quan caldria fer-ho*, encara que sigui com a assimilat, és indicatiu que no es tracta de beca sinó de relació laboral.⁸ L'incompliment de les obligacions formals exigides legalment (conveni de col·laboració, pla de formació, etc.) és indicatiu de laboralitat ponderable de manera proporcional a la gravetat de l'incompliment formal.
 - 16) Integració del personal becat a l'aparell productiu amb total normalitat. *La pràctica ha de comportar un cert entorpiment al centre de treball, una certa penalitat, càrrega o molèstia*. Cal formar l'estudiant amb recursos materials i humans propis i a més sufragar les seves despeses. No té sentit que l'empresa hagi de pagar pel subministrament o la selecció de becaris quan és ella la que hauria de ser subvencionada. El fet que l'empresa pagui a l'entitat formativa a canvi que se li enviïn estudiants és indicatiu que la causa formativa no és principal, ni essencial.
 - 17) *Continuïtat de les tasques de l'estudiant de pràctiques per part d'un treballador ordinari* o un altre becari que el substitueix una vegada acabada la pràctica. Per exemple, l'ús de becaris d'informàtica que se substitueixen uns per altres i que ocupen un lloc de treball estable.
 - 18) *Inexistència de tutors o responsables formatius en l'empresa*. Aquesta existència ha de ser més que purament formal. El tutor no és només un encarregat o cap, o algú a qui els estudiants poden preguntar si tenen dubtes en les

8. Pel joc de la presumpció establerta a l'art. 8.1 de l'ET.

tasques. Que el tutor es limiti a això, suposa indicatiu de laboralitat. El tutor ha de dedicar una part del temps que, en principi, seria per al seu treball, a ensenyar l'estudiant, i el treball de l'estudiant l'haurien de fer tots dos en equip i en paral·lel, suplint unes mancances de l'altre. La presència del tutor en l'empresa ha de ser continuada durant el desenvolupament de la pràctica. No és admissible que les dates en les quals es facin les pràctiques coincideixin amb absències del tutor, encara que estiguin justificades, com ara les derivades de les vacances, de la incapacitat temporal, del descans per maternitat, etc., perquè l'absència implica la impossibilitat d'exercir la funció de tutoria, que és indispensable per al caràcter formatiu de la pràctica. Si es produeix un fet fortuït que determina l'absència del tutor (accident, baixa en l'empresa, etc.) cal designar un substitut per a aquesta tasca. La persona de pràctiques està aprenent i necessita formació contínua. No desenvolupa funcions amb autonomia, sinó depenent del tutor, la qual cosa fa que aquesta figura sigui indispensable. El tutor en l'empresa ha de ser algú amb prou formació i experiència per formar el becari. L'estudiant ha de saber qui és el seu tutor i conèixer-lo.

- 19) *Tutor formatiu*. Encara que no és una figura exigida legalment en totes les pràctiques (és imprescindible en les universitàries), el procés de formació requereix un esforç comú en el qual participa l'entitat formadora, la qual cosa implica la designació d'una persona que pertanyi a aquesta perquè faci funcions de tutoria i control de l'estudiant. La manca absoluta de participació en el procés formatiu de l'entitat que ha creat el programa i que s'ha limitat a posar en contacte estudiant i empresa és indicatiu de laboralitat.
- 20) L'activitat de l'estudiant de pràctiques ha d'estar connectada amb la finalitat de la institució educativa. Hi ha contracte de treball, encara que es proporcioni formació, quan els coneixements no tinguin relació amb els estudis que l'estudiant està cursant. No n'hi ha prou que les tasques es relacionin amb la titulació (la qual cosa seria propi del contracte de pràctiques), hi ha d'haver un plus consistent a *ensenyar l'estudiant sobre el terreny*. Això implica que queden exclosos cursos com ara: de prevenció de riscos laborals, per buscar feina, per utilitzar el programa informàtic de l'empresa i, en general, tots els necessaris per ocupar un lloc concret (si van dirigits a tots els treballadors és molt rellevant) no relacionats amb la titulació.
- 21) *El nombre d'estudiants de pràctiques o becaris en relació amb la plantilla de treballadors* del centre on es fan les pràctiques. Ha d'haver-hi una ràtio adequada entre el nombre de treballadors i el nombre de persones que s'estan formant. És inadmissible que en una empresa hi hagi, per exemple, tants treballadors com estudiants, perquè això demostra que els estudiants són bàsics per a la culminació del procés productiu. L'adequació de la ràtio s'ha d'estudiar cas per cas, atenent les regles lògiques del raciocini i la proporcionalitat.
- 22) *La presència de personal de pràctiques al centre de treball s'ha de prevenir en l'avaluació de riscos*: hi ha de constar si interactuen amb altres treballadors,

si disposen d'EPI,⁹ quin tipus de formació i informació se'ls proporciona, etc. Qualsevol persona desprotegida o desinformada a l'empresa constitueix un risc per a la resta de treballadors. En aquests casos la figura del tutor adquireix caràcter de mesura preventiva. El fet que l'avaluació de riscos no consideri els estudiants de pràctiques és indicatiu que no n'hi ha.

- 23) *L'existència de correlació entre l'import de la beca i els objectius productius* que l'estudiant hagi de complir a l'empresa, la qual cosa determina la transformació de la beca en salari.

5. Recomanacions

- Establir un límit màxim de durada de la pràctica. No consentir pràctiques quan hi hagi un lapse de temps excessiu entre l'acabament dels estudis i la pràctica.
- No prorrogar les beques més enllà de 3 mesos després d'haver acabat els estudis.
- Establir en tot cas un pla de formació escrit concertat entre empreses i centres formatius, en què es detallin els objectius i el contingut de les pràctiques i els mecanismes tutorialis i d'avaluació de la manera més precisa possible i que permeti compaginar les pràctiques amb els estudis.
- Ser especialment rigorosos en el compliment de les obligacions formals pròpies de cada pràctica.
- Identificar una persona responsable o tutora de l'estudiant, comprovar-ne el perfil i delimitar-ne les funcions.
- Condicionar la pràctica a no haver treballat, o no haver obtingut una altra beca anteriorment, en el mateix àmbit d'especialització.
- Establir per escrit les obligacions que adquireixen els centres receptors amb els joves en pràctiques.
- Mantenir un contacte regular amb l'estudiant a través del tutor acadèmic per controlar les tasques que duu a terme en compliment de les pràctiques, temptant la seva impressió sobre si el contingut del que fa s'ajusta al que figura en el pla formatiu i si es respecten les condicions de l'acord de pràctiques i incidint en la percepció que té l'estudiant sobre si creu que està treballant. En el fons, quan una pràctica oculta una relació laboral, la primera persona que se n'adona és el mateix estudiant.
- Incloure als convenis de col·laboració una clàusula que permeti la resolució immediata de la pràctica en cas que es produeixin determinats indicis que hi ha relació laboral, establint, fins i tot, un règim indemnitzatori a l'empresa incomplidora.

9. Equips de protecció individual.

6. Conseqüències de la utilització irregular de la pràctica

6.1. Des de la perspectiva laboral

- Hi ha un contracte de treball entre l'empresa on es fan les pràctiques i l'estudiant aparent, que en realitat és un treballador.
- El contracte esmentat és indefinit i de jornada completa, tret que es provi el contrari.¹⁰
- El treballador té dret a percebre i reclamar els salaris no prescrits¹¹ en la quantia prevista al conveni col·lectiu aplicable (sens perjudici que de l'import sigui procedent de deduir el que s'hagi percebut, si la pràctica era retribuïda).
- El treballador pot reclamar qualsevol altre dret inherent a la condició de treballador per compte d'altri, particularment les indemnitzacions que escaiguin per l'extinció del contracte.
- Quan la beca emmascari una relació laboral i sigui concedida per una entitat diferent de l'empresa en la qual es prestin els serveis, hi pot haver cessió il·legal de treballadors, amb les responsabilitats inherents a aquesta figura.¹²
- Hi ha diverses infraccions administratives que es poden cometre si es dona la circumstància de la utilització irregular de la pràctica, que poden ser sancionades fins i tot sense que hi hagi denúncia.¹³

6.2. Des de la perspectiva de la Seguretat Social

- Infracció per falta d'alta del treballador, amb les responsabilitats que això comporta.¹⁴ Si hi hagués alta com a assimilat per becari, s'anul·larà l'alta esmentada i se substituirà per l'ordinària.
- Si l'estudiant és perceptor de prestacions d'atur, les responsabilitats són més greus.¹⁵
- Obligació del pagament de les quotes de la Seguretat Social ordinàries corresponents al treballador, sens perjudici del que escaigui pel que fa a la devolució de les quotes ingressades com a becari, atenent si l'ingrés va ser maliciós o no.

10. Per imperatiu de les presumpcions establertes als art. 12 i 15 de l'ET.

11. Un any és el termini de prescripció del pagament de salaris segons l'art. 59 de l'ET.

12. Art. 43 de l'ET. La responsabilitat fonamental és que l'empresa cedent, és a dir, l'entitat formadora que envia l'estudiant, es converteix en responsable solidària de les obligacions descrites que, d'entrada, recaurien a l'empresa on es fan les pràctiques.

13. En concret, la cessió il·legal de treballadors és una infracció molt greu en matèria laboral que està prevista a l'art. 8.2 del TRLISOS i que comporta una multa que parteix d'un mínim de 6.251 euros i que pot arribar als 187.515 euros.

14. Es tracta d'una infracció greu prevista a l'art. 22.2 del TRLISOS sancionable amb una multa, l'import de la qual pot oscil·lar entre els 3.126 i els 10.000 euros per cada treballador afectat.

15. Infracció molt greu de l'art 23.1.a del TRLISOS; la multa oscil·la entre els 10.001 i els 187.515 euros per cada treballador afectat i a més pot escaure la pèrdua de la prestació d'atur percebuda pel treballador, més l'obligació de reintegrar la prestació cobrada indegudament pel fet de compaginar-la amb el treball per compte d'altri, i l'empresa és la responsable subsidiària de fer la devolució esmentada.

- Responsabilitat empresarial en matèria de prestacions pels perjudicis causats al treballador, acció de caràcter imprescriptible.¹⁶
- En cas que el becari sigui estranger sense autorització de treball, cal anul·lar-ne l'alta i sancionar l'empresa en els termes previstos en la normativa sobre estrangeria.¹⁷

7. Especial referència a les pràctiques d'estudiants universitaris

Tot seguit, farem una explicació específica de les pràctiques no laborals que fan els estudiants universitaris amb l'objectiu d'aplicar i complementar els coneixements adquirits en la seva formació acadèmica, i d'adquirir competències que els preparin per a l'exercici d'activitats professionals, que els facilitin la inserció laboral i que els fomentin la capacitat d'emprenedoria.

7.1. Consideracions generals

Aquest tipus de pràctiques, en general, estan regulades en l'RD 592/14. Els seus destinataris són els estudiants matriculats en ensenyaments impartits per una universitat espanyola (pública o privada) o els seus centres adscrits.¹⁸ Els estudiants de pràctiques no poden mantenir cap relació contractual amb l'empresa, la institució, l'entitat pública o privada o la mateixa universitat en la qual es fan les pràctiques.¹⁹ Això implica una incompatibilitat entre l'estatut d'estudiant de pràctiques i el de treballador. Per això, en principi, un estudiant que treballa en una empresa no pot fer-hi alhora les pràctiques.

Les pràctiques han de ser supervisades per la universitat en la qual està matriculat l'estudiant i, encara que s'anomenin *pràctiques acadèmiques externes*, es poden fer a la mateixa universitat o en altres entitats col·laboradores, com ara empreses, entitats públiques o privades, i tant en l'àmbit nacional com en l'internacional.

Les pràctiques universitàries poden ser:

- 1) Curriculars: formen part del pla d'estudis i tenen la durada prevista en aquest pla.²⁰ Normalment són obligatòries i l'estudiant ha d'estar matriculat de l'assignatura vinculada a la pràctica.

16. Responsabilitat important i complexa regulada a l'art. 167 del TRLGSS, que pot comportar que l'empresa incomplidora sigui condemnada a pagar una part de la futura pensió (jubilació, invalidesa, mort i supervivència, etc.) que pugui correspondre al treballador.

17. Llei orgànica 4/2000, que preveu la conducta descrita com a infracció molt greu, sancionable amb una multa que oscil·la entre els 10.001 i els 100.000 euros per cada treballador afectat. L'import de la multa s'incrementa amb una quantia equivalent a les quotes de la Seguretat Social que s'haurien d'haver ingressat si l'estranger hagués pogut estar donat d'alta (quotes que precisament no es paguen, a causa de la prohibició legal de donar d'alta a la Seguretat Social els estrangers en situació irregular).

18. Poden ser estudiants d'universitats estrangeres, però han d'estar matriculats en ensenyaments de la universitat espanyola que supervisa la pràctica.

19. Tret d'autorització d'acord amb la normativa interna de cada universitat.

20. Per a estudis de grau, un màxim del 25 % dels crèdits del títol. S'han d'oferir preferentment durant la segona meitat del pla d'estudis.

- 2) Extracurriculars: no formen part del pla d'estudis i són voluntàries, encara que tenen la mateixa finalitat formativa que les curriculars; la seva durada no pot superar el 50 % del curs acadèmic, sens perjudici del que fixin les universitats, que han de procurar d'assegurar el desenvolupament i el seguiment correctes de les activitats acadèmiques.

L'horari de desenvolupament de les pràctiques s'ha d'ajustar a la disponibilitat de l'entitat en la qual es duren a terme i a les característiques de la pràctica. Cal procurar que sigui compatible amb l'activitat de l'estudiant.

Aquest tipus de pràctiques comporta necessàriament la subscripció d'un conveni de cooperació educativa entre la universitat²¹ i les empreses o entitats en les quals es faran les pràctiques. Aquest conveni regula les condicions generals de la pràctica i té un contingut mínim determinat legalment. Ha de regular:

- Un projecte formatiu, que ha de ser específic, no genèric, i referit a la pràctica concreta de cada estudiant.
- Els objectius educatius, determinant les competències bàsiques, genèriques i específiques que ha d'adquirir l'estudiant.
- Les activitats que s'han de desenvolupar i que han d'estar directament relacionades amb els estudis cursats i amb les competències que amb la pràctica es vol adquirir.
- Una planificació, en la qual cal fer constar: les competències que ha d'adquirir l'estudiant, la dedicació en crèdits ECTS, les activitats formatives que ha de desenvolupar, el calendari i l'horari, així com el sistema d'avaluació.
- El règim de permisos a què l'estudiant tingui dret.
- L'existència, si escau, d'una borsa o ajuda d'estudis per a l'estudiant i la forma de pagament.
- Els termes del reconeixement de la universitat pel que fa a la tasca duta a terme pels tutors de l'entitat col·laboradora.
- Les condicions de rescissió anticipada de la pràctica per incompliment del conveni.
- La subscripció i el pagament d'assegurances, si escau, d'accidents, responsabilitat civil o equivalent.
- El règim de regulació de conflictes eventuals en matèria de protecció de dades.

La llei estableix que aquest tipus de pràctiques han de comportar el mínim sobreesforç econòmic per als estudiants i que del desenvolupament de les pràctiques no se n'han de derivar obligacions pròpies d'una relació laboral, ni poden donar lloc a substitució de la prestació laboral d'un lloc de treball. En conseqüència, el temps de pràctiques no computa a l'efecte d'antiguitat ni eximeix del període de prova si, en acabar-les, l'estudiant s'incorpora a la plantilla de l'entitat col·laboradora —tret que el conveni col·lectiu aplicable

21. O, en cas que n'hi hagi, les entitats gestores de pràctiques vinculades, com les oficines d'ocupació i formació de les universitats.

disposi el contrari—. Les pràctiques tampoc no es consideren mèrit per a l'accés a la funció pública, ni computen a l'efecte d'antiguitat o serveis previs prestats a l'Administració.

Quant a la resta d'obligacions documentals que generen aquestes pràctiques, cal destacar el següent:

- a) *L'estudiant*: ha d'elaborar un informe de seguiment intermedi sobre la valoració del projecte formatiu i una memòria final de les pràctiques, que ha de lliurar al tutor acadèmic i que ha de contenir, entre d'altres, els aspectes següents:
 - Descripció concreta i detallada de les tasques desenvolupades i dels departaments en els quals s'han dut a terme.
 - Valoració de les tasques desenvolupades i dels coneixements i les competències adquirits en relació amb els estudis.
 - Relació dels problemes plantejats i el procediment seguit per resoldre'ls.
 - Identificació de les aportacions que, en matèria d'aprenentatge, han suposat les pràctiques.
 - Avaluació de les pràctiques i suggeriments de millora.
- b) *La universitat*: el reconeixement acadèmic de les pràctiques dutes a terme depèn de la normativa interna de cada universitat i pot consistir en:
 - Document expedit per la universitat a sol·licitud de l'estudiant, amb indicació de l'empresa, la descripció de les pràctiques, la durada, les dates i les activitats desenvolupades.
 - Suplement europeu al títol: és un document que acompanya el títol universitari oficial i que conté informació unificada i personalitzada per cada titulat universitari, sobre els estudis cursats, els resultats obtinguts, les capacitats professionals adquirides i el nivell de la titulació en el sistema nacional d'educació superior (s'hi han d'incloure tant les pràctiques curriculars com les extracurriculars). Aquest document l'expedeixen les universitats segons la normativa vigent.²²
- c) *L'entitat on es duguin a terme les pràctiques*: constitueix un dret de l'estudiant obtenir un informe de l'entitat col·laboradora on ha desenvolupat les pràctiques, amb menció expressa de l'activitat desenvolupada, la durada i, si escau, el rendiment de l'estudiant.

La normativa en aquesta matèria també estableix requisits referits a les ofertes, la difusió i l'adjudicació de les pràctiques, en les quals s'han de garantir els principis de transparència, publicitat, accessibilitat universal i igualtat d'oportunitats. Aquestes ofertes han de contenir, en la mesura que es pugui, el nom de l'entitat, el projecte formatiu, les activitats, les competències per desenvolupar, la durada, l'horari, les dates i el lloc de desenvolupament.

Quant als tutors, en aquest tipus de pràctiques es pot distingir:

- 1) *Tutor de l'entitat en la qual es duen a terme les pràctiques o tutor laboral*. Té encomanats en aquest tipus de pràctiques un important conjunt de drets i deures de tanta rellevància que l'absència d'aquesta figura és indicatiu gairebé determinant

22. RD 22/2015, de 23 de gener, per als títols de grau i màster.

que una pràctica és fraudulenta, ja que sense el tutor es dilueix el component formatiu. Ha de ser una persona vinculada a l'empresa, amb l'experiència professional i els coneixements necessaris per fer una tutela efectiva. El tutor ha de tenir accés a la universitat per obtenir la informació i el suport necessaris per complir la seva funció i ha d'estar al corrent de la normativa reguladora de les pràctiques, del projecte formatiu i de les condicions de desenvolupament. Ha d'acollir l'estudiant i organitzar la seva activitat d'acord amb el projecte formatiu, supervisar-lo, assistir-lo, oferir-li ajuda, orientació i control en el desenvolupament de la pràctica, així com facilitar-li la formació complementària que necessiti. També ha d'informar l'estudiant de l'organització i el funcionament de l'entitat i de la normativa d'interès, especialment la relativa a la seguretat i els riscos laborals. És necessari que el tutor laboral coordini amb el tutor acadèmic de la universitat el desenvolupament de les activitats establertes al conveni de cooperació educativa, la qual cosa comporta una comunicació fluida per a la resolució d'incidències. El tutor ha d'emetre l'informe final i, si escau, un informe intermedi.

El tutor ha de proporcionar a l'estudiant els mitjans materials indispensables per desenvolupar la pràctica, i facilitar i estimular l'aportació de propostes d'innovació, millora i empenedoria de l'estudiant. També s'ha de coordinar amb el tutor acadèmic de la universitat per permetre-li l'accés a l'empresa per complir els fins propis de la seva funció.

2) *Tutor acadèmic de la universitat*. Cal distingir, per a aquest tipus de tutories, segons el tipus de pràctiques:

- a) Pràctiques curriculars: ha de ser un professor de la universitat afí a l'ensenyament al qual es vincula l'estudiant i preferentment de l'escola o facultat en la qual està matriculat.
- b) Pràctiques extracurriculars: preferentment és un professor de la universitat que doni docència en la branca de coneixement dels estudis cursats per l'estudiant.

En tots dos casos el tutor acadèmic ha de fer un seguiment efectiu de les pràctiques i coordinar-se amb el tutor laboral per autoritzar les modificacions del projecte formatiu que escaiguin d'acord amb els informes de seguiment d'aquest últim. És funció del tutor acadèmic l'avaluació de les pràctiques, mitjançant un informe de valoració.

7.2. Casos especials

Convé referir-se individualment, dins del concepte genèric de pràctiques que poden desenvolupar els estudiants d'universitat, a tres casos concrets específics:

7.2.1. Beques de col·laboració convocades per les universitats per fer tasques en diferents departaments de la universitat per a estudiants universitaris

Les universitats fan servir diferents denominacions.²³ Sigui quina sigui la denominació utilitzada, es tracta de beques que tenen per finalitat que estudiants universitaris

23. Així, es parla de *beques de col·laboració*, *beques de formació*, *beques de formació pràctica*, *pràctiques extracurriculars en departaments de la universitat*, etc.

dels últims cursos facin determinades tasques en diferents departaments durant algunes hores al dia o a la setmana, a canvi d'una beca o estipendi per sufragar els estudis universitaris. El Tribunal Suprem, des de les seves primeres sentències,²⁴ les ha qüestionat, ja sigui perquè els estudis que cursa l'estudiant no tenen res a veure amb les tasques desenvolupades a la universitat, que, en molts casos, són les pròpies d'un lloc de treball amb escassa qualificació,²⁵ ja sigui perquè, encara que les funcions estiguin relacionades amb els estudis cursats per l'estudiant, amb aquestes pràctiques la universitat amortitza un lloc de treball que, si no l'ocupés l'estudiant, requeriria contractar un treballador. En aquests casos serien fraudulentos, per la qual cosa cal ser especialment caut amb aquestes pràctiques.

Com que són pràctiques que es convoquen i es desenvolupen a la universitat, en lloc del conveni de cooperació educativa pot haver-hi un acord entre el centre en el qual es fan i el rectorat o vicerectorat.

Aquestes beques de col·laboració convocades per les universitats per fer tasques en diferents departaments de la mateixa universitat són un cas diferent i no han de confondre's amb les beques de col·laboració vinculades a projectes de recerca convocades pel Ministeri d'Educació, Cultura i Esport i/o les comunitats autònomes. Les beques de col·laboració vinculades a projectes de recerca no són pràctiques, s'exclouen de l'àmbit d'aplicació de l'RD 592/2014 i estan destinades a estudiants universitaris de grau o màster, amb bons expedients acadèmics, que presenten un projecte de col·laboració per iniciar-se en tasques de recerca. Entre les obligacions que es preveuen en aquestes convocatòries, destaca la presentació, per l'estudiant, d'un projecte de col·laboració avalat pel grup de recerca receptor o pel departament on s'hagi de desenvolupar, a raó d'unes hores al dia durant uns mesos, en els termes del projecte de col·laboració.

7.2.2. Estudiants universitaris de pràctiques formatives no laborals, incloses en un màster oficial per a l'obtenció d'una titulació que habiliti per a l'exercici de la professió

Hi ha una sèrie de professions en les quals s'exigeix, com a condició prèvia per exercir-les (una vegada obtinguda la titulació acadèmica corresponent, després d'acabar els estudis de grau), disposar d'un màster oficial habilitant.²⁶

Aquests màsters poden incloure pràctiques no laborals obligatòries. En tot el que no s'oposi a les seves normes especials, com que es tracta de pràctiques curriculars acadèmiques externes d'estudiants universitaris, igualment s'han de dur a terme d'acord amb el que disposa el Reial decret 592/2014.

24. STS 13.06.1988, 04.04.2006, 22.11.2005, 29.03.2007 i 29.05.2008.

25. En el registre, departaments d'informàtica, de suport a tasques administratives, etc.

26. A continuació, s'indiquen les professions que exigeixen un màster habilitant com a requisit previ per poder exercir-les: advocat o procurador dels tribunals, psicòleg al sector sanitari, professor de secundària, títols professionals de la marina mercant, arquitecte i els títols següents d'enginyer: aeronàutic, agrònom, de muntanyes, de camins, de canals i ports, industrial, de telecomunicacions, naval i oceànic i de mines.

D'entre aquestes titulacions, la que afecta els advocats i els procuradors dels tribunals conté una característica peculiar: la necessitat que el màster habilitant inclogui obligatòriament pràctiques externes. La formació per a l'accés a les professions d'advocat i procurador és reglada i de caràcter oficial i està integrada per un contingut teòric i per pràctiques externes. Aquests cursos només els poden organitzar i impartir les universitats, públiques o privades, i les escoles de pràctica jurídica creades pels col·legis d'advocats que hagin estat homologades pel Consejo General de la Abogacía, conformement a la seva normativa reguladora. Les pràctiques han d'ocupar la meitat del contingut del curs. Perquè siguin vàlides s'ha de subscriure un conveni entre la universitat i el col·legi professional de què es tracti, que estableixi: la fixació del programa de pràctiques, la designació dels tutors, el nombre màxim d'alumnes per tutor, els llocs on es desenvoluparan les pràctiques i els mecanismes de control d'aquestes.

Amb aquestes pràctiques es pretén que l'estudiant s'enfronti amb problemes deontològics professionals i es familiaritzi amb el funcionament i la problemàtica d'institucions relacionades amb l'exercici de l'advocacia i, en general, que desenvolupi les competències i les habilitats necessàries per exercir les professions d'advocat i procurador dels tribunals.

Les pràctiques es duen a terme en jutjats, tribunals, fiscalies, despatxos, departaments jurídics, establiments policials, centres penitenciaris, centres de serveis socials o sanitaris, i en altres entitats que desenvolupin activitats d'interès general.

El tutor ha de ser un advocat o un procurador, segons com s'orienti la formació, amb un exercici professional superior a cinc anys.²⁷

Hi ha la possibilitat d'accedir a ajuts d'acord amb el sistema nacional de beques, a l'efecte que el Govern garanteixi la igualtat d'oportunitats per a l'accés a l'exercici d'aquestes professions.

Una vegada superada la formació i obtinguda l'habilitació legal per exercir la professió d'advocat o procurador, es poden concertar amb l'estudiant contractes de treball en pràctiques, de la durada dels quals, en tot cas, es deduirà el temps de les pràctiques.²⁸

7.2.3. Les pràctiques no laborals de l'RD 1543/2011

Aquest reglament regula una espècie concreta de pràctiques no laborals que es diferencien de les anteriors pel fet que els beneficiaris ja no són estudiants, sinó persones que han acabat els estudis universitaris però que no troben un lloc en el món laboral. És a dir, es tracta més d'un mecanisme d'inserció en el mercat de treball que d'un complement de la formació. Sigui com sigui, com que estan dirigides, entre d'altres, al col·lectiu de titulats universitaris i actualment hi ha relacions directes entre els serveis d'ocupació i les universitats per utilitzar aquest mecanisme, és convenient tractar-lo aquí.

27. Els estatuts de l'advocacia i dels procuradors contenen la resta de requisits que han de complir els tutors.

28. DA 2a i art. 9 de l'RD 1331/2006, que regula la relació laboral de caràcter especial dels advocats que presten serveis en despatxos d'advocats, individuals o col·lectius.

Aquestes pràctiques no laborals, amb regulació pròpia, estan dirigides exclusivament a qui compleixi els requisits que s'indiquen. La seva finalitat és millorar l'ocupabilitat dels joves amb qualificació tècnica però amb una experiència professional nul·la o escassa, com a part integrant de les accions de polítiques d'ocupació.

Estan dirigides a persones que reuneixin tots els requisits que a continuació s'enuncien:

- Joves d'entre 18 i 25 anys.
- Aturats, inscrits en oficines de treball.
- Amb titulació (alternativament).
 - Universitària.
 - FP de grau mitjà o superior.
 - Certificat de professionalitat.
- Sense relació laboral ni experiència prèvia superior a 3 mesos en la mateixa activitat.²⁹

Només poden accedir a aquestes pràctiques les empreses que subscriguin un *conveni*, prèviament a l'acord que s'ha de signar amb la persona jove, amb el SEP, que farà una preselecció de les candidatures. La decisió final sobre la candidatura escollida correspon a l'empresa.

El conveni esmentat ha d'incloure:

- Una menció al procés de preselecció de candidatures.
- Les accions de control i seguiment d'aquestes pràctiques que ha de dur a terme el SEP per verificar el compliment dels requisits i dels objectius, especialment la contribució de les pràctiques a la millora de l'ocupabilitat.

L'empresa interessada on es faci aquest tipus de formació ha de presentar al SEP un programa de pràctiques no laborals en el qual ha de constar el contingut i la durada de la pràctica, la formació que l'acompanyarà i els sistemes d'avaluació i tutories.

Les pràctiques es desenvolupen en un centre de treball sota la direcció i la supervisió d'un tutor. Tenen una durada d'entre tres i nou mesos.

A més del conveni, l'empresa i la persona de pràctiques seleccionada han de subscriure un *acord* amb el contingut mínim següent:

- La pràctica que es desenvoluparà.
- La durada, la jornada i l'horari.
- El centre de treball on es farà la pràctica.
- El sistema de tutories i la certificació a què la persona jove tindrà dret.

29. No s'entén per experiència prèvia, ni computen a aquest efecte, les pràctiques curriculars que pugui haver fet el beneficiari, ja que la llei parla d'experiència laboral i les pràctiques curriculars no constitueixen una relació de treball.

En acabar les pràctiques, l'empresa lliurarà un certificat en el qual ha de constar, almenys:

- La pràctica desenvolupada.
- Els continguts formatius inherents a la pràctica.
- La durada i quan es va dur a terme.

L'empresa ha d'informar la representació legal dels seus treballadors i el SEP sobre tots els acords de pràctiques no laborals subscrits.

Els joves participants reben obligatòriament de l'empresa una beca de suport de quantia mínima del 80 per cent de l'IPREM³⁰ mensual vigent en cada moment.

Aquestes pràctiques tenen protecció social i donen lloc a l'alta en la Seguretat Social com a assimilats en els termes previstos en l'RD 1493/2011, que després s'abordaran.

Les persones que participin en aquests programes poden ser contractades en acabar les pràctiques o durant el desenvolupament d'aquestes, en qualsevol modalitat de contractació laboral. L'empresa que les contracti en determinats casos pot accedir a incentius en la cotització a la Seguretat Social. La contractació laboral sempre determina l'extinció de la pràctica, encara que no s'hagi esgotat la durada prevista, perquè, com ja s'ha indicat, la condició de treballador i la de becari no poden produir-se al mateix temps i en la mateixa empresa perquè són incompatibles.

Aquestes pràctiques han tingut una implantació escassa, malgrat que el control previ i posterior del SEP dificulta els casos de frau, que, no obstant això, poden existir com en qualsevol altre tipus de pràctica, derivats de l'amortització de llocs de treball.³¹

30. IPREM és l'acrònim d'*indicador públic de rendes d'efectes múltiples*. La seva quantia el 2018 està fixada en 537,84 euros mensuals, la qual cosa implica que la quantia mínima que han de percebre les persones que desenvolupin aquest tipus de pràctiques el 2018 puja a 430,27 euros. Res no impedeix que l'empresa decideixi abonar quantitats superiors. El límit actua només com a mínim.

31. És convenient remarcar aquí que aquest tipus de pràctiques ha estat objecte de dures crítiques doctrinals basades fonamentalment en els fets següents:

- El Reial decret es va aprovar sense dictamen previ del Consell d'Estat (com després es veurà, l'absència d'aquest dictamen va implicar en el seu moment la derogació de la normativa que regulava les pràctiques d'estudiants universitaris, continguda en l'RD 1707/2011, però no ha afectat aquest reglament, perquè no ha estat impugnat).
- Com que és un reglament, en realitat no desenvolupa cap llei, sinó que regula ex novo una figura que probablement hauria d'haver estat recollida en una norma amb rang de llei.
- El Reglament contradiu el que s'estableix a l'art. 11 de l'ET sobre contractes formatius i crea, sense cobertura legal, un contracte híbrid anomenat acord, amb el règim jurídic descrit.
- Fixa una quantia retributiva que no té en compte qüestions com la jornada.
- Genera inseguretat jurídica sobre com s'utilitza, fet que pot desembocar en responsabilitat de l'empresa.

III. La protecció social de les pràctiques laborals

Dedicarem l'apartat següent a estudiar els diferents mecanismes de protecció social previstos en el nostre ordenament jurídic per a les pràctiques no laborals, amb el benentès que la protecció esmentada és molt recent. Tradicionalment el sistema públic de la Seguretat Social ha estat pràcticament aliè al fenomen de la pràctica no laboral, ja que fins a l'any 2011 l'estudiant de pràctiques no hi ha pogut accedir. La seva única empara era el que es pogués aconseguir de manera privada, per acord dels intervinents, i en determinats casos la paupèrrima protecció atorgada per l'assegurança escolar.

Com veurem després amb més profunditat, el 2011 la reivindicació sindical que els becaris tinguessin dret a la Seguretat Social és acollida pel legislador, encara que en un procés dilatat, en el qual s'han produït dificultats i vaivens. Tanmateix, l'accés no ha estat ple, ja que s'han establert criteris d'ingrés, més o menys discutibles i que s'abordaran a les pàgines següents, que impliquen restriccions, la qual cosa en últim terme suposa que no tots els estudiants de pràctiques quedin inclosos en el sistema de la Seguretat Social.

Cal recordar que estem encara en els primers anys d'aplicació d'aquestes normes i que es tracta d'una legislació criticada i que no ha despertat consens. Els programes de diversos partits polítics amb possibilitats de tenir responsabilitats de govern preveuen reformes de més o menys envergadura que es comprometen a introduir quan els resultats electorals els ho permetin. Ja veurem què ens ofereix el futur.

1. El criteri determinant de la protecció social

La Seguretat Social no protegeix tota la diversitat de figures que s'engloben sota la denominació de pràctica no laboral. Com a advertència prèvia, cal tornar a insistir que, quan la pràctica no laboral és fraudulenta i encobreix una relació laboral, queda exclosa de les regles que s'exposaran tot seguit; en aquest cas, com que es tracta d'una relació laboral ordinària, s'han d'aplicar les normes de protecció social pròpies d'un contracte de treball.

Donant per fet que la pràctica tingui realment caràcter formatiu, el nostre ordenament ha optat per lligar la protecció social atorgada a la *retribució*, de manera que, quan ens trobem davant d'una *beca*, és a dir, quan l'estudiant de pràctiques percep algun tipus de remuneració o compensació, hi ha inclusió en l'RGSS³² (mitjançant l'assimilació), mentre que l'absència de retribució suposa quedar fora del sistema de la Seguretat Social.³³

32. La decisió de lligar la protecció a la retribució probablement es basa en raons tècniques, com les dificultats que podria comportar el descompte de la quota obra en la cotització a qui no cobra res, i polítiques, perquè es preveu que la imposició d'una càrrega tributària i de gestió a les empreses que consenten a acollir estudiants de pràctiques suposaria un factor desincentivador que les dificultaria, principalment en aquells àmbits en els quals, com passa amb els estudis universitaris i d'FP, són obligatòries, la qual cosa podria redundar en dificultats per trobar empreses disposades a acollir alumnes.

33. Tret del que després s'explica sobre l'assegurança escolar.

El concepte *retribució* no és equiparable al de *salari*. El salari és la quantitat que percep el treballador, en diners o en espècie, com a contraprestació a canvi dels serveis prestats per a l'empresa. El que cobra un estudiant de pràctiques no pot ser un salari, ja que implicaria la prevalença del caràcter productiu de la relació sobre el formatiu i la desnaturalitzaria. L'estudiant percebrà una beca, és a dir, una quantitat per ajudar-lo en els estudis, per compensar-lo per les despeses que es puguin donar pel desenvolupament de les pràctiques, però mai a canvi de la seva feina, com passa amb el salari.

No hi ha una regulació legal sobre les condicions, la naturalesa jurídica o la quantia de les beques. Recordem que ni tan sols no és obligatori que hi hagi pagament de cap tipus a l'estudiant. El buit legal planteja dubtes, en alguns casos, sobre si hi ha o no retribució, sobretot quan el pagament és de quantitats molt petites o consisteix exclusivament en el lliurament de productes en espècie (per exemple, que la compensació consisteixi a facilitar un abonament de transport públic a l'estudiant, a lliurar-li productes fabricats en la mateixa empresa, gratuïts o amb preu inferior al del mercat, o a permetre-li accedir al servei de menjador de l'empresa). Els nostres tribunals s'han inclinat per una interpretació com més àmplia millor, de manera que qualsevol lliurament a l'estudiant constitueix retribució i motiva que quedi inclòs dins del camp d'aplicació de l'RGSS.³⁴ La interpretació troba suport en la utilització legal d'expressions com ara *ajuts* (DA 6 del TRLGSS), *contraprestació econòmica* (art. 1 de l'RD 1493/11), *aportació econòmica* o *borsa d'ajuda d'estudis* (RD 592/14). Aquest nomenclàtor tan variat, d'una banda, sembla respondre a la necessitat d'evitar la utilització de la paraula *salari* i, d'una altra, suposa que qualsevol bé o benefici econòmic que l'estudiant obtingui per les pràctiques es considera retribució i implica, per tant, l'accés a l'RGSS.

En conseqüència, totes les pràctiques no laborals en les quals no es percebi cap tipus de contraprestació en el sentit exposat mancaran, en principi, de mecanismes de protecció social. Diem «en principi» perquè cal fer un matís. Si la pràctica no retribuïda es duu a terme en l'àmbit d'un centre educatiu oficial, pot quedar emparada dins de la Seguretat Social, inclosa en el règim especial d'estudiants, a través de l'assegurança escolar. Si som estrictes hem de concloure que només quedaran sense cap tipus de protecció social pública les pràctiques no laborals no retribuïdes i en les quals, a més, l'estudiant no tingui dret a l'assegurança escolar.

34. El TSJC, en la sentència de 10.9.2007, va interpretar que el lliurament d'un entrepà constituïa retribució. El TS, en sentència 29.3.2007, va considerar que l'expressió «qualsevol forma» implicava que qualsevol lliurament d'un producte no dinerari era retribució en espècie i suposava retribució. Per la seva banda, la Subdirecció General d'Ordenament i Impugnacions de la TGSS, en data 12.12.2012, incideix en el fet que qualsevol lliurament a l'estudiant suposa que hi ha contraprestació econòmica i implica l'enquadrament en la Seguretat Social.

2. L'assegurança escolar³⁵

El primer que cal remarcar és que la protecció que atorga l'assegurança escolar no es pot comparar, ni remotament, amb la que ofereix la inclusió en l'RGSS. Es tracta d'una figura arcaica, basada en una normativa que data dels anys cinquanta i que no es va dissenyar tenint present el fenomen de la pràctica externa, sinó per donar un cert tipus de cobertura als estudiants en un moment històric en què la protecció social era rudimentària, per la qual cosa concedeix unes prestacions que són de quantia ínfima.

L'assegurança escolar protegeix els estudiants universitaris de pràctiques, amb independència que siguin retribuïdes o no, sempre que estiguin lligades a estudis amb cobertura de l'assegurança escolar.³⁶

L'art. 5 de la Llei de 17 de juliol del 1953 estén l'acció protectora de l'assegurança escolar a la contingència d'accident, entenent per *accident*: «qualsevol lesió produïda en ocasió d'activitats directament o indirectament relacionades amb la condició l'estudiant». La pràctica no laboral és una activitat directament relacionada amb la condició d'estudiant, per la qual cosa quedaria coberta.

L'assegurança escolar no comporta cap obligació formal per a l'empresa on es desenvoluparà la pràctica. S'articula amb el pagament de la matrícula dels estudis.

No tots els estudiants d'un centre educatiu oficial tenen accés a la protecció atorgada per l'assegurança escolar. Queden sense cobertura els col·lectius següents:

- Els estudiants de més de 28 anys, si bé l'assegurança escolar cobrirà tot l'any en què l'estudiant compleixi aquesta edat.
- Els estrangers que no tinguin permís de residència.³⁷

35. Esmentat en els arts. 7 i 10 del TRLGSS i regulat en la Llei 17.7.1953 i l'Ordre 11.8.53

36. Estan protegits per l'assegurança escolar els estudiants que cursin algun dels estudis següents: Batxillerat i 3r i 4t d'ESO.

Formació professional, de segon grau, grau mitjà, superior i especial.

Programes de qualificació professional.

Estudis universitaris de grau mitjà, de grau superior i de doctorat.

Estudis de grau superior en conservatoris de música o dansa o art dramàtic.

Teologia en els centres superiors de l'Església catòlica.

Programes de formació per a la transició a l'edat adulta

Es gaudeix d'aquesta protecció si s'ha abonat la quota corresponent a l'assegurança, normalment juntament amb la matrícula en el centre educatiu.

37. Estan fora del sistema per l'exclusió general que conté el TRLGSS. Aquesta norma assenyala que els estrangers en situació legal a Espanya s'equiparen als espanyols. Al contrari, els estrangers que no estiguin en situació regular no tenen accés al sistema de la Seguretat Social i, per tant, a cap dels seus règims, inclòs el règim especial d'estudiants. Cal tenir en compte que la protecció que atorga l'assegurança escolar prové de la inclusió de l'estudiant en el sistema de la Seguretat Social, derivada de l'enquadrament en el règim especial d'estudiants. I cal recordar que, per estar en situació legal a Espanya, els estrangers han d'obtenir l'autorització de residència.

D'altra banda, cal remarcar que els ciutadans de països membres de la Unió Europea poden residir a Espanya sense necessitat de permís de cap tipus, perquè estan equiparats als nacionals en virtut de les normes de dret comunitari; per tant, no necessiten cap documentació addicional per a l'accés a la Seguretat Social. Però la resta d'estrangers necessita l'autorització de residència per ingressar en el sistema de la Seguretat Social, fins i tot a través de l'assegurança escolar.

- Quan els estudis comportin pràctiques fora del pla d'estudis i/o no s'hagi generat o abonat el pagament de la quota prevista legalment per a l'assegurança escolar.

El problema d'aquesta figura és l'escassetat de la cobertura que atorga. En cas de sinistre les prestacions a les quals es té dret són:

- Assistència sanitària del sistema de la Seguretat Social.
- Si l'accident produeix una incapacitat permanent i absoluta per als estudis ja iniciats, s'abona una indemnització que oscil·la entre 150,25 euros i 601,01 euros, fixada proporcionalment al temps d'estudis ja realitzats i a la disminució de la capacitat ulterior per a una activitat professional.
- Si l'accident produeix una gran invalidesa per als estudis i l'estudiant queda impossibilitat per als actes més essencials de la vida, s'abona una pensió vitalícia de 144,24 euros anuals.
- Si l'accident produís la mort, s'abona als familiars 30,05 euros en concepte de despeses d'enterrament.
- Si l'accident es produeix en un lloc diferent del de la residència familiar, aquestes despeses poden oscil·lar entre 30,05 i 120,20 euros.
- Si l'estudiant mort tingués a càrrec cònjuge, fills, ascendents directes de més de 65 anys o impossibilitats per treballar, o germans menors d'edat o impossibilitats per treballar, se li concedirà, a més, un capital de 300,51 euros.

Les accions per reclamar les prestacions derivades de l'accident escolar prescriuen al cap d'un any que s'hagi produït.

L'escassetat en la quantia d'aquestes prestacions ens permet concloure que, si bé els beneficiaris de l'assegurança escolar estan inclosos des del punt de vista legal en el sistema de la Seguretat Social, la protecció de què gaudeixen és insuficient, per la qual cosa l'estudiant de pràctiques amb assegurança escolar està pràcticament tan desprotegit com el que no la té.³⁸

38. Cal afegir que les prestacions transcrites són les que deriven d'accident, que és la contingència pròpia de les pràctiques no laborals. L'assegurança escolar, a més, concedeix altres prestacions (també de molt escassa quantia) en el cas d'assistència sanitària per malaltia (en cas que no s'hi tingui dret per cap altra causa) i prestacions per infortuni familiar. Aquestes últimes tenen per objecte assegurar a l'estudiant la continuïtat dels seus estudis ja iniciats fins a l'acabament normal dels cursos que componen la seva carrera, inclòs el doctorat, quan es presentin circumstàncies que causen impossibilitat de prosseguir-los, com a conseqüència directa de la situació econòmica sobrevinguda a la seva llar. Es concedeix aquesta prestació en cas de: 1) Mort del cap de família. A aquest efecte, es considera cap de família tant el pare com la mare, sempre que aportin ingressos a l'economia familiar i 2) Ruïna o fallida familiar. En cap cas, no s'entendrà com a tal la insuficiència permanent de recursos econòmics per sufragar els estudis. Les prestacions per infortuni oscil·len entre els 86,55 euros i els 129,82 euros depenent del nombre de membres de la família.

3. La cobertura social dels becaris. L'rd 1493/2011

La Disposició addicional tercera de la Llei 27/2011 (recordada pel fet de ser l'última reforma important en el nostre sistema públic de pensions) contenia un mandat al Govern perquè, en el termini que s'indicava, regulés la integració en la Seguretat Social dels estudiants que feien pràctiques vinculades als estudis, la qual cosa suposava una novetat en el nostre dret ja que, fins aquell moment, l'única cobertura social d'aquestes persones era la descrita en el punt anterior referit a l'assegurança escolar.

3.1. Col·lectius inclosos

En compliment d'aquell mandat es va dictar l'RD 1493/2011, de 24 d'octubre, que disposava la inclusió en l'RGSS, com assimilats, de les persones que complissin els requisits següents:

- Que participin en *programes de formació vinculats a estudis universitaris o d'FP*. L'expressió «vinculació a estudis universitaris» s'ha d'interpretar en un sentit ampli, és a dir, que els programes estiguin units o fonamentats en els estudis esmentats; no necessàriament dirigits a l'obtenció dels títols acadèmics corresponents. Per això, s'inclouen dins de l'àmbit d'aplicació de l'RD 1493/2011 estudiants universitaris i també titulats que ja hagin finalitzat els estudis, sempre que el programa formatiu estigui unit o fonamentat en aquests estudis. Entenem per estudis universitaris:
 - a) Els oficials:
 - Graus.
 - Màsters universitaris, però únicament els dirigits a l'especialització acadèmica o professional.³⁹
 - b) No oficials:
 - Títols propis de les universitats: títols de màster propi, especialista o expert, sense la consideració d'oficials.
 - Formació contínua o permanent: cursos de formació contínua (diplomes o certificats).
- Que aquests programes de formació incloguin *períodes no lectius que suposin pràctiques en empreses o altres institucions*.
- Que hi hagi *contraprestació econòmica*, sigui quin sigui el concepte o la forma en què es percebi.
- Que la *relació no sigui laboral*.

La redacció inicial de l'RD. 1493/11 deixava fora del seu àmbit d'aplicació i, per tant, fora del sistema de la Seguretat Social, tres casos; d'aquests, el segon i el tercer continuen exclosos en l'actualitat:

39. És a dir, no quedarien inclosos dins de la protecció els màsters dirigits a promoure la iniciació en tasques de recerca.

- Les pràctiques curriculars retribuïdes d'estudiants universitaris. Van estar fora del sistema de la Seguretat Social fins al 27.6.2013. A partir d'aquesta data van quedar-hi incloses. Dedicarem l'apartat següent a tractar específicament les vicissituds de la protecció social d'aquest tipus de pràctiques.
- Quan no hi hagi cap tipus de contraprestació econòmica, sigui quina sigui la pràctica.
- Quan la pràctica no tingui vinculació amb estudis universitaris o d'FP.

També queden fora de l'àmbit d'aplicació de l'RD 1493/2011 (que no vol dir que estiguin fora del sistema de la Seguretat Social, sinó que la regulació que se'ls aplica és diferent) els casos següents:

- Els programes d'ajuts al personal investigador en formació, dirigits a l'obtenció del doctorat, que tenen característiques diferents (estan orientats a l'activitat investigadora) i tenen regulació pròpia.⁴⁰
- Els estudis orientats a promoure la iniciació en tasques investigadores.

3.2. Obligacions formals

Hi ha d'haver un programa de formació elaborat per l'entitat formativa, en el qual constin el contingut i la durada de les pràctiques. Encara que legalment només s'exigeix per a les practiques universitàries curriculars, és aconsellable, en tot cas, que hi hagi un conveni de col·laboració entre l'entitat educativa i aquella en la qual es duran a terme les pràctiques, en el qual es regulin el conjunt de drets i obligacions de les tres parts que hi intervenen.

La inclusió com a assimilats en l'RGSS⁴¹ no suposa predicar la condició de treballadors per compte d'altri dels estudiants. Un estudiant de pràctiques no és un treballador per compte d'altri, per la qual cosa no li és aplicable la normativa laboral. No som davant d'un contracte de treball. L'assimilació és un mecanisme d'accés a la protecció social per a qui no hi tindria dret de cap altra manera. El legislador decideix que determinats col·lectius es mereixen tenir protecció del sistema de la Seguretat Social i els l'atorga incloent-los en el règim general com a assimilats, però sense que la inclusió esmentada suposi modificar la relació jurídica, aliena a la Seguretat Social, existent entre les parts.

Això implica que al becari no se li aplicaran el conjunt de drets i obligacions laborals recollits en l'ET (és a dir, la regulació referida a límits de jornada, salari, vacances, descans, etc.). La pràctica es regularà pels convenis de col·laboració que se subscriuïn i per la normativa reguladora ja explicada. És molt important tenir clar

40. La Llei 14/2011, d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació i el Reial decret 63/2006, de 27 de gener.

41. Assimilat a treballador per compte d'altri és una figura prevista legalment en la qual una persona que no és treballador per compte d'altri (si ho fos s'integraria automàticament en l'RGSS) reuneix unes característiques concretes previstes per la llei, que determinen que se l'equipararà, se'l tractarà, com si realment fos treballador per compte d'altri però únicament i exclusivament per integrar-lo a la Seguretat Social.

que el fet que el becari tingui accés a l'RGSS com a assimilat no implica, en cap cas, l'aplicació de les regles laborals per a la resolució de les discrepàncies que puguin sorgir en l'execució de la pràctica. L'alta en la Seguretat Social no transforma l'estudiant en treballador per compte d'altri; no altera el seu estatus jurídic des del punt de vista de la relació que manté amb l'entitat on desenvolupa les pràctiques, que ha de ser sempre formativa.

3.3. Inscripció d'altres i baixes

La inclusió en el sistema de la Seguretat Social comporta la necessitat de fer una comunicació addicional en matèria d'inscripció, així com de tramitar les corresponents altes i baixes dels estudiants inclosos.⁴² Les obligacions esmentades corresponen a l'empresari en la relació laboral ordinària. En el cas de becaris, però, l'RD 1493/11 indica que qui ha d'assumir les obligacions que corresponen a l'empresari en aquesta matèria ha de ser qui financi el programa formatiu. Quan es tracti de pràctiques curriculars externes universitàries, l'art. 7.2.d de l'RD 592/14 indica que la condició d'empresari la tindrà la universitat o l'entitat col·laboradora (segons qui financi la beca) en els termes del conveni de cooperació educativa.

Aquestes regles impliquen que la condició d'empresari, a l'efecte d'assumir les obligacions legals previstes en matèria de Seguretat Social, no recau sempre en la mateixa entitat. El reglament, en lloc d'optar per atorgar aquestes obligacions a l'empresa on es fan les pràctiques, s'ha decidit pel criteri del finançament, la qual cosa implica problemes interpretatius.

L'Administració ha mantingut el criteri que, si una entitat abona en termes de mecenatge una quantitat a la universitat per finançar el pla formatiu, però és la universitat qui satisfà l'aportació concreta al becari, és aquesta última la que té l'obligació de donar d'alta l'estudiant a la Seguretat Social.

Si hi ha cofinançament, es considera empresari qui pagui la retribució a l'estudiant.

Una vegada determinada quina és l'entitat sobre la qual recauen les obligacions en matèria de Seguretat Social, el primer que aquesta ha de fer és sol·licitar un nou CCC⁴³ a la Seguretat Social, diferent dels que ja pugui tenir, per poder tramitar les altes (en el seu cas l'afiliació) dels becaris. En la petició del nou CCC s'ha d'indicar a la

42. La inscripció està regulada a l'art. 138 del TRLGSS i a l'RD 84/96 que el desenvolupa; es refereix a les empreses i suposa la comunicació a la TGSS de l'inici d'una activitat empresarial que comportarà la contractació de treballadors per compte d'altri o assimilats, inclosos en el camp d'aplicació del sistema; implica la necessitat de comunicar també les modificacions previstes legalment que es produeixin al llarg de l'existència de l'empresa, entre les quals el desenvolupament de pràctiques no laborals. Les altes i les baixes es refereixen a treballadors, estan regulades a l'art. 139 del TRLGSS i al RD 84/96 i suposen la comunicació a la TGSS que un treballador concret comença o deixa de prestar serveis a una empresa determinada. Quan les pràctiques suposen el primer accés al sistema de la Seguretat Social de l'estudiant, l'entitat obligada ha de fer-ne l'afiliació, fet que suposa la identificació del beneficiari en el sistema, de conformitat amb el que preveu l'art. 139 del TRLGSS i l'RD 84/96.

43. CCC és l'acrònim de *codi de compte de cotització*, que és el número amb què la Seguretat Social identifica les empreses.

TGSS que aquest codi és per a estudiants de pràctiques retribuïdes. Per això, cal consignar, en la petició del nou CCC, el TRL (tipus de relació laboral) amb la clau 986.

Una vegada obtingut el CCC específic corresponent als becaris, el subjecte obligat ha de tramitar les altes i les baixes corresponents de l'estudiant en els terminis previstos legalment:

- Per a l'afiliació i/o l'alta: s'ha de presentar abans de l'inici de l'activitat, amb una antelació màxima de 60 dies.
- Per a la baixa: s'ha de presentar en els tres dies naturals següents al cessament de l'activitat.⁴⁴

Per determinar quan es produeix l'inici o el final de l'activitat, cal saber si les pràctiques formatives en l'empresa són coetànies al període lectiu, cas en el qual s'ha de tramitar l'alta a l'inici del programa de formació i la baixa quan s'acabi el programa. Però si les pràctiques formatives es concentren en períodes separats dels lectius i no hi coincideixen, les altes i les baixes s'han de tramitar a l'inici i al final de les pràctiques.

La condició de participant del programa de pràctiques s'acredita mitjançant certificació expedida per les entitats que les financin, fent constar que el programa reuneix els requisits exigits i la seva durada.

Algunes convocatòries de pràctiques no laborals preveuen, a més, que se subscriurà una assegurança privada d'accidents i malaltia. Aquesta exigència de l'entitat convocant no afecta l'obligació d'alta i cotització, com disposa l'RD 1493/2011. En aquests casos conviuen ambdues cobertures, que no són excloents.

3.4. Cotització i recaptació

L'entitat que financi el programa formatiu i que hagi tramitat l'alta ha de cotitzar pels seus becaris de la manera prevista per als contractes per a la formació. És a dir, en aquest tipus de relació es trenca l'esquema habitual de cotització determinat a través de l'aplicació d'un percentatge, anomenat *tipus*, a una quantitat calculada sobre el que el treballador cobra, que es diu *base*, per obtenir la quantitat que s'ha d'ingressar, denominada *quota*. Aquest sistema general implica que la cotització dels treballadors té una relació estreta amb les retribucions que perceben.

Tanmateix, als becaris inclosos en la Seguretat Social gràcies al mecanisme d'assimilació previst en l'RD 1493/11, se'ls aplica un sistema especial de cotització que s'aparta de les regles esquemàticament exposades, que se substitueixen per l'obli-

44. Les altes han d'identificar la pràctica amb els codis següents:

Pràctiques curriculars amb dret de bonificació: 9928

Pràctica curricular no bonificada (abans del 31.7.2014): 9927

Pràctica extracurricular (per tant, no bonificada): 9922

Pràctica no laboral RD 1543/11: 9923

Com que les bonificacions són aplicades directament per la TGSS, és important consignar bé aquestes claus, ja que un error pot comportar la pèrdua d'una bonificació a què es té dret o, al revés, l'aplicació d'una bonificació imprecident, amb les conseqüències sancionadores i de recàrrecs previstes legalment.

gació d'ingressar una quantitat fixa mensual, determinada cada any en la Llei de pressupostos generals de l'Estat i en les normes de cotització que la desenvolupen. Aquestes són les regles previstes legalment per al contracte per a la formació i l'aprenentatge a què es remet l'RD 1493/11. Aquestes regles tampoc no s'apliquen de manera idèntica a la prevista per als contractes esmentats, ja que, a diferència del que passa amb la major part d'aquests, la cotització dels becaris no inclou la protecció per les contingències d'atur ni pel FOGASA.⁴⁵

Però, a més, per les raons que s'expliquen en el punt següent, les pràctiques universitàries curriculars externes retribuïdes des d'1/8/2014⁴⁶ tenen una bonificació del 100 % de totes les quotes de la Seguretat Social. Així, en aquests casos l'entitat obligada ha de tramitar l'alta a la Seguretat Social i presentar els documents de cotització cada mes, però el cost social que tindrà la cobertura en el sistema de la Seguretat Social de l'estudiant de pràctiques serà zero. És a dir, a canvi de qualsevol retribució, en aquest tipus de pràctiques s'aconsegueix una assegurança gratuïta amb una cobertura molt àmplia. Per tant, sembla que el més aconsellable per a les empreses és retribuir les pràctiques i així accedir al sistema de la Seguretat Social de manera gratuïta, la qual cosa en últim terme sempre redunda en una disminució intensa de les responsabilitats en què podria incórrer.

Quant a les normes de recaptació, són les generals previstes en l'RGSS.

3.5. Acció protectora

La inclusió dels becaris en l'RGSS els permet l'accés a la protecció que atorga el sistema de la Seguretat Social en els termes previstos per a la resta de persones incloses en el camp d'aplicació d'aquest règim, amb les excepcions següents:

- No tenen dret a prestacions d'atur ni del FOGASA. Això sembla lògic si tenim en compte el fet que no ens trobem davant de treballadors. El primer requisit perquè puguem parlar de treballador aturat és que es tracti d'un treballador. Qui conclou una pràctica no laboral no és un treballador, sinó que es tracta d'un estudiant que està formant-se, per la qual cosa sembla coherent que no tingui dret a una protecció prevista per a un altre col·lectiu. Quant a les prestacions del FOGASA, deriven de l'incompliment dels empresaris de les obligacions salarials que han contret com a conseqüència del contracte de treball. El que assegura el FOGASA són salaris. Com que els estudiants de pràctiques en cap cas no perceben un salari, no poden quedar protegits per una entitat que

45. L'aplicació de les regles descrites suposa que, per a l'any 2018, la quota mensual que cal ingressar per becarí, sense dret a bonificació, és de 47,97 euros, dels quals el treballador n'aporta 7,11; és a dir, el cost social per a l'empresa és de 40,86 euros al mes, a canvi d'obtenir una cobertura gairebé plena del sistema de la Seguretat Social, fet que suposa gaudir d'una àmplia cobertura per un cost mínim.

46. En aplicació de la DA 26 de la Llei 18/2014. Convé remarcar que aquesta bonificació arriba només a les pràctiques curriculars externes. Les extracurriculars estan subjectes a la cotització ordinària de la resta de les pràctiques.

assegura aquest tipus de deutes. Ambdues excepcions també estan determinades pel fet que no es cotitza en aquestes pràctiques.⁴⁷

- Com que es deslliga la cotització de les percepcions del becari, la llei estableix que, a l'efecte de calcular les prestacions a les quals es pugui tenir dret, s'ha de consignar als documents de cotització la base mínima de cotització vigent en cada moment, en proporció amb els dies d'alta al mes. Això implica que les prestacions es calculen a partir d'aquesta base mínima. Ja que no hi ha un límit mínim per a la retribució dels becaris, pot passar que un estudiant estigui percebent prestacions, per exemple, d'incapacitat temporal o de maternitat molt superiors al que cobra quan està fent la pràctica, una solució que no sembla gaire encertada.

3.6. La compatibilitat de les pràctiques universitàries amb la prestació d'atur

Un dubte constant i repetit en aquesta matèria rau a determinar si el desenvolupament de pràctiques complementàries dels estudis és compatible amb el cobrament de les prestacions d'atur. Per resoldre'l, hem de recordar la formulació que fa la nostra legislació de la regla general d'incompatibilitat per a l'atur: indica que la prestació i el subsidi són incompatibles amb el treball per compte propi, encara que la seva realització no impliqui la inclusió obligatòria en algun dels règims de la Seguretat Social, i amb el treball per compte d'altri, excepte quan aquest es faci a temps parcial, cas en el qual s'ha de deduir de l'import de la prestació o subsidi la part proporcional al temps treballat.⁴⁸

D'entrada, podem concloure que la pràctica no retribuïda no planteja cap problema de compatibilitat i que la prestació d'atur es pot continuar percebent sense cap travesament en aquest cas (tret que s'ocultés una veritable relació laboral, o de les conseqüències que puguin derivar d'un hipotètic incompliment del compromís d'activitat signat per l'aturat),⁴⁹ ja que no suposa la percepció d'ingressos per a qui la desenvolupa.

Quant a la resta de pràctiques, es podria argumentar que tampoc no plantegen problemes, ja que, si no són fraudulentament, no constitueixen treball ni per compte d'altri ni per compte propi. Tanmateix, se susciten dubtes pel fet de ser retribuïdes, ja que suposen un ingrés per a l'aturat que podria ser contrari a la finalitat última de

47. Tret d'aquestes excepcions, el becari tindrà accés ple a la resta de prestacions del sistema de la Seguretat Social, des de les de maternitat fins a les d'incapacitat temporal, tant derivades de contingències comunes com de professionals; a més, els períodes cotitzats sota aquesta modalitat computen a tots els efectes com a treballats per al càlcul de les pensions de jubilació, invalidesa o mort i supervivència, i això també en cas que, per aplicació de les bonificacions, no s'hi hagi ingressat absolutament res al sistema de la Seguretat Social.

48. Art. 282.1 del TRLGSS.

49. El compromís d'activitat suposa l'assumpció per part de l'aturat de l'obligació de buscar activament feina i d'estar disponible per acceptar les ofertes d'ocupació que el SEP o les agències de col·locació autoritzades ofereixin. El rebuig d'una oferta d'aquest tipus basada en la impossibilitat de compaginar-la amb el desenvolupament de pràctiques, fins i tot no retribuïdes, podria derivar en l'extinció de la prestació, que, en aquest cas, no es deuria a un problema de compatibilitat, sinó a l'incompliment del compromís esmentat, que constitueix una de les causes d'extinció previstes legalment.

la prestació, consistent a suplir la manca de rendes que pateix el treballador que ha perdut la feina.

Per aclarir la qüestió, cal acudir al desenvolupament reglamentari contingut en l'RD 625/85, concretament en l'art. 15, que indica que les prestacions d'atur, tant en el nivell bàsic com en el contributiu, són compatibles amb beques i ajuts que s'obtinguin per assistència a accions de formació ocupacional o per fer pràctiques en entitats públiques o privades que formin part del pla d'estudis i es produeixin en el marc de col·laboració entre les entitats esmentades i el centre docent de què es tracti.⁵⁰ En vista d'aquest precepte, sembla que hi ha una autorització de compatibilitat de les pràctiques, fins i tot retribuïdes, amb la prestació d'atur, sempre que formin part d'un pla d'estudis en el marc d'un conveni de col·laboració.

Però, alhora, el mateix precepte, quan regula les incompatibilitats, estableix que les prestacions d'atur són incompatibles amb situacions assimilades, que suposin la inclusió en qualsevol règim del sistema de la Seguretat Social, encara que no estigui previst cotitzar per la contingència d'atur.

És a dir, la mateixa norma indica que la prestació d'atur és compatible amb la pràctica formativa curricular en el marc de la col·laboració entre l'entitat receptora i el centre docent i alhora incompatible amb el fet que el desenvolupament de la pràctica esmentada comporti la inclusió en la Seguretat Social, cosa que passarà, com hem vist, sempre que la pràctica sigui retribuïda. Per tant, arribem a la conclusió que la mateixa norma diu una cosa i la contrària.

Aquesta contradicció s'explica si tenim en compte que el reglament que la conté data de 1985. Aleshores, en cap cas el desenvolupament de pràctiques universitàries curriculars no generava la inclusió en el sistema de Seguretat Social i això amb independència de si eren o no retribuïdes. Com hem vist, la inclusió dels becaris en l'RGSS es produeix el 2011, sense que al mateix temps es fes, tal com calia, una adaptació de l'RD 625/85, la qual cosa ocasiona problemes interpretatius com el que s'ha plantejat.

Si bé els tribunals⁵¹ i una interpretació literal, lògica, teleològica i històrica dels preceptes analitzats portarien a la conclusió que el cobrament de la prestació d'atur és compatible amb la pràctica curricular retribuïda, el cert és que en moltes oficines d'ocupació s'han produït incidències derivades d'aquesta qüestió, amb la pèrdua de la prestació per al becari imposada pel SEP. Per això, el més aconsellable és consultar la repercussió que pot tenir l'alta com a becari en el cobrament de la prestació a la mateixa oficina d'ocupació i, en cas de dubte, suspendre'n el cobrament fins que no s'acabi la pràctica.

50. El subsidi assistencial d'atur és compatible amb els ajuts o beques sempre que aquests no impliquin que el beneficiari perceptor superi la quantia mínima d'ingressos fixada legalment per tenir dret a aquesta prestació assistencial. Si la supera, es perd el dret al subsidi assistencial en tot cas, no per incompatibilitat, sinó perquè es deixen de reunir els requisits de manca de rendes a què se subordina l'accés al nivell no contributiu de l'atur.

51. STSJ Madrid de 28.1.2005.

4. El problema de la inclusió de les pràctiques universitàries en la seguretat social

El novembre de 2011 es va dictar l'RD 1707/2011 per regular les pràctiques externes curriculars d'estudiants universitaris, que derogava l'RD 1487/81 vigent fins aquell moment. La DA 1 de l'RD 1707/2011 exclouïa expressament tots els estudiants universitaris de pràctiques de l'assimilació a l'RGSS prevista en l'RD 1493/2011 i que acabem d'exposar, la qual cosa suposava que l'única protecció social d'aquests estudiants continuava sent la de l'assegurança escolar. Aquesta decisió no constituïa cap novetat i posava fi a l'enrenou generat en l'àmbit universitari per la publicació de l'RD 1493/2011. Es tornava a la situació de sempre.

Cal recordar que la decisió d'incloure els becaris a la Seguretat Social havia estat el resultat d'una negociació política entre el Govern socialista de llavors i els sindicats, que es va traduir, com ja s'ha explicat, en la Llei 27/2011. La decisió posterior de deixar fora de la cobertura social totes les pràctiques universitàries els sindicats la van entendre com una ruptura de l'acord assolit i va suposar que Comissions Obreres recorregués contra l'RD 1707/2011 demanant l'anul·lació de l'exclusió dels estudiants universitaris de l'RGSS, al·legant que l'exclusió esmentada contradeïa el que disposava la DA 3 de la Llei 27/2011, la qual cosa suposava una infracció del principi de jerarquia normativa.

L'Administració va contestar al recurs afirmant que l'RD 1707/2011 no desenvolupava la Llei 27/2011, sinó que modificava un reglament anterior, com consta en la disposició derogatòria primera. Per tant, no es produïa la vulneració de la legalitat adduïda per Comissions Obreres.

La Secció Quarta de la Sala Contenciosa Administrativa del TS va dictar sentència el 21.5.2013, resolent la demanda, sense entrar a dirimir el fons de la qüestió i sense pronunciar-se sobre les al·legacions de les parts. Va considerar la nul·litat total de l'RD 1707/2011 (i no parcial com demanava el sindicat demandant), perquè presentava un defecte de procediment: l'omissió del dictamen preceptiu del Consell d'Estat.

Aquest fet implicava la necessitat d'un nou reglament; mentrestant, la TGSS, davant del buit legal resultant, interpretava que era aplicable el mecanisme d'assimilació de l'RD 1493/2011, pel qual els estudiants universitaris de pràctiques, quan percebien algun tipus de retribució, quedaven inclosos en l'RGSS com a assimilats des del 28.6.2013, data de publicació de la sentència del TS.⁵² No deixa de ser curiós que la TGSS s'alineés amb les tesis de Comissions Obreres en contra de l'argumentació jurídica que havia fet l'advocat de l'Estat en les seves al·legacions.

La situació es va aclarir amb la publicació de l'RD 592/2014, d'11 de juliol (que substitueix l'RD 1707/11 anul·lat), i de la DA 25 de l'RDL 8/2014 inclosa després en la DA 26 de la Llei 18/2014. El nou reglament conté una regulació molt similar a la del reglament anul·lat i estableix el règim jurídic que ja s'ha exposat per a les pràctiques universitàries, però prescindint de la regla continguda en la DA 1 de l'RD 1707/11, que exclouïa expressament els estudiants de pràctiques de la integració

52. Així es va especificar en la resolució de la TGSS de 19 d'agost de 2013.

en la Seguretat Social prevista en l'RD 1493/2011. Aquesta decisió va implicar la confirmació de la interpretació dels sindicats i va suposar la inclusió dels estudiants universitaris de pràctiques en la protecció social atorgada per l'RD 1493/2011, en els termes ja descrits.

Actualment, doncs, la qüestió està resolta. Però les vicissituds esdevingudes en el passat impliquen la necessitat de distingir els diferents períodes que han quedat afectats pels vaivens relatats, que determinen:

- Fins al 10.12.2011: els estudiants universitaris de pràctiques externes estaven exclosos de l'RGSS per aplicació de l'RD 1487/81.
- Des de l'11.12.2011 fins al 27 de juny de 2013, van continuar exclosos de l'RGSS per imperatiu de l'RD 1707/2011.
- Des del 28.6.2013, data de la publicació de la sentència del TS que va anul·lar l'RD 1707/11, fins al 31.7.14, els estudiants universitaris de pràctiques van estar inclosos en l'RGSS com a assimilats a compte d'altri, i per tant se'n va tramitar l'alta i la cotització, com per a la resta de personal de pràctiques no laborals, pel fet d'entendre's que els era aplicable l'RD 1493/2011.
- Des de l'1.8.2014, per aplicació de la DA 25 del Reial decret llei 8/2014 (substituït després per la DA 26 de la Llei 18/2014, norma actualment vigent), continua sent necessària la inclusió dels estudiants universitaris de pràctiques en l'RGSS; però, quan les pràctiques siguin curriculars externes, gaudiran d'una bonificació de totes les quotes de la Seguretat Social del 100 %, fet que implica que no s'ha d'ingressar res per aquestes persones.

IV. Responsabilitats que poden derivar del desenvolupament de les pràctiques

El problema de la protecció social que acabem de tractar es relaciona amb el fet que l'estudiant que està fent pràctiques en una entitat externa o a la mateixa universitat està subjecte a riscos que poden perjudicar-lo. Justament, amb la inclusió d'aquests estudiants en el sistema de la Seguretat Social es pretén protegir-los de les conseqüències d'aquests riscos. Ara bé, aquesta protecció no és plena ni exonera de qualsevol responsabilitat els que intervenen en la relació.

Sigui quina sigui la cobertura social de què gaudeixi el becari o l'estudiant de pràctiques, el desenvolupament de l'activitat esmentada pot generar la responsabilitat civil prevista a l'art. 1902 del Codi civil, que estableix una regla general aplicable en tots els àmbits: qui per acció o omisió causa mal a un altre està obligat a reparar el mal causat. I aquesta reparació genera l'obligació d'indemnitzar.

Cal partir de la premissa que, si les pràctiques no laborals no causen cap dany a l'estudiant ni a l'empresa, no es genera cap tipus de responsabilitats. Però en el moment en què hi hagi dany, neix el conjunt de responsabilitats previstes legalment per a qui perjudica un altre per acció o omisió.

La responsabilitat civil existeix, sigui quina sigui la cobertura social que l'estudiant tingui, quan els danys causats excedeixin les prestacions previstes, la qual cosa passarà pràcticament sempre amb l'assegurança escolar. Neix també quan no hi hagi cap cobertura. La seva ponderació depèn de la quantia del dany causat, quan aquest no queda prou satisfet per l'assegurança escolar o per les prestacions de la Seguretat Social; llavors es pot reclamar la indemnització per responsabilitat civil.

La responsabilitat, en general, correspon al subjecte que és responsable objectiu del dany⁵³ i la quantia es xifra partint del grau de negligència o intencionalitat en l'esdeveniment del fet, atenent la quantia real menys la prestació, en els termes que determini un jutge o òrgan judicial, tret que les parts arribin a un acord indemnitzatori previ.

Pot haver-hi responsabilitat derivada del centre educatiu, ja que l'art. 1903 del Codi civil estén la responsabilitat no només als actes propis, sinó també als d'aquells pels quals s'hagi de respondre. Per això, si el centre de formació remet l'estudiant a una empresa en la qual hi hagi un risc cert i conegut de patir un dany, pot quedar també subjecte a responsabilitat.

També és possible el cas contrari, que l'estudiant ocasioni dany a l'entitat on duu a terme les pràctiques, per negligència o per incompliment d'algun dels compromisos que adquireix i que condicionen la concessió de la beca. En aquest cas, l'estudiant

53. Normalment el responsable és l'empresa o l'entitat on s'estan desenvolupant les pràctiques. Excepcionalment la responsabilitat es pot atribuir al causant directe del dany, quan no tingui cap relació amb l'empresa. Si el dany el causa un altre empleat, o el tutor, hi pot haver responsabilitat solidària o subsidiària d'aquest amb l'empresa.

podria quedar subjecte a responsabilitat civil. L'entitat on es desenvolupen les pràctiques fins i tot podria arribar a exigir responsabilitat civil derivada al centre educatiu, si s'hagués presentat culpa o negligència d'aquest en el resultat danyós.

Com a última reflexió i per concloure aquest treball, es podria aconsellar que, a l'efecte de limitar els problemes descrits, s'articulessin sistemes d'assegurances privats de responsabilitat civil suficients, tant per als danys causats per l'empresa a l'estudiant com pels ocasionats per aquest a l'empresa.⁵⁴

54. Encara que a priori la situació descrita pugui semblar purament teòrica i allunyada de la realitat quotidiana, aquesta impressió és falsa. Ve a tomb citar, a títol d'exemple, una sentència de l'Audiència Provincial de Barcelona, de 21 de juliol de 2000, en la qual es declara la responsabilitat civil d'una empresa que va acollir estudiants de pràctiques, per un dinar organitzat per l'empresa en acabar les pràctiques, en el qual es va permetre la ingestió de begudes alcohòliques a menors. Després d'abandonar el centre, un dels estudiants va ser atropellat per un tren, i es va determinar l'existència de relació causa-efecte amb la ingesta de l'alcohol, la qual cosa va implicar l'obligació d'indemnització derivada de la responsabilitat civil descrita.

Apèndix

El 29 de desembre de 2018 es va publicar al *Butlletí Oficial de l'Estat* el Reial decret llei 28/2018 per a la revaloració de les pensions públiques i altres mesures urgents en matèria social, laboral i d'ocupació. La disposició addicional cinquena (DA V) de la norma esmentada podria afectar intensament el règim jurídic exposat en aquest manual. I utilitzem el verb en condicional perquè la reforma introduïda no ha entrat en vigor juntament amb la resta del Reial decret llei, sinó que n'ha quedat ajornada la vigència fins al «dia primer del mes següent al de l'entrada en vigor de la norma reglamentària de desplegament», tal com estableix l'apartat 5 de la DA citada. Per la qual cosa, *la reforma no s'aplicarà fins que el Govern dicti un reglament que la desenvolupi*.

Si bé l'apartat sisè d'aquesta DA comminava el Govern a efectuar el desenvolupament reglamentari esmentat en un termini de tres mesos, el cert és que, en la data en la qual s'escriuen aquestes pàgines (han transcorregut deu mesos), encara no s'ha produït. A més, ni la situació política ni les reaccions que va suscitar la norma analitzada no conviden a pensar que el desenvolupament pendent i la consegüent entrada en vigor siguin previsibles en un futur immediat.

En conseqüència, ens trobem amb una nova norma que altera intensament aspectes referits a la protecció social de les persones que fan pràctiques no laborals i *l'aplicació de la qual està suspesa*. Aquesta situació genera confusió en un tema ja per si mateix confús i és una vicissitud més que cal afegir als repetits vaivens viscuts en aquesta matèria. Des del punt de vista juridicocolegislatiu podríem qualificar de veritable despropòsit utilitzar l'instrument del reial decret llei, reservat constitucionalment per a casos de necessitat extraordinària i urgent, per promulgar una norma l'aplicació de la qual queda ajornada immediatament. Si la reforma és urgentíssima, per quina raó encara no s'aplica?

Tanmateix, si atenem la seguretat jurídica, la redacció de la DA V de l'RDL 28/2018 planteja problemes interpretatius i dubtes tan importants que és aconsellable demorar-ne l'aplicació directa fins que el desenvolupament reglamentari n'aclareixi el sentit i l'abast. Finalment, si considerem els col·lectius afectats, molt especialment les universitats i els centres oficials de formació professional, l'aplicació de la reforma en els termes literals del text comportaria problemes greus que, si no se solucionessin d'una manera o d'una altra, suposarien un cop demolidor per a les pràctiques professionals, sobretot les curriculars lligades als plans d'estudis, ja que podrien generar dificultats gairebé insuperables per trobar empreses disposades a acceptar en el seu si el desenvolupament d'aquest tipus de pràctiques.

Entrant en matèria, el canvi fonamental que introdueix la DA V de l'RDL 28/2018 consisteix a incloure en el camp d'aplicació del sistema de la Seguretat Social, com a assimilat a treballador per compte d'altri, qualsevol persona que desenvolupi una pràctica no laboral inclosa en un programa de formació o una pràctica acadèmica

externa, amb independència de si ho fa en una empresa, en una institució o en una entitat, i sobretot —i aquí rau la novetat— amb independència que la pràctica sigui o no remunerada.

En l'apartat 1 del punt III del manual, es fa una anàlisi detinguda sobre el règim jurídic vigent amb referència a quins estudiants de pràctiques han de ser donats d'alta a la Seguretat Social. Fins ara, només procedia fer l'alta i la cotització de les persones que duguessin a terme pràctiques percebent algun tipus de remuneració per aquesta activitat. Doncs bé, *quan entri en vigor la DA V de l'RDL 28/2018, qualsevol persona que dugui a terme pràctiques haurà de ser donada d'alta* i en conseqüència hi haurà l'obligació de cotitzar per aquesta persona (sens perjudici de les bonificacions que corresponguin o que es puguin implementar), encara que no percebi cap tipus de contraprestació, remuneració o compensació per l'activitat.

La modificació té conseqüències importants, sobretot en l'àmbit de les pràctiques curriculars externes, que majoritàriament no són retribuïdes, perquè implicarà l'entrada al sistema de la Seguretat Social d'un nombre ingent d'alumnes universitaris i d'FP, ja que pràcticament totes les titulacions preveuen en els plans d'estudis el desenvolupament de pràctiques externes. No és necessari recalcar la càrrega administrativa, burocràtica i financera que això comportarà. Perquè no hi hagi cap dubte sobre l'abast de la reforma, la mateixa norma indica textualment que les pràctiques afectades *«comprehen les dutes a terme tant per alumnes universitaris de titulacions oficials de grau i màster com per alumnes de formació professional de grau mitjà o superior»*.

El legislador preveu la necessitat d'un desenvolupament reglamentari posterior que haurà de perfilar i resoldre els dubtes que puguin sorgir i acabar de concretar múltiples aspectes que ara mateix queden oberts. Tanmateix, la mateixa DA V aborda algunes qüestions que se susciten immediatament. Així, regula qui haurà de complir les obligacions d'alta i cotització en matèria de seguretat social, diferenciant entre:

- les pràctiques *remunerades*, per a les quals es mantindrà el règim jurídic vigent descrit al manual i haurà de cursar l'alta i la cotització qui la financi.

- les pràctiques *no remunerades*, les obligacions en matèria de seguretat social de les quals correspondran *«a l'empresa, institució o entitat en què es duguin a terme, llevat que en el conveni o acord de cooperació que, si s'escau, se subscrigui per a la seva realització es disposi que aquestes obligacions corresponen al centre educatiu en què els alumnes cursin els estudis»*. És a dir, es deixa que el centre educatiu i el centre on es duguin a terme les pràctiques acordin qui ha de donar d'alta i cotitzar per l'alumne i, a falta d'acord, ha de ser el centre on es duguin a terme les pràctiques qui ha d'assumir aquestes obligacions.

Finalment, el punt 4 de la DA V de l'RDL 28/2018 conté una regla inquietant amb referència a la cotització, de la interpretació literal de la qual podria deduir-se que s'està derogant l'establert en la DA 26 de la Llei 18/2014 pel que fa a la bonificació del 100 % de la cotització quan les pràctiques siguin curriculars externes universitàries o d'FP (gràcies a aquesta bonificació actualment no s'ha de pagar cap quantitat en concepte de quota de seguretat social per aquests alumnes). La possibilitat d'entendre derogada la bonificació esmentada deriva d'una interpretació jurídica

el desenvolupament de la qual no és convenient tractar aquí. Tanmateix, segons la nostra opinió, no sembla que la intenció del legislador sigui obstaculitzar encara més el desenvolupament de les pràctiques universitàries i d'FP, incloent, d'una banda, les no retribuïdes en el camp d'aplicació del sistema de la Seguretat Social i, d'una altra, suprimint les bonificacions. Per això, ens inclinem a pensar que la utilització en la norma analitzada de l'expressió *«la cotització a la Seguretat Social s'ha d'efectuar, en tot cas, aplicant les regles de cotització corresponents als contractes per a la formació i l'aprenentatge»* no implica la voluntat de suprimir les bonificacions vigents o de no estendre-les als alumnes que no perceben retribució (la qual cosa comportaria distorsions molt importants, com les derivades de la retenció de la quota obrera, que no podria fer-se). Més aviat sembla fruit de la precipitació en l'elaboració i la publicació de la norma. Malgrat això, caldrà esperar-ne el futur desenvolupament reglamentari per aclarir aquest aspecte.

Excedeix del propòsit d'aquest apèndix fer una crítica extensa de la reforma, entre altres raons perquè es refereix a una norma que fins i tot podria no arribar a entrar en vigor (cosa que ha passat en altres ocasions en l'ordenació jurídica laboral). Però caldria esperar que una decisió d'aquesta transcendència se sospesés convenientment i es negociés amb tots els actors afectats, ateses les conseqüències dràstiques que en poden derivar, sobretot per als centres públics de formació universitària o professional. Les conseqüències de la implementació són imprevisibles mentre no es produeixi el desenvolupament reglamentari, ja que afecten àmbits tan diferents com: la dificultat de trobar empreses disposades a acollir alumnes per fer les pràctiques; l'increment de despeses per a les entitats formatives; les repercussions en el futur del finançament del nostre sistema de Seguretat Social (l'alta per als estudiants implica la generació de drets en matèria social sense que el sistema hagi percebut l'ingrés corresponent), etc.

Per acabar, no ens podem resistir de convidar a la reflexió sobre les conseqüències que la reforma podria tenir en matèria de seguretat social mitjançant un exemple. Pensem en un alumne universitari que comença a fer les pràctiques curriculars externes no retribuïdes en una empresa. No percep res pels seus serveis. Suposem que aquest alumne té un accident practicant esport i es fractura una cama. Molt probablement accedirà a una prestació d'incapacitat temporal, fet que implicarà la paradoxa que, quan anava a l'empresa a fer les pràctiques no cobrava res, mentre que ara que s'ha de quedar a casa a conseqüència de l'accident percebrà una prestació de la Seguretat Social que pot assolir el 75 % de la base mínima de cotització vigent (grosso modo, el 2019, uns 700 euros mensuals). I el cobrament de la prestació esmentada pot allargar-se fins a 24 mesos. No sembla que aquest tipus de possibilitats incentivin una realització lleial de les pràctiques, sinó que més aviat poden donar lloc a situacions delicades. I aquest exemple només és una mostra.

Annex de jurisprudència

Se citen, tot seguit, algunes de les sentències que s'han utilitzat:

STS: 22.11.2005; 4.4.2006; 29.3.2007; 29.5.2008; 13.6.1988; 7.7.1998; 26.10.2015.

STSJ Catalunya: 28.1.1994; 3.10.2010.

STSJ Andalusia: 29.5.2008; 24.4.2014.

STSJ Castella-la Manxa: 22.6.2006.

STSJ Madrid: 16.7.2005; 22.11.2005; 11.3.2003; 9.3.2016.

STSJ País Basc: 11.11.2004; 1.2.2005; 20.7.2004.

STSJ Galícia: 18.4.2005; 7.7.2016.

STSJ Comunitat Valenciana: 23.5.2007; 23.2.2016.

Abreviatures

DA: disposició addicional

ET: Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors

FOGASA: Fons de Garantia Salarial

FP: formació professional

RD: reial decret

RGSS: Règim General de la Seguretat Social

SEP: servei públic d'ocupació

STS: sentència del Tribunal Suprem

STSJ: sentència del Tribunal Superior de Justícia

TGSS: Tresoreria General de la Seguretat Social

TRLGSS: Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social

TRLISOS: Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social

TS: Tribunal Suprem