

EINES 7

d'INNOVACIÓ DOCENT
en EDUCACIÓ SUPERIOR



Práctica no laboral y trabajo:
distinción, protección social
y responsabilidades

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

Profesor asociado de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social UAB

Subinspector Laboral de Empleo
y Seguridad Social

Práctica no laboral y trabajo: distinción, protección social y responsabilidades

Universitat Autònoma de Barcelona
Servei de Publicacions
Bellaterra, 2019

Primera edición: noviembre 2019

Edición e impresión:

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

Impreso en España. Printed in Spain

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

Índice

PRESENTACIÓN	7
I. INTRODUCCIÓN	9
II. PRÁCTICAS NO LABORALES Y BECAS: RÉGIMEN JURÍDICO.	
SU DISTINCIÓN CON LA RELACIÓN LABORAL	11
1. La práctica no laboral: concepto y clases	11
2. Práctica no laboral y trabajo	13
3. El beneficio predominante	14
4. Indicios para distinguir la práctica fraudulenta	15
5. Recomendaciones	20
6. Consecuencias de la utilización irregular de la práctica	21
6.1. Desde la perspectiva laboral	21
6.2. Desde la perspectiva de la seguridad social	22
7. Especial referencia a las prácticas de estudiantes universitarios	22
7.1. Consideraciones generales	23
7.2. Supuestos especiales	26
7.2.1. Becas de colaboración convocadas por las universidades para la realización de tareas en distintos departamentos de la universidad por parte de los estudiantes universitarios	26
7.2.2. Estudiantes universitarios en prácticas formativas no laborales, incluidas en máster oficial para la obtención de titulación que habilite para el ejercicio de la profesión	27
7.2.3. Las prácticas no laborales del RD 1543/2011	28
III. LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS PRÁCTICAS LABORALES	31
1. El criterio determinante de la protección social	31
2. El seguro escolar	33
3. La cobertura social de los becarios. El rd 1493/2011	35
3.1. Colectivos incluidos	35
3.2. Obligaciones formales	36
3.3. Inscripción de altas y bajas	37
3.4. Cotización y recaudación	39
3.5. Acción protectora	40
3.6. La compatibilidad de las prácticas universitarias con la prestación por desempleo	41
4. El problema de la inclusión de las prácticas universitarias en la seguridad social	42

IV. Responsabilidades que pueden derivar de la realización de las prácticas.....	45
APÉNDICE	47
ANEXO DE JURISPRUDENCIA	51
ABREVIATURAS.....	51

Presentación

La preocupación del Instituto de Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma de Barcelona sobre las prácticas externas se inicia con unos primeros “Seminarios de actualización docente” celebrados periódicamente a finales de los años 90 del siglo pasado. Después se publicaban unas fichas coleccionables llamadas “Experiencias” dedicadas a los temas que se habían desarrollado en las sesiones presenciales. Una de estas “Experiencias” (núm. 5/1999) se dedicó precisamente a las prácticas externas.

En aquellos momentos las prácticas constituían una materia troncal, exclusivamente de créditos prácticos que ya figuraba en otras titulaciones oficiales. Era una iniciación a la práctica en las materias propias de cada titulación (entonces, licenciaturas y diplomaturas). Estaba previsto que se realizaran normalmente durante el último curso y permitían acercar a los estudiantes al mundo laboral. La adecuación universitaria al mercado de trabajo se convertía de este modo en un factor fundamental siguiendo el camino ensayado, con notable éxito, por diversos países comunitarios.

La importancia de las prácticas o las dudas que podían surgir de su implementación preocupaban también al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte que ya en los premios 2001-2002 a las Acciones de Mejora del II Plan de la Calidad de las Universidades incluyó un apartado dedicado a ese tema. El Grupo de Interés de Prácticas profesionales (GI-IDES) inició su actividad alrededor del año 2004 como un colectivo interdisciplinario de profesorado procedente de diferentes Facultades y Escuelas que compartían la preocupación por la gestión, el seguimiento y el resultado de las prácticas que se habían generalizado a partir de los nuevos planes de estudios establecidos según las directrices del Real Decreto 1497/1987 de 27 de noviembre.

La tarea que iniciábamos pretendía poner en común las modalidades de prácticas que se llevaban a cabo en los diferentes centros de la UAB para reforzarlas y mejorarlas. Entre nosotros necesitábamos avanzar en la integración de las prácticas dentro de la estructura curricular de las titulaciones.

Desde el punto de vista institucional era indiscutible que las prácticas fortalecían las relaciones de la Universidad, que permitían conocer las necesidades del entorno social y económico para establecer colaboraciones recíprocas. Las prácticas externas facilitaban a las entidades y a sus tutores el conocimiento de los estudios universitarios, las nuevas titulaciones y la formación de los futuros profesionales. Para muchos de nuestros estudiantes era la primera incursión en la realidad práctica de un sector profesional próximo a la formación teórica recibida en las aulas. La formación en el trabajo futuro era un complemento imprescindible. Incluso para conocer qué actividad laboral les podía satisfacer más o cuál podían descartar.

Uno de los problemas iniciales fue la adecuación de las estructuras administrativas al proceso que suponía una actividad continua de gestión (elaboración y actualización de una base de datos antes de cada curso, correspondencia con los tutores de prácticas, gestión de las solicitudes de los alumnos, registro de las memorias y de las

valoraciones, tareas de archivo de los expedientes). La sensibilidad de los diferentes equipos rectorales a las peticiones de los decanatos y de las gestiones académicas ha permitido disponer actualmente de un equipo de profesionales de administración y servicios que asisten a las Jornadas, plantean sus preocupaciones y las comparten con los coordinadores y las coordinadoras de prácticas.

El profesorado que ha integrado el GI-IDES no ha sido siempre el mismo. Cada cambio de equipo decanal suponía generalmente la sustitución del responsable anterior. La comunicación, fluida, ha permitido la continuidad del Grupo. Las actividades han cambiado en función de las necesidades formativas, jurídicas o de organización y han respondido a las preocupaciones y a las necesidades de cada momento: los cambios a los Grados, la confidencialidad a las informaciones que el alumnado conoce durante su estancia en prácticas, la prevención de riesgos laborales durante este tiempo, etc.

La actualización de la normativa aplicable a las prácticas ha sido siempre una preocupación que afecta tanto a los docentes como al personal colaborador en la gestión administrativa y a los tutores externos de prácticas. Un conocimiento que resultaba imprescindible antes de finalizar esta primera y larga etapa del GI-IDES de Prácticas Profesionales. Era un compromiso que teníamos pendiente. La última actuación como Grupo ha sido organizar una Jornada con el Sr. Ángel Giménez Ricart, subinspector de Trabajo y de Ocupación, profesor asociado al área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho. La conferencia que dictó en el Aula Magna de la Facultad de Derecho permite publicar este opúsculo que pensamos que puede ser de gran utilidad al profesorado, al personal de administración y servicios y a los tutores externos.

Queremos hacer constar nuestro agradecimiento al Servicio de Ocupabilidad, siempre diligentes en la respuesta a las preguntas sobre prácticas extracurriculares y a facilitar los instrumentos necesarios para una gestión ágil de las consultas.

A la Oficina de Calidad Docente y Formación (OQD-Formació) por su continuidad en el liderazgo de este Grupo, ya que aunque se puedan cambiar los nombres, siempre están detrás personas eficientes.

Al Instituto de Ciencias de la Educación por la iniciativa de volver a publicar las *Eines* que nos acompañaron en las dificultades del viaje al Espacio Europeo de Educación Superior, más conocido como Bolonia.

Al profesorado actual del Grupo GI-IDES y al que en algún momento perteneció al Grupo por compartir las iniciativas y las preocupaciones, pero sobre todo por su amistad.

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

Maria Jesús Espuny Tomás
Profesora Emérita
Coordinadora del GI-IDES de Prácticas profesionales

I. Introducción

Un hecho propio de nuestro tiempo y que ha irrumpido con fuerza en el mundo laboral es el de las prácticas formativas. Cabe preguntarse: ¿Qué entendemos por práctica formativa? Se trata de un fenómeno amplio que comprende realidades muy diferentes. En este estudio nos vamos a centrar en las prácticas realizadas por un estudiante universitario como parte integrante de sus estudios, tocando tangencialmente otros aspectos relacionados, como las prácticas de inserción laboral de un recién titulado, efectuadas con el propósito de aprender la parte práctica que su formación teórica no abarca, o las becas, todo ello con el objetivo final de conseguir clarificar esta figura.

El éxito de las prácticas no laborales es innegable si atendemos al número de las que se realizan y a su inserción social; es común encontrar, en toda clase de empresas, becarios de muy diversos tipos. Ese éxito presenta más dudas si lo consideramos bajo el prisma de los fines; no está tan claro que los objetivos que se persiguen con las prácticas sean los que finalmente se consiguen. Existe una percepción social extendida de que, en muchos casos, bajo la apariencia de la práctica se esconden otros intereses espurios que van, desde una forma encubierta de selección de personal a, pura y simplemente, la obtención de mano de obra barata. Si las prácticas comportan estos riesgos, no parece descabellado preguntarse: ¿Por qué es bueno hacer prácticas fuera del centro educativo? ¿Qué conseguimos con ellas? Diversos estudios de variados organismos defienden que las prácticas en las empresas son un paso valioso en el tránsito entre la formación y la vida profesional, ya que permiten, entre otras cosas:

- Adquirir experiencia de lo que supone, en el mercado laboral y en el entorno concreto de una empresa, la profesión específica para la que el estudiante se está preparando, lo que va a redundar en mejorar su interés en los estudios, que pasan de ser una entelequia a una realidad palpable.
- Orientarse profesionalmente. La práctica ofrece una visión directa de la realidad que permite ponderar las salidas que ofrecen los estudios que se cursan, lo que confiere nuevos elementos de juicio al estudiante para elegir el campo al que preferirá dedicarse.
- Mejorar la capacidad de integración de la persona en el mercado de trabajo. Las prácticas le permiten adquirir cierta experiencia que le facilita romper el círculo vicioso de las ofertas de empleo, que, inexorablemente, exigen experiencia, la cual nunca se puede alcanzar si no hay una primera contratación. Además, no es raro que las empresas dónde el estudiante realiza las prácticas acaben contratándolo al concluir las.
- Ofrecer una experiencia novedosa en la vida del estudiante y contribuir a su desarrollo personal y profesional al ofrecerle un elenco de experiencias del

mundo real y una exigencia de responsabilidad que tiene una dimensión diferente a la que se adquiere con los meros estudios teóricos.

Aunque la doctrina recomienda reservar la posibilidad de la práctica no laboral a estudiantes universitarios o de ciclos superiores (entendiendo que, en otro caso, la formación debería constituir relación laboral), en nuestro ordenamiento esta limitación no existe. Así, no sólo se admite la práctica para estudios como la FP o los certificados de profesionalidad, sino que es posible articular prácticas para cualquier tipo de formación, incluso la no reglada.

La adquisición de una formación práctica que permite al recién graduado completar su preparación e insertarse en el mercado de trabajo, históricamente se ha encomendado en nuestro derecho a los contratos laborales formativos, principalmente al de prácticas. Sin embargo, estas figuras, por diversos motivos que no procede analizar aquí, no han conseguido los objetivos deseados, lo que hace necesario proponer alternativas que permitan la inserción laboral de los jóvenes.

De todas formas, no puede predicarse una oposición feroz entre la práctica no laboral y la del contrato formativo. Son figuras distintas (fundamentalmente porque una de ellas constituye un contrato de trabajo y la otra no) pero cercanas y no tienen por qué ser excluyentes. Nada impide que alguien que efectuó una práctica en una empresa, luego sea contratado en prácticas en la misma empresa.

II. Prácticas no laborales y becas: régimen jurídico. Su distinción con la relación laboral

1. La práctica no laboral: concepto y clases

Podemos definir la práctica no laboral como la actividad realizada por un joven¹ en una empresa, en la que predomina el interés formativo; es decir, por parte de la empresa formar desde el punto de vista práctico al joven y, por parte de este, adquirir esa formación.

Las prácticas no laborales comprenden un conjunto de realidades muy heterogéneo. Sin ánimo de ser exhaustivo y reiterando la advertencia de que sólo se van a tratar algunas de las prácticas que se citan, pero con la intención de ordenar la exposición y de evidenciar la variedad y complejidad de las figuras que se engloban bajo la denominación de práctica no laboral, proponemos algunos criterios de clasificación. Estos criterios son relevantes porque van a permitir definir algunos de los conceptos que luego se van a ir utilizando a lo largo de este trabajo, como son los de *prácticas curriculares* o los de *becas*. Así podemos distinguir:

- a) Desde el punto de vista de su destinatario, las prácticas pueden:
 - Formar parte del plan de estudios reglado universitario o de FP, suponiendo la obtención de créditos. Se las conoce como **curriculares** o **intraacadémicas**. Acostumbran a ser obligatorias.
 - Referirse a planes de formación vinculados a estudios universitarios o de FP distintos a los reglados curriculares. Son las llamadas **prácticas extracurriculares**, que son voluntarias.
 - Prácticas **extracadémicas**: se refieren a personas que han concluido una formación previa de cualquier tipo y pretenden adquirir experiencia práctica e insertarse en el mundo laboral.
 - Prácticas **no reguladas**: nuestro derecho permite que cualquier tipo de formación, reglada o no, pública o privada, establezca un programa de prácticas complementario con los estudios.
- b) Desde el punto de vista de su finalidad, pueden ser:
 - Prácticas en la empresa, coetáneas con los estudios, que suponen un complemento de la formación teórica.

1. Legalmente no hay una exigencia de que el estudiante que realice las prácticas sea necesariamente joven y menos aún, se delimita la franja de edad que permite la celebración de la práctica no laboral, a diferencia de lo que ocurre con los contratos formativos en los que se fija la edad máxima que puede tener el trabajador (30 años, si bien con excepciones). Ello no permite obviar que la práctica no laboral es un fenómeno dirigido a jóvenes, que pierde gran parte de su sentido en los estudiantes, sobre todo universitarios, de cierta edad, cuya motivación principal no acostumbra a ser la inserción laboral ni la adquisición de experiencia práctica, que muy probablemente ya obtuvieron anteriormente.

- Prácticas posteriores a la finalización de los estudios, como vía de inserción laboral.
- c) Si atendemos a su financiación pueden ser:
 - Concedidas por la universidad.
 - Financiadas por otras entidades públicas.
 - Concedidas por la empresa donde se realizan.
 - Concedidas por otras entidades.
- d) Según la contraprestación:
 - Retribuida, lo que se conoce como **beca**.² La retribución puede revestir diferentes formas: retribución en metálico como compensación por la dedicación del becario; remuneración en metálico por los gastos que el becario padece como consecuencia de la práctica; cualquier prestación en especie que se pueda conceder.³
 - No retribuida: Cuando el estudiante no recibe ningún tipo de ingreso económico por realizar la práctica.
- e) Desde el punto de vista de dónde se realicen, las prácticas no laborales pueden ser:
 - En la universidad o en el centro formativo:
 - Para personal investigador.
 - Con prestación de servicios formativos.
 - Con prestación de servicios no formativos.
 - En la Administración.
 - En la empresa privada.
- f) Y desde el punto de su regulación legal en nuestro derecho podemos distinguir:
 - Prácticas formativas no laborales realizadas por estudiantes universitarios supervisadas por las universidades (reguladas en el RD 592/2014).
 - Prácticas formativas no laborales de estudiantes de FP:
 - Del sistema educativo “módulo de formación en centros de trabajo” en la FP reglada (art. 25 y 27 del RD 1147/2011).
 - Prácticas formativas no laborales realizadas por estudiantes que cursan “otros programas formativos de FP en la modalidad de al-

2. Dentro de las modalidades descritas la Beca tiene mucha relevancia, ya que la retribución es criterio determinante para la protección social. No existe definición legal de beca. Según el diccionario, es una subvención para realizar estudios o investigaciones. La doctrina la define como una cantidad concedida para el desarrollo y cumplimiento satisfactorio de un proceso o ciclo de formación de carácter temporal. La jurisprudencia (STS 12.4.89) la ha definido como un acto de liberalidad, conectado a un objetivo básico de carácter formativo. Ahora bien, la beca no puede ser considerada como una contraprestación por la actividad que se presta (STS 07.07.1998). La esencia de la beca formativa es conceder una ayuda económica de cualquier tipo al becario para hacer posible una formación adecuada al título que pretende. (STS 22.11.2005).

3. Como puede ser un bono de transporte, la utilización gratuita del servicio de comedor en la empresa, la entrega de un ticket comedor, etc.

ternancia para quienes disponen de una beca de formación en empresas o entidades públicas”, para cursar FP básica (art. 28 y ss. RD 1147/2011).

- Prácticas formativas no laborales en FP DUAL (título III del RD 1529/2012, de 8 de noviembre).
- Prácticas formativas no laborales para desempleados en la FP para el empleo (Ley 30/2015, de 9 de septiembre, RD 395/2007, de 23 de marzo, y RD 694/2017, de 3 de julio).
- Prácticas formativas no laborales incluidas en las enseñanzas artísticas y deportivas del sistema educativo.
- Prácticas formativas no laborales de titulados universitarios y de formación profesional reguladas en el RD 1543/2011, de 31 de octubre.
- Prácticas formativas no laborales sin regulación.

2. Práctica no laboral y trabajo

Una Resolución del Consejo de Europa de 27.11.09 destacaba la necesidad de “*promover prácticas de calidad*” para facilitar la entrada, y la progresión en el mercado de trabajo de los estudiantes. Ahora bien, las prácticas plantean el problema de su utilización fraudulenta. Los estatutos de estudiante en prácticas y de trabajador no son compatibles, de forma coetánea; son forzosamente excluyentes. La doctrina y la jurisprudencia apuntan los riesgos de la proliferación de prácticas no laborales, sobre todo de las becas con prestación de servicio, aunque estas se siguen multiplicando. Este riesgo no es un simple temor; se acredita por la existencia de una correlación inversa entre el número de becas y el de contratos laborales de jóvenes, sobre todo formativos, de forma que a un desmesurado aumento de las primeras se corresponde una disminución de los segundos.⁴

Existe una zona gris de deslinde entre la relación formativa y la laboral, derivada de la concurrencia de los requisitos propios de la relación laboral en la formativa.⁵ En ambas hay: voluntariedad, dependencia, ajenidad y retribución.⁶

4. Y ello a pesar de los esfuerzos del legislador que se traducen, desde 2012, en la introducción de incentivos que hagan más atractivo el contrato de prácticas. Por citar solo algunos ejemplos, las llamadas prácticas para el primer empleo, introducidas por el Real Decreto Ley 4/2013, que amplían el ámbito subjetivo de estos contratos y reducen su coste social mediante bonificaciones a lo largo de su vigencia y para su posterior transformación en indefinidos, o la posibilidad de que se utilice esta modalidad de contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal, introducida por el art. 3 del Real Decreto Ley 6/2013.

5. Que son los requisitos exigidos en el art. 1 ET para entender que existe contrato de trabajo.

6. La Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sostiene que el hecho de no pagar retribución cuando la beca oculte una relación laboral, no la desnaturaliza. Si una beca no retribuida oculta una relación laboral, lo que habrá será deuda salarial.

¿Dónde está entonces, la diferencia?, ¿Por qué una determinada relación de prestación de servicios a veces es laboral y otras veces no?, ¿Qué aspectos debemos considerar para evitar que las prácticas se conviertan en una forma de suministro de mano de obra barata/gratuita?

La respuesta a esas preguntas radica en una sutil ponderación. El estudiante en prácticas se obliga a prestar un servicio cuya compensación consiste en **adquirir habilidades y competencias para el desempeño de una actividad profesional**. El trabajador, en cambio, presta servicios para **obtener ingresos que, en general, van a constituir su medio fundamental de vida**. Por ello, en el primer caso, no concurre ni el objeto ni la causa típica del contrato de trabajo, lo que justifica que el desempeño de una actividad de manera voluntaria y por cuenta y bajo dependencia ajena, no genere derecho a salario y no merezca la calificación de trabajo asalariado.

La necesidad de esa ponderación comporta que, para la distinción entre trabajo y formación, haya que apelar a soluciones casuísticas que suponen el estudio de cada caso concreto. Esa técnica permitirá apreciar lo que en nuestro derecho la doctrina ha descrito con el nombre de la teoría del **beneficio o interés predominante**.

3. El beneficio predominante

Esta doctrina supone que, para distinguir la relación laboral de la formativa, hay que atender a qué interés predomina en la prestación de servicios. Cuando el interés que prevalece es el lucrativo, existirá relación laboral, aunque la práctica no se retribuya. Ahora bien, cuando el beneficio predominante en la relación sea el formativo, no estaremos ante un contrato de trabajo, sino ante una relación de formación. La distinción entre práctica no laboral y practica laboral, o pura laboralidad depende del interés que prevalezca.

La teoría de la prevalencia del interés no implica que el becante no pueda obtener beneficios. En este tipo de relación debe concurrir necesariamente por parte de la empresa que acoge al estudiante, un carácter altruista; pero ese carácter no tiene por qué ser total. Lo importante no es que la empresa no se beneficie de los servicios que el estudiante preste en el desarrollo de su actividad, sino que el beneficio no sea el aspecto más relevante de la relación. Nada impide que, a través de las prácticas no laborales, estudiante y empresa se beneficien. El primero, no sólo del aprendizaje, sino de aspectos como el prestigio, los recursos económicos, o la inserción laboral; y el segundo, podrá “apropiarse” de la actividad productiva del estudiante cuando la formación se haga mediante trabajo. Lo importante, lo verdaderamente determinante, es que la apropiación del fruto de la práctica siempre ha de ser menor que el beneficio de formación obtenido por el estudiante.

Es decir, en las prácticas no laborales **siempre debe primar el interés de la persona que está formándose. El propósito de quien concede la práctica debe ser ayudar a la formación, no beneficiarse de la actividad**. En la realización de la práctica no laboral, la empresa tiene la obligación de enseñar a la persona

en formación, pero a cambio no le puede exigir actividad productiva, ni un resultado, ni efectividad en la realización de sus funciones. Esto no impide que el estudiante pueda colaborar ocasionalmente en tareas diferentes a aquéllas a las que está dirigida la práctica, siempre que sea de forma marginal y sin desnaturalizar el carácter formativo. Cuando el estudiante, más allá de la compensación y de otros beneficios indirectos de la actividad, obtiene el mayor provecho en términos de formación, las partes han estado unidas por una práctica formativa. Si el principal beneficiado de la actividad es la entidad dónde se realiza la práctica, habrá contrato de trabajo. La práctica no puede servir para encubrir una relación laboral mal remunerada.

Eso nos lleva a la siguiente cuestión: ¿Cómo medir cual es el interés que prevalece en una práctica no formativa? ¿A qué factores debemos atender para saber si estamos ante una práctica no laboral correcta o ante un contrato de trabajo encubierto fraudulentamente? Para valorar el interés preponderante **debemos examinar los términos concretos de la relación**. La distinción requiere un detenido análisis de las labores encomendadas al estudiante, que deben ser comparadas con el contenido de la prestación laboral típica de un puesto de trabajo análogo. Si esta comparación arroja como resultado que **el becario realiza funciones equivalentes a las de un trabajador asalariado**, incorporando la empresa a su patrimonio el resultado de su esfuerzo, habrá que estimar que existe relación laboral, aunque se haya ofrecido cierta formación.

4. Indicios para distinguir la práctica fraudulenta

Para efectuar esa ponderación, en nuestro derecho la doctrina y la jurisprudencia atienden al examen de la concurrencia de una serie de indicios que expondremos a continuación resumidamente.

Conviene advertir que no existe una regla que implique conclusiones automáticas derivadas de la concurrencia de un número cierto de estos indicios. No podemos fijar una correspondencia instantánea entre una cantidad concreta de indicios y la conclusión de que necesariamente hay relación laboral. La ponderación es más compleja y supone valorar jurídicamente en su conjunto la relación analizada, de acuerdo con las reglas comunes del raciocinio humano, evaluando los hechos que se comprueben en cada caso y la consecuencia lógica a la que conducen. Ello implica que, en una relación determinada, pueden confluír varias de las circunstancias que luego se describen y a pesar de ello ser formativa y en otras, bastará con la concurrencia de uno sólo de esos indicios para que se entienda que hay laboralidad. La conclusión final la decidirá un Tribunal, a instancia del propio interesado, o como consecuencia de la impugnación de actuaciones sancionadoras llevadas a cabo por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que es el órgano al que la ley encarga la vigilancia del cumplimiento de la normativa en el orden social y cuyas actuaciones administrativas están sujetas al control jurisdiccional.

Veamos seguidamente un compendio de las circunstancias que permiten apreciar cuál es el interés que predomina en una relación de este tipo:⁷

- 1) Cuando la práctica contiene como **condición para su concesión reunir los conocimientos necesarios para el ejercicio de la actividad**, sin que se perfeccionen o amplíen tales conocimientos, desaparece la finalidad formativa y se está en presencia de actividad productiva. No es lo mismo adquirir formación que experiencia laboral. Así, puede dudarse de que una relación sea formativa si el estudiante ha desempeñado prácticas del mismo tipo anteriormente, con mayor motivo si las hizo en la misma entidad, o si ha trabajado previamente en la misma actividad, o si se exige una determinada formación para el acceso a la práctica.
- 2) **La práctica precisa de formación especial previa del estudiante**. La actividad formativa a desempeñar tendrá que demandar un mínimo de complejidad que requiere un aprendizaje previo de cierta entidad. No puede utilizarse esta figura para quien no tiene ninguna formación previa.
- 3) Es irrelevante la **calificación jurídica de la relación dada por las partes** (prácticas no laborales, beca, etc.) si la prestación reúne los requisitos propios de la relación laboral es relación laboral, con independencia de lo que digan sus intervinientes. El hecho de que las prácticas encubiertas se desarrollen en la Administración Pública no impide su calificación como tales.
- 4) El desempeño de la práctica debe guardar **relación con los objetivos formativos y con los estudios cursados** vinculados a la práctica. La formación práctica siempre debe complementar la formación académica cursada. La actividad del alumno redundará en su formación, la incrementa. Por ello, es indicio de que una práctica encubre una relación laboral cuando:
 - a) Se asignan al estudiante tareas excesivamente simples que no permiten un desarrollo real de los estudios que se están complementando. Por ejemplo, estudiante de económicas que, durante sus prácticas en una asesoría fiscal, se ha limitado a copiar en una base de datos contabilidades de los clientes de la asesoría.
 - b) Las tareas asignadas al estudiante no guardan relación alguna con los estudios que se cursan o se han cursado, o cuándo, aun teniendo relación con los estudios, sean distintas a los objetivos definidos en el plan de estudios. Así, un estudiante de veterinaria cuyas prácticas consisten en actuar de recepcionista en una clínica de animales, limitándose a labores administrativas.
 - c) Supongan asunción de responsabilidades excesivas impropias del estudiante. Vgr. estudiante de derecho que, en una asesoría, atiende él sólo a los clientes.
 - d) Los trabajos desempeñados sean desproporcionadamente absorbentes e intensos en relación a los objetivos formativos. Como encargar un deter-

7. La serie de indicios que se consignan a continuación son extractos de diversas sentencias del Tribunal Supremo y de otros órganos jurisdiccionales, a veces transcritas literalmente, en otras ocasiones resumidas y relacionadas. En un anexo final se citan algunas de las sentencias utilizadas.

minado estudio a un becario cuya complejidad excede la capacidad de la persona que se está formando.

- 5) **Dispositivos de control.** Las prácticas formativas deben contar con dispositivos de control y mecanismos de verificación de los resultados. Por tanto, debe existir un programa formativo mínimamente detallado y se deben poner a disposición del personal en formación dispositivos tutoriales y de evaluación. El programa formativo no puede limitarse a definir las tareas de un puesto de trabajo; debe establecer unos objetivos de aprendizaje que constituyan un verdadero itinerario formativo. Su ausencia supondrá indicio de que la práctica no es real.
- 6) **Duración y prórroga.** Las prácticas deben tener un carácter temporal limitado pero adecuado para alcanzar los resultados formativos previstos; no pueden ser ni demasiado cortas ni excesivamente largas. También es indicio de laboralidad la inexistencia de límites de edad máxima o de tiempo transcurrido para la práctica desde la finalización de los estudios. No tendrán sentido en una práctica, las prórrogas y renovaciones sucesivas o automáticas, particularmente cuando operen sin consideración de los logros formativos.
- 7) **Medios disponibles.** Es más probable que exista una relación fraudulenta cuando la institución dónde se realiza la práctica carezca de medios e infraestructura para llevar a cabo la formación. Existe una relación directa entre los medios de la entidad receptora de la práctica y la probabilidad de fraude.
- 8) **Incompatibilidad con los estudios teóricos.** Estaremos ante una práctica fraudulenta cuando su realización impida o sea incompatible con la continuidad de los estudios de los alumnos. La prevalencia del interés formativo implica que los compromisos referidos a la práctica, en general, están supeditados a las exigencias de los estudios teóricos. Por ello, carece de sentido, por ejemplo, cambiar un examen de fecha, porque coincida con el horario habitual de las prácticas.
- 9) Adaptación al marco disciplinario del centro. **Una práctica no justifica la dependencia laboral;** la única dependencia es de carácter tutorial y formativa. El personal en formación tiene derecho a equivocarse en la realización de su actividad sin que ello suponga la adopción de medidas disciplinarias, reducción de la beca, recuperación de tiempo dedicado a la empresa, etc. Esto no impide que el becario cumpla con las obligaciones propias de una actividad formativa (tiempo, esfuerzo, dedicación) pero esas obligaciones están dirigidas a la consecución de su propia formación, no a la obtención de un beneficio para la empresa. En la verdadera práctica no laboral no concurren las notas de dependencia y subordinación propias de la relación laboral, es decir, el empresario no ejerce su poder de dirección sobre el estudiante y este no se encuentra sometido a la esfera organicista, rectora y disciplinaria de la empresa.
- 10) Utilización de **los estudiantes para ocupar puestos que habitualmente se cubren con trabajadores.** En la verdadera práctica no laboral, la empresa no pretende cubrir una necesidad de mano de obra, ni puede acudir a esta figura para sustituir a trabajadores ausentes (de baja, vacaciones, excedencias, etc.).

Las funciones realizadas por una persona en formación no se deben corresponder con las de un puesto de trabajo concreto. El personal no laboral en formación debe distinguirse de la plantilla de la empresa (en cuanto a que las funciones que realiza, los medios que utiliza, el puesto en el que se ubica, el distintivo que le identifica, la relación con otros trabajadores o clientes, la posible uniformidad etc. deben diferenciarle del personal laboral). La actividad de un estudiante en formación no debe ser permanente, indispensable ni esencial para la empresa, ni debe responder a necesidades empresariales. Es laboral la actividad que, de no desarrollarse por el personal en formación, tendría que realizarse por personal laboral.

- 11) **Asignación en exclusiva de un puesto de trabajo**, sin posibilidad de rotar por las distintas partes de un tejido productivo (matizada por el potencial de la estructura de la empresa). La rotación por distintos departamentos y la diversidad de tareas es un requisito propio de la práctica no laboral. La realización permanente o muy habitual de determinadas tareas por parte, principalmente, de becarios es indicio de relaciones laborales encubiertas.
- 12) Si junto **con la causa formativa concurre la causa laboral**, (ocupar un puesto de trabajo) la relación deberá ser calificada como de trabajo. La valoración es independiente del resultado obtenido por la empresa. Argumentos tales como que el becario no tiene el mismo nivel de rendimiento que el resto de trabajadores o que da más preocupaciones que beneficios, están fuera de lugar. No basta con que exista cierta actividad formativa que está presente también en la relación laboral, ya que el hecho de trabajar supone una cierta formación siempre. En la práctica no laboral el objetivo básico es la formación, un interés educativo debidamente tutelado y proyectado.
- 13) Inexistencia de circunstancias objetivas que puedan explicar por qué se ha concedido la práctica, es decir, **cuando no se percibe la “liberalidad”**. La práctica debe tener un carácter altruista, de forma que no basta con que ayude a formar. Es preciso que esa sea su única finalidad, el motivo por el que se convoca. Es indicio de laboralidad que la empresa donde se va a desarrollar la práctica espere obtener beneficios con ella.
- 14) La **instrumentación de la práctica como mecanismo de prueba** pensando en seleccionar futuros trabajadores. Esto no implica la prohibición de contratar a un estudiante tras su paso por la empresa. Pero esta no puede utilizar las prácticas como un mecanismo general de selección de personal o como un período de prueba, ya que eso implicaría la prevalencia del interés productivo por encima del formativo.
- 15) **La falta de alta en la Seguridad Social cuando proceda**, aunque sea como asimilado, es indicio de que no se trata de beca sino de relación laboral.⁸ El incumplimiento de las obligaciones formales exigidas legalmente (convenio de colaboración, plan de formación, etc.) es indicio de laboralidad ponderable de forma proporcional a la gravedad del incumplimiento formal.

8. Por el juego de la presunción establecida en el art. 8.1 ET

- 16) Integración del personal becado en el aparato productivo con total normalidad. **La práctica debe comportar algún padecimiento en el centro de trabajo, cierta penalidad, carga o estorbo.** Hay que formar al estudiante con recursos materiales y humanos propios y además sufragar sus gastos. Carece de sentido que la empresa tenga que pagar por el suministro o selección de becarios cuando es ella la que debería ser subvencionada. El hecho de que la empresa pague a la entidad formativa a cambio de que se le envíen estudiantes, es indicio de que la causa formativa no es principal, ni esencial.
- 17) **Continuidad de las tareas del estudiante en prácticas por parte de un trabajador ordinario** u otro becario que lo sustituye una vez acabada la práctica. Por ejemplo, el uso de becarios de informática que se sustituyen unos por otros y que ocupan un puesto de trabajo estable.
- 18) **Inexistencia de tutores o responsables formativos en la empresa.** Tal existencia debe ser algo más que formal. El tutor no es solo un encargado, o jefe, o alguien a quien preguntar si se tienen dudas en las tareas. Que el tutor se limite a esto, supone indicio de laboralidad. El tutor ha de dedicar parte del tiempo, que en principio sería para su trabajo, a enseñar al estudiante y el trabajo del estudiante debería ser realizado por ambos en equipo y en paralelo, supliendo uno las carencias del otro. La presencia del tutor en la empresa debe ser continuada durante el desarrollo de la práctica. No es admisible que las fechas en las que se realicen las prácticas coincidan con ausencias, aún justificadas, del tutor, como las derivadas de vacaciones, incapacidad temporal, descanso por maternidad, etc. porque la ausencia implica la imposibilidad de desempeñar su función de tutoría que es indispensable para el carácter formativo de la práctica. Si se produce un hecho fortuito que determina la ausencia del tutor (accidente, baja en la empresa, etc.) habrá que designar un sustituto para esa labor. La persona en prácticas está aprendiendo y necesita formación continua. El alumno no realiza funciones con autonomía, sino dependiendo de su tutor, lo que hace que esta figura sea indispensable. El tutor en la empresa debe ser alguien con formación y experiencia suficiente para formar al becario. El alumno debe saber quién es su tutor y conocerle.
- 19) **Tutor formativo.** Aunque no es una figura exigida legalmente en todas las prácticas (es imprescindible en las universitarias) el proceso de formación requiere de un esfuerzo común del que participa la entidad formadora, lo que implica la designación de una persona perteneciente a esta, que realice funciones de tutoría y control sobre el alumno. La falta absoluta de participación en el proceso formativo por parte de la entidad que ha creado el programa y que se ha limitado a poner en contacto a alumno y empresa, es indicio de laboralidad.
- 20) La actividad del estudiante en prácticas debe estar conectada con la finalidad de la institución educativa. Habrá contrato de trabajo, aunque se proporcione formación, cuando los conocimientos no guarden relación con los estudios que se están cursando. No basta con que las tareas se relacionen con la titulación (lo que sería propio del contrato en prácticas), debe haber un plus consistente en **enseñar al estudiante sobre el terreno.** Esto implica que quedan exclui-

dos cursos tales como: de prevención de riesgos laborales, sobre búsqueda de empleo, para utilizar el programa informático de la empresa y en general todos los necesarios para ocupar un puesto concreto (si van dirigidos a todos los trabajadores es muy relevante) no relacionados con la titulación.

- 21) **El número de estudiantes en prácticas o becarios en relación con la plantilla de trabajadores** del centro donde se realizan las prácticas. Debe existir una ratio adecuada entre el número de trabajadores y el número de personas que se están formando. Es inadmisibile que en una empresa haya, por ejemplo, tantos trabajadores como estudiantes, porque eso demuestra que los estudiantes están siendo básicos para la culminación del proceso productivo. La adecuación de la ratio deberá estudiarse caso por caso, atendiendo a las reglas lógicas del raciocinio y la proporcionalidad.
- 22) **La presencia de personal en prácticas en el centro de trabajo debe estar prevista en la evaluación de riesgos:** debe constar si interactúan con otros trabajadores, si disponen de EPI,⁹ qué tipo de formación e información se les proporciona, etc. Cualquier persona desprotegida o desinformada en la empresa constituye un riesgo para el resto de trabajadores. En estos casos la figura del tutor adquiere carácter de medida preventiva. El hecho de que la evaluación de riesgos no contemple a los estudiantes en prácticas, es indicio de que no los hay.
- 23) **La existencia de correlación entre el importe de la beca y los objetivos productivos** que el estudiante deba cumplir en la empresa, lo que determina la transformación de la beca en salario.

5. Recomendaciones

- Establecer un límite de duración máxima de la práctica. No consentir prácticas cuando medie un lapso de tiempo excesivo entre la terminación de los estudios y la práctica.
- No prorrogar las becas más allá de 3 meses después de haber acabado los estudios.
- Existencia en todo caso de un plan de formación escrito concertado entre empresas y centros formativos, detallando los objetivos y el contenido de las prácticas y los mecanismos tutoriales y de evaluación de la forma más detallada posible y que permita compaginar las prácticas con los estudios.
- Ser especialmente rigurosos en el cumplimiento de las obligaciones formales propias de cada práctica.
- Identificar a una persona responsable o tutora del estudiante, comprobar su perfil y delimitar sus funciones.

9. Equipos de protección individual.

- Condicionar la práctica a no haber trabajado o haber obtenido otra beca anteriormente en el mismo ámbito de especialización.
- Establecer por escrito las obligaciones que adquieren los centros receptores con los jóvenes en prácticas.
- Mantener un contacto regular con el estudiante a través del tutor académico controlando las labores que efectúa en cumplimiento de las prácticas, pulsando su impresión sobre si el contenido de lo que hace se ajusta al que figura en el plan formativo y si se respetan las condiciones del acuerdo de prácticas, incidiendo en la percepción que tiene el estudiante sobre si cree estar trabajando. En el fondo, cuando una práctica oculta una relación laboral, el primero que se percata es el propio estudiante.
- Incluir en los convenios de colaboración una cláusula que permita la resolución inmediata de la práctica en el caso de que se produzcan ciertos indicios de que pueda haber relación laboral, estableciendo, incluso, un régimen indemnizatorio para la empresa incumplidora.

6. Consecuencias de la utilización irregular de la práctica

6.1. Desde la perspectiva laboral

- Hay un contrato de trabajo entre la empresa dónde se realicen las prácticas y el estudiante aparente, que en realidad era trabajador.
- Dicho contrato se presumirá indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario.¹⁰
- El trabajador tendrá derecho a percibir y reclamar los salarios no prescritos¹¹ en la cuantía prevista en el convenio colectivo de aplicación (sin perjuicio de que de su importe proceda deducir lo que se haya percibido, si la práctica fue retribuida).
- El trabajador podrá reclamar cualquier otro derecho inherente a la su condición de trabajador por cuenta ajena, particularmente las indemnizaciones que procedan por la extinción del contrato.
- Cuando la beca enmascare relación laboral y sea concedida por entidad distinta de la empresa en la que se presten los servicios, puede haber cesión ilegal de trabajadores, con las responsabilidades inherentes a esta figura.¹²

10. Por imperativo de las presunciones establecidas en los arts. 12 y 15 del ET.

11. Un año es el plazo de prescripción del pago de salarios según el art. 59 ET.

12. Art. 43 ET. La responsabilidad fundamental es que la empresa cedente, es decir la entidad formadora que envía al estudiante, se convierte en responsable solidaria de las obligaciones descritas que, de entrada, recaerían en la empresa dónde se hacen las prácticas.

- Existen diversas infracciones administrativas que se pueden cometer si se da la circunstancia de la utilización irregular de la práctica, que pueden ser sancionadas incluso sin que medie denuncia.¹³

6.2. Desde la perspectiva de la seguridad social

- Infracción por falta de alta del trabajador, con las responsabilidades que ello comporta.¹⁴ Si hubiese alta como asimilado por ser becario, se anulará dicha alta para ser sustituida por la ordinaria.
- Si el estudiante es perceptor de prestaciones por desempleo las responsabilidades son más graves.¹⁵
- Obligación del pago de las cuotas de seguridad social ordinarias correspondientes al trabajador, sin perjuicio de lo que proceda sobre la devolución de las ingresadas como becario, atendiendo a si el ingreso fue o no malicioso.
- Responsabilidad empresarial en materia de prestaciones por los perjuicios irrogados al trabajador, acción de carácter imprescriptible.¹⁶
- Caso de que el becario sea extranjero sin autorización de trabajo, procederá anular su alta y sancionar a la empresa en los términos previstos en la normativa sobre extranjería.¹⁷

7. Especial referencia a las prácticas de estudiantes universitarios

Vamos a efectuar una exposición singularizada de las prácticas no laborales que realizan los estudiantes universitarios con el objetivo de aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica, favoreciendo la adquisición de competencias que les preparen para el ejercicio de actividades profesionales, faciliten su empleabilidad y fomenten su capacidad de emprendimiento.

13. En concreto, la cesión ilegal de trabajadores es una infracción muy grave en materia laboral que está prevista en el art. 8.2 TRLISOS y que conlleva una multa que parte de un mínimo de 6.251 euros y que puede llegar a los 187.515 euros.

14. Se trata de una infracción grave prevista en el art. 22.2 TRLISOS sancionable con multa cuyo importe puede oscilar entre los 3.126 y los 10.000 euros por cada trabajador afectado.

15. Infracción muy grave del art 23.1.a TRLISOS; la multa oscilará entre los 10.001 y los 187.515 euros por cada trabajador afectado y además puede proceder la pérdida de la prestación por desempleo percibida por el trabajador, más la obligación de reintegrar la cobrada indebidamente, al compaginarla con el trabajo por cuenta ajena, siendo responsable subsidiaria de dicha devolución la empresa.

16. Importante y compleja responsabilidad regulada en el art. 167 TRLGSS, que puede conllevar que la empresa incumplidora sea condenada a pagar una parte de la futura pensión (jubilación, invalidez, muerte y supervivencia, etc.) que pudiera corresponder al trabajador.

17. Ley orgánica 4/2000, que contempla la conducta descrita como infracción muy grave, sancionable con multa que oscila entre los 10.001 y los 100.000 euros por cada trabajador afectado. El importe de la multa se incrementa con una cuantía equivalente a las cuotas de seguridad social que deberían haberse ingresado si el extranjero hubiese podido estar dado de alta (cuotas que justo no se pagan, debido a la prohibición legal de dar de alta en seguridad social a los extranjeros en situación irregular).

7.1. Consideraciones generales

Este tipo de prácticas, en general, están reguladas en el RD 592/14. Sus destinatarios son los estudiantes matriculados en enseñanzas impartidas por una universidad española (pública o privada) o sus centros adscritos.¹⁸ Los estudiantes en prácticas no pueden mantener ninguna relación contractual con la empresa, institución, entidad pública o privada, o la propia universidad, en la que se van a realizar las prácticas.¹⁹ Esto implica una incompatibilidad entre los estatutos de alumno en prácticas y trabajador. Por eso, un estudiante que es trabajador de una empresa no puede, en principio, a la vez, hacer las prácticas en ella.

Las prácticas serán supervisadas por la universidad en la que está matriculado el alumno y aunque se denominan prácticas académicas externas, se pueden realizar en la propia universidad o en otras entidades colaboradoras tales como: empresas, entidades públicas o privadas y tanto en el ámbito nacional como en el internacional.

Las prácticas universitarias pueden ser:

- 1) Curriculares, que forman parte del plan de estudios y tienen la duración prevista en dicho plan.²⁰ Normalmente son obligatorias y el alumno debe estar matriculado en la asignatura vinculada a la práctica.
- 5) Extracurriculares, que no forman parte del plan de estudios, son voluntarias, aunque tienen la misma finalidad formativa que las curriculares. Su duración no puede superar el 50% del curso académico, sin perjuicio de lo que fijen las universidades, procurando el aseguramiento del correcto desarrollo y seguimiento de las actividades académicas.

El horario de su realización se ajustará a la disponibilidad de la entidad en la que se van a realizar y a las características de la práctica. Se procurará que sea compatible con la actividad del estudiante.

Este tipo de prácticas comporta necesariamente la suscripción de un convenio de cooperación educativa entre la universidad²¹ y las empresas o entidades en las que se van a realizar las prácticas. Este convenio regula las condiciones generales de la práctica y tiene un contenido mínimo determinado legalmente. Debe regular:

- Un proyecto formativo, que debe ser específico, no genérico, y referido a la práctica concreta de cada estudiante.
- Los objetivos educativos, determinando las competencias básicas, genéricas y específicas que debe adquirir el alumno.
- Las actividades a desarrollar, que deben estar directamente relacionadas con los estudios cursados y con las competencias que con la práctica se quieren adquirir.

18. Pueden ser estudiantes de universidades extranjeras, pero deben estar matriculados en enseñanzas de la Universidad española que supervisa la práctica.

19. Salvo autorización con arreglo a la normativa interna de cada Universidad.

20. Para estudios de Grado, máximo el 25% de los créditos del título. Deben ofrecerse preferentemente en la segunda mitad del plan de estudios.

21. O, en su caso, las entidades gestoras de prácticas vinculadas, como las oficinas de empleo y formación de las universidades.

- Una planificación, en la que se harán constar: las competencias que debe adquirir el estudiante, la dedicación en créditos ECTS, las actividades formativas que debe desarrollar, el calendario y el horario, así como el sistema de evaluación.
- El régimen de permisos al que el alumno tenga derecho.
- La existencia, en su caso, de una bolsa o ayuda de estudios para el estudiante y la forma de pago.
- Los términos del reconocimiento de la universidad a la labor realizada por los tutores de la entidad colaboradora.
- Las condiciones de rescisión anticipada de la práctica por incumplimiento del Convenio.
- La suscripción y pago de seguros, en su caso, de accidentes, responsabilidad civil o equivalente.
- Régimen de regulación de eventuales conflictos en materia de protección de datos.

La ley establece que este tipo de prácticas conllevarán el menor sobreesfuerzo económico para los estudiantes y que de su realización no se derivarán obligaciones propias de una relación laboral, ni podrán dar lugar a sustitución de la prestación laboral de un puesto de trabajo. En consecuencia, el tiempo de prácticas no computa a efectos de antigüedad ni exime del período de prueba, si, a su término, el estudiante se incorpora a la plantilla de la entidad colaboradora -salvo que el Convenio Colectivo de aplicación disponga lo contrario-. Las prácticas tampoco se considerarán mérito para el acceso a la función pública, ni computarán a efectos de antigüedad o servicios previos prestados en la Administración.

En cuanto al resto de obligaciones documentales que generan estas prácticas, cabe destacar:

- a) **El estudiante:** Debe elaborar un informe de seguimiento intermedio acerca de la valoración del proyecto formativo y una memoria final de las prácticas que se entregará al tutor académico y debe contener, entre otros, los siguientes aspectos:
 - Descripción concreta y detallada de las tareas desarrolladas y departamentos en los que se ha realizado.
 - Valoración de las tareas desarrolladas y de los conocimientos y competencias adquiridos, en relación con los estudios.
 - Relación de los problemas planteados y el procedimiento seguido para su resolución.
 - Identificación de las aportaciones que, en materia de aprendizaje, han supuesto las prácticas.
 - Evaluación de las prácticas y sugerencias de mejora.
- b) **La universidad:** El reconocimiento académico de las prácticas realizadas depende de la normativa interna de cada universidad y puede consistir en:
 - Documento expedido por la universidad a solicitud del estudiante, con indicación de la empresa, la descripción de las prácticas, su duración, fechas y actividades realizadas.

- **Suplemento europeo al título:** Es un documento que acompaña al título universitario oficial y contiene información unificada y personalizada para cada titulado universitario, sobre los estudios cursados, los resultados obtenidos, las capacidades profesionales adquiridas y el nivel de su titulación en el sistema nacional de educación superior (en él se deben incluir tanto las prácticas curriculares como las extracurriculares). Este documento lo expiden las universidades según la normativa vigente.²²
- c) **La entidad dónde se realicen las prácticas:** Constituye un derecho del estudiante obtener un informe de la entidad colaboradora donde ha realizado las prácticas, con mención expresa de la actividad desarrollada, su duración y, en su caso, su rendimiento.

La normativa en esta materia también establece requisitos referidos a las ofertas, la difusión y la adjudicación de las prácticas, en las que se deben garantizar los principios de transparencia, publicidad, accesibilidad universal e igualdad de oportunidades. Estas ofertas deberán contener, en la medida de lo posible, el nombre de la entidad, el proyecto formativo, actividades, competencias a desarrollar, duración, horario, fechas y lugar de realización.

En cuanto a los tutores, en este tipo de prácticas cabe distinguir:

- 1) **Tutor de la entidad en la que se realizan las prácticas o tutor laboral:** El tutor tiene encomendados en este tipo de prácticas un importante elenco de derechos y deberes de tal relevancia, que la ausencia de esta figura es indicio casi determinante de que una práctica es fraudulenta, ya que sin el tutor se diluye el componente formativo. Debe ser una persona vinculada a la empresa, con la experiencia profesional y los conocimientos necesarios para realizar una tutela efectiva. El tutor debe tener acceso a la universidad para obtener la información necesaria y el apoyo preciso para cumplir su función y debe estar al corriente de la normativa reguladora de las prácticas, del proyecto formativo y de las condiciones de desarrollo. Debe acoger al estudiante y organizar su actividad con arreglo al proyecto formativo, supervisarle, asistirlo, prestarle ayuda, orientación y control en el desarrollo de la práctica, así como facilitar la formación complementaria que precise el alumno. También debe informar al estudiante de la organización y funcionamiento de la entidad y de la normativa de interés, especialmente la relativa a la seguridad y riesgos laborales. Es preciso que el tutor laboral coordine con el tutor académico de la universidad el desarrollo de las actividades establecidas en el convenio de cooperación educativa, lo que comporta una comunicación fluida para la resolución de incidencias. El tutor emitirá el informe final, y en su caso, un informe intermedio.

El tutor proporcionará al estudiante los medios materiales indispensables para el desarrollo de la práctica, facilitará y estimulará la aportación de propuestas de innovación, mejora y emprendimiento por parte del estudiante. También se coordinará con el tutor académico de la universidad para permitirle el acceso a la empresa para el cumplimiento de los fines propios de su función.

22. RD 22/2015, de 23 de enero, para los títulos de grado y máster.

- 2) **Tutor académico de la universidad:** Cabe distinguir para este tipo de tutorías, según el tipo de prácticas:
 - a) Prácticas curriculares: debe ser un profesor de la universidad afín a la enseñanza a la que se vincula el alumno y preferentemente de la escuela o facultad en la que está matriculado.
 - b) Prácticas extracurriculares: Preferentemente será profesor de la universidad que imparta docencia en la rama de conocimiento de los estudios cursados por el alumno.

En ambos casos el tutor académico debe hacer un seguimiento efectivo de las prácticas, coordinarse con el tutor laboral para, a la vista de los informes de seguimiento de este último, autorizar las modificaciones del proyecto formativo que puedan proceder. Es función del tutor la evaluación de las prácticas, cumplimentando informe de valoración.

7.2. Supuestos especiales

Conviene referirse individualizadamente, dentro del concepto genérico de prácticas que pueden desarrollar los alumnos de universidad, a tres supuestos concretos específicos:

7.2.1. Becas de colaboración convocadas por las universidades para la realización de tareas en distintos departamentos de la universidad por parte de los estudiantes universitarios

Las universidades emplean diferentes denominaciones.²³ Sea cual fuere la utilizada, se trata de becas que tienen por finalidad la realización de determinadas tareas en distintos departamentos durante algunas horas al día o semana por parte de estudiantes de últimos cursos, a cambio de una beca o estipendio para sufragar sus estudios universitarios. El Tribunal Supremo desde sus primeras sentencias²⁴ las ha cuestionado, ya sea porque los estudios que cursa el alumno nada tienen que ver con las tareas desarrolladas en la propia universidad, que, en muchas ocasiones, son las propias de un puesto de trabajo con escasa cualificación.²⁵ Ya sea porque, aunque las funciones están relacionadas con los estudios cursados por el alumno, con ellas la universidad amortiza un puesto de trabajo, que, de no ser prestado por el estudiante, requeriría de la contratación de un trabajador. En estos casos serían fraudulentas, por lo que hay que ser especialmente cauto con ellas.

Al ser prácticas que se convocan y realizan en la universidad, en lugar del convenio de cooperación educativa, podrá existir un acuerdo entre el centro en el que se realizan y el Rectorado o Vicerrectorado.

Estas becas de colaboración convocadas por las universidades para la realización de tareas en distintos departamentos de la propia universidad son un supuesto distinto y no

23. Así, se habla de *becas de colaboración, becas de formación, becas de formación práctica, prácticas extracurriculares en departamentos de la universidad, etc.*

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

25. En el registro, departamentos de informática, de apoyo a tareas administrativas, etc.

deben confundirse con las becas de colaboración vinculadas a proyectos de investigación convocadas por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y/o las Comunidades Autónomas. Las becas de colaboración vinculadas a proyectos de investigación no son prácticas, se excluyen del ámbito de aplicación del RD 592/2014 y van destinadas a estudiantes universitarios de grado o máster, con buenos expedientes académicos, que presentan un proyecto de colaboración para iniciarse en tareas de investigación. Entre las obligaciones que se prevén en estas convocatorias, destaca la de presentar, por parte del alumno, un proyecto de colaboración avalado por el grupo de investigación receptor o por el departamento donde se vaya a desarrollar, a razón de unas horas al día durante unos meses, en los términos del proyecto de colaboración.

7.2.2. Estudiantes universitarios en prácticas formativas no laborales, incluidas en máster oficial para la obtención de titulación que habilite para el ejercicio de la profesión

Hay una serie de profesiones en las que se exige, como condición previa para ser ejercidas -una vez obtenida la titulación académica correspondiente, tras la finalización de los estudios de grado- contar con un máster oficial habilitante.²⁶

Estos másteres pueden incluir prácticas no laborales obligatorias. En todo lo que no se oponga a sus normas especiales, tratándose de prácticas curriculares académicas externas de estudiantes universitarios, deberán igualmente realizarse de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 592/2014.

De entre estas titulaciones, la que afecta a los abogados y procuradores de los tribunales, contiene una característica peculiar: la necesidad de que el master habilitante incluya obligatoriamente prácticas externas. La formación para el acceso a las profesiones de Abogado y Procurador es reglada y de carácter oficial y está integrada por un contenido teórico y por prácticas externas. Estos cursos sólo pueden ser organizados e impartidos por las universidades, públicas o privadas y por las escuelas de práctica jurídica creadas por los colegios de abogados que hayan sido homologadas por el Consejo General de la Abogacía, conforme a su normativa reguladora. Las prácticas ocuparán la mitad del contenido del curso. Para su validez debe suscribirse un convenio entre la universidad y el Colegio Profesional del que se trate, que establezca: la fijación del programa de prácticas, la designación de los tutores, el número máximo de alumnos por tutor, los lugares donde se efectuarán las prácticas y sus mecanismos de control.

Con estas prácticas se pretende enfrentar al alumno con problemas deontológicos profesionales y que se familiarice con el funcionamiento y la problemática de instituciones relacionadas con el ejercicio de la abogacía y, en general, desarrollar las competencias y habilidades necesarias para desempeñar las profesiones de Abogado y Procurador de los Tribunales.

26. A continuación, se indican las profesiones que exigen un máster habilitante como requisito previo para poder ejercerlas: abogado o procurador de los tribunales, psicología en el sector sanitario, profesor de secundaria, títulos profesionales de la marina mercante, arquitecto, i los siguientes títulos de ingeniero: aeronáutico, agrónomo, de montes, de caminos, de canales y puertos, industrial, de telecomunicaciones, naval y oceánico y de minas.

Las prácticas se desarrollarán en juzgados, tribunales, fiscalías, despachos, departamentos jurídicos, establecimientos policiales, centros penitenciarios, de servicios sociales o sanitarios, y en otras entidades que desarrollen actividades de interés general.

El tutor deberá ser un abogado o procurador, según se oriente la formación, con un ejercicio profesional superior a cinco años.²⁷

Existe la posibilidad de acceder a ayudas de acuerdo con el sistema nacional de becas, a los efectos de que el Gobierno garantice la igualdad de oportunidades para el acceso al ejercicio de estas profesiones.

Una vez superada la formación y obtenida la habilitación legal para ejercer la profesión de Abogado o Procurador, se pueden concertar con el alumno contratos de trabajo en prácticas, de cuya duración, en todo caso, se deducirá el tiempo de realización de las prácticas.²⁸

7.2.3. Las prácticas no laborales del RD 1543/2011

Este reglamento regula una especie concreta de prácticas no laborales que se diferencian de las anteriores en que sus beneficiarios ya no son estudiantes, sino que se trata de personas que concluyeron sus estudios, pero que no encuentran acomodo en el mundo laboral. Es decir, se trata más de un mecanismo de inserción en el mercado de trabajo que de un complemento de la formación. Sea como fuere, estando dirigidas, entre otros, al colectivo de titulados universitarios y dándose en la actualidad relaciones directas entre los servicios de empleo y las universidades para la utilización de este mecanismo, es conveniente tratarlo aquí.

Estas prácticas no laborales, con regulación propia, están dirigidas exclusivamente a quienes cumplan los requisitos que se indican. Su finalidad es mejorar la empleabilidad de los jóvenes con cualificación teórica pero nula o escasa experiencia profesional, como parte integrante de las acciones de políticas de empleo.

Están dirigidas a personas que reúnan todos los requisitos que a continuación se enuncian:

- Jóvenes entre 18 y 25 años.
- Desempleados, inscritos en OE.
- Con titulación (alternativamente).
 - Universitaria.
 - FP grado medio o superior.
 - Certificado de profesionalidad.

27. Los estatutos de la abogacía y de los procuradores contienen el resto de requisitos que deben tener los tutores.

28. DA 2ª y art. 9 RD 1331/2006, que regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.

- Sin relación laboral, ni experiencia previa superior a 3 meses en la misma actividad.²⁹

Solo pueden acceder a estas prácticas las empresas que suscriban un “**convenio**” -previo al acuerdo que debe firmarse con la persona joven- con el SEP que efectuará una preselección de los candidatos. La decisión final sobre el elegido corresponde a la empresa.

Dicho convenio incluirá:

- Una mención al proceso de preselección de candidatos.
- Las acciones de control y seguimiento de estas prácticas a realizar por el SEP para verificar el cumplimiento de los requisitos y de los objetivos, especialmente la contribución de las prácticas a la mejora de la empleabilidad.

La empresa interesada en que en su seno se haga este tipo de formación, presentará al SEP un programa de prácticas no laborales, donde constará el contenido y duración de la práctica, la formación que la acompañará, y los sistemas de evaluación y tutorías.

Las prácticas se desarrollarán en un centro de trabajo bajo la dirección y supervisión de un tutor. Tendrán una duración entre tres y nueve meses.

Además del convenio, la empresa y la persona en prácticas seleccionada, deben suscribir un “**acuerdo**” con el siguiente contenido mínimo:

- La práctica a desarrollar.
- Su duración, jornada y horario.
- El centro de trabajo donde se realizará.
- El sistema de tutorías y la certificación a la que la persona joven tendrá derecho.

A su finalización, la empresa entregará un certificado en el que conste, al menos:

- La práctica realizada.
- Los contenidos formativos inherentes a la misma.
- Su duración y cuándo se realizaron.

La empresa informará a la representación legal de sus trabajadores y al SEP sobre todos los acuerdos de prácticas no laborales suscritos.

29. No se entiende por experiencia previa ni computan a estos efectos, las prácticas curriculares que pueda haber hecho el beneficiario, ya que la ley habla de experiencia laboral y las prácticas curriculares no constituyen relación de trabajo.

Los jóvenes participantes recibirán obligatoriamente de la empresa una beca de apoyo de cuantía mínima del 80 por ciento del IPREM³⁰ mensual vigente en cada momento.

Estas prácticas gozan de protección social y dan lugar al alta en seguridad social como asimilados en los términos previstos en el RD 1493/2011, que luego se abordarán.

Las personas que participen en estos programas podrán ser contratadas a la finalización, o durante el desarrollo de las mismas, bajo cualquier modalidad de contratación laboral. La empresa que las contrate, en ciertos casos, podrá acceder a incentivos en la cotización a la Seguridad Social. La contratación laboral siempre determinará la extinción de la práctica, aun cuando no se haya agotado la duración prevista, porque, como ya se indicó, la condición de trabajador y la de becario no pueden darse al mismo tiempo y en la misma empresa al ser incompatibles.

Estas prácticas han tenido una escasa implantación a pesar de que el control previo y posterior de las mismas por parte del SEP dificulta los supuestos de fraude, que, no obstante, pueden concurrir como en cualquier otro tipo de práctica, derivados de la amortización de puestos de trabajo.³¹

30. IPREM es un acrónimo de indicador público de rentas de efectos múltiples. Su cuantía en 2018 está fijada en 537,84 euros mensuales, lo que implica que la cuantía mínima a percibir por las personas que desarrollen este tipo de prácticas asciende en 2018 a 430,27 euros. Nada impide que la empresa decida abonar cantidades superiores. El límite actúa solo como suelo.

31. Es conveniente remarcar aquí que este tipo de prácticas ha sido objeto de duras críticas doctrinales basadas fundamentalmente en que:

- El Real decreto se aprobó sin dictamen previo del Consejo de Estado (como luego se verá, la ausencia de ese dictamen implicó en su momento la derogación de la normativa que regulaba las prácticas de estudiantes universitarios, contenida en el RD. 1707/2011, pero no ha afectado a este reglamento, al no haber sido impugnado).
- Siendo un reglamento, en realidad no desarrolla ninguna ley, sino que regula ex novo una figura que probablemente debería haber sido recogida en norma con rango de ley.
- El Reglamento colisiona con lo establecido en el art. 11 ET sobre contratos formativos, creando, sin cobertura legal, un contrato híbrido llamado acuerdo, con el régimen jurídico descrito.
- Fija una cuantía retributiva que no tiene en cuenta cuestiones como la jornada.
- Genera inseguridad jurídica en cuanto a su utilización, que puede desembocar en responsabilidad de la empresa.

III. La protección social de las prácticas laborales

Dedicaremos el siguiente apartado al estudio de los diferentes mecanismos de protección social previstos en nuestro ordenamiento jurídico para las prácticas no laborales, en el bien entendido que dicha protección es muy reciente. Tradicionalmente el sistema público de Seguridad Social ha sido prácticamente ajeno al fenómeno de la práctica no laboral, puesto que hasta el año 2011 el estudiante en prácticas no ha podido acceder a él. Su único amparo era lo que se pudiese conseguir de forma privada, por acuerdo de los intervinientes y en ciertos casos la paupérrima protección otorgada por el seguro escolar.

Como luego veremos con más profundidad, en 2011 la reivindicación sindical de que los becarios tuviesen derecho a la Seguridad Social es acogida por el legislador, aunque en un proceso dilatado, en el que se han producido dificultades y vaivenes. Sin embargo, el acceso no ha sido pleno, ya que se han establecido criterios de ingreso, más o menos discutibles y que se abordarán en las siguientes páginas, que implican restricciones, lo que en último extremo supone que no todos los estudiantes en prácticas queden incluidos en el sistema de Seguridad Social.

Es preciso recordar que estamos aún en los primeros años de aplicación de estas normas y que se trata de una legislación criticada y que no ha despertado consenso. Los programas de varios partidos políticos con posibilidades de tener responsabilidades de gobierno, contemplan reformas de mayor o menor envergadura que se comprometen a introducir cuando sus resultados electorales se lo permitan. Veremos qué depara el futuro.

1. El criterio determinante de la protección social

La Seguridad Social no protege a toda la diversidad de figuras que se engloban bajo la denominación de “práctica no laboral”. Como advertencia previa, es preciso volver a insistir en que cuando la práctica no laboral es fraudulenta y encubre una relación laboral, queda excluida de las reglas que se van a exponer; en ese caso, al tratarse de una relación laboral ordinaria, se aplicarán las normas de protección social propias de un contrato de trabajo.

Dando por supuesto que la práctica tenga realmente carácter formativo, nuestro ordenamiento ha optado por ligar la protección social otorgada a la “**retribución**”, de forma que, cuando nos encontremos ante una “**beca**”, es decir, cuando el estudiante en prácticas perciba algún tipo de remuneración o compensación, habrá inclusión en

el RGSS³² (mediante asimilación), mientras que la ausencia de retribución supone quedar fuera del sistema de Seguridad Social.³³

El concepto retribución no es equiparable al de salario. Salario es la cantidad que percibe el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación a cambio de los servicios prestados para la empresa. Lo que cobra un estudiante en prácticas no puede ser salario, puesto que eso implicaría la prevalencia del carácter productivo de la relación sobre el formativo y la desnaturalizaría. El estudiante percibirá una beca, es decir una cantidad para ayudarle en sus estudios, para compensarle por los gastos que se puedan ocasionar por la realización de las prácticas, pero nunca a cambio de su trabajo, como ocurre con el salario.

No hay una regulación legal sobre las condiciones, la naturaleza jurídica o la cuantía de las becas. Recordemos que ni siquiera es obligatorio que exista pago de ningún tipo al estudiante. El vacío legal plantea dudas, en algunos casos, sobre si hay o no retribución. Sobre todo, cuando el pago es de cantidades muy pequeñas o consiste exclusivamente en la entrega de productos en especie (por ejemplo, que la compensación consista en facilitar un bono de transporte público al estudiante, o en la entrega de productos fabricados en la propia empresa, gratuitos, o con precio inferior al del mercado, o permitir al estudiante que acceda al servicio de comedor de empresa). Nuestros tribunales han venido inclinándose por una interpretación lo más amplia posible, de forma que cualquier entrega al estudiante va a constituir retribución y va a motivar que el mismo quede incluido dentro del campo de aplicación del RGSS.³⁴ La interpretación encuentra apoyo en la utilización legal de expresiones tales como “ayudas” (DA 6 TRLGSS) contraprestación económica (art. 1 RD 1493/11) aportación económica o bolsa de ayuda de estudios (RD 592/14). Este variado nomenclátor parece responder, por un lado, a la necesidad de evitar la utilización de la palabra “salario y por otro, supone que cualquier bien o beneficio económico que el estudiante obtenga por la realización de sus prácticas se considera retribución e implica, por tanto, el acceso al RGSS.

En consecuencia, todas aquellas prácticas no laborales en las que no se perciba ningún tipo de contraprestación en el sentido expuesto, carecerán, en principio, de mecanismos de protección social. Decimos “en principio” porque hay que hacer una

32. La decisión de ligar la protección a la retribución, probablemente se basa en razones técnicas, como las dificultades que podría entrañar el descuento de la cuota obra en la cotización a quién no cobra nada, y políticas, al presumirse que la imposición de una carga tributaria y de gestión a las empresas que consienten en que en su seno se hagan las prácticas, podría suponer un factor desincentivador que las dificultase, principalmente en aquellos ámbitos en los que, como ocurre con los estudios universitarios y de FP, son obligatorias, lo que podría redundar en dificultades para encontrar empresas dispuestas a acoger alumnos.

33. Salvo lo que luego se explica sobre el seguro escolar.

34. El TSJC en sentencia de 10.9.2007, interpretó que la entrega de un bocadillo constituía retribución. El TS en sentencia 29.3.2007, consideraba que la expresión “cualquier forma” implicaba que cualquier entrega de un producto no dinerario era retribución en especie y suponía retribución. Por su parte, la Subdirección General de Ordenación e Impugnaciones de la TGSS en fecha 12.12.2012, incide en el hecho de que cualquier entrega al estudiante supone que hay contraprestación económica e implica el encuadramiento en la Seguridad Social.

matización. Si la práctica no retribuida se efectúa en el ámbito de un centro educativo oficial, puede quedar amparada dentro de la Seguridad Social, incluida en el Régimen Especial de Estudiantes, a través del seguro escolar. Si somos estrictos debemos concluir que, sólo quedarán sin ningún tipo de protección social pública, las prácticas no laborales no retribuidas y en las que, además, el estudiante no tenga derecho al seguro escolar.

2. El seguro escolar³⁵

Lo primero que hay que remarcar es que la protección que otorga el seguro escolar no es ni remotamente comparable a la que brinda la inclusión en el RGSS. Se trata de una figura arcaica, basada en normativa que data de los años 50 y que no se diseñó teniendo presente el fenómeno de la práctica externa, sino para dar algún tipo de cobertura a los estudiantes en un momento histórico en el que la protección social era rudimentaria, por lo que concede unas prestaciones que son de cuantía ínfima.

El seguro escolar protege a los estudiantes universitarios en prácticas, con independencia de que sean o no retribuidas, siempre y cuando estén ligadas a estudios con cobertura del seguro escolar.³⁶

El art. 5 de la Ley de 17 de julio del 1953 extiende la acción protectora del seguro escolar a la contingencia de accidente entendiendo por tal: “*cualquier lesión producida con ocasión de actividades directa o indirectamente relacionadas con la condición el estudiante*”. La práctica no laboral es una actividad directamente relacionada con la condición de estudiante, por lo que quedaría cubierta.

El seguro escolar no comporta obligación formal alguna para la empresa dónde se va a desarrollar la práctica. Se articula con el pago de la matrícula de los estudios.

No todos los estudiantes de un centro educativo oficial tienen acceso a la protección otorgada por el seguro escolar. Quedan sin cobertura los siguientes colectivos:

- Los estudiantes mayores de 28 años, si bien el seguro escolar cubrirá todo el año en el que el estudiante cumpla dicha edad.

35. Mencionado en los Arts. 7 y 10 TRLGSS y regulado en la Ley 17.7.1953 y Orden 11.8.53.

36. Están protegidos por el Seguro Escolar los estudiantes que cursen alguno de los siguientes estudios:
Bachillerato, 3º y 4º de ESO.
Formación Profesional, de segundo grado, grado medio, superior y especial.
Programas de cualificación profesional.
Estudios Universitarios de grado medio, grado superior y de doctorado.
De grado superior en conservatorios de música o danza o arte dramático.
Teología en los centros superiores de la Iglesia Católica.
Programas de formación para la transición a la edad adulta
Se gozará de esta protección si se ha abonado la cuota correspondiente al seguro, normalmente junto con la matrícula en el centro educativo.

- Los extranjeros que carezcan de permiso de residencia.³⁷
- Cuando los estudios comporten prácticas fuera del plan de estudios y/o no se haya generado o abonado el pago de la cuota prevista legalmente para el seguro escolar.

El problema de esta figura es la escasez de la cobertura que otorga. En caso de siniestro las prestaciones a las que se puede tener derecho son:

- Asistencia Sanitaria del sistema de Seguridad Social.
- Si el accidente produce una incapacidad permanente y absoluta para los estudios ya iniciados, se abona una indemnización que oscila entre 150,25 euros y 601,01 euros, fijada proporcionalmente al tiempo de estudios ya realizados y a la disminución de la capacidad ulterior para una actividad profesional.
- Si el accidente produce una gran invalidez para los estudios, quedando incapacitado el estudiante para los actos más esenciales de la vida, se abona una pensión vitalicia de 144,24 euros anuales.
- Si el accidente produjese la muerte, se abonará a los familiares 30,05 euros en concepto de gastos de sepelio.
- Si el accidente se hubiese producido en lugar distinto al de la residencia familiar, estos gastos pueden oscilar entre 30,05 y 120,20 euros.
- Si el estudiante fallecido tuviese a cargo cónyuge, hijos, ascendientes directos mayores de 65 años o incapacitados para todo trabajo, o hermanos menores de edad o incapacitados para todo trabajo, se concederá, además, a éstos un capital de 300,51 euros.

Las acciones para reclamar las prestaciones derivadas del accidente escolar prescriben al año de haberse producido el mismo.

La escasez en la cuantía de estas prestaciones nos permite concluir que, si bien los beneficiarios del seguro escolar están incluidos desde el punto de vista legal en el sistema de Seguridad Social, la protección de la que disfrutan es insuficiente, por lo

37. Están fuera del sistema en base a la exclusión general que contiene el TRLGSS. Dicha norma señala que los extranjeros en situación legal en España se equiparan a los españoles. Al contrario, los extranjeros que no estén en situación regular, no tienen acceso al sistema de Seguridad Social y por consiguiente, a ninguno de sus regímenes, lo que incluye el Régimen Especial de Estudiantes. Téngase en cuenta que la protección que otorga el Seguro Escolar proviene de la inclusión del estudiante en el sistema de Seguridad Social, derivada del encuadramiento en el Régimen Especial de Estudiantes. Y recuérdese que para estar en situación legal en España los extranjeros deben obtener la autorización de residencia.

Por otra parte, hay que remarcar que los ciudadanos de países miembros de la Unión Europea pueden residir en España sin necesidad de permiso de ningún tipo, porque están equiparados a los nacionales en virtud de las normas de Derecho Comunitario; por consiguiente, no precisan de ninguna documentación adicional para su acceso a la Seguridad Social. Pero el resto de extranjeros, necesitará la autorización de residencia para ingresar en el sistema de Seguridad Social, incluso a través del seguro escolar.

que el estudiante en prácticas con seguro escolar, está prácticamente tan desprotegido como el que no lo tiene.³⁸

3. La cobertura social de los becarios. El rd 1493/2011

La Disposición Adicional tercera de la Ley 27/2011 (recordada por suponer la última reforma importante en nuestro sistema público de pensiones), contenía un mandato al gobierno para que, en el plazo que se le indicaba, regulase la integración en la seguridad social de los estudiantes que realizaban prácticas vinculadas a sus estudios, lo que suponía una novedad en nuestro derecho ya que, hasta ese momento, la única cobertura social de estas personas, era la descrita en el punto anterior referido al seguro escolar.

3.1. Colectivos incluidos

En cumplimiento de ese mandato se dictó el RD 1493/2011 de 24 de octubre, que disponía la inclusión en el RGSS, como asimilados, de las personas que cumplieren los siguientes requisitos:

- **Participantes en programas de formación vinculados a estudios universitarios o de FP.** La expresión “vinculación a estudios universitarios” debe interpretarse en un sentido amplio, es decir, que los programas estén unidos o fundamentados en dichos estudios; no necesariamente dirigidos a la obtención de los correspondientes títulos académicos. Por ello, se incluye dentro del ámbito de aplicación del R.D. 1493/2011 a estudiantes universitarios y también a titulados que ya han finalizado los estudios, siempre que el programa formativo esté unido o fundamentado en tales estudios. ¿Qué debemos entender por estudios universitarios? Comprenden:

38. Es preciso añadir que las prestaciones transcritas son la que derivan de accidente, que es la contingencia propia de las prácticas no laborales. El seguro escolar además, concede otras prestaciones (también de muy escasa cuantía) en el caso de asistencia sanitaria por enfermedad (en el supuesto que no se tenga derecho a ella por otra causa) y prestaciones por infortunio familiar. Estas últimas tienen por objeto asegurar al estudiante la continuidad de sus estudios ya iniciados hasta el término normal de los cursos que componen su carrera, incluido el doctorado, cuando concurren circunstancias que ocasionen imposibilidad de proseguirlos, como consecuencia directa de la situación económica sobrevenida en su hogar. Se concederá esta prestación en caso de 1/Fallecimiento del cabeza de familia. A estos efectos, se considera cabeza de familia tanto el padre como la madre, siempre que aporten ingresos a la economía familiar y 2/Ruina o quiebra familiar. En ningún caso, se entenderá como tal la insuficiencia permanente de recursos económicos para sufragar los estudios. Las prestaciones por infortunio oscilan entre los 86,55 euros y los 129,82 euros dependiendo del número de miembros de la familia.

- a) Los oficiales:
 - Grado.
 - Master universitario, pero únicamente los dirigidos a la especialización académica o profesional.³⁹
 - b) No oficiales:
 - Títulos propios de las universidades: Títulos de Magister (máster propio), Especialista o Experto, sin la consideración de oficiales.
 - Formación continua o permanente: Cursos de formación continua (diplomas o certificados).
- Que incluyan períodos no lectivos que supongan prácticas en empresas u otras instituciones.
 - Que exista contraprestación económica, cualquiera que sea el concepto o la forma en la que se perciba.
 - Que la relación no sea laboral.

La redacción inicial del RD. 1493/11 dejaba fuera de su ámbito de aplicación y por tanto, fuera del sistema de Seguridad Social, tres casos; de ellos, el segundo y el tercero continúan excluidos en la actualidad:

- Las prácticas curriculares retribuidas de estudiantes universitarios, que estuvieron fuera del sistema hasta 27.6.2013. A partir de esa fecha quedan incluidas. Dedicaremos el siguiente apartado a tratar específicamente las vicisitudes de la protección social de ese tipo de prácticas.
- Cuando no exista ningún tipo de contraprestación económica, sea cual sea la práctica.
- Cuando la práctica no tenga vinculación con estudios universitarios o de FP.

También quedan fuera del ámbito de aplicación del RD 1493/2011 (lo que no quiere decir que estén fuera del sistema de Seguridad Social, sino que la regulación que se les aplica es distinta) los casos siguientes:

- Los programas de ayudas al personal investigador en formación, dirigidos a la obtención del Doctorado, que tienen características distintas (están orientados a la actividad investigadora) y tienen regulación propia.⁴⁰
- Los estudios orientados a promover la iniciación en tareas investigadoras.

39. Es decir, no quedarían comprendidos dentro de la protección los másteres dirigidos a promover la iniciación de tareas de investigación

40. La Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero.

3.2. Obligaciones formales

Debe existir un programa de formación elaborado por la entidad formativa, en el que consten las prácticas a efectuar y su duración. Aunque legalmente solo se exige para las prácticas universitarias curriculares, es aconsejable, en todo caso, la existencia de un convenio de colaboración entre la entidad educativa y aquella en la que se efectuarán las prácticas, en el que se regulen el conjunto de derechos y obligaciones de las tres partes que intervienen.

La inclusión como asimilados en el RGSS⁴¹ no supone predicar la condición de trabajadores por cuenta ajena de los estudiantes. Un estudiante en prácticas no es un trabajador por cuenta ajena por lo que no le resulta de aplicación la normativa laboral. No estamos ante un contrato de trabajo. La asimilación es un mecanismo de acceso a la protección social para quién no tendría derecho de otro modo. El legislador decide que ciertos colectivos merecen protección del sistema de Seguridad Social y la otorga incluyéndolos en el Régimen General como asimilados, pero sin que dicha inclusión suponga modificar la relación jurídica, ajena a la seguridad social, existente entre las partes.

Esto implica que al becario no se le van a aplicar el conjunto de derechos y obligaciones laborales recogidos en el ET (es decir, la regulación referida a límites de jornada, salario, vacaciones, descanso, etc.). La práctica se va a regular por los convenios de colaboración que se suscriban y por la normativa reguladora ya explicada. Es muy importante tener claro que el hecho de que el becario tenga acceso al RGSS como asimilado no implica, en ningún caso, la aplicación de las reglas laborales para la resolución de las discrepancias que puedan surgir en ejecución de la práctica. El alta en la seguridad social no transforma al estudiante en trabajador por cuenta ajena; no altera su estatus jurídico desde el punto de vista de la relación que mantiene con la entidad dónde desarrolla las prácticas, que debe ser siempre formativa.

3.3. Inscripción de altas y bajas

La inclusión en el Sistema de Seguridad Social comporta la necesidad de efectuar una comunicación adicional en materia de inscripción, así como, cursar las correspondientes altas y bajas de los estudiantes incluidos.⁴² Dichas obligaciones corresponden

41. Asimilado a trabajador por cuenta ajena es una figura prevista legalmente en la que una persona que no es trabajador por cuenta ajena (de serlo se integraría automáticamente en el RGSS) reúne unas características concretas previstas en la ley, que determinan que se le va a equiparar, a tratar, como si realmente fuese trabajador por cuenta ajena **pero única y exclusivamente para integrarlo en la seguridad social**.

42. La inscripción está regulada en el art. 138 TRLGSS y en el RD 84/96 que lo desarrolla; se refiere a las empresas y supone la comunicación a la TGSS del inicio de una actividad empresarial que va a comportar la contratación de trabajadores por cuenta ajena o asimilados, incluidos en el campo de aplicación del sistema; implica la necesidad de comunicar también las modificaciones previstas legalmente que acaezcan a lo largo de la existencia de la empresa, entre ellas, la realización de prácticas no laborales. Las altas y bajas se refieren a trabajadores, están reguladas en el art. 139 TRLGSS y RD 84/96 y suponen la comunicación a la TGSS de que un trabajador concreto empieza o deja de prestar servicios en una empresa determinada. Cuando la realización de las prácticas suponga el primer acceso al sistema de Seguridad Social del estudiante, la entidad obligada deberá proceder a su afiliación, lo que supone la identificación del beneficiario en el sistema, de conformidad con lo previsto en el arts. 139 TRLGSS y en el RD 84/96.

al empresario en la relación laboral ordinaria. En el supuesto de becarios, el RD 1493/11 señala que asumirá las obligaciones que corresponden al empresario en esta materia, quien financie el programa formativo. Cuando se trate de prácticas curriculares externas universitarias, el art. 7.2.d del RD 592/14 indica que la condición de empresario la tendrá la universidad o la entidad colaboradora (según quien financie la beca) en los términos del Convenio de Cooperación Educativa.

Estas reglas implican que la condición de empresario, a efectos de asumir las obligaciones legales previstas en materia de seguridad social, no va a recaer siempre en la misma entidad. El reglamento, en lugar de optar por descargar tales obligaciones en la empresa dónde se realizan las prácticas, se ha decidido por el criterio de la financiación, lo que implica algunos problemas interpretativos.

La Administración viene manteniendo el criterio de que, si una entidad abona en términos de mecenazgo una cantidad a la universidad para financiar el plan formativo, pero es la universidad la que satisface la aportación concreta al becario, será esta última la obligada al alta del estudiante.

Si hay cofinanciación, se considerará empresario a quién pague la retribución al estudiante.

Una vez determinada cuál es la entidad sobre la que recaen las obligaciones en materia de seguridad social, lo primero que esta debe hacer es solicitar un nuevo CCC⁴³ a la Seguridad Social, distinto de los que ya pueda tener, para poder cursar las altas (en su caso la afiliación) de los becarios. En la petición del nuevo CCC se debe indicar a la TGSS que dicho Código es para estudiantes en prácticas retribuidas. Para ello, deberá consignarse en la petición del nuevo CCC el TRL (Tipo de Relación Laboral) con la clave 986.

Una vez obtenido el CCC específico correspondiente a los becarios, el sujeto obligado deberá cursar las altas y bajas correspondientes del estudiante en los plazos previstos legalmente:

- Para la afiliación y/o el alta: Debe presentarse antes del inicio de la actividad, con una antelación máxima de 60 días.
- Para la baja: Debe presentarse en los 3 días naturales siguientes al cese de la actividad.⁴⁴

43. CCC es un acrónimo de Código de Cuenta de Cotización, que es el número con el que la Seguridad Social identifica a las empresas.

44. Las altas identificarán la práctica con los siguientes Códigos:

Prácticas curriculares con derecho a bonificación: 9928

Práctica curricular no bonificada (antes de 31.7.2014): 9927

Práctica extracurricular (por tanto, no bonificada): 9922

Práctica no laboral RD 1543/11: 9923

Como las bonificaciones son aplicadas directamente por la TGSS, es importante consignar bien estas claves, ya que un error puede comportar la pérdida de una bonificación a la que se tiene derecho o al revés, aplicación de una bonificación improcedente, con las consecuencias sancionadoras y de recargos previstas legalmente.

Para determinar cuándo se produce el inicio o el fin de la actividad, hay que atender a si las prácticas formativas en la empresa son coetáneas con el período lectivo, en cuyo caso deberá cursarse el alta al inicio del programa de formación y la baja a su finalización. Pero si las prácticas formativas se concentran en períodos separados de los lectivos y no coincidentes con ellos, las altas y bajas se cursarán al inicio y fin de dichas prácticas.

La condición de participante en el programa de prácticas, se acreditará mediante certificación expedida por las entidades que las financien, haciendo constar que el programa reúne los requisitos exigidos y su duración.

Algunas convocatorias de prácticas no laborales prevén, además, que se va a suscribir un seguro privado de accidentes–enfermedad. Esta exigencia de la entidad convocante no afecta a la obligación de alta y cotización, conforme lo dispuesto en el R.D. 1493/2011. En estos casos conviven ambas coberturas, que no son excluyentes.

3.4. Cotización y recaudación

La entidad que financie el programa formativo y que haya cursado el alta, deberá cotizar por sus becarios en la forma prevista para los contratos para la formación. Es decir, en este tipo de relación se rompe el esquema habitual de la cotización determinado a través de la aplicación de un porcentaje, llamado *tipo*, a una cantidad cuantificada sobre lo que el trabajador cobra, que se llama *base*, para obtener la cantidad a ingresar, denominada *cuota*. Este sistema general implica que la cotización de los trabajadores guarda una estrecha relación con las retribuciones que perciben.

Sin embargo, a los becarios incluidos en la Seguridad Social gracias al mecanismo de asimilación previsto en el RD 1493/11, se les va a aplicar un sistema especial de cotización que se aparta de las reglas esquemáticamente expuestas, para sustituirlas por la obligación de ingresar una cantidad fija mensual, determinada cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y en las normas de cotización que la desarrollan. Esas son las reglas previstas legalmente para el contrato para la formación y el aprendizaje al que se remite el RD 1493/11. Reglas que tampoco se aplican de manera idéntica a la prevista para dichos contratos, ya que, a diferencia de lo que ocurre con la mayor parte de aquellos, la cotización de los becarios no incluye la protección por las contingencias de desempleo ni por el FOGASA.⁴⁵

Pero, además, por las razones que se explican en el punto siguiente, las prácticas universitarias curriculares externas retribuidas desde 1/8/2014⁴⁶ gozan de una bonificación del 100% de todas las cuotas de seguridad social. Así, en estos casos la entidad obligada deberá cursar el alta en Seguridad Social y presentar los documentos de cotización cada mes, pero el coste social que tendrá la cobertura en el sistema de Se-

45. La aplicación de las reglas descritas supone que para el año 2018 la cuota mensual a ingresar para un becario sin derecho a bonificación, es de 47,97 euros, de los que el trabajador aporta 7,11; es decir, el coste social para la empresa es de 40,86 euros al mes, a cambio de obtener una cobertura casi plena del sistema de Seguridad Social, lo que supone disfrutar de una amplia cobertura por un coste mínimo.

46. En aplicación de la DA 26 de la Ley 18/2014. Conviene remarcar que esta bonificación alcanza solamente a las prácticas curriculares externas. Las extracurriculares están sujetas a la cotización ordinaria del resto de las prácticas.

guridad Social del estudiante en prácticas será “cero”. Es decir, a cambio de cualquier retribución, en este tipo de prácticas se consigue un seguro gratuito con una cobertura muy amplia. Parece que lo más aconsejable para las empresas sería retribuir las prácticas y así acceder al sistema de Seguridad Social de forma gratuita, lo que en último extremo siempre va a redundar en una disminución intensa de las responsabilidades en las que pudiera incurrir.

En cuanto a las normas de recaudación, son las generales previstas en el RGSS.

3.5. Acción protectora

La inclusión de los becarios en el RGSS les permite el acceso a la protección que otorga el sistema de Seguridad Social en los términos previstos para el resto de personas incluidas en el campo de la aplicación de ese Régimen, con las siguientes salvedades:

- No tienen derecho a prestaciones por desempleo ni del FOGASA. Lo que parece lógico si tenemos en cuenta el hecho de que no nos encontramos ante trabajadores. El primer requisito para que podamos hablar de trabajador desempleado es que se trate de un trabajador. El que concluye una práctica no laboral no es un trabajador, sino que se trata de un estudiante que está formándose, por lo que parece coherente que no tenga derecho a una protección prevista para otro colectivo. En cuanto a las prestaciones del FOGASA, derivan del incumplimiento por parte de los empresarios de las obligaciones salariales que han contraído como consecuencia del contrato de trabajo. Lo que asegura el FOGASA son salarios. Como quiera que los estudiantes en prácticas en ningún caso perciben salario, no pueden quedar protegidos por una entidad que asegura ese tipo de deudas. Ambas excepciones también vienen determinadas por el hecho de que no se cotiza por ellas.⁴⁷
- Como se desliga la cotización de las percepciones del becario, la ley establece que, a efectos de cálculo de las prestaciones a las que se pueda tener derecho, se consignará en los documentos de cotización la Base Mínima de Cotización vigente en cada momento, en proporción a los días de alta en el mes. Esto implica que las prestaciones se van a calcular tomando esa base mínima. Dado que no hay un límite mínimo para la retribución de los becarios, puede darse el caso de que un estudiante esté percibiendo prestaciones, por ejemplo, de Incapacidad Temporal o de maternidad, muy superiores a lo que cobra cuando está realizando la práctica, lo que no parece que sea una solución muy acertada.

47. Salvo estas excepciones, el becario va a tener acceso pleno al resto de prestaciones del sistema de Seguridad Social, desde las de maternidad hasta las de Incapacidad Temporal, tanto derivadas de contingencias comunes como de profesionales; además, los períodos cotizados bajo esta modalidad, van a computar a todos los efectos como trabajados para el cálculo de las pensiones de jubilación, invalidez o muerte y supervivencia, y ello aún en el caso de que, por aplicación de las bonificaciones, no se haya ingresado absolutamente nada al sistema de Seguridad Social.

3.6. La compatibilidad de las prácticas universitarias con la prestación por desempleo

Una duda constante y repetida en esta materia, radica en determinar si la realización de prácticas complementarias de los estudios, es compatible con el percibo de las prestaciones por desempleo. Para resolverla, debemos recordar la formulación que hace nuestra legislación de la regla general de incompatibilidad para el desempleo, consistente en indicar que la prestación y el subsidio son incompatibles con el trabajo por cuenta propia, aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la Seguridad Social y con el trabajo por cuenta ajena, excepto cuando este se realice a tiempo parcial, en cuyo caso se deducirá del importe de la prestación o subsidio la parte proporcional al tiempo trabajado.⁴⁸

De entrada, podemos concluir que la práctica no retribuida no plantea ningún problema de compatibilidad y la prestación por desempleo se puede continuar percibiendo sin traba alguna en este caso (salvo que se ocultase una verdadera relación laboral, o las consecuencias que puedan derivar de un hipotético incumplimiento del compromiso de actividad firmado por el desempleado),⁴⁹ ya que no supone la percepción de ingresos para quien la realiza.

En cuanto al resto de prácticas, se podría argumentar que tampoco plantean problemas, dado que, si no son fraudulentas, no constituyen trabajo ni por cuenta ajena, ni propia. Sin embargo, se suscitan dudas por el hecho de ser retribuidas, ya que suponen un ingreso para el desempleado que podría ser contrario a la finalidad última de la prestación, consistente en suplir la carencia de rentas que padece el trabajador que ha perdido su trabajo.

Para aclarar la cuestión, hay que acudir al desarrollo reglamentario contenido en el RD 625/85, concretamente en su art. 15, que señala que las prestaciones por desempleo, tanto en el nivel básico como en el contributivo, son compatibles con becas y ayudas que se obtengan por asistencia a acciones de formación ocupacional o para realizar prácticas en entidades públicas o privadas que formen parte del plan de estudios y se produzcan en el marco de colaboración entre dichas entidades y el centro docente de que se trate.⁵⁰ A la luz de este precepto, parece que existe una autorización de compatibilidad de las prácticas, aún retribuidas, con la prestación por desempleo, siempre que formen parte de un plan de estudios en el seno de un convenio de colaboración.

48. Art. 282.1 TRLGSS.

49. El compromiso de actividad supone la asunción por parte del desempleado de la obligación de buscar activamente trabajo y de estar disponible para aceptar las ofertas de empleo que el SEP o las agencias de colocación autorizadas ofrezcan. El rechazo de una oferta de este tipo basada en la imposibilidad de compaginarla con la realización de prácticas, aún no retribuidas, podría derivar en la extinción de la prestación, que, en tal caso, se debería, no a un problema de compatibilidad, sino al incumplimiento del mencionado compromiso, lo que constituye una de las causas de extinción previstas legalmente.

50. El subsidio asistencial de desempleo será compatible con las ayudas o becas, siempre que su pago no implique que el beneficiario percceptor supere la cuantía mínima de ingresos fijada legalmente para tener derecho a esa prestación asistencial. Si la supera, se perderá el derecho al subsidio asistencial en todo caso, no por incompatibilidad, sino por dejar de reunir los requisitos de carencia de rentas a los que se subordina el acceso al nivel no contributivo del desempleo.

Pero a la vez, el propio precepto, cuando regula las incompatibilidades, establece que las prestaciones de desempleo son incompatibles con situaciones asimiladas, que supongan la inclusión en cualquier régimen del sistema de la Seguridad Social, aunque no esté previsto cotizar por la contingencia de desempleo.

Es decir, la misma norma indica que la prestación por desempleo es compatible con la práctica formativa curricular que trae su causa en la colaboración entre la entidad receptora y el centro docente y a la vez incompatible con el hecho de que, el desarrollo de dicha práctica, comporte la inclusión en la Seguridad Social, lo que procederá, como hemos visto, siempre que la práctica sea retribuida. Con lo que llegamos a la conclusión de que la misma norma dice una cosa y la contraria.

Tal contradicción se explica si tenemos en cuenta que el reglamento que la contiene data de 1985. En aquel entonces, en ningún caso la realización de prácticas universitarias curriculares generaba la inclusión en el sistema de Seguridad Social y ello con independencia de si era o no retribuida. Como hemos visto, la inclusión de los becarios en el RGSS se produce en 2011, sin que se haya procedido a la vez, como hubiese sido deseable, a una adaptación del RD 625/85, lo que ocasiona problemas interpretativos como el que se ha planteado.

Si bien los tribunales⁵¹ y una interpretación literal, lógica, teleológica e histórica de los preceptos analizados llevarían a la conclusión de que el percibo de la prestación por desempleo es compatible con la práctica curricular retribuida, lo cierto es que en muchas oficinas de empleo se han producido incidencias derivadas de esta cuestión, con la pérdida de la prestación para el becario impuesta por el SEP. Por ello, lo más aconsejable es consultar la repercusión que pueda tener el alta como becario en el percibo de la prestación en la propia oficina de empleo, y en caso de duda, suspender el cobro hasta la conclusión de la práctica.

4. El problema de la inclusión de las prácticas universitarias en la seguridad social

En noviembre de 2011 se dictó el RD 1707/2011 para regular las prácticas externas curriculares de estudiantes universitarios, derogando el RD 1487/81 vigente hasta ese momento. La DA 1 del RD 1707/2011 excluía expresamente a todos los estudiantes universitarios en ejecución de prácticas de la asimilación al RGSS prevista en el RD 1493/2011 y que acabamos de exponer, lo que suponía que la única protección social de estos estudiantes continuaba siendo la del seguro escolar. Esta decisión no constituía ninguna novedad y venía a poner fin al revuelo organizado en el ámbito universitario por la publicación del RD 1493/2011. Volvíamos a la situación de siempre.

Cabe recordar que la decisión de incluir a los becarios en la Seguridad Social había sido el resultado de una negociación política entre el Gobierno socialista de entonces y los sindicatos, que se tradujo, como ya se explicó, en la Ley 27/2011.

51. STSJMadrid 28.1.2005

La decisión posterior de dejar fuera de la cobertura social a todas las prácticas universitarias, se entendió, por parte de los sindicatos, como una ruptura del acuerdo alcanzado y supuso que Comisiones Obreras recurriese el RD 1707/2011 pidiendo la anulación de la exclusión de los estudiantes universitarios del RGSS, alegando que dicha exclusión contradecía lo dispuesto en la DA 3 de la L 27/2011 lo que suponía infracción del principio de jerarquía normativa.

La administración contestó al recurso, sosteniendo que el RD 1707/2011 no desarrollaba la L. 27/2011, sino que modificaba un reglamento anterior, como consta en su disposición derogatoria primera. Por tanto, no se producía la vulneración de la legalidad aducida por Comisiones Obreras.

La Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso Administrativo del TS dictó sentencia el 21.5.2013, resolviendo la demanda, sin entrar a dirimir el fondo de la cuestión y sin pronunciarse sobre las alegaciones de las partes. Apreció la nulidad total del RD 1707/2011 (y no parcial como pedía el sindicato demandante), al concurrir un defecto de procedimiento: la omisión del dictamen preceptivo del Consejo de Estado.

Ese hecho implicaba la necesidad de un nuevo reglamento, interpretando, entre tanto, la TGSS, ante el vacío legal resultante, que era de aplicación el mecanismo de asimilación del RD 1493/2011, por lo que los estudiantes universitarios en prácticas, cuando percibían algún tipo de retribución, quedaban incluidos en el RGSS como asimilados desde 28.6.2013, fecha de publicación de la sentencia del TS.⁵² No deja de ser curioso que la TGSS se alinee con las tesis de Comisiones Obreras en contra de la argumentación jurídica que hizo el Abogado del Estado en sus alegaciones.

La situación se aclaró con la publicación del RD 592/2014 de 11 de julio (que sustituye al RD 1707/11 anulado) y de la DA 25 del RDL 8/2014 incluida después en la DA 26 de la Ley 18/2014. El nuevo reglamento contiene una regulación muy similar a la del anulado, estableciendo el régimen jurídico que ya se ha expuesto para las prácticas universitarias, pero prescindiendo de la regla contenida en la DA 1 del RD 1707/11, aquella que excluía expresamente a los estudiantes en prácticas de la integración en la Seguridad Social prevista en el RD 1493/2011. Esta decisión implicó la confirmación de la interpretación de los sindicatos y supuso la inclusión de los estudiantes universitarios en prácticas en la protección social otorgada por el RD 1493/2011, en los términos ya descritos.

La cuestión pues, actualmente está solventada. Pero las vicisitudes acaecidas en el pasado implican la necesidad de distinguir los distintos períodos que han quedado afectados por los vaivenes relatados, que determinan:

- Hasta 10.12.2011: Los estudiantes universitarios en prácticas externas estaban excluidos del RGSS por aplicación RD 1487/81.
- Desde 11.12.2011 hasta 27 de junio de 2013, continuaron excluidos del RGSS por imperativo del RD 1707/2011.
- Desde 28.6.2013, fecha de la publicación de la sentencia del TS que anuló el RD 1707/11, hasta 31.7.14, los estudiantes universitarios en prácticas estu-

52. Así se especificó en la Resolución de la TGSS de 19 de agosto de 2013.

vieron incluidos en el RGSS como asimilados a cuenta ajena, procediendo su alta y cotización, como para el resto de personal en prácticas no laborales, al entenderse que les resultaba de aplicación el RD 1493/2011.

- Desde 1.8.2014, por aplicación de la DA 25 del Real Decreto Ley 8/2014 (sustituido después por DA 26 de la Ley 18/2014, norma actualmente vigente), continúa siendo procedente la inclusión de los estudiantes universitarios en el RGSS, pero, cuando las prácticas sean curriculares externas, gozarán de una bonificación de todas las cuotas de Seguridad Social del 100%, lo que implica que no debe ingresarse nada por ellos.

IV. Responsabilidades que pueden derivar de la realización de las prácticas

El problema de la protección social que acabamos de abordar se relaciona con el hecho de que el estudiante que está realizando prácticas en una entidad externa o en la propia universidad, está sujeto a riesgos que pueden perjudicarlo. Justamente, con la inclusión de estos estudiantes en el sistema de Seguridad Social se pretende protegerlos de las consecuencias de tales riesgos. Ahora bien, esa protección no es plena ni exonera a los que intervienen en la relación de toda responsabilidad.

Sea cual sea la cobertura social de la que goce el becario o el estudiante en prácticas, la realización de dicha actividad puede generar la responsabilidad civil prevista en el art. 1902 del Código Civil, que establece una regla general de aplicación en todos los ámbitos: Quien por acción u omisión causa daño a otro está obligado a reparar el daño causado. Y esa reparación generará la obligación de indemnizar.

Hay que partir de la premisa de que, si las prácticas no laborales no ocasionan daño al alumno o a la empresa, no se generará ningún tipo de responsabilidades. Pero en el momento en el que exista daño, nace el elenco de responsabilidades previstas legalmente para quién por acción u omisión perjudica a otro.

La responsabilidad civil existe, cualquiera que sea la cobertura social que el estudiante tenga, cuando los daños causados excedan de las prestaciones previstas, lo que sucederá prácticamente siempre con el seguro escolar. Nace también cuando no haya ninguna cobertura. Su ponderación atiende a la cuantía del daño causado, cuando este no queda suficientemente satisfecho por el seguro escolar o por las prestaciones de seguridad social; entonces cabe reclamar la indemnización por responsabilidad civil.

La responsabilidad, en general, corresponderá al sujeto responsable objetivo del daño⁵³ y su cuantía se cifrará en base al grado de negligencia o intencionalidad en el acaecimiento del suceso, atendiendo a la cuantía real menos la prestación, en los términos que determine un juez u órgano judicial, salvo que las partes lleguen a un acuerdo indemnizatorio previo.

Puede existir responsabilidad derivada del centro educativo, ya que el art. 1903 del Código Civil extiende la responsabilidad no solo a los actos propios, sino también a los de aquellos por los que se deba responder. Por eso, si el centro de formación remite al estudiante a una empresa en la que exista un riesgo cierto y conocido de sufrir daño, puede quedar también sujeto a responsabilidad.

También es posible el supuesto contrario, de manera que el estudiante ocasione daño a la entidad dónde realiza las prácticas, por negligencia o por incumplimiento de

53. Normalmente el responsable será la empresa o entidad dónde se están desarrollando las prácticas. Excepcionalmente la responsabilidad puede ser atribuida al causante directo del daño, cuando no guarde ninguna relación con la empresa. Si el daño lo causa otro empleado, o el tutor, puede haber responsabilidad solidaria o subsidiaria de este con la empresa.

alguno de los compromisos que adquiere y que condicionan la concesión de la beca. En ese caso, el estudiante podría quedar sujeto a responsabilidad civil. La entidad dónde se desarrollan las prácticas incluso podría llegar a exigir responsabilidad civil derivada al centro educativo, cuando hubiese concurrido culpa o negligencia de este en el resultado dañoso.

Como última reflexión y para concluir este trabajo, cabría aconsejar que, a efectos de limitar los problemas descritos, sería conveniente articular sistemas de seguros privados de responsabilidad civil suficientes, tanto para los daños causados por la empresa al estudiante como por los ocasionados por este a la empresa.⁵⁴

54. Aunque a priori la situación descrita pueda parecer puramente teórica y alejada de la realidad cotidiana, esa impresión es falsa. Viene a cuento citar, a título de ejemplo, una Sentencia de la Audiencia Provincial de Barcelona de 21 de julio de 2000, en la que se declara la responsabilidad civil de una empresa que acogió a estudiantes en prácticas, por una comida organizada por la propia empresa a la finalización de las prácticas, en la que se permitió la ingestión de bebidas alcohólicas a menores. Tras abandonar el centro, se produjo el atropello de uno de los estudiantes por un tren, determinándose la existencia de relación causa efecto con la ingesta del alcohol, lo que implicó la existencia de obligación de indemnización derivada de la responsabilidad civil descrita.

Apéndice

El 29 de diciembre de 2018 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto Ley 28/2018 para la revalorización de las pensiones y otras medidas urgentes en materia social laboral y de empleo. La Disposición Adicional Quinta (DA V) de dicha norma podría afectar intensamente al régimen jurídico expuesto en este manual. Y usamos el verbo en condicional debido a que la reforma introducida no ha entrado en vigor junto con el resto del Real Decreto Ley, sino que su vigencia ha quedado demorada hasta el «*día primero del mes siguiente al de la entrada en vigor de la norma reglamentaria de desarrollo...*», según establece el número 5 de la precitada DA V. Lo que supone que *la reforma no se aplicará hasta que el Gobierno dicte un reglamento que la desarrolle*.

Si bien la regla Sexta del precepto conminaba al Gobierno a efectuar dicho desarrollo reglamentario en un plazo de tres meses, lo cierto es que, en la fecha en la que se escriben estas páginas (han transcurrido 10 meses), aún no se ha producido. Además, ni la situación política, ni las reacciones que suscitó la norma analizada, invitan a pensar que el desarrollo pendiente y la consiguiente entrada en vigor sean previsibles en un futuro inmediato.

En consecuencia, nos encontramos con una nueva norma que altera intensamente aspectos referidos a la protección social de las personas que hacen prácticas no laborales, *pero cuya aplicación está suspendida*. Esta situación genera confusión en un tema ya de por sí confuso y es una vicisitud más que añadir a los repetidos vaivenes experimentados en esta materia. Desde el punto de vista jurídico-legislativo podríamos calificar de verdadero despropósito utilizar el instrumento del Real Decreto Ley, reservado constitucionalmente para supuestos de extraordinaria y urgente necesidad, para promulgar una norma cuya aplicación queda aplazada inmediatamente. Si la reforma es urgentísima, ¿por qué razón no se aplica ya?

Sin embargo, si atendemos a la seguridad jurídica, el redactado de la DA V RDL 28/2018 plantea problemas interpretativos y dudas de tal calibre que es aconsejable demorar su aplicación directa hasta que el desarrollo reglamentario aclare su sentido y alcance. Por último, si consideramos a los colectivos afectados, muy especialmente a las Universidades y centros oficiales de Formación Profesional, la aplicación de la reforma en los términos literales de su redactado comportaría graves problemas que, de no solucionarse de una u otra manera, supondrían un golpe demoledor para las prácticas profesionales, sobre todo los curriculares ligadas a los planes de estudio, que podrían tener dificultades casi insuperables para encontrar empresas dispuestas a aceptar en su seno la realización de este tipo de prácticas.

Entrando en materia, el cambio fundamental que introduce la DA V del RDL 28/2018 consiste en incluir en el campo de aplicación del sistema de Seguridad Social, como asimilado a trabajador por cuenta ajena, a cualquier persona que realice una práctica no laboral incluida en un programa de formación o una práctica académica.

mica externa, con independencia de si lo hace en una empresa, en una institución, o en una entidad y sobre todo —y aquí radica la novedad— con independencia de que la práctica sea o no remunerada.

En el apartado 1 del punto III del manual, se efectúa un análisis detenido sobre el régimen jurídico vigente referido a qué estudiantes en prácticas deben ser dados de alta en la Seguridad Social. Hasta ahora, sólo procedía el alta y la cotización de las personas que efectuasen prácticas *percibiendo algún tipo de remuneración* por su actividad. Pues bien, *cuando entre en vigor la DA V RDL 28/2018, cualquier persona que efectúe prácticas, deberá ser dada de alta* existiendo en consecuencia obligación de cotizar por ella (sin perjuicio de las bonificaciones que correspondan o se puedan implementar), aunque no perciba ningún tipo de contraprestación, remuneración o compensación por su actividad.

La modificación tiene importantes consecuencias, sobre todo en el ámbito de las prácticas curriculares externas, que mayoritariamente no son retribuidas, porque implicará la entrada en el sistema de Seguridad Social de un número ingente de alumnos universitarios y de FP, ya que prácticamente todas las titulaciones prevén en sus planes de estudio la realización de prácticas externas. No es necesario recalcar la carga administrativa, burocrática y financiera que eso comportará. Para que no haya ninguna duda sobre el alcance de la reforma, la propia norma indica textualmente que las prácticas afectadas *«comprenden las realizadas tanto por alumnos universitarios de titulaciones oficiales de grado y máster como por alumnos de formación profesional de grado medio o superior»*.

El legislador prevé la necesidad de un desarrollo reglamentario posterior que deberá perfilar y solventar las dudas que puedan surgir y acabar de concretar múltiples aspectos que ahora mismo quedan abiertos. Sin embargo, la propia DA V aborda algunas cuestiones que se suscitan inmediatamente. Así, regula quién va a ser el obligado a cumplir las obligaciones de alta y cotización en materia de seguridad social, diferenciando entre:

— el caso de que la práctica sea *remunerada*, para las que se mantendrá el régimen jurídico vigente descrito en el manual, consistente en que debe cursar el alta y cotizar quien la financie.

— del caso en el que la práctica *no sea remunerada*, indicando entonces que las obligaciones en materia de seguridad social corresponderán *«a la empresa, institución o entidad en la que se desarrollen aquellos, salvo que en el convenio o acuerdo de cooperación que, en su caso, se suscriba para su realización se disponga que tales obligaciones corresponderán al centro educativo en el que los alumnos cursen sus estudios!»*. Es decir, se deja al acuerdo entre centro educativo y centro dónde se realicen las prácticas la determinación de quién deberá dar de alta y cotizar por el alumno, debiendo ser, a falta de acuerdo, el centro donde se realizan las prácticas quien asumiría tales obligaciones.

Por último, el punto 4 de la DA V RDL 28/2018 contiene una inquietante regla referida a cotización, de cuya interpretación literal podría deducirse que se está derogando lo establecido en la DA 26 de la L 18/2014 referido a la bonificación del 100 % de la cotización cuando las prácticas sean curriculares externas universitarias o

de FP, (en base a esa bonificación actualmente no se deba pagar ninguna cantidad en concepto de cuota de seguridad social por estos alumnos). La posibilidad de entender derogada dicha bonificación deriva de una interpretación jurídica cuyo desarrollo no procede tratar aquí. Sin embargo, en nuestra opinión, no parece que la intención del legislador sea dar una doble vuelta de tuerca a las prácticas universitarias y de FP, incluyendo, por un lado, las no retribuidas en el campo de aplicación del sistema de Seguridad Social y por otro suprimiendo las bonificaciones. Por eso, nos inclinamos a pensar que la utilización por parte de la norma analizada de la expresión «*La cotización a la Seguridad Social se efectuará, en todo caso, aplicando las reglas de cotización correspondientes a los contratos para la formación y el aprendizaje...*» no implica la voluntad de suprimir las bonificaciones vigentes o de no extenderlas a los alumnos que no perciban retribución (lo que comportaría distorsiones muy importantes, como las derivadas de la retención de la cuota obrera que no podría realizarse). Mas bien parece fruto de la precipitación en la elaboración y publicación de la norma. A pesar de ello, habrá que esperar al futuro desarrollo reglamentario para aclarar este aspecto.

Excede del propósito de este apéndice hacer una crítica extensa de la reforma, entre otras razones porque se refiere a una norma que incluso podría no llegar a entrar en vigor (lo que ha ocurrido en otras ocasiones en el ordenamiento jurídico laboral). Pero cabría desear que una decisión de esta trascendencia fuese sopesada convenientemente y negociada con todos los afectados dadas las drásticas consecuencias que se pueden derivar, sobre todo para los centros públicos de formación universitaria o profesional. Las consecuencias de su implementación son imprevisibles en tanto no se produzca el desarrollo reglamentario, dado que afectan a ámbitos tan dispares como: encontrar empresas dispuestas a acoger a alumnos para hacer las prácticas; incremento de gastos para las entidades formativas; repercusiones en el futuro de la financiación de nuestro sistema de Seguridad Social (el alta para los estudiantes implica la generación de derechos en materia social sin que el sistema haya percibido el ingreso correspondiente), etc. etc.

Para finalizar, no nos resistimos a invitar a la reflexión sobre las consecuencias que la reforma podría tener en materia de seguridad social mediante un ejemplo. Piénsese en un alumno universitario que comienza a hacer sus prácticas curriculares externas no retribuidas en una empresa. No percibe nada por sus servicios. Supongamos que este alumno tiene un accidente practicando deporte y se fractura una pierna. Muy probablemente accederá una prestación de Incapacidad Temporal, lo que implicará la paradoja de que, cuando el estudiante iba a la empresa a hacer las prácticas no cobraba nada, mientras que si se queda en su casa a consecuencia del accidente percibirá una prestación de la Seguridad Social que puede alcanzar el 75 % de la base mínima de cotización vigente (grosso modo, en 2019, sobre unos 700 euros mensuales). Y el cobro de dicha prestación puede alargarse hasta 24 meses. No parece que este tipo de posibilidades incentiven la realización leal de prácticas sino que más bien darán lugar a situaciones delicadas. La descrita no es más que una muestra.

Anexo de jurisprudencia

Se citan algunas de las sentencias que han sido utilizadas:

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 Andalucía: 29.5.2008; 24.4.2014.

STSJ Castilla la Mancha: 22.6.2006.

STSJ Madrid: 16.7.2005; 22.11.2005; 11.3.2003; 9.3.2016.

STSJ País Vasco: 11.11.2004; 1.2.2005; 20.7.2004.

STSJ Galicia: 18.4.2005; 7.7.2016.

STSJ Comunidad Valenciana: 23.5.2007; 23.2.2016.

Abreviaturas

DA: disposición adicional

ET: Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores.

FOGASA: Fondo de Garantía Salarial

FP: formación profesional

RD: real decreto

RGSS: Régimen General de la Seguridad Social

SEP: Servicio Público de Empleo

STS: sentencia del Tribunal Supremo

STSJ: sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

TGSS: Tesorería General de la Seguridad Social.

TRLGSS: Real decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social

TRLISOS: Real decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

TS: Tribunal Supremo