

NUEVAS REGLAS DE CONTRATACIÓN LABORAL PARA LAS UNIVERSIDADES, EN ESPECIAL EN LA INVESTIGACIÓN: CONSTRUYENDO ENTRE TODAS LAS SOLUCIONES A LOS PROBLEMAS

23 y 24 de marzo de 2023

Universidad Internacional de Andalucía - Sede Antonio Machado de Baeza



Universidad de Jaén

i un
Universidad
Internacional
de Andalucía
A



ASOCIACIÓN
PARA EL ESTUDIO
DEL DERECHO
UNIVERSITARIO

IIJ crue

UNIVERSIDADES
ESPAÑOLAS

L+D+I

REDUGI



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

**EL ESTATUTO DEL PERSONAL BECARIO
Y LAS PRÁCTICAS
EXTRACURRICULARES.
CONTRATACIÓN DEL ESTUDIANTADO**

ANA CARO

Coordinadora de programas de la universidad
Autónoma de Madrid, secretaria de la Junta directiva
de AEDUN y de RIDU



El Derecho del Trabajo ha tenido que abrirse a una distinción entre contrato de trabajo ordinario o común y relaciones laborales especiales, permitiéndose la «laboralización» de muchas prestaciones de servicios de perfiles inciertos, aunque dejando fuera algunas situaciones como la del «becario en prácticas»

la expresión «beca» (o «becario») no prejuzga por sí sola una situación extralaboral, al igual que sucede con la expresión «contrato de trabajo», el uso que hagan de tales palabras las partes es irrelevante para trasmutar la realidad o hechos existentes:

el rasgo diferencial de la beca como percepción es su finalidad primaria de facilitar el estudio y la incorporación del becario y no la de incorporar los resultados o frutos del estudio o trabajo de formación realizados al patrimonio de la persona que la otorga, la cual no adquiere la posición de empleador o empresario jurídico-laboral respecto del becario (STS 13 jun. 1988)

el hecho de que haya que fijar tantos límites y condiciones, pone de manifiesto que la situación calificada de «becario» puede desnaturalizarse y derivar hacia una subyacente relación laboral. Tal sucede, por ejemplo, cuando el beneficio de la entidad que facilita y recibe la práctica, prevalece sobre el provecho personal y científico del presunto becario (STS 26 de jun. 1995)

las universidades han ido recogido estas directrices formativas y buscan --y logran-- la cooperación de las empresas y otras entidades similares...ya el RD 1497/1981, de 19 de junio reguló los Programas de Cooperación Educativa mediante Convenios bilaterales...*el objetivo fundamental de este sistema de educación es el conseguir una formación integral del alumno universitario a través de un programa educativo paralelo en la universidad y en la empresa, combinando teoría y práctica...El programa no establece relación contractual alguna entre el estudiante y la empresa, toda vez que, por su naturaleza, es estrictamente académica y no laboral..*Y la «no laboralidad» de estas prácticas de estudiantes quedaba declarada en el RD 488/1998, de 27 de marzo (modificado por RD 1845/1994, de 9 de septiembre), sobre contratos de trabajo formativos, excluyendo las prácticas y enseñanzas sanitarias especializadas...

además, también se ha contado con otra vía: universitario que obtiene una beca para proseguir sus estudios de postgrado y que, a cambio, prestará ciertos servicios al Centro al que se adscribe como alumno...los mismos hechos sociales y económicos que refuerzan el proceso de dotación de becas operan, a la vez, a favor de la transformación de tales beneficios en relación laboral...p

PERO...TS 22 nov. 2005 , si la beca encubre o disfraza la prestación/recepción de un verdadero servicio profesional, constituye un fraude de ley: «... Disfrazar una relación laboral con el ropaje de una beca constituye una actuación en fraude de ley que lleva como consecuencia la nulidad del acto constitutivo del fraude y la producción de efectos del acto que se trata de encubrir...»:

- a) La beca es una medida formativa sin más: «La esencia de la beca de formación es conceder una ayuda económica de cualquier tipo al becario para hacer posible una formación adecuada al título que pretende o que ya ostenta, bien en centro de trabajo de la entidad que concede la beca, bien en centro de estudios ajeno al concedente...».
- b) La beca no es una retribución de servicios profesionales: «... El importe de la beca no constituye una retribución de servicios. Por el contrario, la relación laboral común no contempla ese aspecto formativo y retribuye, en los términos fijados en convenios colectivos o contratos individuales, los servicios prestados por cuenta y a las órdenes del empleador, con independencia de que la realización de los trabajos encomendados puedan tener un efecto de formación por la experiencia...».
- c) De ahí la facilidad de confusión entre la beca de formación y el contrato de trabajo: «... Ciertamente que el hecho de que en ambos casos se realice un trabajo y se perciba una retribución puede hacer difícil la distinción en supuestos límite...».
- d) La prestación de servicios del becario sólo se justifica si tal actividad tiene una clara finalidad formativa: «... Las labores encomendadas al becario deben estar en consonancia con la finalidad de la beca y, si no es así y las tareas que se le ordena realizar integran los cometidos propios de una categoría profesional, la relación entre las partes será laboral...».

deslinde entre beca y relación laboral

Becas universitarias con prestación de servicios no formativos

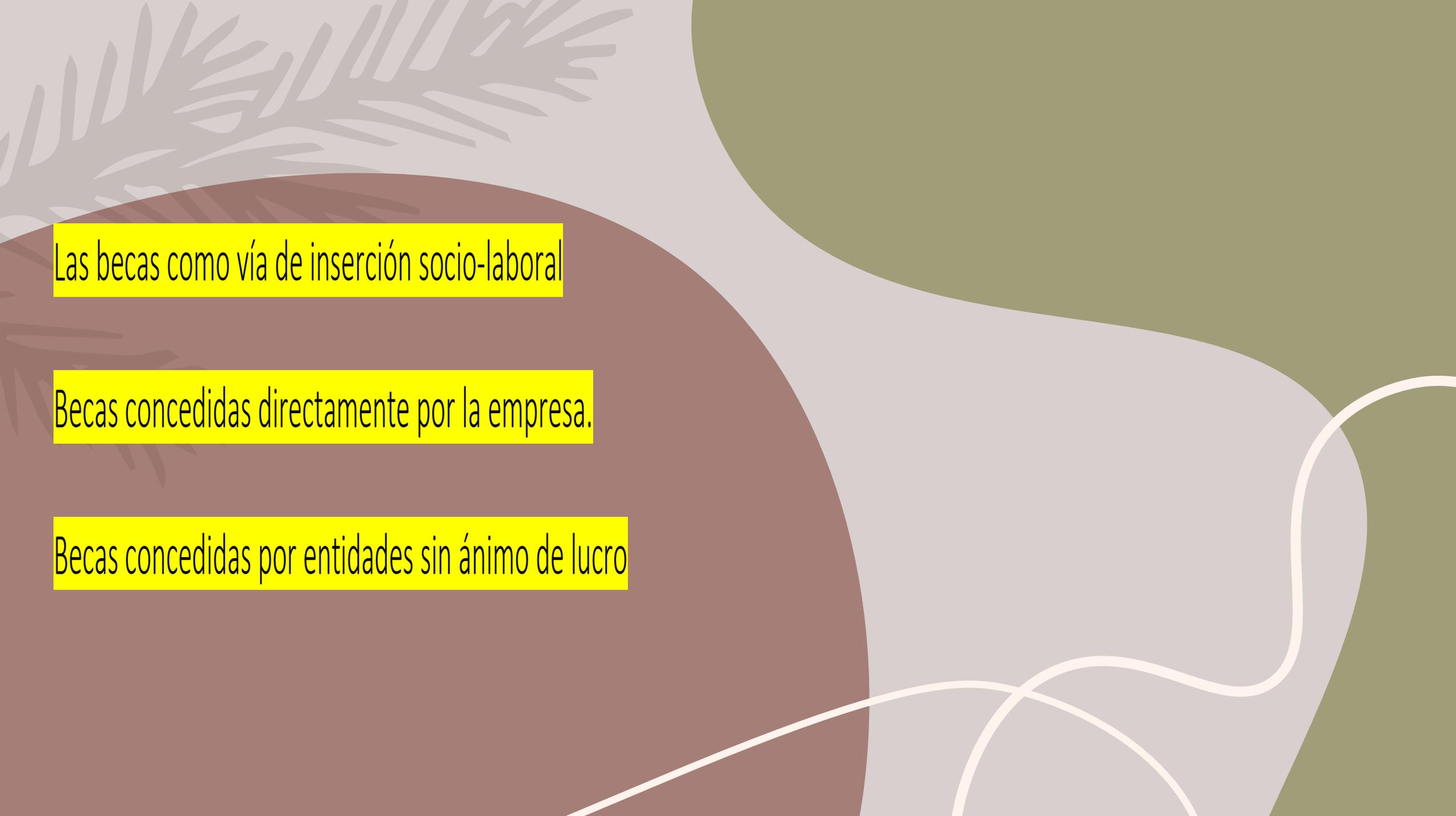
La formación, en sí misma, no constituye una actividad profesional, sino un perfeccionamiento profesional destinado a poder acometer con éxito las funciones propias de una actividad profesional que en el futuro se desempeñe...Pero en muchas ocasiones se busca enmascarar bajo la apariencia de actividad formativa un auténtico contrato de trabajo

...Así se explica la alta litigiosidad que han venido generando las becas ...

STSJ de Cataluña de 3-10-2000, STSJ de Madrid de 2-2-2001, STSJ de Asturias de 18-7-2003, STS de 22-11-2005,, STSJ del País Vasco de 15-11-2005, STSJ Madrid de 5-12-2005, STS de 4-4-2006, STS de 29 de marzo de 2007 -rcud. 5517/2005-) el Auto del TS de 14 de marzo de 2017, Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla), de 22 de marzo de 2011 , Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 18 de noviembre de 2013 (Rec 2967/13). Sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 21 de marzo de 2018, Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Auto de 9 May. 2019, Rec. 2202/2018, STSJ de Madrid de 3 de noviembre de 2020, Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Auto de 11 Oct. 2022, Rec. 624/2022...

- Es un indicio de relación laboral la transformación de un puesto de trabajo en beca, mientras que es indicio de beca el hecho de que la participación en las actividades formativas sea voluntaria.
- La duración de la beca es otro indicio de trabajo productivo, sobre todo cuando esa extensión temporal no viene supeditada a la consecución de un determinado nivel formativo del becario, sino a la finalización de concretas tareas, de modo que quien concede la beca obtenga un determinado resultado.
- Y el análisis de las labores encomendadas al becario, 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 unas funciones equivalentes a las de un trabajador asalariado, durante igual jornada que el resto del personal, sometido a las órdenes e instrucciones del empresario, sin la asistencia, ayuda, control o supervisión específica de un tutor, y que la empresa incorpora a su patrimonio el resultado del esfuerzo del trabajador, habrá que estimar que existe relación laboral, aunque se haya ofrecido cierta formación

- cuando el becario, más allá de la compensación y de los beneficios indirectos de la actividad (mejora de currículum, con aumento por tanto de posibilidades futuras de contratación), obtiene el mayor provecho de la relación (en términos de formación), habrá que estimar que las partes han estado unidas por una beca; por el contrario, si el principal beneficiado de la actividad es quien concede la beca habrá contrato de trabajo
- cuando la concesión de la beca exige contar previamente con los conocimientos necesarios para el ejercicio de la actividad becada, sin que ese desempeño aporte perfeccionamiento o ampliación de tales conocimientos, desaparece la finalidad formativa, y se está en presencia de una actividad productiva protegida tanto por el Derecho del Trabajo como por el Sistema de Seguridad Social.
- Es necesario conectar la actividad que desarrolla el becario con la finalidad de la institución educativa, pues habrá contrato de trabajo aunque se proporcione una formación siempre que esos conocimientos no guarden relación con los estudios que está desarrollando el becario
- habrá de considerarse como relación laboral la prestación de servicios enmarcada en una beca cuando en ausencia de becarios fuera menester contratar trabajadores asalariados para desempeñar esas tareas, o cuando el supuesto becario se limita a realizar los cometidos propios de la esfera de actividad de la entidad y no concurra el propósito de perfeccionar o ampliar los conocimientos del becario
- cuando mediante la beca se sustituye personal de administración y servicios, situación habitual en las llamadas becas de colaboración



Las becas como vía de inserción socio-laboral

Becas concedidas directamente por la empresa.

Becas concedidas por entidades sin ánimo de lucro

- **Traineeship – pasantía- becas de prácticas**

- la Comisión Europea planteó en 2010 la necesidad de crear un marco regulatorio común de las traineeship con el fin de asegurar la calidad de estas, estableciendo unos estándares mínimos comunes que deban tener todas las prácticas en empresas de valor educativo con objeto de que estas respondan a sus verdaderos objetivos.
- De acuerdo con la UE, las traineeships (también llamadas internship según la UE) son un periodo limitado de tiempo en el cual se realiza trabajo práctico en empresas, instituciones públicas e ONG, por estudiantes o jóvenes que recientemente han completado su educación, con objetivo de obtener una experiencia laboral, conocimientos y habilidades que les ayuden a conseguir un trabajo ordinario.
- A pesar de esta definición, la UE también considera traineeship las estancias realizadas durante los estudios y no solo al finalizar, de la misma manera las prácticas profesionales realizadas en Derecho, Medicina, Arquitectura etc., también son incluidas en el concepto traineeship. A pesar de esta definición dada por la Comisión Europea el marco regulatorio sólo se recomienda que se aplique sobre las prácticas tras finalización de los estudios (open-market traineeships)
- Por tanto, las características básicas que servirán para identificar la regulación española sobre el traineeship, son las siguientes:
 - 1) Periodo corto de tiempo, nunca indefinido.
 - 2) Se realiza trabajo para la empresa.
 - 3) La empresa debe proveer de una parte educacional que provea de conocimientos y habilidades valoradas por las empresas.
 - 4) No puede substituir a trabajadores regulares.

la regulación española se encuentra dispersa según la modalidad de prácticas de que se trate....

+Las prácticas en empresas como complemento de la formación teórica

realizadas por estudiantes durante la formación universitaria se regulan en el Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, y se podrán realizar en su modalidad curricular (y por tanto forman parte del plan de estudios y del proyecto formativo del título, pudiéndose concretar en materias o asignaturas obligatorias u optativas) y en su modalidad extracurricular.

constituyen una actividad de naturaleza formativa realizada por los estudiantes universitarios y supervisada por las Universidades, cuyo objetivo es permitir a los mismos aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica, favoreciendo la adquisición de competencias que les preparen para el ejercicio de actividades profesionales, faciliten su empleabilidad y fomenten su capacidad de emprendimiento

Podrán realizarse en la propia universidad o en entidades colaboradoras, tales como, empresas, instituciones y entidades públicas y privadas en el ámbito nacional e internacional

no se derivarán, en ningún caso, obligaciones propias de una relación laboral, ni su contenido podrá dar lugar a la sustitución de la prestación laboral propia de puestos de trabajo

en el caso de que al término de los estudios el estudiante se incorporase a la plantilla de la entidad colaboradora, el tiempo de las prácticas no se computará a efectos de antigüedad ni eximirá del período de prueba salvo que en el oportuno convenio colectivo aplicable estuviera expresamente estipulado algo distinto

el ámbito de las Administraciones Públicas, Entidades de Derecho Público y demás Organismos Públicos, la realización en los mismos de las prácticas académicas externas no podrá tener la consideración de mérito para el acceso a la función pública ni será computada a efectos de antigüedad o reconocimiento de servicios previos

+ Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario: un derecho del estudiante universitario: f) A disponer de la posibilidad de realización de prácticas, curriculares o extracurriculares

+Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional

+ Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual

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

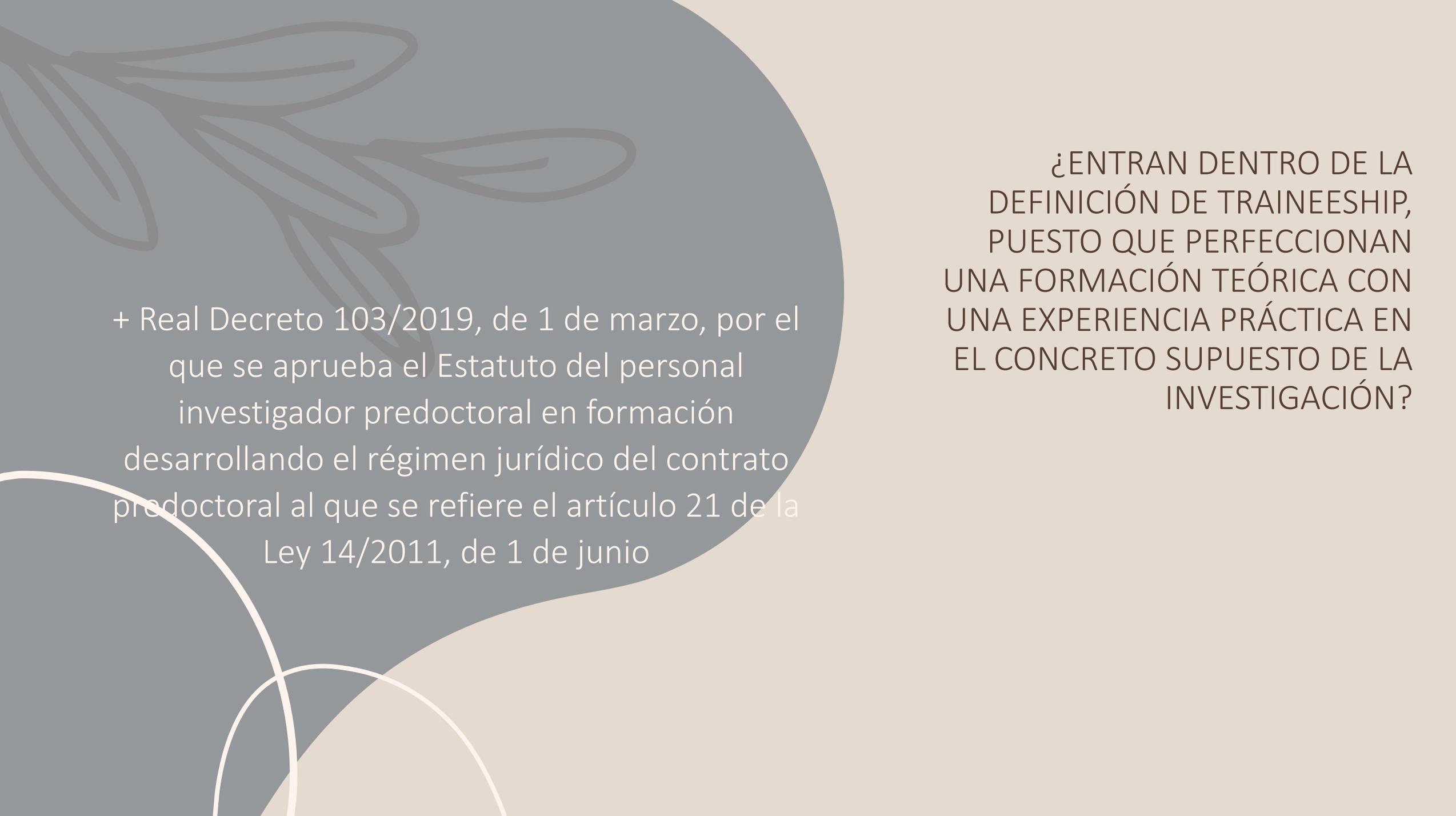
+Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad: regula las estructuras curriculares específicas y las prácticas académicas externas que las universidades podrán incorporar a sus planes de estudios, las cuales refuerzan su proyecto formativo y el sistema de evaluación del aprendizaje del estudiantado matriculado en dicho título. La realización de las prácticas académicas externas exigirá la suscripción de un Convenio de Cooperación Educativa entre la universidad, o sus centros propios y adscritos, y las entidades, empresas, organizaciones sociales y sindicales o la administración. Los mecanismos de seguimiento y evaluación de las prácticas, el reconocimiento académico de las prácticas del estudiante, la labor de coordinación y tutorización académica, y la duración y horarios de realización de las prácticas

+ El Real Decreto-ley 32/2021 que contenía un programa de iniciativas para seguir en el desarrollo de sus objetivos y para evaluar los resultados de las medidas adoptadas. Se trata de mandatos al Gobierno, que habrán de compartirse en el marco del diálogo social con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal. Así, se añade en el TRLET una disposición adicional vigesimocuarta a fin de encargar al Gobierno que evalúe los resultados obtenidos por las medidas previstas en esta reforma acerca de la reducción de la tasa de temporalidad. Se señala lo siguiente en estas disposiciones adicionales (DA) y finales (DF):

- — Estatuto del Becario: «El Gobierno, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma, convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para, en el ámbito del diálogo social, abordar el Estatuto del Becario que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales» (DA segunda).
- — Modificación del artículo 11: contrato formativo:
 - contrato de formación en alternancia y contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios. Son sustituidos, en consecuencia, el contrato de trabajo en prácticas, el contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje y el inaplicado contrato de trabajo para la formación dual universitaria, creado por la disposición final trigésima sexta de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, que se hallaba en espera de desarrollo reglamentario.
 - Supera la diferenciación entre contrato en prácticas y contrato para la formación y el aprendizaje, para adaptar el modelo a las novedades introducidas en los últimos años en los planes de estudios y titulaciones de las distintas etapas del sistema educativo, así como en la cualificación profesional, la adquisición de competencias y habilidades y los modelos de formación en alternancia
 - ¿cabría que fueran las universidades empleadoras? importantes espacios de trabajo técnico específico-cualificado que se está quedando sin personal cualificado (Servicios Interdepartamentales de Investigación, Servicios Generales de Apoyo a la Investigación Experimental...)

Traineeship posterior a la finalización de los estudios. Prácticas no laborales

- con el objetivo de acercar a los jóvenes (18 a 25 años) con cualificación, pero sin experiencia profesional, al mundo laboral
- nace como pasarela entre los estudios (ya finalizados) y el primer empleo
- La regulación como se verá es muy similar a la exigida para las prácticas académicas con la diferencia de que al no existir universidades con quien pactar las condiciones del acuerdo de prácticas, estas son sustituidas por el Servicio Público de Empleo
- Esta modalidad se encuentra regulada por el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, de prácticas no laborales en empresas y por el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral
- ¿porqué no las universidades?...¿puede ser un cambio de paradigma los convenios de formación específica con guardia civil y defensa en virtud del destino de fondos next? ¿o las convocatorias de, también de fondos next, de cursos de formación para la capacitación digital y sostenibilidad en el ámbito del transporte y la movilidad?



+ Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación desarrollando el régimen jurídico del contrato predoctoral al que se refiere el artículo 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio

¿ENTRAN DENTRO DE LA DEFINICIÓN DE TRAINEESHIP, PUESTO QUE PERFECCIONAN UNA FORMACIÓN TEÓRICA CON UNA EXPERIENCIA PRÁCTICA EN EL CONCRETO SUPUESTO DE LA INVESTIGACIÓN?

LOSU

- Artículo 9. Estructura de las enseñanzas oficiales.
- 5. Las prácticas académicas externas en los estudios de Grado y Máster Universitario constituyen una actividad de naturaleza plenamente formativa cuya finalidad es la de complementar la formación académica.
- Disposición final tercera. Modificación de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Artículo 33, Podrá ser autorizado, en régimen de estancia, conforme a lo dispuesto en la presente ley, el extranjero que tenga como fin único o principal realizar una de las siguientes actividades de carácter no laboral: d) Realizar prácticas no laborales. 2. La vigencia de la autorización coincidirá con la duración del curso para el que esté matriculado, de los trabajos de investigación, del intercambio de alumnos, de las prácticas o del servicio de voluntariado.
- Disposición final quinta. Modificación de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. «6. El período de validez de esta autorización de residencia para prácticas será de doce meses o igual a la duración del convenio de prácticas, de ser inferior. Esta autorización podrá ser renovada, por una sola vez, no pudiendo exceder de dos años el período total de la autorización inicial y de su prórroga. En el caso de que se trate de un contrato de trabajo en prácticas, la duración será la prevista en el mismo regida por la legislación laboral aplicable en cada momento.»

Un apunte: Estatuto del becario + los estudiantes en prácticas empezarán a cotizar a la Seguridad Social

EB: Su fin es establecer un marco normativo de referencia para la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales, reforzando los derechos de los becarios y su protección.

El Real Decreto-ley que recoge la segunda fase de la reforma de pensiones establece: la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación y la realización de prácticas académicas externas se hará por parte de dos colectivos: los alumnos universitarios y los de formación profesional (salvo FP intensiva) conllevará la inclusión de los alumnos en prácticas en el sistema de la seguridad social. La cotización por estos estudiantes en formación estará bonificada al 95% y entrará en vigor el próximo 1 de octubre.



Últimos pensamientos...

- competencias de la inspección de trabajo en la tutela de las estancias en prácticas, ampliándose no solo en la detección de situaciones de fraude, sino también en aspectos relativos al desarrollo de las prácticas.
- canal de representación para los becarios
- aplicación de la regulación de los tiempos de trabajo y descanso para los practicantes
- interrupción de las prácticas por situaciones de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, ni descansos o vacaciones
- efectos de antigüedad y período de prueba: Coadyuva a la conveniencia de introducir reglas en este sentido la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que incluye en el concepto de trabajador a las personas que desarrollan una actividad en prácticas o períodos de aprendizaje, los cuales pueden ser considerados una preparación relacionada con el propio ejercicio de la profesión de que se trate y aunque la productividad del interesado sea escasa y no realice una tarea completa y no reciba un «salario»

- limitaciones para sortear una utilización desviada de los períodos de práctica.
- previsión de períodos de carencia, para evitar que empresas utilicen a una rueda de estudiantes en prácticas, para trabajos permanentes.
- un número máximo de estudiantes en prácticas externas, que evitaría el fenómeno de empresas integradas por personal becario o una plantilla descompensada entre becarios y trabajadores, que evidenciaría la utilización de estudiantes para substituir a trabajadores regulares para ahorrar costes
- garantizar una desvirtuación del objetivo formativo y la utilización del estudiante como mano de obra barata
- eliminar las prácticas no laborales de los titulados y a las prácticas externas extracurriculares. Ambas solo podrían canalizarse con un contrato laboral.
- no concentrarlas solo al final de las titulaciones, sino integrarlas en los programas de cada curso o año escolar, o incluso en las programaciones semanales
- que los tutores académicos pasaran una suerte de pasantía en las empresas o instituciones a las que remiten estudiantes

«Cada puerta es otro pasaje, otro límite que tenemos que ir más allá»... puede que debamos seguir cruzando puertas para lograr un adecuado régimen jurídico y práctico en este ámbito del personal becario y practicante...

