

Cuando los abusos empresariales se convierten en costumbre: la insuficiente protección normativa dispensada a becarios y estudiantes universitarios en prácticas

Con ocasión de la **Sentencia del Tribunal Supremo 508/2022, de 1 de junio**

Cristina Ramírez Bandera

*Investigadora del Grupo PAIDI SEJ 347,
«Políticas de empleo, igualdad e inclusión social»,
Universidad de Málaga (España)*

cristinaramirezbandera@uma.es | <https://orcid.org/0000-0002-5794-8789>

Extracto

Cada vez resulta más frecuente que las empresas –e incluso las instituciones públicas– recurran a la figura de los estudiantes universitarios en prácticas o los becarios para, bajo el pretexto de proporcionarles una formación que mejore sus destrezas profesionales y su empleabilidad, satisfacer necesidades de personal a un menor coste, encubriendo con ello una relación laboral. En el presente análisis se pretende poner de manifiesto la insuficiencia del marco normativo actual por el que se rigen las prácticas externas realizadas por dichos estudiantes, resaltando la necesidad de una nueva regulación que prevenga los constantes abusos empresariales que llegan a nuestros órganos jurisdiccionales y proteja con mayor fuerza los derechos de estos jóvenes en nuestro país.

Palabras clave: prácticas externas; estudiantes universitarios en prácticas; becarios; formación; abusos empresariales; fraude de ley; relación laboral.

Recibido: 09-01-2023 / Aceptado: 10-01-2023 / Publicado (en avance *online*): 18-01-2023

Cómo citar: Ramírez Bandera, C. (2023). Cuando los abusos empresariales se convierten en costumbre: la insuficiente protección normativa dispensada a becarios y estudiantes universitarios en prácticas. Con ocasión de la Sentencia del Tribunal Supremo 508/2022, de 1 de junio. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 473. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.11549>

When corporate abuses become a habit: the insufficient protection given by the law to grant holders and trainee university students

Regarding Supreme Court Ruling 508/2022, of 1 June

Cristina Ramírez Bandera

*Investigadora del Grupo PAIDI SEJ 347,
«Políticas de empleo, igualdad e inclusión social».
Universidad de Málaga (España)*

cristinaramirezbandera@uma.es | <https://orcid.org/0000-0002-5794-8789>

Abstract

It is becoming more and more frequent that companies –and even public institutions– resort to the figure of trainee university students or grant holders to, under the pretext of providing them with training that improves their professional skills and their employability, meet staffing needs at a lower cost, thus concealing an employment relationship. The present analysis aims to highlight the insufficiency of the current regulatory framework regarding internships carried out by said students, underlining the need for a new regulation that prevents the constant corporate abuses seen by our judges and protects more strongly the rights of these young people in our country.

Keywords: internships; trainee university students; grant holders; training; corporate abuses; law evasion; employment relationship.

Received: 09-01-2023 / Accepted: 10-01-2023 / Published (online preview): 18-01-2023

Citation: Ramírez Bandera, C. (2023). When corporate abuses become a habit: the insufficient protection given by the law to grant holders and trainee university students. Regarding Supreme Court Ruling 508/2022, of 1 June. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 473. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.11549>

1. En busca de experiencia profesional: la insuficiente protección proporcionada por el marco normativo aplicable a estudiantes universitarios en prácticas y becarios

La creación del Espacio Europeo de Educación Superior, que trajo causa del proceso de Bolonia iniciado en el año 1999, puso de relieve la necesidad de trascender la formación meramente teórica que hasta entonces se había proporcionado en las universidades europeas. Así, además de incorporar nuevas metodologías docentes (por medio de la denominada «evaluación continua») que redujesen el papel de las tradicionales clases magistrales en las que el profesorado habla y el alumnado escucha, este proceso resaltó la importancia del papel que una adecuada formación práctica puede jugar en la formación integral y empleabilidad de los estudiantes universitarios, como puente entre la universidad y la vida laboral (bien sea en el sector privado o en el público).

Con este loable objetivo, numerosas universidades han incorporado en sus planes de estudios de grado y máster la posibilidad de realizar prácticas externas que permitan a sus estudiantes adquirir las destrezas profesionales que no resulta posible desarrollar en las aulas, concertando numerosos convenios de prácticas con una gran red de empresas privadas y organismos públicos. Dichas prácticas se encuentran reguladas actualmente en el Real Decreto (RD) 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios.

La mencionada norma distingue entre dos tipos de prácticas externas: las curriculares y las extracurriculares (art. 4). La diferencia esencial entre ellas radica en que las primeras forman parte del plan de estudios de la titulación universitaria cursada, mientras que las segundas no constituyen parte integrante del mismo y son completamente voluntarias. Más allá de esta particularidad y de ciertas ligeras distinciones (por ejemplo, en cuanto a su duración), el régimen jurídico de ambas modalidades es sustancialmente idéntico: en ambos casos deberá suscribirse un convenio de cooperación educativa entre las universidades y las entidades en las que se vayan a realizar las prácticas, el estudiante deberá contar con dos tutores que supervisen su actividad (un tutor en la entidad colaboradora y un tutor académico de la universidad), deberá emitirse un informe final por parte del tutor de la entidad colaboradora en el que se valore el desempeño del estudiante...

En cualquier caso, tal y como se indica en la [exposición de motivos](#) y en el [artículo 3 del RD 592/2014](#), el objetivo de las prácticas externas será siempre el mismo: en esencia, «contribuir a la formación integral de los estudiantes complementando su aprendizaje teórico y

práctico» y, especialmente, «obtener una experiencia práctica que facilite la inserción en el mercado de trabajo y mejore su empleabilidad futura». No obstante, pese al adecuado marco normativo que parece conformar el [RD 592/2014](#), quizás el principal escollo que presente para poder alcanzar sus fines sea la redacción de su artículo 2.3, por el que se establece lo siguiente:

Dado el carácter formativo de las prácticas académicas externas, de su realización no se derivarán, en ningún caso, obligaciones propias de una relación laboral, ni su contenido podrá dar lugar a la sustitución de la prestación laboral propia de puestos de trabajo.

La no consideración del desempeño de las prácticas externas como relación laboral sujeta al Estatuto de los Trabajadores (ET), si bien resulta lógica –en la medida en que las actividades que se realizan en el marco de las mismas son formativas, y no propiamente laborales–, acarrea un sinfín de repercusiones negativas para los estudiantes que las realizan: no tienen derecho a ser compensados por los gastos de transporte, estancia o manutención que les genere el desempeño de las prácticas (el art. 9.1 d) [RD 592/2014](#) tan solo establece el derecho de los estudiantes que realicen prácticas externas a percibir, únicamente en los casos en que así se estipule, una aportación económica por parte de la entidad colaboradora en la que realicen las prácticas en concepto de bolsa o ayuda al estudio), tampoco tienen derecho a vacaciones, no se regulan los límites de su jornada ni horario (más allá de indicar que deberá «procurarse» que el mismo sea compatible con la actividad académica, formativa y de representación y participación desarrollada por el estudiante en la universidad), no se impone la prohibición de realización de horas complementarias o de trabajo en horario nocturno (a diferencia de lo establecido en relación a los contratos para la formación en alternancia del [art. 11.2 ET](#))...

Estas limitaciones podrían haberse evitado si el [RD 592/2014](#) hubiese contemplado y regulado estos aspectos, en previsión de los posibles abusos empresariales que, de lo contrario, podrían darse. Al no haber sido así, las numerosas lagunas y omisiones contenidas en el mencionado real decreto han generado un marco normativo que protege insuficientemente a los estudiantes que realizan prácticas externas; circunstancia que ha sido tristemente aprovechada por numerosas empresas e instituciones –sorprendentemente, no solo del sector privado, sino también del público– para cubrir necesidades de personal con mano de obra barata, a la que no era necesario dar de alta en la Seguridad Social (hasta el 1 de enero de 2019 no se introdujo esta obligación por parte de la [disp. adic. quinta RDL 28/2018, de 28 de diciembre](#), para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo) y que podía realizar las mismas labores que la propia plantilla de la empresa con un menor coste para la organización. En suma, se ha generalizado la utilización de dichas prácticas para encubrir relaciones laborales, en ocasiones incluso concatenándose múltiples acuerdos formativos de prácticas para sortear las limitaciones establecidas a su duración.

Asimismo, de forma paralela a la precaria protección normativa dispensada a los estudiantes universitarios que realizan prácticas externas, cabe destacar también la similar situación en la que se encuentran los becarios que disfrutan de alguna beca formativa ofertada en el

marco de convocatorias públicas por parte de numerosas instituciones del sector público. Estas becas, si bien normalmente suelen ofrecer una remuneración en concepto de ayuda al estudio –pues, de nuevo, en sus convocatorias suele hacerse hincapié en que su disfrute no genera relación laboral alguna–, encubren también en muchas ocasiones una prestación de trabajo.

Así las cosas, los recurrentes abusos empresariales sufridos por estudiantes universitarios y becarios se han convertido en un auténtico problema social que ha llegado ante nuestros jueces y tribunales, tal y como demuestra la sentencia objeto del presente comentario.

2. Breve referencia al relato de los hechos

Aprobada el 16 de enero de 2015 la convocatoria de becas del Ministerio de Asuntos Exteriores conocidas como MAEC-AECID, un joven decide concurrir a la misma presentando su currículum. Dichas becas tienen una duración de 12 meses, y su propósito es financiar, en concepto de subvención, el coste que implica la formación de ciudadanos españoles y extranjeros en unidades de la Administración General del Estado vinculadas a la acción exterior, en centros de educación superior y de formación artística españoles y extranjeros, así como la realización de proyectos artísticos en el exterior.

El joven obtuvo en dicha convocatoria una beca para prácticas de gestión cultural en el exterior, para cuya concesión se valoraba, entre otros factores, la experiencia previa en gestión cultural, dándose la situación de que el joven solicitante había ya desempeñado con anterioridad funciones como becario en el Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía. En virtud de dicha concesión, el solicitante se incorporó como becario en la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), concretamente, en el área de Visuales de dicho organismo, percibiendo una dotación mensual de 1.500 euros y realizando una jornada de lunes a jueves de 9:00 a 14:00 horas y dos tardes de 16:00 a 18:00 horas. Como becario, tuvo que aprender el funcionamiento administrativo de la organización, cómo se gestionaban expedientes, cómo se realizaban propuestas de pago, etc., teniendo cierto margen de actuación para la tramitación de las cuestiones que surgiesen, aunque siempre siguiendo las pautas que se le indicasen y bajo supervisión. Los proyectos a acometer eran coordinados por dos trabajadores del área que, según las necesidades, asignaban tareas al joven, si bien la actividad de todos ellos quedaba bajo la supervisión de la jefa de área.

Una vez finalizada la duración de la beca, la AECID comunicó al becario la extinción de su relación formativa con la organización; motivo por el que el joven decidió interponer demanda de despido, al considerar que la beca realmente había encubierto una relación laboral. Así, en instancia social se desestimó su demanda, al considerar que la relación que unió a la AECID con el joven había sido meramente formativa. No obstante, en suplicación social, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Madrid procedió a revocar la resolución impugnada, al estimar que las labores encomendadas al joven tenían una escasa

proyección formativa, no habiendo contribuido a su formación en un determinado ámbito profesional, por lo que sí encubrieron una relación laboral.

Finalmente, la abogacía del Estado formuló recurso de casación para la unificación de doctrina en representación del reiterado organismo, alegando como sentencia de contraste la también STSJ de Madrid de 3 de octubre de 2018 (rec. 541/2018), en la que no se apreció la existencia de relación laboral en el desarrollo de una beca del mismo programa realizada también por otro joven en la AECID.

3. Doctrina jurisprudencial aplicable: análisis de los argumentos conducentes al fallo

El Tribunal Supremo (TS) procede a la desestimación del mencionado recurso de casación, al entender que no se da la necesaria contradicción entre ambas resoluciones. Si bien es cierto que en la sentencia de contraste no se apreció la existencia de relación laboral con relación a otro joven que había obtenido también una beca MAEC-AECID, ello se debe a que los hechos enjuiciados eran sustancialmente diferentes.

En aquel caso, el becario carecía de experiencia profesional previa alguna en la actividad a la que atendía la beca y únicamente realizó las funciones adecuadas para el cumplimiento del objetivo de la beca formativa, desempeñando actividades de apoyo a las que realizaba su tutor o realizándolas directamente bajo su dirección, quedando probado que gracias a las mismas el becario adquirió experiencia y mayor formación.

Sin embargo, los hechos probados en la sentencia recurrida demuestran que el becario sí ha realizado actividades ordinarias de oficina y gestión administrativa con gran autonomía y, aunque se indique que las mismas eran desarrolladas bajo la supervisión directa de dos trabajadores y luego por la jefa de área, ello no se identifica con que tuviera asignado un tutor concreto (tal y como se declara probado en la sentencia de contraste). En consecuencia, del relato de los hechos se desprende que dicho becario realizó una actividad de gestión y participación directa en los distintos proyectos en los que intervino; actividades que, en caso de no haber sido realizadas por el mismo, habrían tenido que ser llevadas a cabo por otra persona trabajadora de la organización.

A la luz de lo expuesto, el TS aclara que debe apreciarse la existencia de relación laboral en el caso de autos, pues, en reiteración de doctrina:

[...] esta sala ha venido indicando que la beca es una retribución orientada a posibilitar el estudio y formación del becario, sin que su producción o formación se incorpore a la ordenación productiva de la institución que concede la beca, o lo que es lo mismo, que no se apropie esta de los resultados y frutos de la actividad del becario obteniendo una utilidad en beneficio propio [...], adoleciendo la relación

laboral común de ese carácter formativo [...], por lo que toda actividad que sea desarrollada por un becario y que, de no hacerlo este [tendría que ser atendida por] otro empleado o personal laboral, es indicativo de que la beca es simple ropaje para disfrazar la relación laboral [...].

4. Trascendencia de la doctrina ante los abusos empresariales actuales: la necesidad de un nuevo marco normativo

Aunque la mencionada sentencia se limite a reiterar doctrina, esta cuenta con una gran trascendencia, al continuar recordando a empresas e instituciones públicas –y, por qué no, al legislador– una idea que el TS expone claramente: toda actividad desarrollada por un becario (o por un estudiante universitario en prácticas, *mutatis mutandis*), que en caso de no ser realizada por el mismo debiera ser desempeñada por las personas trabajadoras de la organización, supone la existencia de relación laboral.

Pese a que la mencionada doctrina se remonta a la Sentencia del TS (STS) de 29 de marzo de 2007 (rec. 5517/2005), los abusos empresariales que se dan en relación con los estudiantes universitarios en prácticas y los becarios no parecen haber disminuido. Pudiera pensarse que dichas conductas predominan en el sector privado, en la medida en que las entidades del sector público institucional quedan sujetas, entre otros, a los principios de legalidad y de transparencia en su gestión con pleno sometimiento a la ley y al derecho, tal y como afirman tanto el artículo 103.1 de nuestra Constitución como el artículo 81.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público. No obstante, nada más lejos de la realidad, en la medida en que dichos abusos, como pone de manifiesto la sentencia comentada, son también frecuentes en el sector público.

Prueba de ello la encontramos igualmente en la reciente STS 945/2022, de 30 de noviembre, en la que se procede a analizar el posible despido colectivo de 180 estudiantes de la Universidad Carlos III de Madrid que realizaron prácticas extracurriculares en las propias instalaciones de la universidad. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, mediante visita, constató que los acuerdos formalizados con dichos estudiantes no recogían ningún sistema para la evaluación de las prácticas realizadas ni establecían un calendario de las actividades a realizar, comprobándose además que las prácticas extracurriculares realizadas en la biblioteca siempre recogían las mismas competencias genéricas a adquirir –cualquiera que fuese el grado o máster cursado por el alumno–. Asimismo, los responsables de dichas prácticas tenían su puesto en uno solo de los campus –no pudiendo, consiguientemente, atender sus obligaciones en relación con los estudiantes que realizasen dichas prácticas en los otros tres campus de la mencionada universidad–, quedando probada, además, la concatenación de estos acuerdos de prácticas por parte de la universidad para el desarrollo de un mismo proyecto formativo, prolongándose las mismas durante 2 años o más. La Inspección concluyó que dichos estudiantes realizaban tareas básicas de apoyo con escasa proyección formativa que, en caso de no ser realizadas por los alumnos, deberían ser llevadas

a cabo por el personal propio o ajeno de la universidad, constatando, como dato sorprendente, que el porcentaje que representaban los alumnos sobre la plantilla total de cada área o servicio en el momento de la visita inspectora era del 34,88 % en el Instituto Internacional Carlos III, del 45,51 % en el Servicio de Relaciones Internacionales y del 131,82 % en el Servicio de Infraestructuras y Servicios.

Lo anteriormente expuesto pone de manifiesto la precaria situación laboral y los excesos sufridos por los jóvenes estudiantes de nuestro país por parte de empresas e instituciones, tanto públicas como privadas, antes incluso de ingresar en el mercado laboral –durante la propia etapa formativa–. Las numerosas omisiones del [RD 592/2014](#) han generado una gran desprotección jurídica para este colectivo ante los reiterados abusos a los que se ve expuesto; abusos que no suelen denunciar, normalmente, ante el miedo de perder, bien los reducidos ingresos que estas prácticas les comportan, bien la posibilidad de adquirir cierta experiencia profesional –aunque realmente no sea tal– que poder acreditar en sus currículums a fin de mejorar su empleabilidad (miedos, por otro lado, comprensibles, habida cuenta de que la tasa de paro de menores de 25 años ascendió al 31,01 % en el tercer trimestre de 2022, conforme a los datos recabados por el Instituto Nacional de Estadística).

Así las cosas, la cada vez mayor judicialización de las fraudulentas conductas realizadas por empresarios e instituciones debiera llevar a la articulación de un nuevo marco jurídico que proteja en mayor medida los derechos de estos jóvenes, tal y como parece apuntar la actual negociación entre el Gobierno, sindicatos y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales para la promulgación de un «Estatuto del Becario».

Algunos de los ejes en torno a los cuales se articula dicha negociación son la eliminación de las prácticas extracurriculares (de modo que solo puedan realizarse prácticas que formen parte de los planes de estudio de la titulación correspondiente), el reconocimiento a los estudiantes de los mismos derechos que las personas trabajadoras (especialmente, en relación con el disfrute proporcional de las vacaciones devengadas), la exigencia de que la empresa o institución costee los gastos de desplazamiento, alojamiento o manutención del estudiante en caso de que la misma no proporcione a este una ayuda al estudio, el establecimiento de un horario limitado que respete el necesario descanso (sin que pueda realizarse la actividad en horario nocturno o por turnos, salvo en aquellos casos excepcionales en los que dicho aprendizaje no pueda realizarse en otro periodo) y, más importante aún, la limitación del número de estudiantes que puede acoger cada empresa o institución, no pudiéndose superar el umbral del 20 % del total de la plantilla.

Está por verse si dicha norma resultará de aplicación únicamente a estudiantes universitarios o si la misma también incorporará en su ámbito de aplicación, como sería deseable, a los becarios que hayan obtenido becas formativas en las correspondientes convocatorias públicas –tal y como indica el nombre que coloquialmente ha recibido–. En todo caso, dicho «Estatuto del Becario» está llamado a acabar con los perniciosos incentivos que el actual [RD 592/2014](#) establece para hacer descansar en estos estudiantes, sin apenas proporcionar contrapartida alguna, buena parte de la estructura productiva de las organizaciones.