

## INSERCIÓN DE UNIVERSITARIOS Y PRÁCTICAS: ¿UN «FESTÍN» DE «(FALSOS) BECARIOS» Y «(FALSOS) APRENDICES»?

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 26 de octubre de 2015, RCU 1524/2014**

**Susana de la Casa Quesada**

*Profesora Contratada Doctora. Universidad de Jaén*

### 1. EL (CONFUSO Y ATORMENTADO) MARCO REGULADOR

Es una opinión compartida que la realización de «*prácticas académicas externas*» –tanto curriculares como extracurriculares– por estudiantes universitarios añade valor para su formación y, en una configuración teórica, pero razonable, construye un puente relevante, una vía de transición, hacia su inserción en el mercado de trabajo, evitando así el bucle en el que se encuentran los que no encuentran su primer empleo por carecer de experiencia profesional, cuya carencia deriva, a su vez, de no hallar su primer empleo. La nueva ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, surgida del proceso de construcción del Espacio Europeo de Educación Superior ([Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril](#), por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades), puso un especial énfasis en la figura de las prácticas externas universitarias. Así, el artículo 12.2 del [Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre](#), exige que todos los planes de estudios de grado contengan «la formación teórica y práctica que el estudiante deba adquirir», haciendo mención expresa, en este punto, a las denominadas «prácticas externas». El [Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre](#), de Estatuto del Estudiante Universitario reguló también las prácticas académicas externas.

Pero también la legislación de Seguridad Social, superando una tradicional apatía, comenzó a tomarse en serio la cuestión. La disposición adicional tercera de la [Ley 27/2011, de 1 de agosto](#), sobre actualización, adecuación y modernización, estableció un mandato-autorización al Gobierno en torno a la inclusión en la Seguridad Social de las personas que participaran en programas de formación (no solo para los universitarios, también para alumnado de FP, siempre que comporten contraprestación). Esta norma legal fue desarrollada por el [Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre](#). Aunque la presión social sobre la formación universitaria, acusada una y otra vez de desfase entre las competencias teóricas que ofrece y las competencias prácticas que se requieren en el mercado de trabajo de nuestros días, crecía, deliberadamente, pesó mucho más el creciente desempleo juvenil, optándose primero por regular-fomentar las prácticas «no laborales» en las

empresas ([RD 1543/2011, 31 de octubre](#): beca de apoyo para prácticas en empresas, previo convenio con los servicios públicos de empleo, para desempleados de entre 18 y 25 años, con formación pero sin experiencia; inclusión en la Seguridad Social *ex* [RD 1493/2011](#)).

En este doble contexto –de crítica a la formación teórica universitaria y de presión de la altísima tasa de desempleo juvenil (menor, en todo caso, en los universitarios)–, el Gobierno dio, por fin, desarrollo al compromiso-mandato específico de regulación de las prácticas externas; pero no solo fue tardío, sino también técnicamente deficiente. El [Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre](#), por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, derogó el viejo [Real Decreto 1497/1981, 19 de junio](#), sobre programas de cooperación educativa (convenios entre Universidad y empresas), dirigido a facilitar la formación práctica a los universitarios que hubiesen superado el 50% de los créditos de su carrera. Sin embargo, no sirvió. La [STS, Sala 3.ª, de 21 de mayo de 2013, rec. núm. 171/2012](#), estimando el recurso que CC. OO. había interpuesto contra la exclusión de la Seguridad Social que su disposición adicional primera incorporaba, lo anuló, apreciando de oficio un vicio que lo invalidaba: carecer del preceptivo dictamen del Consejo de Estado. Dejando de lado los problemas ocasionados por esta anulación, tampoco el Gobierno se apresuró mucho para corregir su error, pues hubo que esperar más de un año para la nueva regulación ([RD 592/2014, de 11 de julio](#)).

Como puede vislumbrarse fácilmente de esta somera descripción del proceso regulador de las prácticas académicas externas, en todo caso siempre tardío, parco y confuso –sucede lo mismo, en general, con la regulación de la relación de becario, como denuncia la jurisprudencia social–, a más proliferen en la experiencia de las relaciones de cooperación universidad-empresa tan auspiciadas hoy, mayores serán los problemas de delimitación con la relación laboral, esto es, con las formas de inserción juvenil en el mercado por el contrato de trabajo, finalidad que tiene sus propias modalidades –contrato en prácticas (para titulados) y formativo (no titulados)–. De modo que, como es bien conocido, si estas modalidades se desnaturalizan cada vez más, de modo que se vacía de sentido la función formativa a favor de la pura de inserción ocupacional, también las prácticas pretendidamente «no laborales» potenciarán su finalidad de inserción, aun diluyéndose las fronteras con las «prácticas laborales». La doble finalidad inserción-formación inspirará la regulación tanto laboral como la formativa (administrativa). Consecuentemente, este ámbito alimenta un «caladero» no ya de «zonas grises» entre «lo laboral» y «lo formativo», sino de grandes «bolsas de fraude», sin que sea, en la práctica, fácil diferenciar entre un fenómeno y el otro, como viene denunciando tanto la doctrina científica como, cada vez más, la ITSS. El aumento de la conflictividad judicial de estas materias, que relanzan la vieja tensión entre «la relación de trabajo becario» y la «relación de trabajo asalariado», está servido.

## 2. SÍNTESIS DEL SUPUESTO DE HECHO: CIRCUNSTANCIAS DEL CASO

Como tantas otras, la Universidad de Alicante firma un convenio de colaboración, en este caso con el Banco de Valencia (hoy Caixabank, S.A.). En su virtud, un estudiante de Ciencias Económicas y Empresariales realizará las prácticas en tal entidad.

En el convenio se establecía una jornada de trabajo de siete horas diarias de lunes a viernes y durante un periodo de algo más de cuatro meses, en concreto del 3 de mayo al 15 de septiembre de 2010, con una ayuda económica de 500 euros (al igual que el resto de todos sus compañeros becarios), nombrándosele un tutor y siendo asignado a una oficina de la entidad. El estudiante solo recibió formación teórica durante escasos días nada más incorporarse a la oficina bancaria, y normalmente vino realizando labores de cajero que habitualmente realizaba un empleado que estaba de baja por incapacidad temporal, desde unos pocos días antes de que el estudiante se incorporara a la oficina bancaria; además, el tutor que debía supervisar la formación del estudiante ni siquiera prestaba servicios en la citada oficina, sino en otra de Valencia, siendo el resto de empleados los que supervisaban las tareas. De oficio, la ITSS llevó a cabo actuaciones, con levantamiento de acta de infracción por no estar dado de alta en el Régimen General de Seguridad Social una persona que estaba formalmente prestando sus servicios en la entidad en virtud de un convenio de prácticas educativas pero que en realidad, a juicio de la ITSS, cumplía todos los requisitos para que su relación fuera calificada de laboral.

Interpuesta demanda de oficio, interesando la autoridad laboral, a instancia de la ITSS de Alicante, la declaración de laboral de la relación, la sentencia de instancia social la desestimó (SJS n.º 1 de Benidorm, el 5 de marzo de 2013, rec. núm. 244/2011). Recurrída en suplicación, la STSJ de la Comunidad Valenciana, de 26 de octubre de 2015, rec. núm. 1693/2013, estimará el recurso, declarando el carácter laboral de la prestación de servicios, pues se constata ajenez y dependencia propias de un contrato de trabajo, no de una relación de beca para prácticas de empresa no laborales. Contra esta sentencia, Caixabank S.A. interpone recurso de casación para la unificación de doctrina.

### 3. DOCTRINA JUDICIAL: RAZONAMIENTO PARA EL FALLO

La [STS, Sala 4.ª, de 26 de octubre de 2015, RCU 1524/2014](#), desestimaré el recurso. Sin embargo, no lo hará por razones de fondo, de forma directa, sino procesales. A su juicio, pese a que «la comparación de los datos fácticos esenciales tenidos en cuenta en la sentencia a comparar ... evidencia desde luego la existencia de similitudes entre ambos casos», pesará más en su decisión la existencia «también de diferencias relevantes a los efectos de calificar las relaciones como laborales o propias de becarios». De ahí que concluya la falta de contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste –la STSJ de la Comunidad Valenciana de 4 de julio de 2010, rec. núm. 3143/2009–, teniendo ambas como referencia normativa el citado –y ya derogado– [Real Decreto 1497/1981](#). En este último caso, la sala de suplicación examina la prestación de servicios llevada a cabo por los estudiantes universitarios, en virtud de convenio y «dentro» del Plan de Estudios de la Licenciatura de Ciencias Económicas y de Administración y Dirección de Empresas de la Universidad de Valencia, con la finalidad de que completen los créditos que exigen las licenciaturas –*prácticas curriculares*–.

El TS, pues, asume claramente que la diferencia de fallos –calificaciones de la relación de prestación de servicios de becario– se debe a las distintas circunstancias concurrentes, si bien

estas difieren por matices, de modo que existiendo elementos de continuidad y coincidencia más que relevantes, entiende que las diferentes sentencias ponderan suficientemente las diferencias. Al respecto, clave será no ya la existencia de un Convenio de Colaboración, circunstancia igual en ambos casos, sino las concretas actividades desempeñadas –en ambos casos era de cajero y en los horarios de apertura al público–, primando la formación a favor del becario o la prestación de servicios a favor de la entidad colaboradora, así como las circunstancias organizativas de esta –si se realiza bajo la directa supervisión de un tutor y sin sustituir a un trabajador de forma habitual, sí ocasional; o bien se hace bajo una supervisión difusa y en un contexto de bajas de plantilla–.

En el balance de este conjunto de circunstancias –método del caso concreto– el TS entiende que, en el caso aquí analizado, la sala valenciana es coherente al calificar la relación mantenida por el estudiante con la entidad bancaria de laboral, pues lo primordial en ella no fue reforzar la formación del becario, sino incorporar a la empresa los frutos de su trabajo con infracción de las normas básicas estipuladas en el Convenio de Cooperación (designación de un tutor responsable de la formación; prohibición de cobertura de un puesto con los estudiantes). Como coherente le parece el diferente fallo alcanzado por la precedente y utilizada de contraste, por considerar que en ese otro caso la realización de prácticas formativas de los alumnos de los últimos cursos sí satisfizo la finalidad de primar el aprendizaje frente al uso de formas encubiertas de sustitución de bajas laborales –incapacidades temporales; temporada de vacaciones de verano...–.

#### 4. TRASCENDENCIA DE LA DECISIÓN MÁS ALLÁ DEL CASO CONCRETO: ¿ES SUFICIENTE CON REAFIRMAR EL CRITERIO DE UNIFICACIÓN?

Ciertamente, al no tratarse de una sentencia directamente sobre el fondo del asunto, sino de desestimación por razones procesales –la recurrente falta de contradicción–, pudiera pensarse que esta sentencia tiene un valor doctrinal y práctico limitado. No lo creemos así, de ahí que se haya seleccionado para reabrir el diálogo judicial en torno a esta creciente «zona gris-fuga de la subordinación laboral» que es la prestación de prácticas formativas formalmente no laborales. Primero, aunque razón muy menor, porque llama la atención que este conflicto concluya con la forma de sentencia, cuando son legión las ocasiones en que termina con simple auto, por lo que simplemente se inadmite el RCU (ej.: [ATS de 11 de junio de 2015](#), [RCUD 2011/2014](#)). Segundo, y en conexión con lo primero, porque muestra la extraordinaria frecuencia con que se producen este tipo de litigios, de modo que, al margen de las barreras procesales existentes en torno a la creación de una jurisprudencia suficientemente sólida o segura, se confirmaría que no estamos ante un problema episódico o casuístico, sino que se trata de una cuestión más extendida de lo que podría pensarse, sin que la delimitación entre «lo verdadero» y «lo falso» sea un criterio suficiente hoy.

Ciertamente, si bien de forma indirecta, queda claro que, en el detenido balance de las circunstancias *de facto* a tener en cuenta para concluir una calificación u otra, el TS se ratifica en los criterios que tuvo oportunidad de unificar a mediados de la década pasada de este siglo, superando algunas ambigüedades o modulaciones de su precedente doctrina, si bien siempre ha mantenido

una línea bastante continuista en lo sustancial (desde la muy importante [STS, Sala 4.ª, de 13 de junio de 1988](#)). En este sentido, no hay duda alguna de que la sentencia que aquí analizamos se encuadra perfectamente –y no ya porque tenga el mismo ponente– en la doctrina unificada con la [STS, Sala 4.ª, de 29 de marzo de 2007, RCU 5517/2005](#), en la que también se declaró laboral una relación pretendidamente de trabajo becario a partir de convenios firmados por la Universidad del País Vasco. Esta doctrina, a su vez, remite a sus precedentes de [22 de noviembre de 2005, RCU 4752/2004](#)) y [4 de abril de 2006, RCU 856/2005](#). En apretada síntesis, la clave para la diferenciación entre la esfera de lo fraudulento («falso becario») y lo lícito o verdadero (práctica formativa) reside:

«... en la valoración de la prestación del becario en el marco de la propia actividad de la entidad que concede la beca, porque si del correspondiente examen se obtiene que la finalidad fundamental del vínculo no es la de contribuir a la formación del becario, sino obtener un trabajo necesario para el funcionamiento o la actividad de gestión del concedente, la conclusión es que la relación será laboral, si en ella concurren las restantes exigencias del art. 1.1 ET».

La regulación normativa posterior no ha sido indiferente en absoluto a estos criterios de la jurisprudencia social unificada –seguida en doctrinas de suplicación más recientes, como la [STSJ de Galicia 1982/2016, de 31 de marzo](#)–. El artículo 9.1 g) del [Real Decreto 592/2014](#) reconoce como derecho de los estudiantes en prácticas el de «cumplir con su actividad académica, formativa y de representación y participación, previa comunicación con antelación suficiente a la entidad colaboradora». De esta manera, la norma reglamentaria presupone, implícitamente, que si las actividades tenidas en el marco de las prácticas no evidencian el predominio de lo académico sobre el interés o beneficio de la entidad colaboradora, quedará sin cobertura de esta regulación. Por lo tanto, para que ello no ocurra las actividades a realizar por quien desarrolla las prácticas tienen que realizarse de forma que resulten compatibles con su formación y subordinadas a sus propias obligaciones formativas, identificándose su relación de dependencia prestacional –que sin duda existe; art. 9.2 b) [RD 592/2014](#)– con su tutor académico –junto al laboral; arts. 9.1 a) y 10 [RD 592/2014](#)–, no estrictamente con la entidad (STSJ de Galicia de 18 de marzo de 2014).

Pese a todo, no son pocas las ocasiones en las que la entidad colaboradora pretende justificar que se están llevando a cabo unas prácticas académicas, en la convicción de que tiene todo el amparo de abonar la cotización a la Seguridad Social a raíz de las previsiones contenidas en el citado [Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre](#), cuando realmente encubre una prestación de servicios. Como extendida es su convicción –más bien excusa– de que la mera suscripción de un Convenio de Cooperación es suficiente para primar la idea de «proyecto formativo».

Pese a todo, es evidente que no bastará la intervención judicial, cada vez más a instancia de la Inspección de Trabajo, para afrontar la extrema proliferación de estas anomalías, creadoras de una situación plenamente comparable al uso y abuso de la contratación temporal –o también del trabajo a tiempo parcial, o de las horas extraordinarias–. Aun imprescindible, nunca fue, no es, y nunca será suficiente para una solución correcta a este creciente problema de deslinde de fron-

teras entre lo verdadero y lo falso, quizás porque tanto a un lado como otro de la frontera se da de los dos –falsedad, y nuevas realidades–. En consecuencia, de un lado, hay que llamar a una mayor responsabilidad social compartida, de modo que todas las partes implicadas en el desarrollo de las prácticas académicas externas han de asumir su parte de «culpa» y, en el caso de las universidades, deberán arbitrarse los mecanismos que sean necesarios para que no se produzcan situaciones como la ocurrida en el caso objeto de este comentario, más extendidas de lo que parece. Por lo general, hubiera bastado –así lo evidencia la sentencia de contraste de la propia sala valenciana esgrimida en este RCU– con que el tutor académico se hubiera interesado en algún momento durante el desarrollo de las prácticas por el efectivo cumplimiento del proyecto formativo que constituye el objeto de las mismas, y que como hemos visto es, entre otros, un deber exigido por la normativa y cuyo incumplimiento debería ser sancionado con la pérdida del reconocimiento docente por el desarrollo de la labor de tutor y con la no participación en el futuro en este tipo de actividad docente.

Otra cuestión especialmente relevante es la aptitud de la entidad colaboradora para asegurar el cumplimiento de la finalidad y objetivo de las prácticas. La normativa no se detiene en la concreción de este importante aspecto y el convenio de cooperación educativa se configura como el único garante de dicha aptitud. Tampoco se concreta el deber de la empresa o entidad de acogida de proporcionar al estudiante el apoyo necesario y facilitarle la utilización de los medios, instrumentos o equipos que resulten precisos para el normal desarrollo de su actividad –art. 11.2 g) [RD 592/2014](#)–, ni el derecho de los estudiantes a recibir la colaboración y apoyo necesarios para el desarrollo normal de sus prácticas, por lo que de nuevo en este aspecto es crucial el papel de la institución educativa en la elaboración del proyecto formativo y en el posterior seguimiento, por parte del tutor académico, de su cumplimiento. Finalmente, el tercer sujeto en cuestión y destinatario principal de las prácticas, el estudiante, no está exento de responsabilidad, de manera que debe comunicar al tutor académico cualquier incidencia que pueda surgir durante el desarrollo de las prácticas –art. 9.2 c) [RD 592/2014](#)–, como pueden ser cuestiones relativas al horario, actividades desarrolladas, ausencia de tutor en la entidad colaboradora, etc.

Pero, en cualquier caso, entiendo insustituible un nuevo momento legislativo, que esté más a la altura de estos tiempos de «uso masivo» de este tipo de prácticas, a caballo entre lo formativo-experiencial y lo laboral-productivo. Así parece entenderlo la nueva mayoría política.

Pese a la actual incertidumbre sobre el nuevo Gobierno que saldrá de las elecciones del 26-J, entiendo útil traer a colación una iniciativa del pasado 7 de abril de 2016, a cargo del Grupo Parlamentario Popular, que presentó una Proposición No de Ley en el Congreso de los Diputados ([BOCG, 19 del mismo mes](#)), relativa a «combatir el fraude laboral a la Seguridad Social», incidiendo en las irregularidades a propósito de las prácticas académicas externas en empresas. Aunque se parte de una valoración positiva –«la ... mayoría de entidades se atienen a la legalidad»–, no puede negarse la «realidad»: «... existen empresas incumplidoras que utilizan a los estudiantes en prácticas para sacar rédito económico y empresarial a costa del estudiante aprendiz». La conclusión parece clara: «Es por ello, que entre todos debemos luchar para que las prácticas académicas externas en empresas cumplan estrictamente la finalidad formativa para las que han sido

creadas, para que los jóvenes no padezcan jornadas maratónicas, responsabilidades que exceden su función o tareas ingratas ajenas a su cometido».

Es cierto que se encuadra esta iniciativa en un contexto más amplio y que moviliza mucho más el sentimiento de corrección institucional, como es la pérdida de ingresos de la Seguridad Social que crea la proliferación de estas prácticas abusivas, con lo que la voluntad de favorecer muchas más oportunidades de empleo, a través de la transición «más dulce» que permite un periodo de prácticas en la empresa –incluso extracurriculares, esto es, finalizados los estudios–, chocaría con el imperativo de mantener los recursos, cada vez más menguados, del sistema de Seguridad Social. Pero siendo conscientes de este fin último institucional, no debería de infravalorarse iniciativas como esta para combatir más eficazmente tales anomalías o abusos, ya que afectan a un colectivo de personas especialmente vulnerable como son los estudiantes universitarios o recién graduados. Se comprende, así, el intenso debate que generó en el Parlamento –de la legislatura más fallida y corta de las que en la época democrática han sido, de momento–, de modo que otros grupos aportaron ideas interesantes, como integrar en la legislación española la [Recomendación 2014/C 88/01 del Consejo de la Unión Europea](#) y llevar a cabo una profunda modificación de la normativa para incluir las prácticas tanto curriculares como extracurriculares sin ayudas al estudio en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante alta obligatoria; etc. Abierta la nueva legislatura, constituidas las cámaras, será un buen tiempo para retomar esta saludable coincidencia político-social y aportar un estatuto más solvente, transparente y equitativo para la actividad de formación en la empresa de los diversos colectivos de titulados, universitarios o no, sin que las apremiantes necesidades de colocación en un mercado de trabajo que excluye a los jóvenes –y a los maduros– se conviertan en auténtica patente de corso para que todo valga, a menudo con la propia connivencia de las autoridades académicas, que se ufanan por el número de convenios de prácticas educativas que firman; pero sin luego interesarse lo más mínimo por el desarrollo de los mismos y en la situación de «carne de cañón» de su alumnado.