

LA REGULACIÓN DE LAS PRÁCTICAS NO LABORALES EN EMPRESAS EN EL REAL DECRETO 1543/2011: ¿UN SUCEDÁNEO DE CONTRATO EN PRÁCTICAS?

JOSEP MORENO GENÉ

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Lleida*

Extracto:

LAS personas jóvenes que aun teniendo una formación académica o profesional acreditada carecen de experiencia laboral se encuentran con una especial dificultad de inserción en el mercado laboral. En este contexto, se ha producido la aprobación del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, dirigidas a personas jóvenes que, debido a su falta de experiencia laboral, tienen problemas de empleabilidad. A tal efecto, esta norma pretende que los jóvenes que se encuentren en posesión de un título universitario, de formación profesional o bien de un certificado de profesionalidad realicen prácticas no laborales en las empresas con el fin de mejorar su empleabilidad y obtener un primer contacto con la realidad laboral a través del acercamiento a la misma, al tiempo que les permita completar su formación.

Como puede observarse, las medidas que se adoptan en el Real Decreto 1543/2011 para la consecución de los objetivos expuestos no consisten en el fomento de la contratación de estos jóvenes titulados recientes, ya sea mediante la regulación de modalidades contractuales específicas o mediante el establecimiento de incentivos a su contratación, sino que se contempla una medida que consiste en el desarrollo de prácticas no laborales. Esta vía de fomento de la contratación de los jóvenes titulados recientes, sin embargo, se aproxima mucho a la contratación en prácticas, lo cual puede dar lugar a situaciones limítrofes entre ambas figuras.

Precisamente, en este trabajo se pretende llevar a cabo un análisis del régimen jurídico previsto en el Real Decreto 1543/2011 para las prácticas no laborales en empresas comparándolo con el previsto en la normativa reguladora del contrato en prácticas, lo cual nos permitirá determinar si efectivamente nos encontramos ante dos figuras jurídicas totalmente diferenciadas o si, por el contrario, las prácticas no laborales en empresas se configuran como un sucedáneo de contrato en prácticas por el que los jóvenes titulados deben transitar para poder acceder con posterioridad al mercado laboral.

Palabras clave: prácticas no laborales, becas, fomento del empleo y contrato en prácticas.

THE REGULATION OF NON-LABOUR WORK EXPERIENCE IN COMPANIES IN ROYAL DECREE 1543/2011: A SUBSTITUTE FOR THE WORK-EXPERIENCE CONTRACT?

JOSEP MORENO GENÉ

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Lleida*

Abstract:

YOUNG people who have an accredited academic or vocational training but no work experience find it particular difficulty to integrate in the labour market. In this context, Royal Decree 1543/2011 of 31 October, regulating non-labour work experience in companies, is aimed at young people who have problems of employability because of their lack of work experience. To this end, the law aims to allow young people who have a university degree, vocational training or a professional certificate to gain experience in companies in order to improve their employability and make the first contact with the world of work while completing their training.

As can be seen, the measures adopted by Royal Decree 1543/2011 for achieving the above objectives do not consist in promoting the recruitment of these recent graduates by regulating specific contract types or incentives to recruitment, but rather in developing non-labour work experience. This way of promoting the employment of recent graduates, however, is very close to the work-experience contract, which can lead to situations of confusion between the two.

This paper analyzes the legal regime established in Royal Decree 1543/2011 for non-labour work-experience in companies by comparing it with the regulations on work-experience contracts. This will allow us to determine whether the two legal situations are totally differentiated or non-labour work experience in companies is merely a substitute for the work-experience contract through which young graduates will have to pass in order to gain access to the labour market.

Keywords: non-labour work experience, scholarships, promotion of employment and work-experience contract.

Sumario

1. Introducción.
2. Prácticas no laborales en empresas *versus* contratación laboral.
3. El régimen jurídico de las prácticas no laborales en empresas.
 - 3.1. La doble finalidad de formación y de inserción laboral de las prácticas no laborales en empresas.
 - 3.2. Los destinatarios de las prácticas no laborales.
 - 3.3. El convenio de colaboración con los Servicios Públicos de Empleo.
 - 3.4. Formalización y desarrollo de las prácticas no laborales en empresas.
4. La protección social en las prácticas no laborales en empresas.
 - 4.1. La aplicación a los participantes en las prácticas no laborales de los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social previstos para los participantes en programas de formación.
 - 4.2. Actos de encuadramiento de los participantes en las prácticas no laborales.
 - 4.3. La cotización: sujetos, objeto y dinámica de la obligación de cotizar.
 - 4.4. La acción protectora dispensada a los participantes en las prácticas no laborales.
5. La finalización de las prácticas y la posible contratación de las personas jóvenes que realizan prácticas no laborales.
 - 5.1. La admisibilidad de la contratación de las personas que desarrollan las prácticas no laborales.
 - 5.2. El fomento de la contratación de las personas que desarrollan las prácticas no laborales.
6. Valoración final.

NOTA: El autor es miembro del grupo de investigación consolidado reconocido por la Generalitat de Catalunya «Análisis Social y Organizativo» (2009 SGR 310).

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), el contrato en prácticas tiene como objetivo básico la formación del trabajador, al permitirle la obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados. Pero esta finalidad no se puede conseguir únicamente a través de este contrato, sino que existen otras figuras que combinan, también, la formación y el trabajo efectivo en las empresas. En este sentido, en los últimos años se ha producido un incremento notable por parte de las empresas de la convocatoria de becas u otras ayudas similares dirigidas a titulados recientes como mecanismo de formación y selección de su personal y que conllevan la realización por parte de estos de prácticas profesionales en el seno de la organización empresarial.

La realización de estas prácticas profesionales en empresas por parte de los titulados recientes supone un importante valor añadido en la formación de quienes las realizan, proporcionándoles múltiples y valiosas oportunidades. Así, entre otros efectos beneficiosos, permiten aplicar en el contexto real los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos en las aulas, obtener conocimientos relacionados con el ámbito profesional propio de la respectiva titulación, conocer de primera mano los condicionantes con los que se desarrolla el trabajo correspondiente a su titulación en cualquier organización, adaptar sus actitudes y comportamientos al medio profesional, etcétera. Pero es que, además, la participación de los titulados recientes en estos programas constituye en no pocas ocasiones una pasarela entre los estudios y el primer empleo, rompiéndose de este modo el círculo vicioso que impide al recién titulado acceder a su primer empleo por carecer de experiencia y al mismo tiempo le impide obtener experiencia porque no puede acceder a su primer empleo. En consecuencia, en no pocas ocasiones la realización de estas prácticas profesionales termina desembocando en la contratación laboral de los titulados recientes que las desarrollan.

En este contexto, se ha producido la aprobación del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas (en adelante, Real Decreto 1543/2011), que, como su nombre indica, tiene precisamente como objeto la regulación de las prácticas no laborales en empresas, si bien, como se irá especificando a lo largo de este trabajo, no regula el fenómeno

no en su globalidad, sino que únicamente contempla un supuesto específico de prácticas no laborales en empresas, en concreto, las dirigidas a personas jóvenes con cualificación profesional que, debido a su falta de experiencia laboral, tengan problemas de empleabilidad.

La finalidad de esta norma se encuentra en su Exposición de Motivos, la cual, como viene siendo habitual en las últimas intervenciones normativas en materia laboral, toma como punto de partida la situación actual de crisis económica por la que ya hace años estamos transitando y que todo lo justifica. En este punto, se indica que «la situación actual de crisis económica ha llevado al desempleo a muchas personas, adquiriendo esta situación una especial gravedad en el caso de los más jóvenes que, con independencia de su nivel de cualificación profesional, presentan unas altas tasas de desempleo en nuestro país». Este punto de partida adoptado por la Exposición de Motivos del Real Decreto 1543/2011 resulta indiscutible, no en vano, con toda seguridad, el elevado nivel de desempleo juvenil constituye la principal disfunción de nuestro mercado de trabajo. A tal efecto, tasas de paro de los menores de 25 años superiores al 40 por 100 resultan insoportables para quienes las sufren y para la economía del país en su conjunto y no tienen parangón en ningún otro estado de nuestro entorno.

En este contexto, la Exposición de Motivos considera que aquellas personas jóvenes que, aun teniendo una formación académica o profesional acreditada, carecen de experiencia laboral, se encuentran con una especial dificultad de inserción en el mercado laboral. En este punto, es de sobra conocido el círculo vicioso que impide al recién titulado acceder a su primer empleo por carecer de experiencia y, al mismo tiempo, le impide obtener experiencia porque no puede acceder a su primer empleo. Por este motivo, la Exposición de Motivos del Real Decreto 1543/2011 llega a la conclusión de que «resulta urgente y necesario por ello articular medidas que incrementen las oportunidades de empleo para este colectivo, medidas que deben contribuir a facilitar su acceso al mercado de trabajo, a la ocupación y a la adquisición de práctica laboral en un entorno real». En otros términos, se pretenden adoptar medidas que posibiliten que los jóvenes titulados que se encuentran desempleados puedan obtener la práctica laboral adecuada a su titulación, rompiéndose de este modo el indicado círculo vicioso que impide al recién titulado acceder a un empleo por carecer de experiencia y, al mismo tiempo, le impide obtener experiencia porque no puede acceder a su primer empleo.

Ahora bien, a diferencia de lo que ha sido la norma habitual, las medidas que se pretenden adoptar para la consecución de los objetivos expuestos no consisten en el fomento de la contratación de estos jóvenes titulados recientes, ya sea mediante la regulación de modalidades contractuales específicas o mediante el establecimiento de incentivos a su contratación, sino que se contempla un nuevo tipo de medida que consiste «en el desarrollo de prácticas no laborales por parte de las personas jóvenes, con problemas de empleabilidad, en las empresas que hayan celebrado previamente convenios con los Servicios Públicos de Empleo». En los términos ya expuestos anteriormente, con estas prácticas se pretende «el acercamiento de las personas jóvenes con cualificación pero sin experiencia profesional al mundo laboral». En consecuencia, la adquisición de práctica o experiencia laboral no se articula mediante la contratación de estos jóvenes titulados recientes, sino a través de que los mismos realicen prácticas no laborales en las empresas en los términos previstos en la norma.

La puesta en marcha de estas medidas, es decir, el desarrollo de prácticas no laborales en empresas, así como la consecución de los objetivos pretendidos con la misma, obtener una práctica

o experiencia laboral adecuada a la titulación que corresponda que posteriormente permita una plena inserción laboral, no se diseña como una responsabilidad exclusiva de los poderes públicos, sino también de los diferentes agentes que intervienen en el mercado de trabajo, especialmente las empresas. A tal efecto, la Exposición de Motivos del Real Decreto 1543/2011 recuerda que «la responsabilidad social empresarial cada vez adquiere más importancia dentro de los planes estratégicos de las empresas, no solo como un instrumento de refuerzo de la competitividad, sino también a través del estímulo a un buen gobierno corporativo de las mismas, que se convierte en un instrumento impulsor de la sostenibilidad económica, social y medioambiental». En desarrollo de esta previsión, el artículo 2 del Real Decreto 1543/2011 recoge en el texto normativo una mención expresa a esta responsabilidad social empresarial. Esta referencia a la responsabilidad social de las empresas constituye una novedad respecto a otras medidas de fomento del empleo adoptadas con anterioridad y, probablemente, es consecuencia de la regulación de la promoción de la responsabilidad social de las empresas que se ha incorporado en el artículo 39 de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible.

La previsión de prácticas profesionales en las empresas dirigidas a favorecer la formación e inserción laboral de los desempleados no constituye, sin embargo, una novedad en nuestro ordenamiento jurídico, no en vano, las mismas ya se contemplan en el marco de las acciones dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados recogidas en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo (en adelante, Real Decreto 395/2007). Así, por ejemplo, el artículo 25.3 de esta norma establece al efecto que en el marco de estas acciones «se potenciarán acuerdos con las empresas, públicas o privadas, al objeto de favorecer la realización de prácticas profesionales (...) las prácticas profesionales en las empresas no supondrán, en ningún caso, la existencia de relación laboral entre los alumnos y las empresas». La propia Exposición de Motivos del Real Decreto 1543/2011 pone de manifiesto la relación entre estos diferentes tipos de prácticas profesionales, al indicar que las contempladas en esta norma «están vinculadas a las prácticas profesionales en las empresas contempladas en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo». Ahora bien, al mismo tiempo se marcan las distancias entre ambos supuestos al afirmar que las prácticas previstas en el Real Decreto 1543/2011 «son objeto de una regulación específica dadas sus particularidades que derivan del objetivo prioritario de las mismas, esto es, procurar el acercamiento de las personas jóvenes con cualificación pero sin experiencia profesional al mundo laboral». En consecuencia, aunque probablemente las medidas adoptadas por el Real Decreto 1543/2011 ya se hubieran podido adoptar al amparo de las posibilidades que ofrece la normativa sobre formación profesional para el empleo, es la finalidad que se persigue con esta norma, es decir, procurar el acercamiento de las personas jóvenes con cualificación pero sin experiencia profesional al mundo laboral, la que ha motivado que el Ministerio de Trabajo e Inmigración (ahora Ministerio de Empleo y Seguridad Social) se haya lanzado a abordar de un modo específico y diferenciado la regulación de las prácticas no laborales en empresas.

Asimismo, de conformidad con lo previsto en el artículo 2 del Real Decreto 1543/2011, las medidas adoptadas por esta norma buscan su anclaje jurídico en el artículo 25.1 b) de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, que entre el conjunto de acciones y medidas que integran las políticas activas de empleo incluye la siguiente: «formación y recualificación: acciones y medidas de aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional incluidas en el subsistema de formación profesional para el empleo».

Sin perjuicio del análisis pormenorizado que se realizará a lo largo de este trabajo de las prácticas no laborales en empresas reguladas en el Real Decreto 1543/2011, de una primera aproximación a las mismas se desprende la coincidencia de las finalidades perseguidas por estas con las pretendidas por el contrato en prácticas. Esta coincidencia puede dar lugar en no pocas ocasiones a situaciones limítrofes o zonas grises entre ambas figuras, siendo necesario establecer los criterios de distinción entre las mismas. Esta distinción resulta totalmente necesaria si se tiene en cuenta que, de acuerdo con lo previsto en el apartado segundo del artículo 2 del Real Decreto 1543/2011, «las prácticas no laborales en las empresas no supondrán, en ningún caso, la existencia de relación laboral entre la empresa y la persona joven», a diferencia de lo que sucede con el contrato en prácticas, que siempre tiene naturaleza laboral.

Con esta finalidad, en el próximo apartado se procederá a establecer los criterios de distinción entre las prácticas no laborales en empresas y la contratación laboral. Una vez fijada esta distinción, se procederá a analizar de un modo detallado el régimen jurídico previsto en el Real Decreto 1543/2011 para las prácticas no laborales en empresas comparándolo con el previsto en la normativa reguladora del contrato en prácticas, lo cual nos permitirá determinar si efectivamente nos encontramos ante dos figuras jurídicas distintas o si, por el contrario, las prácticas no laborales en empresas se configuran como un sucedáneo del contrato en prácticas por el que los jóvenes titulados necesariamente deberán transitar para poder acceder con posterioridad al mercado laboral.

2. PRÁCTICAS NO LABORALES EN EMPRESAS *VERSUS* CONTRATACIÓN LABORAL

Como ya se ha indicado, el apartado segundo del artículo 2 del Real Decreto 1543/2011 establece que «las prácticas no laborales en las empresas no supondrán, en ningún caso, la existencia de relación laboral entre la empresa y la persona joven». En este punto, debe recordarse que el Real Decreto 1543/2011, en cuanto que real decreto, se trata de una norma reglamentaria, de manera que no puede calificar por sí misma, porque no tiene rango para ello, la naturaleza jurídica –laboral o extralaboral– del trabajo desarrollado por la persona que realiza las prácticas, de manera que su actividad será o no laboral dependiendo de si la misma satisface o no los requisitos de la voluntariedad, ajenidad, dependencia y remuneración exigidos por la legislación laboral y, en particular, por el artículo 1.1 del ET. En otros términos, pretender que el Real Decreto 1543/2011 fije criterios de definición de las prácticas en empresas frente al contrato de trabajo distintos a los contenidos en la legislación laboral no sería admisible.

A partir de estas premisas, la distinción entre las prácticas no laborales en empresas y el contrato de trabajo se fundamenta esencialmente en la distinta finalidad que se persigue con cada una de estas figuras. En esta dirección, el objetivo del contrato de trabajo es la obtención de un valor productivo inmediato, mientras que las prácticas no laborales en empresas, por el contrario, o bien no buscan esa finalidad productiva en absoluto o bien solo la buscan relativamente, de manera aplazada o diferida al futuro, siendo el elemento predominante el aumento de la formación y la experiencia profesional de quien desarrolla las citadas prácticas, lo cual inexorablemente debe contribuir a mejorar su empleabilidad.

Por tanto, las prácticas no laborales en empresas tienen como dato calificativo más relevante que quien las desarrolle adquiera una formación y mayor experiencia profesional mediante la realización de una actividad cuyo coste económico lo soporta la entidad que las financia, lo que comporta la inexigencia a quien desarrolla las prácticas de una prestación que, revirtiendo directamente en utilidad o beneficio de la entidad que otorga la beca, predomine sobre su formación, sin perjuicio de que las actividades desarrolladas por el mismo pueden fructificar en la realización de diversas tareas que en todo caso no se realizan como auténtica contraprestación, sino como parte del proceso de formación y adquisición de experiencia profesional. En definitiva, la distinción entre las prácticas no laborales en empresas y la relación laboral se apoya en la determinación de cuál es el interés o beneficio principal que se satisface con las mismas, si el de quienes realizan las prácticas o el de la empresa que los acoge, de modo que la finalidad perseguida se configura como el principal e inseguro elemento diferenciador.

A partir de estas consideraciones pueden establecerse diferentes criterios que nos permitirán determinar si la utilidad o beneficio principal de la actividad desarrollada por quien desarrolla las prácticas repercute en este, a través de la obtención de formación y experiencia profesional, o, por el contrario, la obtiene la empresa en la que dichas prácticas tienen lugar, dándose cumplimiento así al presupuesto sustantivo de la ajenidad.

Un primer criterio lo constituye la apreciación o no de supeditación o subordinación de la formación recibida por quien desarrolla las prácticas al trabajo que realiza. Este requisito constituye a nuestro entender el elemento esencial que permite calificar a quien desarrolla las prácticas, ya que en la medida en que las actividades desarrolladas por el mismo predominan sobre su formación, no será este sino la empresa de acogida la que obtenga el interés o beneficio principal de su actividad. Por tanto, las actividades a realizar por quien desarrolla las prácticas tienen que realizarse de forma que resulten compatibles con su formación y siempre subordinadas a sus propias obligaciones formativas. En consecuencia, no se satisface esta exigencia cuando se trata de tareas estériles a efectos de la formación, de trabajos distintos de los definidos como trabajo formativo en el marco de las prácticas, de trabajos con asunción de responsabilidades excesivas o cuya realización ya presupone la plena formación de quien los realiza, etcétera.

Un segundo criterio válido para determinar quién obtiene la utilidad de los servicios prestados por quien realiza las prácticas lo constituye la existencia de identidad absoluta entre las tareas encomendadas al mismo y las funciones realizadas por los trabajadores contratados laboralmente por la empresa en la que se prestan las prácticas, no en vano, aunque no se realicen exactamente las mismas tareas, en la medida en que el trabajo desempeñado por quien realiza las prácticas sea coincidente con las funciones ejecutadas por los trabajadores de la empresa, hay más argumentos para afirmar que la actividad desarrollada por quien desarrolla las prácticas debe ser considerada como laboral, especialmente si se trata de trabajos esenciales, necesarios e imprescindibles para el normal funcionamiento de la empresa en que se desarrollan las prácticas. Por el contrario, la actividad de quien realiza las prácticas debe responder a la finalidad de su formación y obtención de experiencia profesional y no ser utilizada por la empresa para paliar sus necesidades y sustituir a sus trabajadores, de manera que aunque quien realiza las prácticas ocupe un verdadero puesto de trabajo, su actividad ha de ser periférica, no inmediatamente necesaria para la empresa en la que se realizan dichas prácticas. En definitiva, para que se trate de auténticas prác-

ticas laborales, debe existir una especialidad de las funciones o tareas que diferencie a quienes las realizan de los trabajadores ordinarios de la empresa en la que los mismos desarrollan su actividad. En otros términos, debe ponerse de manifiesto la diferencia de cometidos y dedicación entre la realización de las labores propias de las prácticas y las de los trabajadores de la empresa.

Junto a estos criterios que deben permitir determinar quién obtiene el interés o beneficio principal con las prácticas en la empresa y, por tanto, determinar si concurre o no el requisito de la ajenidad, también debe analizarse si en el desarrollo de su actividad aquella persona que realiza sus prácticas se encuentra sometida a una dependencia meramente formativa o a una auténtica dependencia laboral, dando cumplimiento de este modo al segundo elemento definidor de la relación laboral que contiene el artículo 1.1 del ET. En este punto cabe recordar que quien realiza las prácticas en empresas en el desarrollo de su actividad puede mantener una relación de dependencia muy intensa pero muy distinta a la laboral. Se trata de una relación formativa con la organización en cuestión y en particular con el sujeto que normalmente se nombra como «tutor» del trabajo de quien realiza las prácticas. Si nos encontramos ante auténticas prácticas en empresas, la finalidad de las instrucciones recibidas será solo orientar la formación del sujeto que realiza las prácticas para que sea lo más completa posible. Por el contrario, si la intensidad de la organización y control de la prestación del sujeto que realiza las prácticas llega al extremo de adoptar perfiles de dependencia laboral, ya nos encontraríamos ante lo que debería ser una relación laboral.

El análisis de la dependencia, entendida en su acepción actual, es decir, como la exigencia de que el trabajo se realice bajo la dirección del empresario, pero no como subordinación rigurosa y absoluta del trabajador, sino como inclusión en el círculo rector y disciplinario de una unidad empresarial, comporta distinguir, en primer lugar, si quienes realizan las prácticas solo siguen las instrucciones y consejos orientativos de la persona encargada de su formación o si, por el contrario, se integran en el ámbito organizativo de la empresa, bajo su dirección y dependencia y, en segundo lugar, si la empresa está controlando y sancionando la actividad de quien realiza las prácticas o si, por el contrario, la misma únicamente le está dirigiendo y sancionando sus errores, en aras de garantizar el correcto desarrollo de su formación. En definitiva, unas verdaderas prácticas no laborales en empresas no requieren que quien las realiza deba adaptarse a una determinada organización de trabajo que le es ajena, sino que debería ser la empresa la que en la medida de sus posibilidades deba funcionalizar su organización a los fines de formación y adquisición de experiencia profesional de quien realiza las prácticas.

Finalmente, en las prácticas no laborales, la empresa en la que las mismas se desarrollan no solo debería soportar todos los errores e incapacidades de quien las realiza, sino que además debería corregirlos y ayudarle a mejorar en la realización de la actividad de que se trate, sin que se le pueda exigir que actúe de acuerdo a criterios estrictos de productividad.

En caso de no cumplirse con todas estas exigencias, no se tratará de auténticas prácticas no laborales en empresas, sino de verdaderas relaciones laborales, por concurrir la nota de dependencia prevista por la legislación laboral.

Fijados los criterios de delimitación entre las prácticas no laborales en empresas y una relación laboral que se recogen en la legislación laboral, cabe plantearse si los mismos son respetados por el

Real Decreto 1543/2011 cuando establece en su artículo 2.2 que «las prácticas no laborales en las empresas no supondrán, en ningún caso, la existencia de una relación laboral entre la empresa y la persona joven». A tal efecto, debe tenerse en cuenta que las prácticas no laborales en empresas previstas en esta norma se incardinan en lo que podría denominarse como prácticas en empresa reguladas, es decir, entre aquellas prácticas que se encuentran reguladas en una disposición normativa de eficacia general, en las cuales la formación y obtención de experiencia profesional de quien las realiza se presume *prima facie*. Sin embargo, a pesar de que nos encontramos ante unas prácticas en empresas en las que la finalidad de formación y de obtención de experiencia profesional se presupone por la norma, esta presunción no puede impedir el poder cuestionarse la adecuación de la opción adoptada por la misma.

Con esta finalidad, en el próximo apartado se procederá a analizar el régimen jurídico de las prácticas no laborales en empresas previsto en el Real Decreto 1543/2011 para ver si del mismo se desprende nítidamente el carácter no laboral de dichas prácticas o si, por el contrario, dicha figura plantea problemas de delimitación con la contratación laboral y, especialmente, con su modalidad de contrato en prácticas. Ahora bien, se trata de un análisis apriorístico que parte del diseño elaborado por dicha norma. Nada impide, sin embargo, que al margen del análisis y de las conclusiones que se obtengan de este análisis previo y general, en el día a día se pueda producir un incumplimiento de las previsiones contenidas en dicha norma por parte de las empresas en las que se desarrollan estas prácticas que pueda suponer que la actividad desarrollada sea susceptible de ser considerada como laboral, dando derecho a quien realiza las prácticas a ser considerado como trabajador a todos los efectos, posibilidad que en todo caso deberá ser ponderada en cada supuesto concreto por los tribunales.

3. EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS PRÁCTICAS NO LABORALES EN EMPRESAS

3.1. La doble finalidad de formación y de inserción laboral de las prácticas no laborales en empresas

Todo el régimen jurídico de las prácticas no laborales en empresas reguladas en el Real Decreto 1543/2011 se encuentra imbuido de la finalidad que se persigue con estas prácticas que, como ya se ha indicado, no es otra que la de favorecer la inserción en el mercado laboral de aquellas personas jóvenes con problemas de empleabilidad que, aun teniendo una formación académica o profesional acreditada, carecen de experiencia laboral. Esta finalidad se pretende conseguir fundamentalmente a través de la adquisición por parte de estas personas de práctica laboral en un entorno laboral que les permita incorporarse con posterioridad al mercado de trabajo, ya sea en la misma empresa en la que han desarrollado sus prácticas o en otra distinta. En definitiva, como indica la Exposición de Motivos, el objetivo de la regulación de las prácticas no laborales en empresas que se lleva a cabo en el Real Decreto 1543/2011 no es otro que «conseguir a través del acercamiento al mundo laboral mediante prácticas no laborales que personas jóvenes, con cualificación pero con nula o escasa experiencia, logren su inserción laboral». El carácter esencial de esta finalidad perseguida por el Real Decreto 1543/2011 se pone de manifiesto en la medida en que la misma ya se recoge de forma expresa en su artículo 1. A tal efecto, en dicho precepto se indica que «el presente real decreto regula las

prácticas no laborales en empresas o grupos empresariales que formalicen convenios con los Servicios Públicos de Empleo, dirigidas a personas jóvenes que, debido a su falta de experiencia laboral, tengan problemas de empleabilidad».

La finalidad perseguida por el Real Decreto 1543/2011 puede desdoblarse, a su vez, en dos finalidades distintas: en primer lugar, una finalidad de formación del trabajador, de modo que se pretende que quienes realizan las prácticas adquieran una experiencia laboral adecuada a su formación académica o profesional acreditada; y, en segundo lugar, una finalidad de inserción laboral, no en vano, las prácticas no laborales en empresas se configuran como un instrumento de fomento del empleo de quienes las realizan. En esta dirección, como ya se ha indicado, la regulación de estas prácticas por parte del Real Decreto 1543/2011 se lleva a cabo en un momento de altas tasas de desempleo juvenil. Esta doble finalidad se recoge de forma expresa en el artículo 2.1 del Real Decreto 1543/2011, que indica que el fin de las prácticas no laborales en empresas es «contribuir a mejorar su empleabilidad y ofrecerles un primer contacto con la realidad laboral a través del acercamiento a la misma, al tiempo que contribuye a completar la formación alcanzada por la persona joven».

Aunque puedan identificarse estas dos finalidades –completar la formación y mejorar la empleabilidad–, las mismas son perfectamente complementarias, de modo que la primera, es decir, la formación a través de la obtención de experiencia profesional, es el medio para conseguir el fin que supone la segunda, es decir, la inserción laboral de quien realiza las prácticas. En todo caso, del análisis de la norma se desprende que la misma parece estar más pendiente en todo momento de la inserción laboral que de la capacitación práctica o profesional de quienes realizan las prácticas, lo cual puede comportar el riesgo de desvirtuar en ocasiones dichas prácticas.

La apuesta del Real Decreto 1543/2011 por el fomento del empleo de aquellas personas jóvenes que, aun teniendo una formación académica o profesional acreditada, carecen de experiencia laboral determina el completo régimen jurídico de las prácticas no laborales en empresas previstas en esta norma, no en vano, los sujetos, los requisitos de titulación, la duración y contenido de las prácticas, la retribución de quien las realiza, etcétera, no pueden permanecer al margen de la finalidad perseguida con la regulación de estas prácticas en empresas.

3.2. Los destinatarios de las prácticas no laborales

La principal manifestación del predominio de la finalidad de inserción laboral de la regulación prevista en el Real Decreto 1543/2011 para las prácticas no laborales en empresas lo constituye la identificación de los sujetos destinatarios de las mismas. El Real Decreto 1543/2011 va delimitando los destinatarios de las prácticas no laborales en empresas a lo largo de diferentes preceptos. A tal efecto, esta norma realiza una primera aproximación a este colectivo en su artículo 1, que prevé que estas prácticas se encuentran «dirigidas a personas jóvenes que, debido a su falta de experiencia laboral, tengan problemas de empleabilidad», y en su artículo 2.1, que establece que podrán formalizarse acuerdos para la realización de las prácticas «con personas jóvenes, con ninguna o muy escasa experiencia laboral». La concreción definitiva del colectivo, sin embargo, se lleva a cabo en el artículo 3 de la citada norma, que fija que «las prácticas no laborales irán dirigidas a personas jóvenes

desempleadas inscritas en la oficina de empleo, con edades comprendidas entre 18 y 25 años inclusive, que posean una titulación oficial universitaria, titulación de formación profesional, de grado medio o superior, o titulación del mismo nivel que el de esta última, correspondiente a las enseñanzas de formación profesional artísticas o deportivas, o bien un certificado de profesionalidad. Asimismo, no deberán haber tenido una relación laboral u otro tipo de experiencia profesional superior a tres meses en la misma actividad, no teniéndose en cuenta a estos efectos las prácticas que formen parte de los currículos para la obtención de las titulaciones o certificaciones correspondientes. Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este real decreto las prácticas académicas externas, curriculares y extracurriculares, de los estudiantes universitarios, que se registrarán por su normativa específica».

De conformidad con lo previsto en los preceptos indicados, los destinatarios de las prácticas no laborales en empresas reguladas en el Real Decreto 1543/2011 se delimitan tanto desde una vertiente positiva como negativa. En primer lugar, desde una vertiente positiva se exige que en los mismos concurren las siguientes circunstancias:

- Personas jóvenes con edad comprendida entre 18 y 25 años inclusive.
- Poseer una titulación oficial universitaria, titulación de formación profesional, de grado medio o superior, o titulación del mismo nivel que el de esta última, correspondiente a las enseñanzas de formación profesional artísticas o deportivas, o bien un certificado de profesionalidad.
- No haber tenido una relación laboral u otro tipo de experiencia profesional superior a tres meses en la misma actividad.
- Encontrarse en situación de desempleo e inscrito en la correspondiente oficina de empleo.

En segundo lugar, desde una vertiente negativa se prevé que quedan excluidas del ámbito de aplicación de este real decreto las prácticas académicas externas, curriculares y extracurriculares, de los estudiantes universitarios, que se registrarán por su normativa específica.

Veamos, por tanto, por separado cada una de estas vertientes, positiva y negativa, de la delimitación de los destinatarios de las prácticas no laborales en empresas.

A) Delimitación positiva de los destinatarios de las prácticas no laborales en empresas.

La finalidad perseguida con las prácticas no laborales en empresas determina los requisitos subjetivos que deben satisfacer los destinatarios de las mismas, en concreto, que se trate de personas jóvenes, con cualificación, sin experiencia profesional en una determinada actividad y, finalmente, con problemas de empleabilidad.

La primera característica que delimita a los destinatarios de las prácticas no laborales en empresas consiste en que se trate de «personas jóvenes». Como no podía ser de otro modo, teniendo en cuenta

ta que el Real Decreto 1543/2011 tiene como finalidad principal la lucha contra la lacra del desempleo juvenil, con tasas de paro de los menores de 25 años superiores al 40 por 100, esta norma reitera en diversas ocasiones –entre otras, en el Preámbulo y en los artículos 1, 2 y 3– que las medidas que contempla se dirigen a «personas jóvenes». La delimitación de qué debe entenderse a efectos de esta norma por personas jóvenes se lleva a cabo en su artículo 3, que delimita a este colectivo como aquel comprendido entre 18 y 25 años inclusive. La previsión de edades mínimas y máximas no constituye una novedad de las prácticas no laborales en empresas, sino que en la contratación laboral también se encuentran estas limitaciones, como sucede con el contrato para la formación y el aprendizaje, que también contempla una edad mínima y una edad máxima para su formalización, previéndose al respecto que dicho contrato «se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas», si bien, de conformidad con la disposición transitoria segunda del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, «hasta el 31 de diciembre de 2013 el contrato para la formación y el aprendizaje se podrá celebrar también con trabajadores que, careciendo de cualificación profesional, sean mayores de 25 y menores de 30 años».

Respecto a la edad mínima prevista en el artículo 3 del Real Decreto 1543/2011 para poder ser destinatario de las prácticas no laborales en empresas, observamos que se fija en 18 años, de modo que no se podrán formalizar estas prácticas con quienes tengan una edad comprendida entre los 16 y los 18 años. Esta exclusión resulta coherente con la exigencia de que los destinatarios de estas prácticas se encuentren en posesión de una titulación oficial universitaria, de formación profesional, o bien, de un certificado de profesionalidad, lo cual presupone con carácter general una edad mínima de 18 años.

En relación con la edad máxima que la norma fija en 25 años inclusive, la misma parece un tanto excesiva, puesto que no parece que sea adecuado que una persona aún permanezca como becario y sin ser contratado laboralmente a los 25 años. Sin embargo, esta opción también debe ligarse a la exigencia de que los destinatarios de estas prácticas se encuentren en posesión de una titulación oficial universitaria, de formación profesional o bien de un certificado de profesionalidad, lo cual va a comportar que en muchas ocasiones, especialmente cuando se trata de titulaciones universitarias, los mismos obtengan las referidas titulaciones en edades relativamente avanzadas, de modo que el establecimiento de una edad inferior a la prevista en la norma podría excluir el acceso en estos supuestos a las prácticas no laborales en empresas reguladas en el Real Decreto 1543/2011. Asimismo, cabe recordar que otras medidas de fomento del empleo van más allá de la edad de 25 años y ya llegan hasta los 30 años inclusive.

En cualquier caso, los márgenes de edad para la realización de las prácticas no laborales en empresas solo operan en el momento en que se suscriba el acuerdo entre la empresa y la persona que va a desarrollar las prácticas no laborales y, en consecuencia, no operarán como una causa de extinción de este acuerdo, de modo que si durante la vigencia de las prácticas no laborales se supera la edad máxima, las mismas continuarán durante el tiempo que estuviera previsto en dicho acuerdo.

La segunda característica que delimita a los destinatarios de las prácticas no laborales en empresas consiste en que se trate de «personas con cualificación». Esta es la nota que delimita estas prácticas no laborales en empresas de otras prácticas profesionales contempladas en el Real Decreto 395/2007 y las aproxima al máximo a la modalidad contractual del contrato en prácticas prevista en el artículo 11.1 del ET. La delimitación de qué debe entenderse por personas con cualificación se lleva a cabo en el artículo 3 del Real Decreto 1543/2011, al exigir que los destinatarios de las prácticas no laborales en empresas «posean una titulación oficial universitaria, titulación de formación profesional, de grado medio o superior, o titulación del mismo nivel que el de esta última, correspondiente a las enseñanzas de formación profesional, artísticas o deportivas, o bien un certificado de profesionalidad».

En consecuencia, las prácticas no laborales en empresas podrán formalizarse por quienes se encuentren en posesión de la titulación requerida o de certificado de profesionalidad. En primer lugar, podrán ser destinatarios de estas prácticas quienes se encuentren en posesión de una titulación oficial universitaria, lo que incluye, además de las antiguas licenciaturas, diplomaturas, ingenierías técnicas y superiores, a los vigentes grados y másteres oficiales, que son considerados como titulaciones distintas y, por tanto, susceptibles de poder justificar por sí mismos la realización de prácticas no laborales en empresas. En segundo lugar, podrán ser destinatarios de estas prácticas quienes se encuentren en posesión de una titulación de formación profesional, ya sea de grado medio –técnicos– o superior –técnicos superiores–, o titulación del mismo nivel que el de esta última, correspondiente a las enseñanzas de formación profesional, artísticas o deportivas. Finalmente, se añaden quienes se encuentren en posesión de los certificados de profesionalidad que, de conformidad con su normativa reguladora, también constatan una preparación teórica suficiente, que es precisamente la que permite justificar la realización de las prácticas no laborales en empresas.

Como fácilmente puede observarse, esta exigencia se corresponde en lo esencial con la contemplada para la formalización del contrato en prácticas que «podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional». La lectura conjunta de ambos preceptos permite constatar que tanto el contrato en prácticas previsto en el artículo 11 del ET como las prácticas no laborales en empresas reguladas en el Real Decreto 1543/2011 exigen que el trabajador, en el primer caso, o el destinatario de las prácticas, en el segundo, se encuentren en posesión de determinadas titulaciones o certificaciones de profesionalidad, que presuman unos conocimientos teóricos de los mismos, que son precisamente los que se aplican y perfeccionan con la prestación laboral de servicios en el contrato en prácticas o con las prácticas no laborales desarrolladas en las empresas.

Debe recordarse en este punto que, como ya se ha indicado, la realización de prácticas profesionales en empresas por parte de los titulados recientes supone un importante valor añadido en la formación de quienes las realizan. Así, entre otros efectos beneficiosos, permiten aplicar en el contexto real los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos en las aulas; permiten obtener conocimientos relacionados con el ámbito profesional propio de la respectiva titulación o certificación de

profesionalidad; permiten conocer de primera mano los condicionantes con los que se desarrolla el trabajo correspondiente a su titulación en cualquier organización; permiten adaptar sus actitudes y comportamientos al medio profesional, etcétera.

El Real Decreto 1453/2011 no exige que las titulaciones universitarias o de formación profesional o certificados de profesionalidad que deben poseer los destinatarios de las prácticas no laborales en empresas tengan una determinada antigüedad máxima. En este punto se diferencia de la regulación del contrato en prácticas, que al tiempo que requiere que el trabajador se encuentre en posesión de determinadas titulaciones o certificados de profesionalidad, exige que los mismos se hayan obtenido «dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios».

Tradicionalmente, se ha considerado que la previsión de un arco temporal dentro del cual puede formalizarse el contrato en prácticas ex artículo 11 del ET responde a la conveniencia de que exista una cierta relación de inmediatez entre el momento de la obtención del título y el comienzo de las prácticas. Ahora bien, con toda probabilidad, con esta medida también se pretende que no se amplíe excesivamente el ámbito de esta modalidad contractual, dado que no se fija una edad máxima al trabajador, como sucede con el contrato para la formación y el aprendizaje, sino una referencia al periodo inmediatamente posterior a la finalización de los estudios. En consecuencia, podría pensarse que la ausencia de la previsión de un arco temporal dentro del cual deben llevarse a cabo las prácticas no laborales en empresas podría suponer un alejamiento entre el momento de la obtención del título o certificado de profesionalidad y el comienzo de las prácticas, así como la realización de las prácticas por personas con una edad excesivamente avanzada.

Sin embargo, las finalidades que se podrían satisfacer con el establecimiento de un arco temporal dentro del cual deberían llevarse a cabo las prácticas no laborales en empresas desde la obtención de la titulación o del certificado de profesionalidad correspondientes, se consiguen en este supuesto por la vía del establecimiento de una edad máxima para la realización de las prácticas no laborales en empresas. Por una parte, la fijación de una edad máxima de 25 años para la realización de las prácticas no laborales comporta una cierta proximidad entre la obtención del título o certificado de profesionalidad requeridos y la realización de las prácticas, lo que garantiza la máxima utilidad de las mismas, al permitir poner en conexión los conocimientos teóricos adquiridos con la práctica profesional correspondiente a los mismos. Por otra parte, la previsión de esta edad máxima impide que las prácticas no laborales en empresas puedan realizarse por personas de avanzada edad, puesto que con independencia del momento en que se obtenga la titulación o certificado de profesionalidad, las prácticas no laborales en empresas no podrán realizarse por personas que tengan más de 25 años de edad.

En definitiva, el Real Decreto 1543/2011 prioriza que las prácticas no laborales en empresas se realicen por «personas jóvenes» frente a que las mismas se realicen por «personas tituladas recientes», no en vano, aquellas personas que hayan obtenido la titulación o certificado de profesionalidad más allá de la edad de 25 años no podrán ser destinatarias de las prácticas no laborales en empresas aunque las mismas carezcan de experiencia laboral y tengan problemas de empleabilidad. En este punto, las prácticas no laborales en empresas se distancian del contrato en prácticas, puesto que la

ausencia de una edad máxima para la formalización de este contrato puede dar lugar a que el mismo se suscriba con personas de edad avanzada, siempre que las mismas hayan obtenido la titulación o certificación requerida para ello dentro del arco temporal previsto por la norma. Con toda seguridad, el carácter no laboral de las prácticas en empresas reguladas en el Real Decreto 1543/2011 choca frontalmente con el hecho de que las personas destinatarias de las mismas no sean personas relativamente jóvenes.

La tercera característica que delimita a los destinatarios de las prácticas no laborales consiste en que se trate de «personas sin experiencia profesional en una determinada actividad». Esta falta de experiencia profesional es precisamente la que se pretende combatir con las prácticas no laborales en la empresa, no en vano se la responsabiliza de las dificultades de inserción en el mercado laboral de las personas jóvenes con formación académica o profesional acreditada. A tal efecto, con las prácticas no laborales en la empresa se pretende romper el círculo vicioso que impide al recién titulado acceder a su primer empleo por carecer de experiencia y, al mismo tiempo, le impide obtener experiencia porque no puede acceder a su primer empleo.

El alcance de lo que debe entenderse por «personas sin experiencia profesional en una determinada actividad» se concreta en el artículo 3.1 del Real Decreto 1543/2011, que indica que los destinatarios de las prácticas no laborales en empresas «no deberán haber tenido una relación laboral u otro tipo de experiencia profesional superior a tres meses en la misma actividad, no teniéndose en cuenta a estos efectos las prácticas que formen parte de los currículos para la obtención de las titulaciones o certificados correspondientes».

En este punto llama la atención que para ser destinatario de las prácticas no laborales en empresas, no es necesaria una falta o carencia absoluta de experiencia laboral, sino que también se admiten los supuestos de muy escasa experiencia laboral. A tal efecto, mientras que el artículo 1 del Real Decreto 1543/2011 se refiere a la «falta de experiencia laboral», el artículo 2 de la misma norma ya admite «ninguna o muy escasa experiencia laboral», supuesto que el artículo 3 traduce en «no deberán haber tenido una relación laboral u otro tipo de experiencia profesional superior a tres meses en la misma actividad». En consecuencia, podrán ser destinatarios de las prácticas no laborales en empresas aquellas personas que a pesar de haber tenido una relación laboral u otro tipo de experiencia profesional en la misma actividad, se considere que las mismas han sido muy breves y, por lo tanto, no son suficientes para poder considerar que ya se dispone de la experiencia profesional necesaria para la posterior incorporación en el mercado laboral.

En consecuencia, se permite que el destinatario de las prácticas no laborales en empresas pueda haber tenido una relación laboral u otro tipo de experiencia profesional en la misma actividad en la que se van a desarrollar las prácticas siempre que la misma no sea superior a tres meses. Ninguna duda puede plantearse al respecto en los supuestos en que se haya tenido una relación laboral, puesto que en estos casos se habrá formalizado un contrato laboral y se habrá dado de alta y de baja al trabajador en el correspondiente régimen de la Seguridad Social. Mayores dificultades interpretativas plantea el alcance que debe otorgarse a la exigencia de no disponer de otro tipo de experiencia profesional en la misma actividad, puesto que en este punto la norma se limita a precisar que no se tendrán en cuenta a estos efectos las prácticas que forman parte de los currículos para la obten-

ción de las titulaciones o certificados correspondientes, pero no aclara a qué otros tipos de experiencia profesional en la misma actividad se refiere. A modo de ejemplo, no está claro si pueden tenerse en cuenta o no como otro tipo de experiencia profesional los periodos en que presten servicios en las empresas como becarios quienes se encuentran en posesión de un título o de un certificado de profesionalidad, puesto que los mismos, aun no siendo considerados como trabajadores por cuenta ajena, pueden quedar asimilados a los mismos a efectos de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, en los términos previstos en el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social (en adelante, Real Decreto 1493/2011). Asimismo, la referencia que contiene la norma a que no se tendrá en cuenta a estos efectos las prácticas que forman parte de los currículos para la obtención de las titulaciones o certificados correspondientes, plantea la cuestión de qué sucede con las prácticas extracurriculares que como su nombre indica no formen parte del currículo necesario para la obtención de la titulación o certificado correspondiente.

La falta o la muy escasa experiencia laboral que se exige para poder ser destinatario de las prácticas no laborales reguladas en el Real Decreto 1543/2011 se refieren a la misma actividad en la que se pretenden desarrollar estas prácticas en la empresa, de modo que si se dispone de experiencia laboral en alguna o algunas otras actividades distintas, ello no impedirá acceder a las prácticas no laborales en empresas para una nueva actividad. A tal efecto, lo más razonable es pensar que la falta o insuficiencia de experiencia profesional deberá acreditarse en relación con las actividades propias de la titulación o certificado de profesionalidad que justifican el acceso a las prácticas no laborales en empresas, de modo que si ya se dispone de la experiencia profesional suficiente respecto a las actividades propias de dicha titulación o certificado de profesionalidad no podrá accederse a las prácticas no laborales en empresas.

La cuarta característica que delimita a los destinatarios de las prácticas no laborales consiste en que se trate de «personas con problemas de empleabilidad». A esta falta de empleabilidad de los destinatarios de las prácticas no laborales se refiere el artículo 1 del Real Decreto 1543/2011. Esta exigencia resulta plenamente coherente con la finalidad de dichas prácticas, que no es otra que la de contribuir a mejorar la empleabilidad de quien las realiza (art. 2).

Una vez más, la concreción de las características que identifican al destinatario de las prácticas no laborales en empresas se lleva a cabo en el artículo 3 del Real Decreto 1543/2011, el cual a la hora de concretar qué debe entenderse por «personas con problemas de empleabilidad» indica que «las prácticas no laborales irán dirigidas a personas jóvenes desempleadas inscritas en la oficina de empleo». A tal efecto, es suficiente para poder ser destinatario de las prácticas no laborales en empresas que, además de los requisitos ya expuestos, se trate de desempleados inscritos en la oficina de empleo, sin exigirse al respecto ninguna antigüedad como demandante de empleo. Aunque el simple hecho de la inscripción en la oficina de empleo sin la exigencia de antigüedad alguna no parece justificar plenamente los problemas de empleabilidad del destinatario de las prácticas no laborales, este hecho, unido a las altas tasas de desempleo juvenil, permite presumir esta circunstancia.

B) Delimitación negativa de los destinatarios de las prácticas no laborales en empresas.

El artículo 3 del Real Decreto 1543/2011 únicamente contempla una exclusión de su ámbito de aplicación. A tal efecto, se prevé que «quedan excluidas del ámbito de aplicación de este real decreto las prácticas académicas externas, curriculares y extracurriculares, de los estudiantes universitarios, que se regirán por su normativa específica». En consecuencia, las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios no se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto 1543/2011, sino por lo dispuesto en el Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios (en adelante, Real Decreto 1707/2011).

Esta exclusión expresa resulta un tanto superflua en la medida en que, como su propio nombre indica, las prácticas académicas externas, curriculares y extracurriculares, se refieren a las prácticas realizadas por estudiantes universitarios. A tal efecto, el artículo 2.1 del Real Decreto 1707/2011 establece que «las prácticas académicas externas 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».

Por el contrario, como ya se ha indicado a lo largo de este trabajo, el Real Decreto 1543/2011 contempla las prácticas no laborales de aquellas personas que entre otros requerimientos se encuentren en posesión de una titulación oficial universitaria, titulación de formación profesional, de grado medio o superior, o titulación del mismo nivel que el de esta última, correspondiente a las enseñanzas de formación profesional, artísticas o deportivas, o bien de un certificado de profesionalidad. En definitiva, las prácticas no laborales en empresas a las que se refiere el Real Decreto 1543/2011 son prácticas desarrolladas por personas que se encuentran en posesión de un título universitario o de formación profesional o de un certificado de profesionalidad y, en consecuencia, en ningún caso podrían contemplar las prácticas realizadas por los estudiantes universitarios, ya se trate de prácticas académicas externas curriculares—aquellas prácticas integrantes del plan de estudios—o extracurriculares—aquellas prácticas que no forman parte del plan de estudios— (art. 4 Real Decreto 1707/2011), ya se realicen en la propia universidad o en entidades colaboradoras—empresas, instituciones y entidades públicas y privadas en el ámbito nacional e internacional— (art. 2 Real Decreto 1707/2011).

En cualquier caso, a pesar de la claridad con la que se perciben las diferentes realidades que suponen las prácticas no laborales en empresas y las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, el artículo 3 del Real Decreto 1543/2011 se ve en la necesidad de excluir de forma expresa de su ámbito de aplicación «las prácticas académicas externas, curriculares y extracurriculares, de los estudiantes universitarios», remitiendo su regulación a la previsto por el Real Decreto 1707/2011.

La exclusión de las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios del ámbito de aplicación del Real Decreto 1543/2011 no constituye la única exclusión sufrida por este colectivo, sino que estas prácticas también han sufrido otra exclusión en materia de Seguridad Social. A tal efecto, la disposición adicional primera incorporada en el último momento al Real Decreto 1707/2011 establece que «los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social contemplados en Real Decreto 1493/2011,

de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, no serán de aplicación a los estudiantes universitarios que realicen las prácticas académicas externas a que se refiere este real decreto».

La exclusión expresa de las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios del ámbito de aplicación del Real Decreto 1543/2011, acompañada del hecho de que estas prácticas, dado su carácter formativo, no dan lugar a relación laboral alguna, como así lo indica el artículo 2.3 del Real Decreto 1707/2011, ha supuesto que este colectivo carezca de una protección adecuada en materia de Seguridad Social, que en el mejor de los casos se encuentra limitada a la prevista por el seguro escolar, a todas luces insuficiente.

3.3. El convenio de colaboración con los Servicios Públicos de Empleo

Una vez identificados los destinatarios de las prácticas no laborales en empresas, el Real Decreto 1543/2011 procede a la identificación de los titulares de la organización empresarial en la que se van a desarrollar las citadas prácticas. A tal efecto, el artículo 1 de esta norma establece que la misma tiene por objeto regular las prácticas no laborales en «empresas o grupos empresariales que formalicen convenios con los Servicios Públicos de Empleo». En consecuencia, son dos los elementos que definen a los posibles titulares de la organización empresarial en la que se van a desarrollar las prácticas no laborales, a saber, que se trate de empresas o grupos empresariales y que los mismos hayan formalizado un convenio con los Servicios Públicos de Empleo. Ambas exigencias se reproducen posteriormente en el artículo 2 del Real Decreto 1543/2011, que nuevamente se refiere a «empresas y grupos empresariales» y a la «colaboración con los Servicios Públicos de Empleo», destinándose, a su vez, el artículo 4 de la norma a la regulación de estos «convenios de colaboración».

Pocas dudas interpretativas ofrece la referencia a las empresas y grupos empresariales como receptores de las prácticas no laborales, no en vano, la propia denominación de la norma explicita que la misma regula las prácticas laborales en empresas. En todo caso, llama la atención la amplitud del colectivo empresarial al que se dirige, en la medida en que contempla no solo a las empresas sino también a los grupos empresariales. Con esta previsión, además de darse un paso más en la tipificación y normalización de los grupos de empresas en el ordenamiento laboral, tal vez se quiere poner de manifiesto la gran importancia que el compromiso de los grandes grupos empresariales de nuestro país va a tener en el desarrollo efectivo de las prácticas no laborales reguladas en la norma, no en vano, son estos grandes grupos empresariales los que tienen mayores posibilidades de incorporar en sus organizaciones a los jóvenes que se encuentren en posesión de un título o de un certificado de profesionalidad para que puedan realizar sus prácticas no laborales y, tal vez, de contratarlos laboralmente una vez finalizadas estas. Cabe recordar en este punto que la participación de las empresas y grupos empresariales se contempla en el marco de la responsabilidad social empresarial.

Más compleja resulta la previsión de que antes de que las empresas o grupos empresariales puedan suscribir acuerdos con los destinatarios de las prácticas no laborales en empresas, se requiere

que los mismos formalicen un convenio con los Servicios Públicos de Empleo. A tal efecto, el artículo 4 del Real Decreto 1543/2011 prevé que «las empresas que vayan a desarrollar las prácticas no laborales contempladas en este capítulo, previamente a la suscripción del acuerdo con las personas beneficiarias de las mismas, celebrarán un convenio con el Servicio Público de Empleo competente». La formalización y el contenido de este convenio debe jugar un papel fundamental en el desarrollo de las prácticas no laborales en empresas y, en particular, debe configurarse como el principal garante de que las prácticas no laborales conserven su función formativa y de mejora de la empleabilidad de los destinatarios de las mismas y no sirvan para encubrir de un modo fraudulento lo que deberían ser auténticas relaciones laborales.

El Real Decreto 1543/2011, sin embargo, no regula de un modo exhaustivo este convenio de colaboración, por lo que es de suponer que esta materia será objeto más adelante de un mayor desarrollo normativo. A tal efecto, la disposición final segunda de esta norma bajo la rúbrica de «habilitación para el desarrollo reglamentario», autoriza al ministro de Trabajo de Trabajo e Inmigración (ahora ministra de Empleo y Seguridad Social) para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de este real decreto y también faculta al titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, en el ámbito de sus competencias, para dictar cuantas resoluciones sean precisas para la aplicación de este real decreto.

En cualquier caso, el artículo 4 del Real Decreto 1543/2011 sí prevé los elementos básicos del convenio de colaboración que deben formalizar con el Servicio Público de Empleo competente las empresas que vayan a desarrollar las prácticas no laborales contempladas en esta norma, a saber, los sujetos que deben formalizarlo y su contenido básico.

Respecto a los sujetos que deberán formalizar el convenio de colaboración serán, por una parte, la empresa en la que se vayan a desarrollar las prácticas no laborales y, por otra parte, el Servicio Público de Empleo competente, sin que se prevea al respecto participación alguna de centros de formación. En este punto, cabe indicar que la participación de centros de formación siempre constituye una garantía adicional a la hora de asegurar que se cumplan satisfactoriamente las finalidades formativas de este tipo de prácticas. En las prácticas no laborales, sin embargo, la garantía de formación de las prácticas se deja en manos de la empresa en la que se vaya a desarrollar y del Servicio Público de Empleo competente.

De conformidad con el artículo 4.1 del Real Decreto 1543/2011, el Servicio Público de Empleo con el que la empresa que vaya a desarrollar las prácticas no laborales contempladas en esta norma deberá celebrar el convenio es el competente en razón del ámbito territorial del centro de trabajo donde se desarrollarán las prácticas. La norma especifica que en el supuesto de que el desarrollo de las mismas se realice en empresas con centros de trabajo ubicados en más de una comunidad autónoma, el convenio se suscribirá con el Servicio Público de Empleo Estatal. En cualquier caso, con independencia del Servicio Público de Empleo competente con el que se suscriba el convenio, el artículo 4.1 del Real Decreto 1543/2011 reserva a los Servicios Públicos de Empleo competentes en razón de la ubicación de los centros de trabajo determinadas funciones, en particular, la preselección de personas jóvenes para la realización de estas prácticas y el control y seguimiento de las mismas.

Respecto al contenido que deberá tener el convenio de colaboración suscrito entre la empresa y el Servicio Público de Empleo competente, la norma únicamente especifica algunos de estos con-

tenidos, no en vano, el artículo 4.2 del Real Decreto 1543/2011 se limita a establecer que en el citado convenio se incluirán entre otros contenidos los que se especifican en la norma. De esta previsión se desprende que el contenido del convenio no viene totalmente especificado en esta norma, lo que parece indicar que esta materia será objeto de desarrollo posterior. Pese a no regularse esta cuestión de un modo exhaustivo, el Real Decreto 1543/2011 sí incorpora determinados elementos básicos que necesariamente deberán incluirse en el convenio de colaboración suscrito entre la empresa y el Servicio Público de Empleo competente, ya sea por parte de la empresa o grupo empresarial o por parte del Servicio Público de Empleo competente. En particular, los contenidos básicos que necesariamente deben incluirse en el convenio de colaboración suscrito son los siguientes:

- Una mención al proceso de preselección de las personas jóvenes candidatas por los Servicios Públicos de Empleo, si bien el proceso de selección final de las personas que van a participar en el programa de prácticas no laborales corresponderá a la empresa (art. 4.2).
- Las acciones de control y seguimiento de las prácticas no laborales a realizar por los Servicios Públicos de Empleo, a fin de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos y de los objetivos de esta medida, especialmente, la contribución de las prácticas a la mejora de la empleabilidad (art. 4.3).
- El programa de prácticas no laborales presentado por la empresa donde constará, al menos, el contenido de las prácticas y la formación que le acompañará, la duración de las mismas, así como la indicación del sistema de evaluación y tutorías (art. 4.4).

Estos contenidos necesarios del convenio de colaboración que deben suscribir la empresa y el Servicio Público de Empleo competente constituyen las garantías básicas que deben velar para que las prácticas no laborales en empresas reguladas en el Real Decreto 1543/2011 cumplan las funciones previstas en esta norma, que no son otras que contribuir a mejorar la empleabilidad de quienes las realizan y ofrecerles un primer contacto con la realidad laboral a través del acercamiento a la misma, al tiempo que contribuyen a completar la formación alcanzada por estos y, por extensión, garantizar que las mismas no se conviertan en una vía para encubrir lo que deberían ser auténticas relaciones laborales.

Desde esta perspectiva, la previsión que contiene el artículo 4.4 del Real Decreto 1543/2011 de que la empresa deberá presentar a los Servicios Públicos de Empleo el programa de prácticas no laborales donde constará, al menos, el contenido de las prácticas y la formación que le acompañará, la duración de las mismas, así como la indicación del sistema de evaluación y tutorías, nos parece el instrumento básico para garantizar que las prácticas no laborales tengan como finalidad principal mejorar la formación y la empleabilidad de quienes las realizan. En este punto, se recogen los principales elementos que permiten distinguir las prácticas no laborales de una auténtica relación laboral:

- La formación dispensada a través de las prácticas no laborales debe responder a un plan de formación previamente preestablecido que contenga tanto los objetivos formativos que se pretenden satisfacer con las prácticas, como las diversas actividades que como consecuencia de dichos objetivos se deberán realizar. A tal efecto, el artículo 4.4 del Real Decreto 1543/2011 exige al empresario que presente un programa de prácticas no laborales en el que deberá cons-

tar, entre otras cuestiones, el contenido de las prácticas, la formación que las acompañará y la duración de las mismas. Estos tres elementos se encuentran indisolublemente unidos en cualquier plan de formación, no en vano, es necesario conocer las actividades que se realizarán con las prácticas no laborales, la formación que se va a obtener con su desarrollo y la duración de las mismas, que no deberá ser ni inferior ni superior a la necesaria para obtener la formación correspondiente, puesto que en ambos casos la finalidad formativa se vería frustrada.

- El plan de formación debe estar sometido a tutela. En este sentido, el artículo 4.4 del Real Decreto 1543/2011 indica que en el programa de prácticas no laborales deberá hacerse indicación del sistema de tutorías y el artículo 3.2 de la misma norma insiste en esta cuestión cuando indica que las prácticas se desarrollarán bajo la dirección de un tutor. Corresponde a este tutor dirigir y ordenar la actividad de quienes realizan las prácticas no laborales, para lo cual resulta indispensable que se trate de un trabajador vinculado a la empresa, con experiencia profesional y con los conocimientos necesarios para realizar una tutela efectiva.
- Debe existir un seguimiento y control sobre el aprovechamiento del programa de formación, de modo que durante toda la vigencia del mismo deben darse por parte del tutor las indicaciones e instrucciones necesarias para el correcto desarrollo de las prácticas efectuadas y, por tanto, para la mejora de la formación de quien las realiza. A tal efecto, el artículo 4.4 del Real Decreto 1543/2011 indica que en el programa de prácticas no laborales deberá hacerse indicación del «sistema de evaluación». En consecuencia, tanto el tutor como la empresa en que se desarrollan las prácticas deberán establecer los sistemas de evaluación necesarios para garantizar el correcto desarrollo del programa de prácticas no laborales.

La obligación de la empresa de presentar un programa de prácticas no laborales donde conste el contenido de las mismas, la formación que las acompañará, su duración y los sistemas de evaluación y tutorías, sin embargo, puede acabar siendo una mera declaración programática si no existe un control externo que garantice que efectivamente el desarrollo de las prácticas se corresponde con el programa de prácticas no laborales presentado por la empresa y, en particular, si se está desarrollando correctamente el contenido de las prácticas y si se están logrando los objetivos formativos previstos. Para evitar esta posibilidad, el artículo 4.3 del Real Decreto 1543/2011 incorpora como contenido necesario del convenio a suscribir entre las empresas y el Servicio Público de Empleo competente «las acciones de control y seguimiento de las prácticas no laborales a realizar por los Servicios Públicos de Empleo, a fin de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos y de los objetivos de esta medida, especialmente, la contribución de las prácticas a la mejora de la empleabilidad». En consecuencia, aunque no se concreta a través de qué procedimientos se llevará a cabo, se reserva a los Servicios Públicos de Empleo una función de vigilancia y control sobre el correcto desarrollo de las prácticas no laborales. Esta función de vigilancia y control se extiende básicamente a dos aspectos: a) verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos; y b) verificar el cumplimiento de los objetivos. En relación con este segundo aspecto, la mención expresa que se hace a la verificación del objetivo de que las prácticas contribuyan a la mejora de la empleabilidad de quien las realiza pone de manifiesto una vez más que el Real Decreto 1543/2011 contempla este objetivo como su objetivo central. Recuérdese en este punto que con independencia del Servicio Público de Empleo con el que se ha formalizado el convenio, el control y seguimiento de las prácticas se asigna a los Servicios Públicos de Empleo competentes en razón de la ubicación de los centros de trabajo.

Un último elemento que se reservan los Servicios Públicos de Empleo para garantizar el correcto funcionamiento de las prácticas no laborales en empresas es el de la preselección de las personas candidatas a realizar estas prácticas. A tal efecto, el artículo 4.2 establece que el convenio que deben formalizar las empresas y los Servicios Públicos de Empleo debe incluir una mención al proceso de preselección de las personas jóvenes candidatas por los Servicios Públicos de Empleo. En consecuencia, deberán incluirse en el convenio las reglas de preselección del personal a cargo de los Servicios Públicos de Empleo. El adecuado establecimiento de estas reglas debe contribuir a velar porque aquellos candidatos que finalmente sean seleccionados cumplan todos los requisitos exigidos por el Real Decreto 1543/2011 y, especialmente, que realmente se trate de personas jóvenes que debido a su falta de experiencia laboral tengan problemas de empleabilidad. Cabe recordar al respecto que con independencia de los Servicios Públicos de Empleo con los que se formalice el convenio, la preselección de las personas jóvenes para la realización de estas prácticas corresponderá a los Servicios Públicos de Empleo competentes en razón de la ubicación de los centros de trabajo.

Una vez acreditada por los Servicios Públicos de Empleo la idoneidad de los candidatos preseleccionados, corresponde a la empresa el proceso de selección final de las personas que finalmente van a participar en el programa de prácticas no laborales.

3.4. Formalización y desarrollo de las prácticas no laborales en empresas

3.4.1. El acuerdo entre la empresa y la persona joven que va a desarrollar las prácticas

Una vez suscrito el convenio entre la empresa, o grupo empresarial, y el Servicio Público de Empleo competente, ya se podrá formalizar el acuerdo entre la empresa y la persona joven que va a desarrollar las prácticas. De forma coherente con la declaración del carácter no laboral de estas prácticas, el acuerdo que debe suscribirse entre la empresa en la que van a desarrollarse las prácticas no laborales y quien las va a realizar no se denomina *contrato de trabajo* sino *acuerdo*, al igual que la persona que va a desarrollar las prácticas no se denomina *trabajador*, sino *persona joven que va a desarrollar las prácticas*.

Nada indica de forma expresa el Real Decreto 1543/2011 sobre la forma que debe adoptar este acuerdo, si bien, por las características del mismo parece que el mismo deberá celebrarse por escrito. En esta dirección, del hecho de que el artículo 3.3 de esta norma indique el contenido mínimo que debe contener este acuerdo se desprende que el mismo deberá formalizarse por escrito. En cualquier caso, el Real Decreto 1543/2011 no recoge de forma expresa esta exigencia y, lo que es más importante, no indica los efectos que el incumplimiento de la misma pudiera tener. Las difusas fronteras en las que se mueven las prácticas no laborales en empresas aconsejan que se sea especialmente exigente en el establecimiento de obligaciones formales que ayuden a garantizar que con las mismas no se encubran lo que deberían ser relaciones laborales.

El contenido mínimo del acuerdo suscrito entre la empresa y la persona joven que va a desarrollar las prácticas viene especificado en el artículo 3.3 del Real Decreto 1543/2011 en los siguientes términos:

- El contenido concreto de la práctica a desarrollar.
- La duración de la misma.
- Las jornadas y horarios para su realización.
- El centro o centros de trabajo donde se realizará.
- La determinación del sistema de tutorías y la certificación a la que la persona joven tendrá derecho por la realización de las prácticas.

Dentro de este contenido mínimo del acuerdo se echa de menos que en el mismo no se incorpore una referencia expresa a la necesidad de identificar la titulación o certificado de profesionalidad de los que se encuentren en posesión aquellas personas jóvenes que vayan a desarrollar las prácticas, al estilo de lo previsto en el artículo 3 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos (en adelante, Real Decreto 488/1998), que prevé que «el contrato en prácticas deberá formalizarse siempre por escrito, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador». A tal efecto, también sería recomendable que se hubiera previsto la obligación de la persona joven que va a desarrollar las prácticas no laborales de entregar a la empresa algún documento que acreditara que se encuentra en posesión de las titulaciones o certificados de profesionalidad correspondientes como se prevé para los contratos en prácticas (art. 1.4 Real Decreto 488/1998). En cualquier caso, la falta de previsión de esta exigencia no comporta ningún riesgo en la práctica de que estos acuerdos se pudieran formalizar con personas que no se encuentran en posesión de las titulaciones o certificados de profesionalidad exigidos, puesto que al corresponder a los Servicios Públicos de Empleo la preselección de los candidatos a realizar las prácticas no laborales en empresas, estos ya han tenido que proceder a verificar el cumplimiento de los requisitos exigidos por el Real Decreto 1543/2011.

Por lo demás, el contenido mínimo del acuerdo previsto en el artículo 3.3 del Real Decreto 1543/2011, además de fijar las condiciones en las que deberán desarrollarse las prácticas no laborales en empresas, es decir, el contenido de las prácticas, la duración de las mismas, las jornadas y horarios para su realización, el centro o centros de trabajo en que se realizarán, la determinación del sistema de tutorías y la certificación de las prácticas desarrolladas, debe contribuir a garantizar que el desarrollo de estas prácticas se adecue a las finalidades que se pretenden conseguir con las mismas, es decir, contribuir a mejorar la empleabilidad de quien las realiza y ofrecerle un primer contacto con la realidad laboral a través de un acercamiento a la misma, al tiempo que contribuyen a completar la formación alcanzada por la persona joven. En cualquier caso, cabe recordar que parte del contenido mínimo del acuerdo ya viene predeterminado por el convenio de colaboración formalizado entre la empresa y los Servicios Públicos de Empleo, como es el caso del contenido de las prácticas, la duración de las mismas, el sistema de evaluación y tutorías (art. 4.4 Real Decreto 1543/2011).

Una vez suscrito el acuerdo entre la empresa y la persona joven que va a desarrollar las prácticas no laborales, el artículo 3.3 del Real Decreto 1543/2011 contempla dos obligaciones informativas que recuerdan mucho a las previstas en los supuestos de contratación laboral. A tal efecto, se prevé que «la empresa informará a la representación legal de los trabajadores sobre los acuerdos de

prácticas no laborales suscritos con las personas jóvenes» y, asimismo, «la empresa deberá informar a los Servicios Públicos de Empleo competentes de los acuerdos suscritos sobre prácticas no laborales». Ambas obligaciones informativas deben contribuir a que tanto los representantes de los trabajadores como los Servicios Públicos de Empleo puedan controlar la validez de estos acuerdos y su adecuación a las finalidades y requisitos recogidos en el Real Decreto 1543/2011 y en el convenio de colaboración suscrito entre la empresa y los Servicios Públicos de Empleo. En este punto, debe ser fundamental el papel de los representantes de los trabajadores a la hora de comprobar que los acuerdos suscritos no sirvan para encubrir auténticas relaciones laborales o para sustituir puestos de trabajo ya existentes por prácticas no laborales.

3.4.2. *El contenido concreto de las prácticas a desarrollar*

Como acaba de indicarse, la primera mención que se establece como contenido mínimo del acuerdo que deben suscribir la empresa y la persona joven que va a desarrollar las prácticas no laborales es la determinación del «contenido concreto de la práctica a desarrollar» (art. 3.3 Real Decreto 1543/2011), el cual, a su vez, ya viene predeterminado en el convenio de colaboración formalizado entre la empresa y los Servicios Públicos de Empleo, en el que debe constar «el contenido de las prácticas» como parte integrante del programa de prácticas no laborales que la empresa debe presentar.

Nada más se establece en el Real Decreto 1543/2011 sobre cuál debe ser el contenido concreto de estas prácticas a desarrollar, lo que a nuestro parecer deja un espacio de decisión empresarial excesivamente amplio, únicamente controlado por lo que en su momento pueda indicar el Servicio Público de Empleo al suscribir el correspondiente convenio de colaboración para las prácticas no laborales. Pese a esta indeterminación normativa, la concreción de las prácticas no laborales debe respetar dos limitaciones esenciales. En primer lugar, el contenido de las prácticas debe atender a la satisfacción de las finalidades perseguidas con las mismas, es decir, contribuir a la mejora de la empleabilidad de quien las realiza y ofrecerle un primer contacto con la realidad laboral a través del acercamiento de la misma, al tiempo que completar la formación alcanzada por la persona joven. Por tanto, el contenido concreto de estas prácticas profesionales deberá contribuir a completar la formación y a mejorar la empleabilidad de quien las realiza. A tal efecto, se prevén como funciones fiscalizadoras del Servicio Público de Empleo la verificación de que las prácticas no laborales en empresas satisfagan estos objetivos y, en especial, la contribución de las prácticas a la mejora de la empleabilidad (art. 4.3 Real Decreto 1543/2011). A partir de estas exigencias, deberá fijarse en cada caso concreto el nivel de formación que debe alcanzarse para que se considere cumplida la finalidad de las prácticas no laborales.

En segundo lugar, aunque no se diga de forma expresa en el Real Decreto 1543/2011, el contenido concreto de las prácticas a desarrollar deberá ser acorde con la titulación o certificado de profesionalidad de los que disponga la persona que las va a desarrollar. En consecuencia, las prácticas deberán permitir completar la formación ya obtenida y reconocida por el correspondiente título o certificado de profesionalidad y mejorar la empleabilidad de quien realiza las prácticas en las actividades relacionadas con dichas titulaciones. Por el contrario, no tendría ningún sentido que el contenido concreto de las prácticas no estuviera íntimamente relacionado con el título o certificado de profesionalidad que posee

el destinatario de las prácticas y que constituye un requisito para poder ser destinatario de las mismas (art. 3.1 Real Decreto 1543/2011). Esta segunda limitación, que debe tenerse en cuenta a la hora de fijar el contenido concreto de las prácticas no laborales, resulta plenamente coincidente con la finalidad del contrato en prácticas de «permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados». A partir de estas premisas, deberá resolverse en cada caso concreto cuál es el nivel de adecuación que debe existir entre el contenido de la titulación o certificado de profesionalidad y el contenido concreto de las prácticas para que se considere que las mismas proporcionan a quien las realiza una práctica adecuada, que complemente su formación y mejore su empleabilidad. En fin, una vez más se hubiera agradecido una mayor concreción normativa de esta materia que redujera un poco el margen de discrecionalidad a la hora de determinar el contenido concreto.

3.4.3. *La duración de las prácticas*

Un segundo elemento que necesariamente debe incorporarse en el acuerdo que deben suscribir la empresa y la persona joven que va a desarrollar las prácticas no laborales es la determinación de la duración de las prácticas a desarrollar (art. 3.3 Real Decreto 1543/2011), la cual, como también sucedía con el contenido de las prácticas, ya viene predeterminada por el convenio de colaboración formalizado entre la empresa y los Servicios Públicos de Empleo en el que debe constar «la duración de las mismas» como parte integrante del programa de prácticas no laborales que la empresa debe presentar (art. 4.4 Real Decreto 1543/2011). Ahora bien, en este punto, la normativa fija determinadas limitaciones a la voluntad de las partes implicadas al establecer de forma expresa que las prácticas «tendrán una duración entre tres y nueve meses». En consecuencia, la duración de las prácticas que se prevea en el convenio de colaboración formalizado entre la empresa y los Servicios Públicos de Empleo y en el acuerdo que deben suscribir la empresa y la persona joven que va a desarrollar las prácticas deberá estar comprendida necesariamente entre un mínimo de tres meses y un máximo de nueve.

Las finalidades perseguidas por las prácticas no laborales, de completar la formación y mejorar la empleabilidad de quien las realiza, imponen y justifican al mismo tiempo el carácter temporal de las mismas, puesto que estas únicamente deben extenderse por el tiempo indispensable para la consecución de estos objetivos. Esta limitación temporal constituye también una nota distintiva de cualquier modalidad contractual formativa. A título de ejemplo, el artículo 11.1 b) del ET, al regular la contratación en prácticas, prevé que «la duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años».

Como puede observarse, si comparamos las duraciones máxima y mínimas fijadas en el artículo 3.2 del Real Decreto 1543/2011 con las previstas para la contratación en prácticas, se observa que en el primer supuesto se contemplan duraciones más cortas, de modo que la duración mínima pasa de seis a tres meses y la duración máxima de dos años a nueve meses. En todo caso, la gran pluralidad de posibles supuestos que se recogen en el Real Decreto 1543/2011 no permite valorar con carácter general las duraciones máximas y mínimas previstas por esta norma, sino que deberá estarse a cada caso concreto a la hora de determinar si las mismas son excesivas o insuficientes para la consecución de los objetivos que deben alcanzarse mediante la realización de las prácticas no laborales en empresas, es decir, completar la formación y mejorar la empleabilidad de quien las realiza. En

consecuencia, dentro de los márgenes fijados en el artículo 3.2 del Real Decreto 1543/2011 deberá fijarse en cada caso concreto la duración concreta de las prácticas, para lo cual deberán tenerse en cuenta, entre otros elementos, las titulaciones o certificado de profesionalidad que justifican las prácticas, las características del sector de actividad y la complejidad de las prácticas a realizar.

A diferencia de lo que sucede con la contratación en prácticas, nada se prevé en la normativa reguladora de las prácticas no laborales en empresas respecto a qué sucede en aquellos supuestos en que se haya fijado una duración de las prácticas inferior a la máxima establecida, es decir, inferior a nueve meses y, en particular, si se pueden admitir ampliaciones posteriores de las prácticas no laborales, siempre claro está que la duración total de las mismas no exceda de la citada duración máxima. En este punto debe tenerse en cuenta, sin embargo, que la duración de las prácticas forma parte del contenido del programa de prácticas no laborales que la empresa debe presentar al Servicio Público de Empleo en el momento de la suscripción del correspondiente convenio de colaboración, de modo que parece difícil que se pueda ampliar la duración de las prácticas previstas en el acuerdo sin modificar previamente la duración de las prácticas recogidas en el citado convenio de colaboración. En cualquier caso, hubiera sido deseable que la normativa hubiera regulado de forma expresa la admisibilidad o no de ampliar o prorrogar la duración inicialmente fijada de las prácticas hasta la duración máxima de nueve meses prevista en la normativa.

Una vez finalizada la duración de las prácticas no laborales prevista en el acuerdo suscrito entre la empresa y la persona que desarrolla las prácticas no laborales, esta persona no debe poder realizar unas nuevas prácticas no laborales en la misma actividad, no en vano, entre los requisitos exigidos a los destinatarios de las prácticas no laborales se prevé que los mismos «no deberán haber tenido una relación laboral u otro tipo de experiencia profesional superior a tres meses en la misma actividad». En este punto, las prácticas no laborales en empresas deben ser consideradas a nuestro parecer como «otro tipo de experiencia profesional» y, por tanto, si la duración de estas prácticas es superior a tres meses, deben inhabilitar para el desarrollo posterior de otras prácticas no laborales en la misma actividad. Cualquier otra interpretación en este punto iría en contra de los objetivos de la norma y supondría introducir unas dosis inaceptables de precariedad, al permitir que se mantuviera a la persona joven en prácticas no laborales hasta el momento en que cumpliera los 25 años de edad.

3.4.4. Jornada, horario y centro o centros donde se realizan las prácticas y el sistema de tutorías

En el acuerdo que deben suscribir la empresa y la persona joven que va a desarrollar las prácticas no laborales deben definirse también las jornadas y horarios para la realización de dichas prácticas, el centro o centros donde se realizarán y la determinación del sistema de tutoría (art. 3.3 Real Decreto 1543/2011). Estos tres elementos hacen referencia a las condiciones en que deberán desarrollarse las prácticas no laborales en empresas. Ahora bien, una vez se establece la necesidad de precisar estos elementos en el acuerdo, no se fija ninguna previsión al respecto. Esta falta de previsión nos parece especialmente grave en relación con la determinación de «las jornadas y horarios» para la realización de las prácticas, especialmente, si se tiene en cuenta que al no tratarse de relaciones laborales no podemos acudir a la regulación de la jornada y horarios de trabajo previstos en la

normativa laboral, de modo que su determinación dependerá de lo que se prevea en el acuerdo que deben suscribir la empresa y la persona joven que va a desarrollar las prácticas no laborales.

Nuevamente, el recurso a los objetivos perseguidos por la normativa reguladora de las prácticas no laborales en empresas y la intervención de los Servicios Públicos de Empleo competentes a la hora de admitir el programa de prácticas no laborales y verificar el cumplimiento de los objetivos de las prácticas no laborales en empresas se configuran como la única garantía de que las jornadas y horarios previstos para las prácticas no laborales sean adecuados, razonables y no den lugar a abusos. En este punto, la ausencia en la normativa de previsión alguna en relación con otros derechos y garantías vinculados a la jornada y horarios, como sucede con los descansos, también genera no pocas suspicacias que la norma debería haberse encargado de disipar.

Tampoco incluye el Real Decreto 1543/2011 ninguna previsión adicional respecto al centro de trabajo de la empresa o del grupo empresarial en el que deben desarrollarse las prácticas. Pese a ello, del enunciado del artículo 3.3 se deduce que las prácticas no laborales podrán desarrollarse en más de un centro de trabajo, no en vano, se hace referencia al centro o centros donde se realizarán las prácticas. Si tenemos en cuenta, además, que se permite que las prácticas se desarrollen en centros de trabajo de la empresa o del grupo empresarial, nos encontramos con una amplísima posibilidad de movilidad de quien realiza las prácticas. En cualquier caso, en esta materia no es tan importante el centro o centros de trabajo en los que se van a desarrollar las prácticas, sino el «lugar o puesto de trabajo» que se va a ocupar. Obviamente, al tratarse de prácticas no laborales, quien las realiza no puede ocupar un lugar o puesto de trabajo, pero sí que de algún modo puede estar adscrito o vinculado al mismo. Desde esta perspectiva, este puesto o puestos de trabajo a los que se vinculan las prácticas no laborales deben permitir y garantizar la práctica profesional adecuada a las titulaciones o certificado de profesionalidad de quien las realiza que redunde en beneficio de su formación y experiencia laboral y, por extensión, de su empleabilidad. Asimismo, teniendo en cuenta que el objetivo de estas prácticas no laborales es la empleabilidad de quien las realiza, debería procurarse que se trate de actividades o sectores en los que puedan existir perspectivas reales de futuro.

Finalmente, el acuerdo que deben suscribir la empresa y la persona joven que va a desarrollar las prácticas no laborales también debe especificar el sistema de tutorías, no en vano, como ya se ha indicado con anterioridad, las prácticas se desarrollan bajo la dirección y supervisión de un tutor. Ante la importancia que debe tener esta figura para el correcto desarrollo de las prácticas, se echa de menos una mayor regulación de la misma, especialmente por lo que respecta a los requisitos que debe cumplir el tutor y cuáles son sus obligaciones en relación con la persona que desarrolla las prácticas no laborales. En este punto, contrasta la escasa atención que se concede a esta figura en el Real Decreto 1543/2011 frente a la regulación detallada de la misma que se contiene en la normativa reguladora de las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios.

3.4.5. *La retribución de las prácticas*

Aunque el artículo 3.3 del Real Decreto 1543/2011 no incluye como contenido mínimo del acuerdo que deben suscribir la empresa y la persona joven que va a desarrollar las prácticas ninguna

referencia expresa a las posibles compensaciones económicas que pueda recibir quien realiza las prácticas no laborales, el artículo 3.4 de la misma norma establece que «las personas participantes recibirán de la empresa o grupos empresariales en que desarrollan las prácticas una beca de apoyo cuya cuantía será, como mínimo, del 80 por 100 del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (en adelante, IPREM) mensual vigente en cada momento».

No tratándose las prácticas reguladas en el Real Decreto 1543/2011 de una relación laboral, aquellas personas que las realizan no reciben un salario sino una beca de apoyo. En consecuencia, no se considera que el participante en las prácticas no laborales reciba una cantidad en contraprestación por el trabajo que realiza, sino que la cantidad recibida tiene por finalidad que el mismo pueda realizar las citadas prácticas. No tratándose de un salario, no serán de aplicación a la beca de apoyo ninguna de las garantías previstas específicamente para el salario por el ordenamiento jurídico laboral.

La cuantía de esta beca de apoyo se fija, como mínimo, en el 80 por 100 del IPREM mensual vigente en cada momento. Por tanto, nada impide que en el acuerdo que deben suscribir la empresa y la persona joven que va a desarrollar las prácticas no laborales se fije una cuantía superior de la beca de apoyo, pero no podrá fijarse una cuantía inferior al indicado 80 por 100 del IPREM mensual vigente en cada momento. A tal efecto, cabe recordar que el IPREM para el año 2011 (a la fecha de cierre de este trabajo no se ha aprobado el IPREM para 2012) está fijado en 532,51 euros, de lo que resulta que el 80 por 100 de dicha cantidad asciende a 426,01 euros, que el participante en el programa de prácticas no laborales percibirá en concepto de beca de apoyo.

La cuantía de la beca de apoyo a percibir por el participante en las prácticas no laborales es, por tanto, muy reducida. Es cierto que el participante en las prácticas en empresa, al menos en teoría, no realiza una actividad productiva plena como la realizada por los trabajadores de la empresa, sino que se encuentra en un momento de su formación en que contrasta la teoría con la práctica profesional, lo que probablemente redunde en una productividad menor, pero no creemos que el valor económico de su actividad sea tan limitado. A tal efecto, si este mismo joven fuera contratado en prácticas, de acuerdo con lo previsto por el artículo 11.1 e) del ET, su retribución sería la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. La cuantía resultante, además, no podrá ser, en ningún caso, inferior al salario mínimo interprofesional. Probablemente, la escasa cuantía de la beca de apoyo a percibir por el participante en las prácticas no laborales haya sido la vía buscada para incentivar a la empresa a sumarse a esta iniciativa. Este incentivo económico, sin embargo, puede suponer una gran tentación de sustituir puestos de trabajo por prácticas no laborales con la consiguiente reducción de costes laborales que ello supone.

Esta cantidad a percibir por quienes desarrollan las prácticas no laborales en empresas se encuentra muy por debajo del salario mínimo interprofesional, que para el año 2011 (y, conforme al Real Decreto 1888/2011, de 30 de diciembre, también para 2012) asciende a 641,40 euros mensuales, que no resulta de aplicación a este colectivo por no tener la consideración de trabajadores por cuenta ajena ni poder ser considerada como salario la beca de apoyo recibida por los mismos.

3.4.6. La certificación de las prácticas

El último contenido mínimo del acuerdo a suscribir por la empresa y la persona joven que va a desarrollar las prácticas no laborales consiste en la definición de la certificación a la que la persona joven tendrá derecho por la realización de las prácticas. El contenido de esta certificación viene fijado por el artículo 3.2 del Real Decreto 1543/2011, que establece que en la misma deberán constar como mínimo los siguientes elementos: la práctica realizada, los contenidos formativos inherentes a la misma, su duración y el periodo de realización.

La certificación de las prácticas no laborales constituye otro elemento común con el contrato en prácticas. En este punto, el artículo 1.4 del Real Decreto 488/1998 prevé que a la terminación del contrato en prácticas el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos. Como puede observarse, el certificado de las prácticas no laborales se adapta a las características propias de las prácticas no laborales en empresas, de modo que se hace mayor hincapié en el elemento formativo de las mismas y se omite cualquier referencia al puesto de trabajo ocupado.

La previsión de la certificación de las prácticas no laborales en empresas se ajusta a la doble finalidad de formación y de inserción laboral que se persigue con las mismas, puesto que al tiempo que se acredita la práctica profesional obtenida –práctica realizada, los contenidos formativos inherentes a la misma, su duración y el periodo de realización–, dicha certificación pasa a engrosar el currículum de la persona que ha realizado las prácticas y con el que podrá optar a futuras contrataciones laborales. Con esta segunda finalidad de inserción laboral, el artículo 3.2 del Real Decreto 1543/2011 prevé que los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal adoptarán las medidas necesarias para que estos certificados queden recogidos en el sistema de información de los Servicios Públicos de Empleo.

4. LA PROTECCIÓN SOCIAL EN LAS PRÁCTICAS NO LABORALES EN EMPRESAS

4.1. La aplicación a los participantes en las prácticas no laborales de los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social previstos para los participantes en programas de formación

El artículo 1 del Real Decreto 1493/2011, bajo la rúbrica «Asimilación a trabajadores por cuenta ajena», establece que «quedan asimilados a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, quienes participen en programas de formación financiados por entidades u organismos públicos o privados que, vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, no tengan carácter exclusivamente lectivo sino que incluyan la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades y conlleven una contraprestación económica para los afectados, cualquiera que sea el concepto o la forma en que se perciba, siempre que la realización de dichos programas no dé lugar a una relación laboral que determine su alta en el respectivo régimen de Seguridad Social».

La inclusión de los participantes en programas de formación en el Régimen General de la Seguridad Social como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena se hace depender, por tanto, del cumplimiento de las siguientes exigencias:

- Ha de tratarse de programas de formación financiados por entidades u organismos públicos o privados.
- Los programas de formación deben estar vinculados a estudios universitarios o de formación profesional.
- Los programas no pueden tener un carácter exclusivamente lectivo sino que deben incluir la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades.
- Los programas deben conllevar una contraprestación económica para los afectados, cualquiera que sea el concepto o la forma en que se perciba.
- Los programas no deben dar lugar a una relación laboral que determine su alta en el respectivo régimen de la Seguridad Social.

De conformidad con las innegables semejanzas que plantean los programas de formación a los que se refiere el Real Decreto 1493/2011 y las prácticas no laborales en empresas contempladas en el Real Decreto 1543/2011, este último prevé que a los participantes en las prácticas no laborales les sean de aplicación los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social previstos para los participantes en programas de formación. A tal efecto, el artículo 3.5 del Real Decreto 1543/2011 prevé que «a las personas jóvenes participantes en las prácticas no laborales, reguladas en este real decreto, les serán de aplicación los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social contemplados en el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social».

El Real Decreto 1543/2011, mediante su remisión al Real Decreto 1493/2011, ha hecho uso en este punto de la posibilidad prevista en el artículo 97.2 m) de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS) que habilita al Gobierno para incorporar, por vía de Real Decreto, como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena, a todos los colectivos que estime oportunos por razón de su actividad. Es decir, dicho precepto habilita al Gobierno para que junto a la lista de trabajadores por cuenta ajena por asimilación que se recogen expresamente en el artículo 97 de la LGSS, pueda incorporar otros colectivos, entre los cuales ahora se incorporan las personas jóvenes participantes en las prácticas no laborales reguladas en el Real Decreto 1543/2011.

Las características de las prácticas no laborales, en especial que se desarrollen en una empresa y que se reciba una compensación económica (beca de apoyo) por ello, son las que aproximan la situación en la que se encuentran los participantes en las prácticas no laborales con la propia de los trabajadores por cuenta ajena definidos en el artículo 1.1 del ET y las que justifican, en última ins-

tancia, que se haya decidido asimilar a este colectivo con los trabajadores por cuenta ajena a los efectos de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social. En otros términos, pese a considerarse que la actividad que desarrollan los participantes en las prácticas no laborales no constituye en ningún caso una actividad laboral, sí que se considera que las prácticas desarrolladas son muy importantes para la formación de quien las realiza y para su posterior incorporación en el mercado laboral, así como también que las mismas son relativamente productivas desde el punto de vista económico y, por tanto, son merecedoras de la protección social dispensada por el Real Decreto 1493/2011.

Como puede observarse, la opción adoptada en relación con las prácticas no laborales en empresas se aleja radicalmente de la prevista para el contrato en prácticas previsto en el artículo 11 del ET, puesto que en estos supuestos de contratación no se prevé especialidad alguna en materia de Seguridad Social y, por tanto, los trabajadores contratados en prácticas deberán ser dados de alta como trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social con todas las consecuencias aparejadas a la misma.

Una vez se ha previsto que a las personas jóvenes participantes en las prácticas no laborales les resultan de aplicación los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social contemplados en el Real Decreto 1493/2011, la protección social de este colectivo se regirá íntegramente por lo previsto en dicha norma. Veamos, por tanto, a continuación los elementos básicos que caracterizan a esta vía de inclusión en la Seguridad Social.

4.2. Actos de encuadramiento de los participantes en las prácticas no laborales

Por lo que respecta a los actos de encuadramiento, es decir, al régimen de afiliación, altas y bajas, el apartado 1 del artículo 5 del Real Decreto 1493/2011 únicamente contiene la previsión de que «a efectos de lo previsto en este real decreto, la entidad u organismo que financie el programa de formación tendrá la condición de empresario, asumiendo los derechos y obligaciones en materia de Seguridad Social establecidos para estos en el Régimen General de la Seguridad Social (...)».

En consecuencia, de conformidad con lo previsto en los artículos 13.2 y 100.1 de la LGSS, la empresa en la que vayan a desarrollarse las prácticas no laborales estará obligada a solicitar la afiliación al sistema de Seguridad Social de los participantes en las prácticas no laborales –en el caso de que no lo estuvieran–, así como a comunicar el inicio y, en su caso, el cese de la actividad de los mismos, para que estos sean dados respectivamente de alta y de baja en el Régimen General de la Seguridad Social. En el caso de que la empresa en la que vayan a desarrollarse las prácticas no laborales incumpla estas obligaciones, el participante en las prácticas podrá instar su afiliación, alta y baja, directamente al organismo competente de la Administración de la Seguridad Social (arts. 13.3 y 100.2 LGSS), todo ello, lógicamente, sin perjuicio de que se hagan efectivas las responsabilidades en que la entidad u organismo responsable haya incurrido como consecuencia del incumplimiento de su obligación. Finalmente, el organismo competente de la Administración de la Seguridad Social podrá efectuar tales actos de oficio cuando, a raíz de las actuaciones de los servi-

cios de inspección o por cualquier otro procedimiento, se compruebe la inobservancia de dichas obligaciones (arts. 13.4 y 100.2 LGSS).

El artículo 2 del Real Decreto 1493/2011 precisa el momento en que deben ser cumplimentadas las obligaciones de afiliación, alta y baja, estableciendo al respecto que «la incorporación al Régimen General de la Seguridad Social, con la consiguiente afiliación y/o alta, así como la baja en dicho régimen, se producirán a partir de la fecha del inicio y en la del cese de la actividad del participante en el programa de formación, en los términos y plazos y con los efectos establecidos en el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero». Así, de conformidad con el artículo 2 del Real Decreto 1493/2011, no cabe duda de que la afiliación, alta y baja en el Régimen General de la Seguridad Social del participante en el programa de formación deberán coincidir con el inicio y cese de la actividad del mismo en dicho programa. En consecuencia, la afiliación y el alta del participante en las prácticas no laborales deben formularse por la empresa antes de la iniciación de la actividad de este, surtiendo efectos las mismas a partir del citado inicio de la actividad. Asimismo, la empresa deberá comunicar la baja en los seis días naturales siguientes al del cese de la actividad del participante en las prácticas. En cualquier caso, si finalizada la participación en las prácticas no laborales y, en consecuencia, la actividad que el participante desarrolla en las mismas, la empresa no comunica la baja en el plazo marcado por la LGSS a la entidad gestora correspondiente, persistirá su obligación de cotizar.

4.3. La cotización: sujetos, objeto y dinámica de la obligación de cotizar

A pesar de que el Real Decreto 1493/2011 no contiene referencia expresa alguna en relación con quién debe ser el sujeto responsable de la obligación de cotizar al Régimen General de la Seguridad Social, así como con el ingreso de las cotizaciones correspondientes, nada impide que de conformidad con las reglas comunes del Régimen General de la Seguridad Social podamos distinguir entre los sujetos obligados y los sujetos responsables de la cotización de los participantes en las prácticas no laborales en empresas a los que se refiere el Real Decreto 1543/2011. En esta dirección, serán sujetos obligados a cotizar los propios participantes en las prácticas no laborales y la empresa en la que se desarrollan dichas prácticas, y único sujeto responsable de la cotización la empresa en la que se desarrollan las prácticas no laborales, que será responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar e ingresará las aportaciones propias y las del participante en las prácticas no laborales (arts. 103 y 104 LGSS). Con esta finalidad la empresa deberá descontar a los participantes en las prácticas en el momento de hacerles efectivo el pago de la beca de apoyo la aportación que corresponda a cada uno de ellos (art. 104 LGSS).

A tal efecto, una vez determinadas y cuantificadas las cuotas que la empresa en la que se desarrollan las prácticas no laborales y el participante en las mismas deben satisfacer a la Seguridad Social, estas deben documentarse debidamente por la primera –a través de la elaboración de los correspondientes boletines de cotización– a fin de que el sujeto receptor –Tesorería General de la Seguridad Social– pueda comprobar si se ha cumplido la obligación de conformidad con las disposiciones legales. A tal fin, las liquidaciones de cuotas estarán siempre referidas a mensualidades naturales y su

comunicación y pago se efectuará por meses naturales vencidos. A tal efecto, para la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los participantes en prácticas no laborales, la empresa deberá haber solicitado un código de cuenta de cotización específico (art. 5.2 Real Decreto 1493/2011).

Delimitados los sujetos de la cotización, el Real Decreto 1493/2011 aborda el objeto de la cotización, es decir, la cuota que los sujetos obligados deben satisfacer a la Seguridad Social, así como su proceso de determinación. A tal efecto, el artículo 4 de la norma establece que «la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes y profesionales, así como su ingreso, se llevará a cabo aplicando las reglas de cotización correspondientes a los contratos para la formación y el aprendizaje establecidas en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado y en sus normas de aplicación y desarrollo. No existirá obligación de cotizar por la contingencia de desempleo, así como tampoco al Fondo de Garantía Salarial ni por formación profesional». En consecuencia, al colectivo de los participantes en prácticas no laborales no les serán de aplicación en materia de cotización las normas comunes del Régimen General de Seguridad Social, sino las reglas de cotización establecidas específicamente para los contratos para la formación y el aprendizaje.

La aplicación de las reglas de cotización previstas para los trabajadores contratados a través del contrato para la formación y el aprendizaje a los participantes en prácticas no laborales encuentra su razón de ser en que a pesar de la distinta naturaleza jurídica de ambos supuestos, laboral el primero y extralaboral el segundo, en ambos casos se produce con mayor o menor intensidad una combinación de formación y trabajo. En este punto, cabe recordar que tras la reforma introducida por el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, el artículo 11.2 del ET prevé que el contrato para la formación y el aprendizaje «tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo».

Ahora bien, la aplicación de las reglas de cotización establecidas para el contrato para la formación y el aprendizaje a los participantes en las prácticas no laborales no es plena, sino que se limita únicamente a la cotización por contingencias comunes y profesionales. A diferencia de lo que sucede con la cotización para los contratos de formación y aprendizaje, en relación con los participantes en las prácticas no laborales no existirá obligación de cotizar por contingencia de desempleo, así como tampoco al Fondo de Garantía Salarial ni por formación profesional.

Sin perjuicio de la valoración que realizaremos más adelante sobre la exclusión de los participantes en las prácticas no laborales de la protección por desempleo, puede avanzarse que esta exclusión encuentra su origen en una visión estricta de la prestación por desempleo. En este sentido, se considera que si el participante en las prácticas no recibe un salario, mal puede corresponderle una prestación sustitutiva de dicho salario y si la finalización de la participación en las prácticas no laborales no constituye la extinción de una relación laboral, mal puede configurar una situación legal de desempleo. Igual fundamento alcanza a la falta de cotización al Fondo de Garantía Salarial, puesto que se considera que si el mismo constituye una garantía del salario, mal puede referirse a la percep-

ción de una beca de apoyo que se recibe como compensación a las prácticas desarrolladas que en ningún caso tiene naturaleza salarial. Finalmente, más difícil resulta todavía la justificación de la exclusión de la cotización por formación profesional, puesto que aunque la formación es la razón de ser de las prácticas no laborales, también lo es de los contratos formativos –contrato en prácticas y contrato de formación y aprendizaje–, y no por ello estas modalidades contractuales quedan excluidas de la cotización por formación profesional.

La aplicación a los participantes en las prácticas no laborales de las reglas de cotización establecidas para los contratos para la formación y el aprendizaje supone abandonar el sistema general de cálculo de las cuotas de cotización a partir de la aplicación de determinados tipos de cotización sobre las bases de cotización correspondientes, para pasar a una cotización fija, resultado de la suma de diferentes cuotas fijas de importe reducido previamente establecidas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. En concreto para el año 2012 se mantienen los importes fijados para el pasado ejercicio 2011 (dado que el Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, no establece ninguna particularidad respecto a la cotización en estos contratos y que no procede la aplicación de las previsiones –recogidas en el art. 132 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2011– de incremento de cuantías en el porcentaje de subida del SMI puesto que esta magnitud mantiene el importe del año anterior). A este efecto, se prevé una cuota única mensual de 36,39 euros por contingencias comunes, de los que 30,34 serán a cargo del empresario y 6,05 euros a cargo del trabajador; y de 4,17 euros por contingencias profesionales a cargo del empresario. En definitiva, la cuantía total de la cotización a ingresar asciende a 40,56 euros, de los que 34,51 corresponden al empresario y 6,05 al trabajador. Como puede observarse, se trata de una cotización única para todos los participantes en las prácticas no laborales con independencia del importe real de la beca de apoyo que se perciba.

4.4. La acción protectora dispensada a los participantes en las prácticas no laborales

La acción protectora dispensada a los participantes en las prácticas no laborales, es decir, el conjunto de prestaciones que el sistema de la Seguridad Social les otorga, se desprende del artículo 3 del Real Decreto 1493/2011 que prevé que «la acción protectora, por lo que respecta al colectivo a que se refiere este real decreto, será la correspondiente al Régimen General de la Seguridad Social, con la única exclusión de la protección por desempleo». Esta limitación de la acción protectora que corresponde a los participantes en las prácticas no laborales es posible en la medida en que a pesar de que el artículo 114.1 de la LGSS prevé con carácter general el alcance de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social, se admite que en relación con las inclusiones en dicho régimen por asimilación a los trabajadores por cuenta ajena, sea la propia norma en la que se disponga tal asimilación la que determine el alcance de la protección otorgada. Pues bien, en uso de esta facultad, se ha limitado la protección social de los participantes en prácticas no laborales excluyéndolos de la protección por desempleo. A sensu contrario, la acción protectora de los participantes en las prácticas no laborales sí comprende el resto de prestaciones dispensadas por el sistema de la Seguridad Social.

Nada se prevé en relación con el régimen jurídico de cada una de estas prestaciones, es decir, requisitos, contenido, cuantía y dinámica de la prestación, régimen de compatibilidad e incompatibilidades, etcétera, de modo que deberán aplicarse las normas generales previstas en la LGSS y normativa de desarrollo. Sin embargo, merece la pena recordar en este momento la base de cotización tan baja que corresponde a este colectivo que, sin lugar a dudas, va a repercutir en las correspondientes prestaciones. En este punto cabe tener en cuenta que el Real Decreto 1493/2011 no contiene ninguna referencia expresa sobre la determinación de la base reguladora de las prestaciones económicas de los participantes en las prácticas no laborales, por lo que todo hace suponer que las mismas se calcularán en los mismos términos previstos para el contrato para la formación y el aprendizaje, de modo que se tomará como base de cotización el 75 por 100 de la base mínima de cotización que corresponda, es decir, del grupo de cotización del participante en las prácticas no laborales.

Al margen de la reducida cuantía de las prestaciones que corresponden a los participantes en las prácticas no laborales, su falta de protección frente a la situación de desempleo constituye, sin lugar a dudas, la principal peculiaridad en lo que respecta a la acción protectora dispensada a este colectivo, diferenciándolos de los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, incluidos los trabajadores contratados mediante el contrato de formación y aprendizaje, que sí se encuentran protegidos frente a esta contingencia. Como ya se ha puesto de manifiesto, el fundamento de esta exclusión parte de la consideración de que las prestaciones de desempleo son sustitutivas de rentas salariales y de que no hay situación legal de desempleo aplicable a los participantes en las prácticas no laborales; es decir, si el participante en las prácticas no recibe un salario, mal puede corresponderle una prestación sustitutiva de dicho salario, y si la finalización de la participación en las prácticas no constituye la extinción de una relación laboral, mal puede configurar una situación legal de desempleo. En esta dirección, la protección por desempleo exige como regla general la pérdida de un empleo previo y, por tanto, la condición de trabajador por cuenta ajena (art. 205 LGSS), así como que el mismo se encuentre en situación legal de desempleo (art. 208 LGSS).

Los argumentos expuestos permiten constatar que la exclusión de la protección por desempleo de los participantes en las prácticas no laborales en empresas obedece más a razones formales que materiales, no en vano, aunque los participantes en las citadas prácticas no pueden ser considerados como trabajadores por cuenta ajena, la situación en la que se encuentran cuando finalizan las prácticas es muy similar a la que se encuentra un trabajador por cuenta ajena cuando pierde su trabajo, puesto que en ambos casos la consecuencia inmediata es que se pierde la contraprestación que llevaba aparejada la actividad que se venía realizando y se deja de realizar. En consecuencia, la inclusión o no de este colectivo en el sistema de protección por desempleo es una opción del legislador, puesto que no existe ningún impedimento para tal inclusión. En esta misma dirección se pronunció la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo), de 28 de junio de 2005, en relación con el personal investigador de beca, puesto que la misma considera que la situación de los trabajadores que pierden su empleo o ven reducida su jornada ordinaria de trabajo no es directamente asimilable a la finalización de las tareas de investigación desarrolladas al amparo de una beca de investigación, «sin interposición de la decisión del legislador», de lo que se desprende que por decisión del legislador sí podría procederse a dicha asimilación y, en consecuencia, a la protección por desempleo del investigador en formación de beca y, en su caso, también del participante en el programa de prácticas no laborales en empresas.

5. LA FINALIZACIÓN DE LAS PRÁCTICAS Y LA POSIBLE CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS JÓVENES QUE REALIZAN PRÁCTICAS NO LABORALES

5.1. La admisibilidad de la contratación de las personas que desarrollan las prácticas no laborales

Una vez se cumple la duración fijada para las prácticas no laborales en empresas, las mismas finalizan, sin que la persona que las haya desarrollado tenga derecho a indemnización alguna ni, como ya se ha visto en el apartado anterior, pueda acceder a la protección por desempleo. Ahora bien, como no podía ser de otro modo, teniendo en cuenta el objetivo principal de posibilitar la inserción laboral de las personas jóvenes que desarrollan las prácticas no laborales que persigue el Real Decreto 1543/2011, esta norma incorpora un último precepto que, bajo la rúbrica «Contratación de personas jóvenes que realizan prácticas no laborales», se dirige precisamente a posibilitar la posterior inserción de las mismas en el mercado de trabajo. A tal efecto, el artículo 5.1 de esta norma prevé que «las personas jóvenes que hayan participado o participen en el programa de prácticas no laborales podrán ser contratadas a la finalización, o durante el desarrollo de las mismas, bajo cualquier modalidad de contratación, de acuerdo con la normativa laboral vigente en ese momento, o en su caso, podrán incorporarse como persona socia si las prácticas fueron realizadas en cooperativas o sociedades laborales».

De la lectura del artículo 5.1 del Real Decreto 1543/2011 pueden extraerse las siguientes conclusiones. En primer lugar, salvo lo que se indicará más adelante sobre posibles compromisos de contratación que puedan ser asumidos por la empresa en la que se desarrollan las prácticas no laborales, la contratación de quien las realiza se contempla con un carácter potestativo, como se desprende de la expresión utilizada por la norma que únicamente prevé que las personas que han realizado las prácticas «podrán» ser contratadas. A sensu contrario, los mismos también podrán no ser contratados por la empresa en la que han desarrollado sus prácticas. Nos encontramos, por tanto, ante una medida muy vaga e incierta a la hora de promover la inserción laboral de quienes realizan las prácticas no laborales.

En segundo lugar, no se contempla ninguna restricción en relación con el momento de la posible contratación, permitiéndose que la misma se realice una vez han finalizado las prácticas no laborales en la empresa, pero también durante el desarrollo de las mismas. Sin embargo, todo hace pensar que la primera opción será la más habitual, ya que permitirá completar el programa de prácticas no laborales y, en consecuencia, dotar a quien las realiza de una mayor formación y experiencia profesional, con los menores costes para la empresa. Es de prever que será en el momento en que se complete esta formación y experiencia profesional y si los resultados son satisfactorios, cuando la empresa opte por la contratación de quien ha realizado las prácticas. En cualquier caso, nada impide que la contratación laboral de quien realiza las prácticas no laborales se lleve a cabo con anterioridad a su finalización.

En tercer lugar, tampoco se prevé ninguna restricción respecto a la modalidad contractual a utilizar para la contratación de la persona joven que ha desarrollado las prácticas no laborales, siempre claro está que la citada modalidad contractual se ajuste a la normativa laboral vigente en ese

momento. Aunque esta previsión no parece aportar ninguna novedad, no en vano, se limita a prever que se podrá proceder a la contratación de quien desarrolla o ha desarrollado las prácticas no laborales de conformidad con lo previsto en la ley, sí que permite desterrar cualquier duda sobre la posibilidad de acudir al contrato en prácticas para contratar a este colectivo pese a las semejanzas de objetivos perseguidos por ambas figuras.

En cuarto lugar, en la medida en que las prácticas no laborales se pueden desarrollar en cooperativas y sociedades laborales, además de permitirse la contratación de quienes las han realizado, se permite que en estos supuestos los mismos puedan incorporarse como persona socia en la citada cooperativa o sociedad laboral.

Una vez producida la contratación laboral de la persona que ha desarrollado las prácticas no laborales en empresas, el Real Decreto 1543/2011, a diferencia de lo que sucede con la normativa reguladora del contrato en prácticas, no contiene ninguna referencia sobre los efectos que la realización de estas prácticas puedan tener ni en relación con el periodo de prueba que se pueda fijar en el contrato laboral que se formalice con posterioridad ni en relación con el cómputo de antigüedad en la empresa que corresponda al trabajador contratado. A tal efecto, cabe recordar que el artículo 11.1 f) del ET establece que «si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa».

Al no tratarse las prácticas laborales en empresas, nada impide que al formalizarse con posterioridad un contrato laboral con quienes las realicen se acuerde un periodo de prueba, aunque los mismos hayan ya realizado durante las prácticas las mismas funciones en la misma empresa. En este punto, cabe recordar que el artículo 14.1 del ET se limita a prever que «será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación», de modo que al no haber sido contratadas laboralmente las personas que han desarrollado las prácticas no laborales, podrán verse sometidas a periodo de prueba en el momento de su posterior contratación laboral. Asimismo, por la misma razón de no tratarse las prácticas en empresas de relaciones laborales, las mismas tampoco podrán computar a efectos de la antigüedad de quien las realiza una vez sea contratado por la empresa en la que las ha desarrollado.

En cualquier caso, para evitar dudas al respecto, hubiera sido preferible que la norma hubiera previsto de forma expresa los efectos que las prácticas no laborales en empresas tienen sobre el periodo de prueba y antigüedad en los supuestos en que quien realiza las prácticas con posterioridad se incorpore a la empresa en la que las ha desarrollado. Llama especialmente la atención que esta previsión sí se haya incorporado en relación con las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. A tal efecto, el artículo 2.4 del Real Decreto 1707/2011 prevé que «(...) 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 periodo de prueba salvo que en el oportuno convenio colectivo estuviera expresamente estipulado algo distinto». En este punto resulta especialmente sugerente la posibilidad de que estas materias sean objeto de la negociación colectiva.

5.2. El fomento de la contratación de las personas que desarrollan las prácticas no laborales

Pese a la posibilidad prevista en el Real Decreto 1543/2011 de que las personas jóvenes que hayan participado o participen en el programa de prácticas no laborales sean contratadas a la finalización o durante el desarrollo de las mismas, la norma es consciente de las dificultades que en la práctica va a encontrar dicha posibilidad, especialmente en un momento de crisis económica como en el que nos encontramos. Por este motivo y para intentar favorecer la contratación por parte de las empresas de quienes han realizado las prácticas no laborales, se han incorporado diversas previsiones dirigidas específicamente a este propósito. Veamos a continuación el alcance de las mismas.

La primera medida dirigida a favorecer la posterior contratación laboral de quienes han desarrollado las prácticas no laborales la encontramos en el artículo 3.6 del Real Decreto 1543/2011. A tal efecto, dicho precepto prevé que «en el marco de la negociación colectiva se podrán establecer criterios para la realización de compromisos de contratación a la finalización de las prácticas correspondientes». Como puede observarse, se trata de una medida más bien genérica que se ubica en el ámbito de la negociación colectiva y que deja en manos de las partes negociadoras la posibilidad de incluir o no compromisos de contratación en este ámbito. A nuestro parecer, esta medida debería formar parte de un paquete más amplio de la negociación colectiva en relación con la figura de las prácticas no laborales en empresas que debería intentar ordenar su uso por parte de las empresas, evitar las prácticas fraudulentas que encubran verdaderos puestos de trabajo o pretendan sustituir a los ya previamente existentes y, finalmente, favorecer la contratación laboral de quienes las realizan. Únicamente una intervención decisiva de la negociación colectiva en esta materia permitirá garantizar la efectividad de las prácticas no laborales en empresas y evitar o reducir las suspicacias que esta figura puede provocar.

La segunda y principal medida con la que se pretende favorecer la contratación laboral de quienes han desarrollado las prácticas no laborales se recoge en el artículo 5.2 del Real Decreto 1543/2011, el cual prevé que «las empresas que desarrollen estos programas de prácticas no laborales, contemplados en el artículo anterior, podrán incluir en el convenio de colaboración que suscriban con los Servicios Públicos de Empleo competentes, un apartado específico relativo al compromiso de contratación de estas personas jóvenes de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo y desarrollado por el artículo 21 de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, pudiendo dar lugar a una subvención que compense gastos derivados de las acciones de tutoría y evaluación, de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la citada orden». Esta medida ya se incorpora en el convenio de colaboración que deben suscribir las empresas que vayan a desarrollar las prácticas no laborales con los Servicios Públicos de Empleo competentes y que, como hemos tenido la oportunidad de analizar a lo largo de este trabajo, se configura como el verdadero marco regulador de las citadas prácticas. En particular, se prevé la posibilidad de que en estos convenios de colaboración se incorpore un compromiso de contratación de las personas que han desarrollado las prácticas en la empresa.

La incorporación en el convenio de colaboración suscrito con el Servicio Público de Empleo competente de una cláusula de compromiso de contratación deberá llevarse a cabo de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 395/2007 y, en particular, en la Orden TAS/718/2008 que lo desa-

rolla, cuyo artículo 21 regula con carácter general las acciones formativas con compromiso de contratación y cuyo artículo 24 contempla las prácticas profesionales no laborales y, en especial, las posibles subvenciones a percibir. De conformidad con estas normas, en los supuestos en que se incorpore en el convenio de colaboración un compromiso de contratación, la empresa podrá acceder a una subvención que compense los gastos derivados de las acciones de tutoría y evaluación que, como hemos visto, son preceptivos en las prácticas no laborales en empresas.

A pesar de que esta medida constituye el principal incentivo que contempla el Real Decreto 1543/2011 para la contratación laboral de quienes han desarrollado las prácticas no laborales previstas en dicha norma, la efectividad de esta medida plantea serias dudas, no en vano, las escasas subvenciones que se prevén no parece que puedan constituir un incentivo suficiente para promover la contratación posterior de quienes han desarrollado las prácticas, fundamentalmente en un momento de una incertidumbre económica tan importante como el actual en el que las empresas no siempre podrán conocer en el momento de la suscripción del convenio de colaboración con los Servicios Públicos de Empleo competentes si estarán interesadas o no en incorporar varios meses después a un nuevo trabajador.

La tercera medida dirigida a favorecer la posterior contratación laboral de quienes han desarrollado las prácticas no laborales se contiene en el artículo 5.3 del Real Decreto 1543/2011 que prevé que «los contratos de trabajo celebrados con las personas jóvenes que se suscriban tras la participación de estas en el programa de prácticas no laborales, se podrán acoger a los incentivos que en materia de contratación existan en la legislación vigente en el momento de la contratación, de acuerdo, en todo caso, con la normativa que resulte de aplicación». Como fácilmente puede observarse, este precepto no aporta ninguna novedad, sino que tiene un simple valor recordatorio, o si se prefiere pedagógico, al recordar a las empresas que si contratan a los trabajadores que han realizado las prácticas no laborales en sus empresas podrán acceder, como en cualquier otro supuesto de contratación laboral, a los incentivos fijados por la normativa y en los términos previstos por la misma. Tampoco parece que esta medida vaya a suponer una motivación adicional para la contratación de quienes hayan realizado las prácticas no laborales en la empresa, puesto que se puede acceder exactamente a las mismas en el caso de contratar a cualquier otra persona que no ha realizado dichas prácticas.

6. VALORACIÓN FINAL

La aprobación del Real Decreto 1543/2011 forma parte de un grupo de medidas que se han ido adoptando en los últimos meses con las que parece que se han querido ordenar de algún modo diferentes actividades no laborales realizadas en el marco de programas de formación o de programas de prácticas en empresas. La primera medida adoptada al respecto fue la aprobación del Real Decreto 1493/2011, que a través de la vía de la asimilación a los trabajadores por cuenta ajena procedió a integrar en el Régimen General de la Seguridad Social a quienes participen en programas de formación financiados por entidades u organismos públicos o privados que, vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, no tengan carácter exclusivamente lectivo sino que incluyan la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades y conlleven una contraprestación económica para

los afectados, cualquiera que sea el concepto o la forma en que se perciba, siempre que la realización de dichos programas no dé lugar a una relación laboral que determine su alta en el respectivo régimen de Seguridad Social. La segunda medida adoptada ha sido el Real Decreto 1543/2011, que hemos analizado a lo largo de este trabajo, que ha procedido a regular las prácticas no laborales en empresas dirigidas a personas jóvenes desempleadas inscritas en la oficina de empleo, con edades comprendidas entre 18 y 25 años inclusive, que posean una titulación oficial universitaria, titulación de formación profesional o bien un certificado de profesionalidad, que no hayan tenido una relación laboral u otro tipo de experiencia profesional superior a tres meses en la misma actividad. Y, finalmente, el Real Decreto 1707/2011 ha procedido a regular las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, ya sean curriculares o extracurriculares, ya se desarrollen en la propia universidad o en entidades colaboradoras, tales como empresas, instituciones y entidades públicas y privadas.

Resulta especialmente meritorio que se haya procedido a abordar una realidad tan compleja y diversa como son las actividades no laborales realizadas en el marco de programas de formación o de programas de prácticas en empresas, las cuales hasta la actualidad se habían movido en muchos casos en una especie de limbo legal en el que parecía que lo único que se quería dejar claro era que no se trataba de relaciones laborales. Aunque la intervención normativa enunciada sigue insistiendo en el carácter no laboral de estas actividades, al menos ha intentado acotarlas, clarificarlas y regularlas de algún modo, dotándolas en ocasiones de una protección laboral y de Seguridad Social que, en no pocas ocasiones, recuerda a la dispensada a los trabajadores por cuenta ajena. Resulta especialmente significativo en este punto que los participantes en programas de formación y los participantes en las prácticas no laborales en empresas hayan sido incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, aunque haya sido por la vía de asimilarlos a los trabajadores por cuenta ajena. Cabe lamentar, por el contrario, que la regulación de las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios haya excluido a este colectivo de la misma protección social.

Ahora bien, la regulación de las actividades no laborales realizadas en el marco de programas de formación o de programas de prácticas en empresas puede suponer el efecto no deseado de legitimar y dar carta de validez a muchas situaciones en que bajo la apariencia de actividades no laborales desarrolladas en el marco de programas de formación o de prácticas en empresas se encubren lo que son auténticas relaciones laborales. En este punto, podría pensarse que en la medida en que estas actividades ya reciben una mínima protección laboral y de Seguridad Social por parte del ordenamiento jurídico, deben ser más fácilmente toleradas. Por ello, ahora más que nunca, se debe ser especialmente cuidadoso a la hora de velar para que las actividades realizadas en el marco de programas de formación o de programas de prácticas en empresas respondan de un modo inequívoco a una finalidad formativa frente al carácter más productivo propio de toda relación laboral, si bien, somos conocedores de la dificultad que en no pocas ocasiones ello conlleva.

Entre los supuestos que van a plantear más dudas a la hora de discernir si nos encontramos o no ante una prestación de servicios laborales con toda probabilidad vamos a encontrar a las prácticas no laborales en empresas reguladas en el Real Decreto 1543/2011, no en vano, como ya se ha indicado a lo largo de este trabajo, se plantea una gran similitud entre esta figura y el contrato en prácticas contemplado en la normativa laboral. Es cierto que esta norma lleva a cabo un importante y meritorio esfuerzo para garantizar el carácter esencialmente formativo y, en consecuencia, no laboral

de estas prácticas, como se desprende, entre otros elementos, de la necesidad de presentar un programa de prácticas no laborales a los Servicios Públicos de Empleo competentes en el que consten el contenido de las prácticas y la formación que las acompañará, la duración de las mismas, así como la indicación de los sistemas de evaluación y tutoría. Sin embargo, en el día a día estas previsiones dirigidas a garantizar el objetivo de formación podrían irse diluyendo paulatinamente en beneficio del objetivo superior de la inserción laboral, difuminándose de este modo las ya endebles fronteras que diferencian a las prácticas no laborales en empresas de la contratación laboral en prácticas.

A partir de estas premisas, las prácticas no laborales en empresas previstas en el Real Decreto 1543/2011 podrían acabarse convirtiendo en una especie de paso previo necesario para la contratación en prácticas de todos aquellos que se encuentren en posesión de un título universitario o de formación profesional o de un certificado de profesionalidad, configurándose, por tanto, como un periodo de prueba no laboral por el que necesariamente los mismos deben transitar si quieren ser posteriormente contratados. Por todo ello, existiendo ya en la normativa laboral una modalidad contractual, como es la contratación en prácticas, específicamente dirigida a las personas que se encuentren en posesión de título universitario o de formación profesional o de certificado de profesionalidad, esta debería ser la vía ordinaria de inserción en el mercado laboral de este colectivo, sin que las altas cotas de desempleo y las dificultades de empleabilidad del mismo puedan justificar una mayor precarización y pérdida de derechos laborales y de Seguridad Social.