

# CONTRATOS LABORALES ENCUBIERTOS EN LAS PRÁCTICAS UNIVERSITARIAS

COVERT LABOR CONTRACTS IN UNIVERSITY INTERNSHIPS

**Carolina Armero Jiménez**

Abogada

**Palabras clave:** Contrato laboral encubierto, contrato de trabajo, prácticas universitarias, plan de estudios, contrato formativo

**Keywords:** Covert labor contracts, labor contract, university internships, syllabus, training contract

**Resumen:** Tanto en España como en el resto de la Unión Europea, la institución de las prácticas universitarias externas está siendo utilizada por numerosas empresas con un fin fraudulento: evitar la contratación laboral y conseguir estudiantes que les presten los mismos servicios que prestaría un trabajador ordinario a ningún coste, o en su caso, a un coste muy reducido.

Este artículo tiene como objeto la definición de las prácticas universitarias externas, así como su delimitación y distinción de otras figuras jurídicas para poder diferenciar el contenido de estas de un contrato laboral y saber con claridad en qué casos nos encontramos ante unas verdaderas prácticas universitarias externas, y en qué casos estamos ante un contrato de trabajo encubierto.

**Abstract:** In Spain, as well as in the rest of the European Union, external university internships are being used for several enterprises with a fraudulent aim: avoiding the labor hiring and get students to provide them with the same services that an ordinary worker would provide at no cost, or, when applicable, at a very low cost.

This article aims to define external university internships, as well as their delimitation and distinction from other legal figures in order to be able to differentiate their content from a labor contract and to clearly know in which cases we are facing some true external university internships, and in which cases we are facing a concealed employment contract.

**Sumario:** I. INTRODUCCIÓN. II. PRÁCTICAS UNIVERSITARIAS EXTERNAS. CONCEPTO Y DIFERENCIACIÓN DE OTRAS FIGURAS. 1) Concepto y características de prácticas externas según el R.D. 592/2014 y el R.D. 1791/2010 frente a la relación laboral del Estatuto de los Trabajadores. 2) Diferencia con otras prácticas no laborales. 3) Diferencias con los contratos formativos. III. PRÁCTICAS UNIVERSITARIAS EXTERNAS Y RELACIÓN LABORAL ENCUBIERTA. 1) Desarrollo jurisprudencial del artículo 1.1 E.T. 2) Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. IV. CAMBIOS ANTE EL NUEVO ESTATUTO DEL BECARIO. V. CONCLUSIONES. VI. BIBLIOGRAFÍA.

## I. INTRODUCCIÓN

En España, desde 1981<sup>1</sup>, las universidades han venido proporcionando la posibilidad de que sus estudiantes realicen estancias prácticas en empresas u otras entidades a través de una figura: las prácticas universitarias externas. A su vez, dichas empresas y entidades han utilizado esta modalidad como forma de selección de personal y formación de futuros trabajadores, integrándolas como una parte clave del proceso de contratación<sup>2</sup>.

Las prácticas universitarias externas están definidas como un período limitado de trabajo, pagado o no, que incluye un componente de aprendizaje y/o práctica<sup>3</sup>. A su vez, son la forma habitual de los jóvenes para ganar la experiencia laboral necesaria para acceder al resto de trabajos, a la vez que les ayuda a mejorar su empleabilidad y facilitar la transición al empleo regular. Pese a la inexistencia de una regulación común a nivel europeo<sup>4</sup>, casi todos los jóvenes de países miembros de la U.E. pasan por esta experiencia, y siete de cada diez de ellos encuentran las prácticas universitarias útiles para encontrar trabajo más adelante<sup>5</sup>.

El beneficio que estas prácticas aporta a la sociedad parece claro, existiendo un consenso generalizado sobre la importancia de la formación práctica, así como de la colaboración por parte de las empresas en la formación de los estudiantes<sup>6</sup>, pudiendo ofrecer una perspectiva y experiencia imposible de alcanzar únicamente con la formación teórica.

No obstante, diversos agentes muestran sus discrepancias respecto a la calidad de estas, entrando a debatir, entre otras, cuestiones sobre si el aprendizaje obtenido es suficiente, las condiciones de trabajo son apropiadas, la remuneración —o falta de esta— está justificada, o si están sustituyendo el trabajo que podría realizar una persona contratada de forma regular.

A nivel europeo, podemos encontrar diversos artículos y documentos como el «Informe de los casos que pueden constituir un abuso en las prácticas universitarias»<sup>7</sup>, publicado por Eurofund en 2017, donde se pone de manifiesto que las prácticas fraudulentas tienen con-

---

1 MORENO GENÉ, J. «Las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. Aspectos jurídico-laborales y de seguridad social.» Tirant lo blanch, Valencia, 2017, p.15.

2 MORENO GENÉ, J. op.cit., p.9.

3 Comisión Europea, Web oficial. Employment, Social Affairs & Inclusion. Youth employment support. Traineeships.

4 HADJIVASSILIOU, K.P. «Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States. Final Synthesis Report». European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, 2012. p.4.

5 TODD, J. and DUBOIS, C. «Traineeships: survey reveals shortcomings in working conditions and learning content. » Comisión Europea, Web oficial. Press corner 2013. p.2.

6 MORENO BARBA, F.J. «La delgada línea entre la inserción y la explotación laboral. La esquizofrénica regulación de las prácticas universitarias.» Monografías de temas laborales. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2014, p.437.

7 SANZ DE MIGUEL, F., IUDICONE, F., BILETTA, I., «Fraudulent contracting of work: Abusing traineeship status. (Austria, Finland, Spain and UK) » European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2017.p. 7.

secuencias negativas relativas a los derechos de los trabajadores, así como a las propias empresas al perjudicar la libre competencia, afectando también a la sociedad en general en términos de evasión de impuestos, protección social, leyes laborales y cohesión social. El Parlamento Europeo ha redactado una resolución que expresa la importancia de empoderar a la juventud europea<sup>8</sup>, haciendo hincapié en la necesidad de que los países miembros ofrezcan prácticas universitarias de calidad, inclusivas y remuneradas, además de hacer una llamada para la creación de un marco legal común en esta materia

Uno de los fraudes más comunes dados en las prácticas universitarias y en el que se va a centrar este estudio es el de los contratos laborales encubiertos. Numerosas empresas utilizan esta figura de prácticas como forma de incluir en su organización la prestación de servicios no remunerada, o mínimamente remunerada, dada por becarios, encontrando así una vía para asignar a los becarios funciones que realizarían trabajadores ordinarios, pero sin entablar una relación laboral, lo que supone a la empresa una prestación de servicios por un coste muy reducido, así como la oportunidad de eludir los derechos laborales que incluiría un contrato de trabajo regulado por el Estatuto de los Trabajadores.

En España, las prácticas externas universitarias se definen como actividades que tienen el fin de «contribuir a la formación integral de los estudiantes, complementando su aprendizaje teórico y práctico»<sup>9</sup>, y están excluidas del Estatuto de los Trabajadores (de aquí en adelante, E.T.), puesto que no pueden entenderse como una relación laboral ya que no cumplen con las notas características de esta, expresadas en el artículo 1.1 del E.T.<sup>10</sup>.

No obstante, esto no implica que las prácticas universitarias estén exentas de regulación. Estas prácticas están reguladas, esencialmente, por el Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, así como el Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario, que tiene como finalidad el desarrollo de los derechos y deberes de los estudiantes universitarios. Conocer la definición y delimitación legal de estas prácticas, así como el desarrollo jurisprudencial que los tribunales han venido dando a esta figura, es esencial para discernir entre un contrato laboral encubierto y unas verdaderas prácticas universitarias. No obstante, el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo expresa en su disposición adicional segunda la necesidad de regulación de un nuevo Estatuto del Becario, el cual se está negociando actualmente, y aparentemente traerá consigo importantes reformas y avances en estas prácticas, así como las vacaciones obligatorias, una remuneración mínima o una persecución del fraude laboral más eficiente<sup>11</sup>.

---

8 <https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/printsummary.pdf?id=1694187&l=en&t=E>. European Parliament, «Resolution on empowering European youth: post-pandemic employment and social recovery» 2021/2952(RSP), febrero, 2022. Fecha de acceso: 25/10/2022

9 GARCÍA MADARIAGA, J.M; ARASANZ ESTEBAN, I. «Aprendices explotados: Precarización del trabajo periodístico a través de una lógica abusiva de becas y prácticas.» Cuad. relac. labor. Núm. 37. Madrid, 2019. p.54

10 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (E.T.) BOE núm. 255, de 24/10/2015.

11 «El plan del Gobierno para los becarios: vacaciones, una remuneración y limitar su número al tamaño de la empresa» RTVE.es. Mayo, 2022.

## II. PRÁCTICAS EXTERNAS UNIVERSITARIAS. CONCEPTO, CARACTERÍSTICAS Y DIFERENCIACIÓN DE OTRAS FIGURAS

### 1. Concepto y características de prácticas externas según el R.D. 592/2014 y el R.D. 1791/2010 frente a la relación laboral del Estatuto de los Trabajadores

La regulación de las prácticas universitarias externas en España ha sufrido una progresiva transformación desde su primera formulación legal, que fue dada por el Real Decreto 1497/1981, pasando por el Real Decreto 1707/2011, hasta el vigente Real Decreto 592/2014, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios<sup>12</sup>. Este precepto expresa en su artículo segundo la definición, naturaleza y caracteres de este tipo de prácticas:

«1. 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 los preparen para el ejercicio de actividades profesionales, faciliten su empleabilidad y fomenten su capacidad de emprendimiento.

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

Además, este artículo afirma en su apartado tercero que «dado el carácter formativo de las prácticas académicas externas, de su realización no se derivarán, en ningún caso, obligaciones propias de una relación laboral, ni su contenido podrá dar lugar a la sustitución de la prestación laboral propia de puestos de trabajo.» Insistiendo así esta regulación en la naturaleza formativa de las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios<sup>13</sup>.

No obstante, este Real Decreto no es el único que regula estas prácticas, teniendo especial relevancia a su vez el Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario, que expresa, entre otros, los derechos y deberes de los estudiantes universitarios, teniendo notable importancia en lo que nos atañe su artículo 24.

En primer lugar, expresa este artículo que se trata de una actividad de naturaleza formativa que realizan los estudiantes y es supervisada por las universidades, y que el objetivo de estas son la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos por los estudiantes, facilitando así su empleabilidad.

---

12 MORENO GENÉ, J. op.cit., pp.15-25.

13 GARCÍA MADARIAGA, J.M; ARASANZ ESTEBAN, I. «Aprendices explotados: Precarización del trabajo periodístico a través de una lógica abusiva de becas y prácticas.» Cuad. relac. labor. Núm. 37. Madrid, 2019. p.55.

Podrán realizarse en «empresas, instituciones y entidades públicas y privadas, incluida la propia universidad, según la modalidad prevista».

Asimismo, el tercer apartado muestra las dos modalidades de prácticas externas: curriculares y extracurriculares. Las curriculares forman parte del plan de estudio, a diferencia de las extracurriculares, que se realizan con carácter voluntario durante la formación.

Las universidades firmarán convenios con empresas e instituciones para la realización de estas prácticas y los programas de prácticas deberán tener una planificación en la que se expresen todos los términos, como las competencias a adquirir por el estudiante, los créditos que supondrán, las actividades que realizará, etc.

Menciona también este artículo la figura de los tutores, siendo necesaria la existencia de uno en el centro de enseñanza y otro en la institución en la que se realicen las prácticas.

El apartado octavo expresa que «se podrá establecer financiación por parte de las entidades correspondientes», aunque siempre en concepto de ayudas al estudio. Esto implica que la aportación económica no será en ningún caso obligatoria, y que la relación entre el estudiante y la organización no implicará laboralidad, puesto que el concepto de pago no será el salario, sino la «ayuda al estudio».

Por su parte, el apartado noveno reitera lo expresado por el artículo 2.3 del R.D 592/2014, estableciendo que «las prácticas externas de carácter formativo estarán ajustadas a la formación y competencias de los estudiantes y su contenido no podrá dar lugar, en ningún caso, a la sustitución de la prestación laboral propia de puestos de trabajo.»

Por otro lado, en lo relativo a la normativa de Seguridad Social aplicable a este tipo de prácticas, su regulación se lleva a cabo por 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<sup>14</sup>.

Este Real Decreto asimila a los estudiantes incursos en programas de formación a los trabajadores por cuenta ajena, pero siempre que estos reciban una contraprestación económica a cambio, teniendo excluidas la protección por desempleo, por el Fondo de Garantía Social y por formación profesional. Es importante tener en cuenta que estas prácticas cuentan con una bonificación del cien por cien en la cotización a la Seguridad Social desde el día 1 de agosto de 2014, según lo dispuesto en la D.A. 25ª del Real Decreto-ley 8/2014 de 4 de julio<sup>15</sup>.

No obstante, esta exclusión del régimen social de la Seguridad Social es derogada por la disposición adicional quincuagésima segunda que incluye el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

---

14 MORENO GENÉ, J. op.cit., p.115.

15 <https://www.iberley.es/temas/regulacion-practicas-no-laborales-13601>. Fecha de acceso 7/11/2022.

Esta disposición expresa que la realización de prácticas formativas, así como de prácticas académicas externas, determinará la inclusión en el sistema de la seguridad social de aquellos que las realicen, comprendiendo estas prácticas, entre otras, las realizadas por alumnos universitarios. Por lo tanto, queda eliminada la distinción entre prácticas remuneradas y no remuneradas en lo relativo a su inclusión o no en el Régimen General, quedando todas las prácticas incluidas, existiendo la obligación de dar de alta y cotizar por todos los alumnos universitarios que realicen estancias prácticas en una empresa.

Así, los estudiantes que realicen estas prácticas quedarán asimilados a trabajadores por cuenta ajena del Régimen General de la Seguridad Social, teniendo la misma acción protectora salvo en lo relativo a la protección por desempleo, de la que quedarán excluidos. Si las prácticas son no remuneradas, se excluirá, además, la protección por la prestación de Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes.

A su vez, es necesario tener en consideración lo expresado por la normativa de cada Universidad, que podrán establecer libremente, entre otras, la duración de las prácticas, la necesidad de remuneración o no, o el modelo de convenio de cooperación educativa.

Pese a que la definición de esta figura parezca clara, según la modalidad de prácticas universitarias, dónde se realicen estas y la existencia o no de ayuda al estudio estaremos más o menos cerca del concepto de trabajo expresado en el Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores establece el ámbito de aplicación de esta ley, expresando que:

«...será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.»

A su vez, el mismo artículo en su apartado tercero letra g), excluye «En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1»

No obstante, a pesar de la exclusión expresa del Estatuto de los Trabajadores, en muchas ocasiones existe un conflicto entre las prácticas universitarias y la relación laboral regulada en el E.T., que podría desembocar en un contrato laboral encubierto, es decir, la utilización por los empresarios de la mano de obra gratis o muy barata de estudiantes para sustituir la contratación laboral. Dentro de las diferentes modalidades de prácticas y dónde se realizan, las prácticas extracurriculares realizadas en una entidad externa son las más difíciles de diferenciar de los contratos laborales, puesto que consisten en una relación extralaboral que no queda comprendida dentro del plan de estudios y, además, contiene alguna de las notas de la relación laboral definida en el artículo 1.1 E.T., como la voluntariedad, dependencia, ajenidad, y en algunos casos remuneración en forma de bolsa o ayuda al estudio<sup>16</sup>.

Por lo tanto, para descubrir si estamos ante unas verdaderas prácticas universitarias externas o un contrato laboral encubierto, siguiendo el principio de jerarquía normativa<sup>17</sup>, debemos estar en primer lugar a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores.

---

16 MORENO GENÉ, J. op.cit., p.10.

17 <https://www.unir.net/derecho/revista/jerarquia-normativa/#:~:text=La%20jerarqu%C3%ADa%20>

Asimismo, es importante diferenciar las prácticas universitarias externas de los contratos formativos, que sí quedan dentro de la relación laboral expresada en el artículo 1.1.E.T., como distinguirlas también de otras prácticas no laborales, reguladas por el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas.

## 2. Diferencia con otras prácticas no laborales

El Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas<sup>18</sup>, y el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral regulan un tipo de prácticas diferentes: las prácticas no laborales en empresas.

Estas son un tipo de prácticas que se realizan en aquellas empresas o grupos empresariales que firmen convenios con los Servicios Públicos de Empleo, y están dirigidas a aquellas personas jóvenes que tengan problemas de empleabilidad a causa de su falta de experiencia laboral.

Las prácticas no laborales se incluyen en las acciones y medidas de políticas activas de empleo, a que se refiere la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, por las que, en colaboración con los Servicios Públicos de Empleo y en el marco de la responsabilidad social de la empresa, estas podrán suscribir acuerdos con personas jóvenes que no tengan o tengan muy poca experiencia laboral. El objeto será la realización por estas personas de prácticas de carácter no laboral en centros de trabajo, dándoles la opción de completar su formación de forma práctica.

Los participantes en estas prácticas no laborales cotizarán según lo dispuesto 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<sup>19</sup>.

Al igual que en las prácticas universitarias externas reguladas por el Real Decreto 592/2014, este tipo de prácticas no estarán en ningún caso incluidas en la relación laboral expresada por el artículo 1.1. del Estatuto de los Trabajadores.

Pese a que el objeto sea el mismo que el de las prácticas universitarias externas, las empresas y organizaciones que podrán suscribir este tipo de prácticas no laborales requerirán de unos requisitos distintos, ya que deberán seguir las nombradas «acciones y medidas de políticas activas de empleo» que regule la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

No obstante, la diferencia más relevante es que este tipo de prácticas no laborales queda fuera del marco académico, requiriendo para su realización que los jóvenes de entre 18 y 25 años a los que van dirigidas estén en situación de desempleo e inscritos en la oficina de empleo, lo que es, en todo caso, incompatible con la realización de una formación de manera coetánea, dado que tendrán que haber finalizado sus estudios.

---

normativa%20implica%2C%20por,norma%20anterior%20de%20igual%20rango. Fecha de acceso: 12/10/2022.

18 <https://www.iberley.es/temas/regulacion-practicas-no-laborales-13601>. Fecha de acceso: 29/9/2022.

19 <https://www.iberley.es/temas/regulacion-practicas-no-laborales-13601>. Fecha de acceso: 7/10/2022.

Por lo tanto, mientras las prácticas académicas universitarias se realizan como parte del Plan de Estudios (en caso de las prácticas curriculares) o con el objeto de combinar de forma práctica los conocimientos teóricos que se están aprendiendo en ese momento dentro de la realización de una titulación universitaria, grado u otro tipo de formación (prácticas extracurriculares), estas prácticas no laborales tienen como requisito que sus destinatarios hayan finalizado sus estudios y que, además, estén en situación de desempleo.

### 3. Diferencias con los contratos formativos

Este tipo de contratos tiene en común con las prácticas universitarias el elemento formativo, así como que son utilizados habitualmente por los jóvenes que buscan completar su formación de manera práctica<sup>20</sup>. No obstante, estos contratos sí que se encuentran regulados en el Estatuto de los Trabajadores, creando así una relación laboral entre empresario y estudiante/trabajador, vertebrada por el contrato de trabajo firmado entre ambos.

Debido a la reciente reforma del Estatuto de los Trabajadores de 30 de diciembre de 2021<sup>21</sup>, estos contratos han sufrido una transformación. Anteriormente, los contratos formativos comprendían el contrato en prácticas y el contrato de formación, mientras que ahora nos encontramos con el contrato formativo en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios. Su regulación se halla en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, bajo la rúbrica de «el contrato formativo», y tienen una serie de normas comunes.

A diferencia de las prácticas académicas externas, la acción protectora de la Seguridad social de este tipo de contratos comprende todas las contingencias protegibles, al igual que cualquier otro tipo de contrato laboral ordinario. Del mismo modo, el cómputo de la duración del contrato se verá interrumpido por cualquier situación de Incapacidad Temporal, nacimiento, adopción, riesgo durante el embarazo, violencia de género, etc.

Además, este tipo de contratos deberán formalizarse por escrito, y tendrán que incluir un plan formativo individual donde se recojan todos los aspectos esenciales de las actividades a realizar.

Si una vez finalizado el contrato formativo la persona siguiese en la empresa, la duración del contrato formativo computará a efectos de antigüedad, y no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba.

Por último, especialmente relevante es la afirmación de que aquellos contratos que se celebren en fraude de ley o en los que las empresas incumplan sus obligaciones formativas, se entenderán como contratos indefinidos de carácter ordinario.

---

20 MONTES ADALID, G.M. «La relación del becario frente a la nueva regulación del contrato formativo. Zonas de concurrencia y elementos de distinción.» *Lex Social, Revista de Derechos Sociales*, n. 12, Málaga, 2022.p.17.

21 Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. BOE núm. 313, de 30/12/2021.

Tras expresar las normas comunes de los contratos formativos, el artículo 11 distingue y define por separado las dos modalidades de contratos.

El contrato de formación en alternancia, antiguo contrato para la formación y el aprendizaje, es el contrato formativo que parece tener más en común con las prácticas objeto de estudio, ya que consiste en una formación teórica y práctica de manera simultánea.

Con la antigua regulación del Estatuto de los Trabajadores, este contrato no podía suscitarse con estudiantes universitarios, ya que para eso existía el «contrato para la formación Dual Universitaria», el cual tenía sus propias características concretas y estaba regulado en el antiguo artículo 11.3 E.T. No obstante, con la nueva redacción del Estatuto parece que este contrato de formación en alternancia integra el de formación dual universitaria, por lo que en principio sí que puede darse con estudiantes universitarios, lo que hace aún más complicada su diferenciación con la relación no laboral de prácticas.

Hoy en día, el contrato de formación en alternancia está regulado en el apartado segundo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, y se guía a su vez por lo dispuesto en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

En cuanto a los destinatarios de estas prácticas, encontramos, por un lado, a los estudiantes que aún no dispongan de la calificación profesional requerida para la realización del contrato para la obtención de práctica profesional. Serán personas de entre 16 y 30 años en los marcos de profesionalidad de nivel 1 y 2, sin existir límite de edad cuando los destinatarios estén cursando estudios universitarios, de formación profesional y certificados de profesionalidad de nivel 3, o sean personas con discapacidad<sup>22</sup>.

Por otro lado, los centros que podrán concertar este tipo de prácticas serán los de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y las Universidades que estén incluidos en acuerdos y convenios de cooperación, y, dentro de este marco, elaboren planes formativos individuales con los estudiantes. Por lo tanto, el contrato de formación en alternancia tendrá que incorporar como anexo el convenio de colaboración suscrito entre el centro formativo y la empresa, convenio que deberá contemplar, como mínimo, los criterios para el establecimiento de la jornada y horario y el plan formativo individual<sup>23</sup>. Además, el Estatuto de los Trabajadores establece que la actividad desempeñada deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, dadas simultáneamente

Asimismo, al igual que en las prácticas académicas externas, existe la figura de los tutores, que serán dos: uno del centro y otro de la empresa en la que el estudiante realice sus prácticas. El tutor de la entidad realizará un seguimiento de la formación del estudiante.

---

22 <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-para-la-formacion-y-el-aprendizaje> . Fecha de acceso: 9/10/22.

23 <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-para-la-formacion-y-el-aprendizaje>. Fecha de acceso: 12/10/2022.

Además, la duración del contrato tendrá un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y solo podrá celebrarse un contrato de este tipo por cada ciclo formativo.

El tiempo de trabajo efectivo que ha de darse en estos contratos tendrá que ser compatible con el tiempo de formación, y no podrá ser superior al 65% del tiempo de la jornada máxima prevista en el Convenio de Empresa o de la jornada máxima legal durante el primer año, o al 85% durante el segundo año. La jornada será la suma del tiempo de trabajo efectivo en la empresa y del tiempo de formación teórica, y sin perjuicio de que pueda ser inferior a la duración máxima de la jornada ordinaria, se entenderán asimilados a tiempo completo<sup>24</sup>.

En cuanto a la retribución, no podrá ser en ningún caso inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo, de la fijada en el convenio para el grupo profesional, ni podrá ser tampoco inferior al salario mínimo interprofesional.

A su vez, se expresan una serie de limitaciones: el trabajador no puede haber realizado anteriormente ese puesto de trabajo en la misma empresa durante más de seis meses; salvo excepciones, no podrán realizar horas complementarias ni extraordinarias, ni hacer trabajos nocturnos ni a turnos; además, no podrán estar sujetos a un periodo de prueba.

Por otro lado, encontramos el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, antiguo contrato en prácticas. Está regulado en el apartado tercero del artículo 11, y al igual que el anterior, cuenta con sus propias reglas.

En cuanto a los destinatarios, este tipo de contrato se realizará con aquellos que ya tuviesen finalizados sus estudios. Además, deberá realizarse dentro de los tres años siguientes a la finalización de la formación por el trabajador, o dentro de los cinco si fuese una persona con discapacidad. El trabajador contratado no podrá haber realizado una actividad formativa o tenido este mismo contrato en esa empresa por un tiempo superior a tres meses, sin contar el posible periodo de prácticas académicas curriculares.

En lo relativo a su duración, esta deberá estar comprendida entre seis meses y un año, según exprese el Convenio Colectivo correspondiente, sin poder ser nadie contratado en la misma o distinta empresa por una duración superior en base a la misma titulación, y sin que sea válida tampoco la contratación en formación para el mismo puesto y empresa si se trata de titulación distinta, por tiempo superior a esto.

Es importante la aclaración que realiza el artículo al expresar que los títulos de grado, máster y doctorado no se consideran la misma titulación.

El periodo de prueba no podrá exceder de un mes y el puesto deberá ser adecuado para obtener la práctica profesional adecuada a la formación del trabajador, teniendo que elaborar la empresa un plan formativo individual en el que se exprese el contenido y asigne un tutor que realice un seguimiento del alumno.

---

24 <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-para-la-formacion-y-el-aprendizaje>. Fecha de acceso: 9/10/22.

La retribución será la fijada en el Convenio Colectivo para estos contratos o, en su defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente, sin que pueda ser inferior a la retribución mínima del contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional. Además, salvo en lo dispuesto por el artículo 35.3 E.T., no podrán realizar horas extraordinarias.

### III. PRÁCTICAS UNIVERSITARIAS EXTERNAS Y RELACIÓN LABORAL ENCUBIERTA

#### 1. Desarrollo jurisprudencial del artículo 1.1 E.T.

Como se ha venido comentando a lo largo de este estudio, las prácticas universitarias externas quedan excluidas del concepto de relación laboral<sup>25</sup>.

No obstante, esta relación extralaboral comparte varias de las notas de la relación laboral, por lo que en muchas ocasiones es difícil distinguir entre las prácticas universitarias acordes a la legalidad, y aquellas que se formalicen de forma fraudulenta para encubrir un contrato de trabajo<sup>26</sup>.

Las notas de la relación laboral están expresadas en el artículo 1.1. E.T., y son las de voluntariedad, ajenidad, dependencia y retribución. No obstante, este artículo da un concepto tan amplio que difícilmente sirve para aplicarlo como forma de distinguir la laboralidad o no de los servicios prestados. Por ello, se hace esencial prestar atención a lo dispuesto en la jurisprudencia como forma de desarrollar este borroso concepto.

Después de examinar la doctrina judicial al respecto se ha podido comprobar que las sentencias relevantes sobre esta materia son escasas, reiterándose la doctrina en repetir lo dispuesto por diversas sentencias anteriores al Real Decreto 592/2014, lo que pone de manifiesto que ha sido la ley la que se ha adaptado a la realidad judicial y no al contrario.

No obstante, hay ciertas afirmaciones que podemos sacar en claro, especialmente en lo relativo a la importancia de probar la finalidad formativa de las prácticas universitarias con su adecuada tutorización, elemento que se diferencia del fin principal de productividad de la relación laboral<sup>27</sup>. Además, en el caso de las prácticas remuneradas, será el empresario quien tenga que probar la finalidad formativa, pues de acuerdo con el artículo 8.2 E.T. toda prestación de servicios retribuida por cuenta ajena se considerará laboral salvo que se pruebe lo contrario.

---

25 RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C., PÉREZ GUERRERO, M.L. «La regulación de las prácticas universitarias como forma de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo», XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Granada, 2013.

26 MORENO GENÉ, J. *op.cit.*, p.28.

27 MORENO GENÉ, J. «Prácticas no laborales de los estudiantes universitarios y titulados recientes versus relación laboral: la adecuada tutorización como factor clave a propósito de la STSJ del País Vasco de 14 de mayo de 2019.» IUSLabor 1/2020, Lleida, 2019. p.116.

Para comenzar el estudio, se van a observar dos sentencias hermanas, las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 11 de abril de 2006<sup>28</sup>.

En estas sentencias, los hechos probados son coincidentes, siendo remarcable la falta de tutorización efectiva, el carácter remunerado de las prácticas y el hecho de que la formación teórica sólo fue dada durante los siete primeros días de los 90 en los que prestaron sus servicios a la empresa.

Los recursos de suplicación de estas sentencias se basan principalmente en la existencia de un convenio de cooperación educativa, por lo que, según los letrados, en ningún caso podía tratarse de una relación laboral, a lo que responden los juzgadores que el convenio no implica que la relación real no pueda ser calificada de laboral, será el contenido prestacional objeto de la relación jurídica trabada el que determine su naturaleza. Expresan las sentencias que en la relación de las demandantes y el banco aparecen las notas de dependencia y ajenidad propias de toda relación laboral.

Asimismo, las prácticas se realizaron en una pequeña sucursal, donde se ponía de manifiesto que las becarias estaban supliendo la falta de personal, sin una correcta tutorización y realizando tareas propias de un trabajador por cuenta ajena, por lo que se declara la existencia de una relación laboral.

Por otro lado, podemos observar lo dispuesto por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 10 de diciembre de 2010<sup>29</sup>.

Tiene especial relevancia la jurisprudencia citada por el magistrado de instancia, como las sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 13 de junio y 7 de julio de 1998, donde se expresa que «la clave para diferenciar entre beca y contrato de trabajo es que la finalidad perseguida en la concesión de becas no estriba en beneficiarse de la actividad del becario, sino en la ayuda que se presta a su formación».

Además, expresa la citada Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de noviembre de 2005, que «las labores encomendadas al becario deben estar en consonancia con la finalidad de la beca y, si no es así y las tareas que se le ordenan realizar integran los cometidos de una categoría profesional, la relación entre las partes será laboral».

Finalmente, en base a estas sentencias citadas, se reitera la sala en la decisión del juzgador de primera instancia, entendiendo que «ninguna dimensión formativa tenía el trabajo del demandante en la empresa (más allá, lógicamente, de la que tiene todo quehacer productivo), concurriendo simplemente la realización de un trabajo para la empresa.»

Por lo tanto, podemos ver la evidente necesidad de que las prácticas universitarias respondan a un fin formativo, teniendo que quedar este claramente patente en la propia actividad realizada por el estudiante, no pudiendo tener el empresario la única intención de apropiarse de los frutos del trabajo del estudiante, olvidando así la formación de este.

---

28 SSTSJ CV, 11 de abril de 2006, (rec. 3309/2005 y rec. 3308/2005. ECLI:ES:TSJCV:2006:2122 y ECLI:ES:TSJCV:2006:2084)

29 STSJ CAT, 10 diciembre 2010 (rec. 4490/2010. ECLI:ES:TSJCAT:2010:9633)

Por otro lado, encontramos la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 23 de septiembre de 2010<sup>30</sup>, que, de igual manera, considera la relación que se da dentro de un convenio de prácticas curriculares como una relación laboral, dado que la principal ocupación del estudiante no era la formación, sino la prestación de servicios al empresario. Señala la sentencia que, «debemos de señalar con carácter general que hay contrato de trabajo allí donde haya una prestación de servicios realizada en forma personal, voluntaria, retribuida, por cuenta de otro y dentro de su ámbito de organización y dirección, salvo exclusión legal expresa (art. 1-1 ET)». (...) «se ha sentado una sólida jurisprudencia que niega a las partes la calificación contractual con efectos constitutivos de ésta» (...) «será un contrato de trabajo siempre que reúna las cualidades propias del mismo, anteriormente descritas en el art. 1-1 ET. Criterio acorde con el modo en que nuestro ordenamiento contempla la simulación contractual, negando validez al negocio jurídico aparentado y dándosela al que ha quedado oculto (art. 1276 CC).»

A su vez, esta sentencia cita la STSJ de la Comunidad Valenciana de 20 de enero de 2015<sup>31</sup> en la que el juzgador expresa claramente que la relación mantenida por los estudiantes y la mercantil no tuvo la finalidad formativa requerida en este tipo de prácticas, sino que la finalidad fue «obtener por parte de — S.L. mano de obra barata y al margen de las normas que regulan el mercado laboral, para subvenir a las necesidades de mano de obra de la empresa demandada, aclarando a su vez que es obvio que los estudiantes han podido obtener cierta experiencia, pero que este hecho únicamente no puede hacer de la relación entre las partes una relación de prácticas universitarias, ya que es inevitable obtener experiencia de toda prestación de servicios prolongada.»

Asimismo, resulta interesante examinar lo dispuesto en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 16 de julio de 2015<sup>32</sup>.

Esta sentencia parte de una primera afirmación, que se apoya en la presunción *iuris tantum* del artículo 8.1 E.T.: «Los contratos no son lo que las partes dicen que son, hay que estar a la realidad de las prestaciones ofrecidas y cumplidas, es decir, no importa el nombre que le den al contrato, lo que importa es lo que el contrato es verdaderamente», siendo esta una presunción que vertebra todo el Estatuto de los Trabajadores. Por otro lado, continúa el Tribunal definiendo el concepto de trabajador por cuenta ajena y los requisitos que han de concurrir para que se dé esta figura, lo que se desprende de los artículos 1.1. E.T., en relación con el 1.3 y 2 E.T. y la doctrina judicial. Expresa la necesidad de que se dé el elemento de la dependencia, «entendida como sometimiento del trabajador al poder de organización y disciplina del empresario, o dicho de otro modo y en palabras del Tribunal Supremo « inserción en el círculo rector y disciplinario empresarial».

Se entiende la dependencia como un elemento esencial, por lo que sentencias como la STS 25 de mayo de 1993<sup>33</sup> expresa que «un contrato que no tenga esta característica de dependencia del que presta sus servicios respecto de aquél que los remunera, no puede merecer el calificativo de contrato laboral».

---

30 STSJ CL, 23 septiembre 2010 (rec. 513/2010. ECLI:ES:TSJCL:2010:4883)

31 STSJ CV, 20 enero 2015 (rec. 1781/2014. ECLI:ES:TSJCV:2015:1083)

32 STSJ M, 16 julio 2015 (rec. 56/2015. ECLI:ES:TSJM:2015:9661)

33 STS, 25 mayo 1993 (rec. 2477/1991. - ECLI:ES:TS: 1991:2477)

La dependencia y la ajenidad de los frutos, el sometimiento al ámbito rector y organizativo del empresario, son elementos esenciales del contrato de trabajo, por lo que, si aparecen de forma clara y nítida en una relación, esta se entenderá laboral, careciendo entonces de importancia el resto de los elementos.

Por otro lado, en relación con los Convenios de Cooperación y en base al antiguo R.D. de 1981 que regulaba estas prácticas, afirma esta sentencia que la norma en cuestión, por su rango normativo, no puede contravenir lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Aunque ese decreto ya esté derogado, el nuevo Decreto 592/2014 sigue actuando igual, puesto que los reglamentos están en un nivel jerárquico inferior que las leyes.

Además, en cuanto a la beca, nombra otras Sentencias del TS que determinan si esa ayuda a los estudios está encubriendo un contrato de trabajo, tales como las sentencias de 29 de mayo de 2008 (Rec. 4247/2006), 29 de marzo de 2007 (Rec. 5517/2005), o 4 de abril de 2006 (Ar. 2325), que caracterizan a la beca como una donación modal por la que el estudiante realiza un trabajo en su propio beneficio, complementario a su formación. Para ello, la finalidad de la beca ha de ser la formación, a diferencia de los contratos de trabajo formativos.

Los supuestos becarios serán realmente trabajadores cuando cumplan los requisitos del artículo 1.1 E.T, produciéndose un fraude de los derechos laborales, aprovechando así la figura del becario para sustituir un contrato de trabajo, sin la consecuente alta en la Seguridad Social y sin la cotización que tendría de ser un trabajador ordinario. Como bien expresa FERNÁNDEZ ORRICO, el puesto del trabajador sustituido requeriría el mantenimiento de las condiciones que ofrecía dicho trabajador, por lo que sí es el becario quien puede ofrecerlas, habría que presumir la contratación laboral del estudiante<sup>34</sup>.

Para saber cuándo se da una adecuada formación y se cumple así este requisito esencial de las prácticas universitarias es clave la figura del tutor, que tendrá que ser experto en la materia en la que va a formar a los becarios, de forma que los estudiantes no podrán sustituir las labores realizadas por trabajadores ordinarios ya que estarán sujetos a una constante evaluación y aprendizaje a través de su tutor.

La correcta tutorización de los becarios ha sido considerada jurisprudencialmente como uno de los criterios más importantes para avalar el carácter formativo de las prácticas universitarias, como puede observarse en la STSJ de Madrid de 21 de septiembre de 2017, que considera relación no laboral las prácticas desarrolladas en una universidad pública, expresando que «Estas actividades las realizó bajo la supervisión de un tutor, estaban dentro de la actividad profesional de los estudios que realizaba de Magisterio (...), y no suponía ningún beneficio para la Entidad sino que eran los estudiantes los que se aprovechaban y disfrutaban de la atención y orientación que les prestaba para que pudieran solicitar prácticas y formación continua<sup>35</sup>».

Especialmente relevante resulta lo dispuesto por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 14 de mayo de 2019<sup>36</sup>, consistente en una demanda interpuesta por la Tesorería General de la Seguridad Social contra una empresa que mantenía prestando

---

34 FERNÁNDEZ ORRICO, F.J., «La seguridad social de quienes participan en programas de formación, y otras tres figuras cercanas». *Revista de información laboral* Núm. 9, 2012. p. 22.

35 STSJ M, 21 septiembre 2017 (rec. 144/2017, ECLI:ES: TSJM:2017:9697)

36 STSJ PV, 14 mayo 2019 (rec. 802/2019, ECLI:ES: TSJPV:2019:1560)

servicios tanto en prácticas universitarias (R.D. 592/2014) como en prácticas no laborales a recién titulados (R.D. 1543/2011)<sup>37</sup>. Esta sentencia cita dos sentencias del Tribunal Supremo, la STS de 29 de mayo de 2008 (rec. 4247/06) y la STS de 4 de abril de 2006 (rec. 856/05), que dictan lo siguiente:

«... Tanto en la beca como en el contrato de trabajo se da una actividad que es objeto de una remuneración, de ahí la zona fronteriza entre ambas instituciones. De ahí que la clave para distinguir entre beca y contrato de trabajo sea que la finalidad perseguida en la concesión de becas no estriba en beneficiarse de la actividad del becario, sino en la ayuda que se presta en su formación. (...) De ahí que las labores encomendadas al becario deben estar en consonancia con la finalidad de la beca y, si no es así y las tareas que se le ordena realizar integran los cometidos propios de una categoría profesional, la relación entre las partes será laboral».

A su vez, citando su propia doctrina (STSJ del País Vasco de 6 de noviembre de 2018) considera que el aspecto formativo es tan decisivo porque «es el único factor que a la postre vendría a diferenciar la figura del «becario», del contrato en prácticas, dado el marco educativo en el que nos movemos, y al amparo del artículo 11.1 del ET, el cual viene configurado como una auténtica relación laboral». Por tanto, siendo la excepción el primero y más teniendo en cuenta la presunción incluida en el artículo 8.1, de este mismo texto, ante cualquier duda habrá que inclinarse por la laboralidad. Expresando que la carga de la prueba sobre la formación dada y la idoneidad de esta debe recaer sobre la empresa.

En este caso, la empresa en cuestión no contaba con ningún trabajador formado en las materias en las que prestaban servicios los trabajadores, por lo que se hace muy difícil que puedan darle este tipo de formación al estudiante, siendo necesario que el tutor del estudiante sea experto en los conocimientos concretos que debe prestarle, tal y como dispone el artículo 9 del RD 592/2014<sup>38</sup>, concluyendo finalmente el Tribunal vasco que no puede existir una relación no laboral de prácticas universitarias sin que se den los requisitos de formación y tutorización, ya que de lo contrario se estaría dando la nota de ajenidad propia de toda relación laboral.

Aduce el tribunal al extenso horario que tenían los estudiantes<sup>39</sup>, llegando a ser de seis horas seguidas para alguno de ellos, lo que pone de manifiesto el objetivo de la empresa de aprovecharse de los frutos del trabajo de los becarios. Además, algunos de los estudiantes fueron apuntados a masters online para poder realizar así las prácticas universitarias, masters que eran pagados en su totalidad por la empresa, expresando la Sentencia del TSJ del País Vasco de 6 de noviembre de 2018 que «el espíritu de la norma parte de que primero se estudia —artículo 8.1 del Real Decreto— y en el curso de tales estudios se realiza la actividad de becario —artículos 2.1 y 3 del Real Decreto—; pero no al revés».

Por otro lado, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 1 de diciembre de 2021<sup>40</sup>, resuelve estimando que un estudiante que realiza prácticas curriculares en una Universidad no tiene una relación laboral, por lo que sus prácticas universitarias eran ajustadas a derecho.

---

37 MORENO GENÉ, J. op.cit., p.120

38 MORENO GENÉ, J. op.cit., p. 121

39 MORENO GENÉ, J. op. cit., p. 121

40 STSJ de Madrid, 1 diciembre 2021. (rec. 823/2021, ECLI:ES:TSJM:2021:13372)

Esta sentencia realiza diversas afirmaciones que pueden ser útiles para el estudio de esta materia. En primer lugar, menciona que el actor denuncia la infracción del artículo 1.1. en relación con el 8 del E.T. y con el RD 592/2014 por el cauce del apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, alegando que «la naturaleza jurídica de la relación no puede quedar supeditada a que se cumplan o no los requisitos de una norma reglamentaria como es el citado real decreto,» y señalando a su vez que para determinar si existe una relación laboral deben darse las notas de esta, que están expresadas en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores y son las siguientes: prestación personal, voluntaria y retribuida, ajenidad y dependencia.

Entiende como dependencia el hecho de que la actividad se realice en la sede de la Universidad, en el horario de apertura y cierre de la misma y en los turnos de cada servicio, «siendo sus labores necesarias para el funcionamiento normal de los distintos servicios, de manera que de no haberlas asumido tendrían que ser desempeñadas por el personal de la demandada.»

Finalmente, cita la STSJ de Madrid de 21 de septiembre de 2020<sup>41</sup>, que niega la existencia de la relación laboral de un estudiante que realizaba prácticas extracurriculares en la Universidad, ya que, pese a que los estudiantes realizaron funciones distintas a sus estudios, conocían de antemano las características de las becas y las funciones a realizar.

Afirma la doctrina judicial citada que estamos ante un supuesto de prácticas extracurriculares al amparo del R.D. 592/2014. Al comparar el artículo 1.1. E.T. con este Real Decreto, expresa que las prácticas no pueden equipararse a una relación laboral por cuenta ajena pese a que la beca implica el cumplimiento de un horario y la realización de ciertas funciones con autonomía y responsabilidad, ya que esto no debe de ser suficiente para considerarlo una relación laboral.

## 2. Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

La relación no laboral de prácticas universitarias debe de cumplir una serie de requisitos que pongan de manifiesto su finalidad formativa, de otra manera nos encontraremos muy probablemente ante un contrato laboral encubierto mediante el que el empresario estará consiguiendo mano de obra barata y al margen de la legislación laboral.

Encubrir una relación laboral a través de esta figura supone un fraude de Ley que tiene como consecuencia la nulidad del contrato fraudulento, salvo que se pruebe que está fundado en otro diferente, según lo dispuesto en el artículo 1266 del Código Civil. Tal y como dispone la STS de 11 de febrero de 2016<sup>42</sup>, se trata de una simulación relativa por la cual el negocio jurídico simulado no tendría efecto (en este caso, la relación no laboral de prácticas universitarias) pero el disimulado causaría todos sus efectos (contrato laboral).

Por lo tanto, tal y como dispone el ATS, de 7 de noviembre de 2006<sup>43</sup>, una vez que la jurisdicción social dictamine que la situación en la que se encuentra un estudiante es realmente

---

41 STSJ M, 21 septiembre 2020 (rec. 411/2020. ECLI:ES:TSJM:2020:9611)

42 STS, 11 febrero 2016 (rec. 44/2014. ECLI:ES:TS:2016:357)

43 ATS, 7 noviembre 2006 (rec. 4809/2005. ECLI:ES:TS:2006:17964<sup>a</sup>)

un contrato laboral encubierto, deben aplicársele todas las normas del mismo, así como el reconocimiento de la antigüedad que le corresponda y de los salarios establecidos para su grupo profesional en su Convenio Colectivo<sup>44</sup>.

Además, si se extingue la relación entre el estudiante y la institución donde practica sus presuntas prácticas por la voluntad del empresario, se considerará un despido improcedente.

En este sentido, la STS 2299/2020, de 23 de junio de 2020<sup>45</sup> expresa que el salario regulador de la indemnización por despido improcedente de un falso becario será el establecido en el convenio colectivo de aplicación del grupo profesional que le habría correspondido de ser una relación laboral ordinaria.

Además de poder reclamar los falsos becarios la indemnización por despido improcedente equivalente al salario que les habría correspondido, este fraude suele ser constitutivo de algún tipo de falta recogida en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (de aquí en adelante, LISOS), siendo la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la institución competente para la tramitación de estos procedimientos sancionadores, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 52 LISOS, que expresa que el procedimiento sancionador del Derecho Laboral y de la Seguridad social «se iniciará siempre de oficio, por acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.»

Tal y como dispone la STS de 16 de abril de 2004, estas sentencias están configuradas como «una especie de prejudicialidad devolutiva respecto de la decisión del procedimiento administrativo de imposición de sanciones,» ya que la finalidad que persiguió el legislador fue clarificar cuanto antes la cuestión relativa a la competencia, para el conocimiento del fondo de la cuestión suscitada en el expediente de infracción, tratando así de evitar el planteamiento de los futuros conflictos competenciales a los que hacen referencia los artículos 12 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral<sup>46</sup>.

Los artículos 21, 22 y 23 LISOS, regulan las posibles infracciones cometidas por las empresas que no dan de alta en la Seguridad Social ni cumplen los derechos laborales que deberían haber tenido estos supuestos becarios, por tratarse realmente de trabajadores ordinarios. Estas infracciones están diferenciadas en leves, graves y muy graves, estando establecida la cuantificación de estas sanciones en el artículo 40 LISOS.

Inspección de Trabajo y Seguridad Social (de aquí en adelante, ITSS) ha llevado a cabo diversas campañas para controlar el fraude de falsos becarios<sup>47</sup>. Entre 2016 y 2021 se puso de manifiesto que 5.519 empleos estaban siendo ocupados por falsos becarios, sumándole 705 más en los primeros meses de 2022. Para esto, se llevaron a cabo un total de 7.704 inspecciones, declarándose en situación de fraude 2.211 empresas, a las que sancionaron por valor de 4,55 millones de euros durante ese periodo<sup>48</sup>.

---

44 <https://www.iberley.es/temas/regulacion-legal-figura-becario-13471> . Fecha de acceso: 31-10-2022.

45 STS 23 junio 2020 (rec. 1124/2018, ECLI:ES:TS:2020:2299)

46 STS 16 abril 2004 (rec. 335/2013, ECLI: ES:TS:2013:2615)

47 Plan Director por un Trabajo Digno (2018-2020), Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social

48 <https://www.publico.es/economia/inspeccion-detecta-5000-empleos-fraudulentos-cubiertos-becarios-seis-anos.html> . Fecha de acceso: 3/11/2022

Con estos datos se pudo afirmar que el 28,7% de las empresas inspeccionadas estaban cometiendo un fraude respecto a los becarios, encubriendo un contrato laboral a través de esta figura<sup>49</sup>.

No obstante, diversos autores critican la capacidad de la ITSS para hacer frente al volumen actual de fraudes por falsos becarios, por lo que no actúa de forma tan efectiva como cabría esperarse para asegurar el cumplimiento de la legislación. Pese a la orientación integradora y profesional de la ITSS, tiene una clara limitación en términos de recursos humanos, sobre todo en comparación con otros países de la Unión Europea.

Sin embargo, distintos representantes de la ITSS coinciden al señalar la difícil localización de los falsos becarios, especialmente si no están dados de alta en la Seguridad Social, remarcando a su vez que la regulación de las prácticas universitarias es demasiado amplia y subjetiva, y que la existencia de tantas figuras para un mismo puesto de prácticas dificulta enormemente la tarea inspectora. Dificultad que se ve incrementada por la falta de personal que la misma ITSS critica, así como la falta de medios económicos, optando el gobierno en los últimos años por priorizar la persecución de otros fraudes como el de empresa ficticia<sup>50</sup>.

## IV. CAMBIOS ANTE EL NUEVO ESTATUTO DEL BECARIO

Pese a lo expuesto anteriormente, las prácticas universitarias van a sufrir una importante reforma en la que se incluirán nuevos derechos para aquellos estudiantes que realicen una estancia práctica en alguna organización.

El texto del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, de reforma del Estatuto de los Trabajadores incorporó en su disposición adicional segunda el mandato al gobierno para la redacción de un Estatuto del Becario, expresando que:

«El Gobierno, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma, convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para, en el ámbito del diálogo social, abordar el Estatuto del Becario que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales.»

El RD-ley 32/2021 entró en vigor en fecha de 31 de diciembre de 2021, y, pese a que aún no ha sido redactado el Estatuto, el diálogo social entre el gobierno y los principales representantes de sindicatos y patronal comenzó el 22 de abril de 2022, y pese a la dificultad de negociación debido a la diferencia de ideas, el Estatuto del Becario está «en una fase muy

---

49 <https://www.publico.es/economia/inspeccion-detecta-5000-empleos-fraudulentos-cubiertos-becarios-seis-anos.html> . Fecha de acceso: 3/11/2022

50 SANZ DE MIGUEL, P. «Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español». Cuad. relac. labor. Núm. 37, Barcelona, 2019. p.77.

avanzada», y en él se regulará la forma de luchar contra el fraude producido por la figura del falso becario, así como una mayor inclusión de la cobertura en la Seguridad Social<sup>51</sup>.

Entre otros, el Sindicato de Comisiones Obreras ha elaborado un documento marco<sup>52</sup> en el que se basa para su postura en la negociación de este futuro Estatuto.

El borrador más reciente expone una serie de puntos, como que los becarios no podrán superar el 20% de la plantilla de una empresa, o que, en caso de no ser remuneradas las prácticas, la empresa tendrá que pagar al menos el coste de desplazamiento, manutención, y alojamiento en su caso, del estudiante.

También se establecen una serie de derechos de descanso, por los que se tendrán en cuenta los días festivos y las vacaciones. Respecto a los tutores, se limita el número de alumnos de cada uno a un total de cinco<sup>53</sup>.

En cuanto al desarrollo del diálogo social, en las negociaciones llevadas a cabo en la reunión de diálogo social celebrada el 17 de marzo de 2023, seguía sin llegarse a un acuerdo, basado especialmente en las discrepancias surgidas respecto a las prácticas extracurriculares. Ante esta situación, el gobierno afirma que no se celebrarán más reuniones, y que lo próximo a presentar será el texto definitivo.<sup>54</sup>

Además, en cuanto al debate al respecto llevado a cabo en la sesión del congreso de los diputados de fecha 30 de marzo de 2023, se ha decidido avalar dos importantes medidas. En primer lugar, la inclusión de todo tipo de prácticas, curricular o no, en el sistema de Seguridad Social tanto para alumnos universitarios como para alumnos de formación profesional y, en segundo lugar, la bonificación del 95% en las contingencias comunes respecto de las cuotas que haya que pagar.

No obstante, se incidió en la necesidad de solucionar la gestión de las bonificaciones y de las altas y bajas, «teniendo en cuenta que hay cerca de 1400000 alumnos a nivel de Estado y de 300000 a nivel de Euskadi a los que hay que gestionar ese tratamiento», además de la necesidad de regular las prácticas de los alumnos de formación no reglada, que quedan excluidos del ámbito de este Estatuto<sup>55</sup>.

La negociación del Estatuto se está enfrentando a numerosas dificultades, principalmente en cuanto a las prácticas extracurriculares, como ya se ha mencionado anteriormente. Los principales sindicatos abogan por su desaparición, teniendo que figurar obligatoriamente las prácticas universitarias en el *currículum*, y en caso de querer hacerse de otra forma, los empresarios y estudiantes deberán recurrir a la figura de los contratos formativos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores.

---

51 MONTES ADALID, G. M. «La relación del becario frente a la nueva regulación del contrato formativo. Zonas de concurrencia y elementos de distinción». *Lex Social*, n. 12, Málaga, 2022. p.10.

52 <https://www.ccoo.es/a5c0299b6399833e681d04d0f8d31435000001.pdf> Fecha de acceso: 7/11/2022

53 <https://www.elsaltodiario.com/juventud/ministerio-trabajo-ultima-estatuto-becario-para-laboralizar-practicas>. Fecha de acceso. 7/11/2022

54 <https://elpais.com/economia/2023-03-31/el-gobierno-acaricia-el-acuerdo-para-aprobar-el-estatuto-del-becario.html> fecha de acceso: 2/05/2023

55 Diario de Sesiones de Pleno y Diputación Permanente. Num. 259. 30 de marzo de 2023. p.26.

Sin embargo, parte de los intervinientes en el diálogo, como la CEOE, el Grupo 9 de Universidades (G9) y ciertos sindicatos de estudiantes, están en contra de la eliminación de las prácticas extracurriculares, ya que esto llevaría a una «laboralización» de esta figura que tal vez las empresas no estarían dispuestas a asumir, puesto que en esas condiciones preferirían optar por un contrato formativo, causando así una discriminación entre los estudiantes que puedan realizarlas y los que no. Por ello, para estos grupos discordantes, la solución debe estar en otorgar los mismos derechos perseguidos en el Estatuto para las prácticas curriculares a las prácticas extracurriculares<sup>56</sup>.

La implantación de lo regulado en este Estatuto no será automática, sino que se fija un periodo de transición de tres años, hasta 2025, para que poco a poco, tanto las empresas como las universidades puedan ir adaptándose a esta nueva realidad legal<sup>57</sup>.

Pese a los importantes avances que este Estatuto del Becario promete, en muchos aspectos asimilarían aún más esta figura a la de los contratos formativos laborales, por lo que puede preverse una dificultad añadida a la hora de delimitar las fronteras entre las prácticas universitarias y un contrato laboral encubierto. No obstante, tanto la redacción final del Estatuto como el posterior desarrollo jurisprudencial de estos nuevos derechos a otorgar a los becarios es un asunto que aún está por ver.

## V. CONCLUSIONES

La calidad de las prácticas externas universitarias es una cuestión ampliamente controvertida, ya que habitualmente se utiliza esta figura de forma fraudulenta por las empresas para evitar acudir a la contratación laboral.

En muchas ocasiones, distinguir la prestación de servicios de unas prácticas externas universitarias de la de un contrato formativo u ordinario del Estatuto de los Trabajadores es complicado, dado que las funciones realizadas por becarios y por trabajadores en una empresa muy a menudo convergen y se entremezclan.

De acuerdo con lo dispuesto por el Código Civil, el elemento esencial para definir la relación no será lo dispuesto formalmente, sino la realidad material. Esto significa que, pese a que el contrato que vertebré la relación sea un convenio de prácticas y un plan de estudios, si la realidad material consiste en la realización por el estudiante de las labores de un trabajador ordinario, será este contrato simulado el que tenga efecto, por lo que la relación será laboral.

Además, tal y como se expresa en el artículo 8.4 E.T. existe una presunción *iuris tantum* de laboralidad de toda prestación de servicios retribuida y por cuenta ajena.

Para poder distinguir si la relación ante la que estamos se trata de una relación laboral, tendremos que estar a lo dispuesto por el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, no obstante, este artículo es demasiado amplio y no basta para distinguir una relación laboral de una no laboral.

---

56 <https://www.elsaltodiario.com/juventud/ministerio-trabajo-ultima-estatuto-becario-para-laboralizar-practicas>. Fecha de acceso. 7/11/2022

57 <https://www.primerempleo.com/blogs/blog.asp?id=770> . Fecha de acceso 7/11/2022.

Por lo tanto, se ve necesario acudir a los elementos diferenciadores que expresa tanto la jurisprudencia como la doctrina judicial. Entre estos elementos jurisprudenciales encontramos principalmente la finalidad formativa que han de tener estas prácticas, donde se integra, además, la necesidad de una correcta tutorización. Los estudiantes en prácticas no deberán sustituir el trabajo a realizar por los trabajadores ordinarios, podrán suplementar y ayudarles en sus labores, pero nunca realizar las mismas funciones. Por esto, su nivel de responsabilidad no podrá ser superior al mínimo requerido para el cumplimiento de sus deberes básicos dentro del marco formativo, deberes de los que el empresario se podrá lucrar únicamente de manera subsidiaria.

Respecto a la beca, en forma de bolsa o ayuda al estudio, remarca la doctrina su naturaleza, expresando que se trata de una donación modal que se le realiza al becario con fin formativo, es decir, ayudando a que pueda desarrollarse correctamente en ese periodo de formación, pudiendo cubrir así los gastos que puedan causarse. Asimismo, expresa la jurisprudencia que, pese a que el estudiante deba adaptarse a un horario, el sometimiento al ámbito rector y organizativo del empresario será clave para determinar si nos encontramos ante un contrato laboral o prácticas universitarias. El empleador que tenga a un becario en su empresa deberá respetar las vacaciones y festivos establecidos en el calendario universitario, adaptándose a las necesidades del estudiante.

Por otro lado, tal y como se dispuso en la STSJ del País Vasco de 2018, es importante tener en cuenta a la hora de juzgar sobre esta materia que la carga de la prueba sobre la formación dada y la idoneidad de esta debe recaer sobre la empresa.

Ante una situación de un contrato laboral encubierto, puede ser el mismo estudiante quien demande a la empresa, o que el fraude sea descubierto por la ITSS, dado que contar con trabajadores que no están dados de alta en la Seguridad Social, o con un salario —y cotización— inferior a la que deberían, constituye un fraude también para la Tesorería General de la Seguridad Social. En cuanto al avance social de las prácticas universitarias externas, es necesario recalcar que nuestro Estatuto de los Trabajadores fue reformado a finales de 2021, y en la D.A. Segunda de esta ley de reforma se expresó la necesidad de comenzar la negociación de un nuevo Estatuto del Becario, negociación que ya ha comenzado, y aunque con numerosas controversias, parece que pronto saldrá a la luz con nuevos derechos reconocidos para los becarios, tales como una remuneración mínima o la necesaria cotización en la Seguridad Social.

Este nuevo Estatuto tratará de ampliar los derechos de los becarios, pero numerosos detractores consideran que están dotando de laboralidad a esta relación, acercándola aún más a un contrato de trabajo y perdiendo por el camino el fin con el que estas prácticas fueron primeramente presentadas.

Según estos actores, el aumento de requisitos y la dificultad añadida a la hora de introducir becarios a las empresas causará una disminución de empresas e instituciones que quieran participar en estos programas formativos. La posible disminución de empresas que oferten puestos de prácticas como resultado de la regulación del nuevo Estatuto del Becario y su consecuente endurecimiento de condiciones y requisitos para los empresarios que quieran tener a becarios en su empresa causaría una inevitable discriminación entre aquellos estudiantes que encuentren una organización donde conseguir experiencia práctica y los que no, con especial relevancia en cuanto a la igualdad de género<sup>58</sup>.

---

58 INGRASSIA, P. «La universidad como agente de igualdad de género.» *Rev. IISE* | Vol. 9, Núm. 9, Año 2017 p. 65.

Tanto la escasez de denuncias como la reducida (aunque con alta tasa de «acierto») actuación de la ITSS a la hora de perseguir esta situación facilitan el incumplimiento de la legislación laboral actual al respecto, convirtiendo las prácticas universitarias en una vía alternativa para la no contratación por parte de los empresarios, que basan los servicios prestados por los estudiantes en un plan de estudios, dejando en sus manos gran parte del trabajo de la empresa.

Pese que aún no haya un acuerdo definitivo, lo que sí que parece claro es que el nuevo Estatuto del Becario traerá grandes cambios que serán apoyados por la doctrina que se desarrolle en base a este, por lo que habrá que estar atentos a las consecuencias que se generen no sólo a nivel social, sino también a nivel judicial.

## BIBLIOGRAFÍA

DE VAL TENA, A.L., *Trabajo en prácticas y prácticas no laborales*. Doc. Labor., núm. 104, 2015.

FERNÁNDEZ ORRICO, F.J., «La seguridad social de quienes participan en programas de formación, y otras tres figuras cercanas», *Revista de información laboral*, Núm. 9, 2012.

GARCÍA GIL, M.B., *Contratos formativos y sus variantes*. *Práctico Laboral*. Vlex, 2022.

GARCÍA MADARIAGA, J.M; ARASANZ ESTEBAN, I. «Aprendices explotados: Precarización del trabajo periodístico a través de una lógica abusiva de becas y prácticas», *Cuad. relac. labor*. Núm. 37, 2019.

HADJIVASSILIOU, K.P. *Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States. Final Synthesis Report. European Commission*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, 2012.

INGRASSIA, P. «La universidad como agente de igualdad de género», *RevIISE* | Vol. 9, Núm. 9, 2017.

MÁRQUEZ MARTINEZ, L. *Precariedad laboral y prensa satírica contemporánea: la representación de los becarios en El Mundo Today*, 2017.

MONTES ADALID, G.M. «La relación del becario frente a la nueva regulación del contrato formativo. Zonas de concurrencia y elementos de distinción». *Lex Social, Revista de Derechos Sociales*, núm 12, 2022.

MORENO BARBA, F.J. *La delgada línea entre la inserción y la explotación laboral. La esquizofrénica regulación de las prácticas universitarias*. Monografías de temas laborales. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2014.

MORENO GENÉ, J. *Las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. Aspectos jurídico-laborales y de seguridad social*. Tirant lo blanch, Valencia, 2017.

- MORENO GENÉ, J. «Prácticas no laborales de los estudiantes universitarios y titulados recientes versus relación laboral: la adecuada tutorización como factor clave a propósito de la STSJ del País Vasco de 14 de mayo de 2019», *IUS Labor* 1/2020, Lleida, 2019.
- RODRIGUEZ-PIÑERO, M.C., PÉREZ GUERRERO, M.L. *La regulación de las prácticas universitarias como forma de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo*, XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Granada, 2013.
- SANTA-BÁRBARA RUPÉREZ, V. *Contratos formativos y sus variantes. Práctico Laboral*. Vlex, octubre 2022. <https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:ES/CONTRATOS+FORMATIVOS+-DIFERENCIAS/WW/vid/508787114>. Fecha de acceso: 12/10/2022.
- SANZ DE MIGUEL, P., IUDICONE, F., BILETTA, I. *Fraudulent contracting of work: Abusing traineeship status. (Austria, Finland, Spain and UK)*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2017.
- SANZ DE MIGUEL, P. «Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español», *Cuad. relac. labor*. Núm. 37, Madrid, 2019.
- TODD, J. and DUBOIS, C. *Traineeships: survey reveals shortcomings in working conditions and learning content.*, Comisión Europea, Web oficial. Press corner 2013.

