

Intervención sindical en las prácticas no laborales

Enero 2019



Secretaría de Empleo y Cualificación Profesional

0.- ¿Cómo identificar si se produce abuso o fraude en las prácticas no laborales?

En las últimas dos décadas el desarrollo normativo relacionado con la formación y el aprendizaje práctico en un entorno productivo ha propiciado la difusión de las prácticas no laborales, y con ella el abuso por parte de algunas empresas y administraciones públicas. La jurisprudencia sobre la naturaleza de estas prácticas viene de lejos y permite identificar cuándo y cómo se cubren con ellas puestos de trabajo.

Se recogen en este documento los requisitos básicos que deben cumplir todas las prácticas no laborales, incluyendo sentencias que ejemplifican cada uno de ellos.

Es responsabilidad del sindicato difundir y aplicar esta jurisprudencia para reducir al máximo el mal uso de las prácticas no laborales que perjudica tanto a los y las jóvenes en formación como a los trabajadores y trabajadoras en general.

Y promover cuando sea posible la denuncia para hacer efectivo lo previsto en el artículo 8º del ET cuando se demuestre la nulidad de la práctica formativa y la concurrencia de los requisitos de laboralidad en la prestación de servicios:

Artículo 8. 1: Forma del contrato

1. El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel.

2.

De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

En el conjunto de modalidades de prácticas no laborales hay que distinguir entre aquellas que se encuadran en la regulación de programas formativos (títulos universitarios, de formación profesional, enseñanzas artísticas y deportivas, certificados de profesionalidad...), y las que se ofrecen por parte de entidades públicas o privadas directamente (convocatorias de becas generalmente..) o a través de centros privados de formación, que no cuentan con una regulación específica (salvo la obligación de cotizar establecida por el [RD 1493/2011](#) cuando exista contraprestación económica).

Son las segundas, es decir las no reguladas, las que propician en mayor medida el fraude y el abuso, cometido tanto por empresas privadas como por administraciones públicas, como muestran las denuncias y sentencias judiciales correspondientes. Al final del documento hacemos alguna referencia más precisa a éstas.

En todo caso de las sentencias judiciales se extrae el denominador común a todo tipo de prácticas no laborales, considerando que el derecho a proteger es el de la persona que realiza las prácticas (*becario o personal no laboral en formación*) que deben incrementar, complementar o ampliar su formación.

Los requisitos mínimos para considerar que no sustituyen un puesto de trabajo o función necesaria para la actividad en la empresa o entidad en que se desarrollan serían:

- Cumplir su finalidad formativa
- Presencia continuada del tutor/a en el centro de trabajo
- No hay beneficios para la empresa o entidad que ofrece o participa en la práctica

Establecidos estos requisitos, la Jurisprudencia y la doctrina de los Tribunales han señalado los supuestos en que ha quedado acreditado que la actividad de las prácticas '*formativas*' encubría una verdadera relación laboral.

Recordar que estos son los requisitos mínimos, y que hay que considerar que las prácticas no laborales deben cumplir, especialmente en cuanto a las exigencias de la formación, la norma reguladora en que se inserten.

1) Incumplimiento de '*su finalidad formativa*'

Las sentencias judiciales señalan enfáticamente que la única finalidad de las prácticas es la formación, debidamente planificada y tutelada y que las funciones o actividad deben estar siempre relacionadas con los estudios en curso o cursados.

La formación práctica siempre debe complementar la formación académica cursada o en curso del personal no laboral; no debe ser una formación vinculada a un puesto de trabajo o a unas tareas o actividad necesarias para la empresa (propia de cualquier trabajador) o formación ajena a su formación académica.

La práctica requiere de un programa formativo que establezca unos objetivos de aprendizaje, un itinerario formativo y no debe limitarse a definir tareas de un puesto de trabajo.

Las prácticas no laborales incumplen esta exclusiva finalidad formativa cuando:

- ***No hay correspondencia*** entre los estudios y la práctica y ***las tareas no requieren de la cualificación o formación académica cursada.***
- No existe un programa formativo o es de escasa entidad
- El programa formativo describe actividades de un puesto de trabajo, en muchos casos necesarias para el normal funcionamiento de la empresa, sin concretar objetivos de aprendizaje.
- Se han realizado prórrogas sucesivas que no responden a necesidades de formación de la persona en prácticas sino al interés de la empresa.

• Sentencias de referencia:

- [S T.S.J. Galicia 7.7.2016 \(rec. 1266/2016\)](#): **Supuesto de relación laboral encubierta:** Estudiante de Grado en Administración y Dirección de Empresas que realiza, junto con

otro becario con el que se pone de acuerdo en la distribución de tareas, funciones de atención y apoyo a los usuarios del aula de informática, colaboración en el adecuado funcionamiento y mantenimiento de equipos y programas y su configuración para usos docentes, prácticas y trabajos de los alumnos, recibiendo una retribución y estando sometido a las instrucciones y órdenes de los responsables y con sumisión a un horario. **Los méritos exigidos** para acceder a la beca son los **precisos para el desempeño de las tareas** que luego se le encomienda. Se concluye que **"resulta evidente que su actividad se incorporaba a la actividad propia del aula de informática, sin indicio de ninguna actividad formativa"**.

– [Sentencia 394/2015 Juzgado Social nº 28 Madrid](#). **Indicio de relación laboral encubierta:** El proceso formativo consiste en un **curso on line**, y, en consecuencia, la formación de referencia, **es de escasa entidad. El curso está realizado en función de las necesidades de la empresa y no las prácticas en función de la formación de los estudiantes.**

– [S T.S.J. Andalucía 24.04.2014 \(rec. 335/2013\)](#). **Supuesto de relación laboral encubierta: No hay consonancia cuando las tareas que no requieren de la cualificación o formación académica:** Actividad formativa escasa y prácticamente nula, cuando la formación práctica consiste, una o dos tardes, en actividades de **arqueo de caja y manejo del programa informático** de alumnos de los últimos cursos de **Derecho, Económicas, y la Diplomatura de Empresariales.**

- [S T.S.J. País Vasco 19.06.2012 \(rec. 1446/2012\)](#): *"En la práctica se aprecia que la actividad formativa es mínima , siendo las tareas iguales para titulados y no titulados, en la convocatoria de las becas se pide formación y especialización a los becarios e incluso experiencia profesional a los becarios en puestos similares a los que van a desempeñar, existiendo supuestos en que incluso la formación se ha impartido al final de la beca"*.

2) Tutoría en el centro de trabajo inexistente o deficitaria

La regulación de la mayor parte de las prácticas recoge la obligación de establecer tutorías por parte del centro de formación (universidades, etc.) y la empresa o entidad en que se realicen.

Por su parte la jurisprudencia ha establecido que la tutoría en la empresa es elemento indispensable de toda práctica no laboral, es decir, también debe hacerse en las prácticas no reguladas.

El argumento responde a la finalidad de las prácticas, si el alumno/a se está formando no puede realizar actividades en la empresa con autonomía, por lo que la ausencia de tutoría en el centro de trabajo es un claro indicio de laboralidad.

Las sentencias concretan las características de esta figura:

- La tutoría debe ser individualizada
- La presencia de tutor en la empresa debe ser continuada durante el desarrollo de la práctica.
- La tutoría debe asumirla debe ser personal con formación o experiencia suficiente.
- No puede confundirse con la persona responsable de un departamento que da órdenes a los trabajadores sobre las funciones, cometidos o tareas asignadas.

- El/los certificados de seguimiento y finalización de las prácticas deben incidir en el aprendizaje realizado.

En el caso de las prácticas no laborales en que interviene un centro de formación limitándose a poner en contacto a alumnos y empresas, aún cuando sean prácticas no reguladas, la jurisprudencia señala la inexistencia de tutoría académica como indicio de laboralidad.

• **Sentencias de referencia:**

- [S T.S.J. de la Comunidad Valenciana 23.02.2016 \(rec. 1412/2015\)](#) y [S T.S.J de País Vasco 13.10.2009 \(rec. 1746/2009\)](#). **Supuesto de relación laboral encubierta** : El becario actúa con **total autonomía** en la realización de las tareas realizadas, **sin control directo ni tutelaje de terceros**.
- [S T.S.J de la Comunidad Valenciana de 23.05.2007 \(rec. 3069/2006\)](#): **Supuesto de relación laboral encubierta**: Los becarios están solos en su puesto de trabajo (en puesto de cajero de sucursal bancaria) y el **tutor está de vacaciones** durante la beca.
- [S T.S.J. País Vasco 29.01.2013 \(rec. 3/2013\)](#). **Supuesto de relación laboral encubierta**: Las prácticas no laborales se incluyen en un programa de formación y se comprueba **inexistencia de formación alguna**, sino que los becarios iniciaban su actividad prestacional directamente en el centro (unido con otros indicios de laboralidad, como la realización de actividades similares a las de la plantilla, **sin tutor**, insertados dentro de la organización de la empresa etc.).
- [S T.S.J. de Comunidad Valenciana de 04.02.2014](#) y [STS Unif. Doctrina 26.10.2015](#) : **Supuesto de relación laboral encubierta** : Ocupar un puesto de trabajo de otro que se encontraba de baja, **sin tutor**, y realizando las mismas tareas que el resto en horario fijo.
- [S T.S.J. Madrid 16.07.2015 \(rec. 56/2015\)](#): **Integración del becario en la plantilla** de la empresa, de un equipo del departamento **bajo las órdenes del jefe que lo dirige** (además, la empresa **no ha elaborado un proyecto formativo** específico de trabajo para las prácticas externas al que atenerse y **la tutora designada** para todos ellos, **no se encuentra en el departamento** y los becarios no tienen contacto con ella. El T.S.J. concluye que, siendo 17 los afectados, la tutora no podía ejercer más función que la mera y esporádica coordinación.).

3) La empresa o entidad en que se realizan las prácticas se beneficia de la actividad de la persona en prácticas

La relación será laboral si la actividad realizada revierte en interés de la empresa, es decir se beneficia del trabajo productivo realizado y lo incorpora a su patrimonio.

Entre los indicios de que la empresa se esté beneficiando se señalan:

- Una actividad repetida y permanente por parte de la persona en formación que pueda ser esencial para las necesidades de la empresa (realización de tareas ordinarias).
- No se diferencia la actividad de la persona en formación de la de la plantilla o departamento en que se sitúa (en cuanto a las funciones que realiza, los medios que utiliza, el puesto en el que se ubica, su identificación, la relación con otros trabajadores o clientes, la posible uniformidad etc.).

- La persona en prácticas está sustituyendo a trabajadores/as ausentes (de baja, vacaciones, excedencias, etc.).
- Lo que produce la persona en prácticas se incorpora al patrimonio de la empresa.
- La persona en prácticas está sometida al poder de dirección, a la organización y disciplina de la empresa (horarios, etc.).
- Se considera la beca una especie de retribución más que una ayuda al estudio.
- La cantidad de beca es 'excesiva' (próxima a un salario) para considerarse una ayuda para la formación.
- Se cuenta con la persona en prácticas para la organización de las vacaciones y si tuviera beca, se le abona durante las mismas.
- Una excesiva duración de las prácticas en relación al programa de formación si lo hubiera.

La obligación de la persona en formación a cumplir un horario y asistir al centro de trabajo tiene que ver con la finalidad de la formación, no con la realización de actividades de acuerdo a las necesidades de la empresa.

• **Sentencias de referencia (además de las ya mencionadas):**

– [S T.S.J. País Vasco de 07.02.2012 \(rec. 4/2012\)](#) y [S T.S.J. Madrid de 16.07.2015 \(rec. 56/2015\)](#), entre otros indicios, se aprecia que los becarios disfrutaban de **vacaciones retribuidas** las cuales devengan en función del tiempo trabajado.

El importe de las becas está en función del tiempo de trabajo y por tanto con carácter de verdadera remuneración. Realizan sus tareas sin supervisión, con ausencia de la figura del tutor.

– [STSJ Andalucía 15.01.2009 \(8/2008\)](#) : "Ausente la actividad instructora y formativa, salvo la básica práctica para acometer los trabajos como se dijo, no acreditado que las demandadas rotaran en los diversos puestos de las oficinas, y asumido que las mismas cumplían horario similar al del resto de los trabajadores y realizaban tareas idénticas y con los mismos medios, en periodos que además solían coincidir con las vacaciones de los empleados"

– **La beca no es una contraprestación** por la actividad que se presta ([STS 07.07.1998](#)). (rec. 2573/1997)

– *La esencia de la beca de formación es conceder una ayuda económica de cualquier tipo al becario para hacer posible una formación adecuada al título que pretende o que ya ostenta, El importe de la beca **no constituye una retribución de servicios*** ([STS 22.11.2005](#)).

– La cantidad percibida es elevada (está más próxima al salario y deja de ser una mera "ayuda económica" -S. Juzgado de Valencia, 09.03.2015: beca de 1.000 euros mensuales brutos por una jornada de 30 horas semanales en el caso de falsos becarios que realizan funciones de maestros-).

– [S T.S.J. Comunidad Valenciana, de 23.02.2016 \(rec. 1412/2015\)](#): **Los becarios que realizaban funciones profesores de inglés: ya poseían los conocimientos** (personas que han finalizado la diplomatura o grado de Maestro en la especialidad de inglés, o en cualquier otra especialidad siempre que acrediten un dominio del inglés igual o superior al nivel B2 según el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas) **Sus tutores, maestros titulares, no ostentaban la especialidad de idioma extranjero-inglés** , y en muchos casos, estaban como oyentes en las clases que impartían los becarios. Incluso se coordinaba la clase entre el maestro titular y el becario.

En la sentencia confirmada por la anterior (**Sentencia Juzgado de lo social nº 16 de 09.03.2015**) se establece como indicio **la alta retribución** (1.000 euros brutos) por una jornada de 30 horas semanales, excesivo era tratarse de una ayuda económica para los gastos que la beca comporta.

- [S T.S.J. País Vasco de 02.11.2005 \(rec. 1703/2005\)](#):

Cuando en la misma se revela que **su objetivo no radica en una finalidad formativa** de los potenciales becarios, sino en **efectuar labores propias de un departamento**, o en la propia denominación del importe de la beca como **retribución** (apartado 4-3 de la convocatoria), que, *"gramaticalmente significa recompensa o pago de algo , al poner de manifiesto que lo importante es la actividad a realizar y la beca tan sólo es su contraprestación."*

Igualmente relucen los rasgos del contrato de trabajo cuando se exige en la convocatoria al becario **que preste su actividad durante unas horas al día** *"ya que una exigencia de ese tipo resulta absolutamente impropia de una beca de verdadera naturaleza formativa."* *"Finalmente, como suele ocurrir cuando se trata de disimular, se resalta expresamente que la relación no es laboral (apartado 4-5), algo insólito de indicar si verdaderamente no lo fuese, pero que cobra todo su sentido cuando se quiere ocultar la existencia de un contrato de trabajo."*

- [S T.S.J País Vasco 29.01.2013 \(rec. 3/2013\)](#). **Supuesto de relación laboral encubierta**: Programa formativo creado por una Fundación, quedando acreditado que ésta no les impartía formación alguna y los becarios iniciaban su actividad prestacional similares a las del personal, sin ninguna diferencia o especificación, directamente en el centro, aprendiendo o de otros compañeros becarios o acudiendo al personal, sin que si existiese persona que directamente supervisase una formación directa sobre los contenidos a desarrollar, el sistema de organización del trabajo coincidía en la prestación efectiva, jornada, turnos y similares con el resto de personal.

- [S T.S.J. Comunidad Valenciana, de 23.02.2016 \(rec. 1412/2015\)](#): **Los becarios que realizaban funciones profesores de inglés: ya poseían los conocimientos** (personas que han finalizado la diplomatura o grado de Maestro en la especialidad de inglés, o en cualquier otra especialidad siempre que acrediten un dominio del inglés igual o superior al nivel B2 según el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas) **Sus tutores, maestros titulares, no ostentaban la especialidad de idioma extranjero-inglés** , y en muchos casos, estaban como oyentes en las clases que impartían los becarios. Incluso se coordinaba la clase entre el maestro titular y el becario.

En la sentencia confirmada por la anterior (**Sentencia Juzgado de lo social nº 16 de 09.03.2015**) se establece como indicio **la alta retribución** (1.000 euros brutos) por una jornada de 30 horas semanales, excesivo era tratarse de una ayuda económica para los gastos que la beca comporta.

- [S T.S.J. de Madrid 558/2014, de 9 de julio \(rec. 116/2014\)](#): **Supuesto de relación laboral encubierta**: (Redactores de periódico): **El tutor lo era para toda la empresa**, no individual para cada becario. Las tareas eran las propias de redactores y los artículos en que se materializaban eran utilizados por la empresa que de ese modo percibían los frutos del trabajo que realizaban (interés preponderante de la empresa). Se les ha asignado un e-mail de la empresa, tenían derecho a un mes de vacaciones al año, cumplir los horarios fijados por la empresa y desarrollar las actividades que ésta les marcaba "de ayudar con las pautas que marcara su tutor, en caso de renuncia tienen que avisar con 15 días de antelación, **las instrucciones se las facilitó un becario anterior**, con el que coincidió una semana y le explicó lo que había que hacer (notas de dependencia y subordinación). **Tras la finalización de las prácticas, otro grupo de becarios se incorporan a la empresa para realizar las mismas tareas** (cobertura de puestos de trabajo)

- [S T.S.J. Andalucía de 24.04.2014 \(rec. 335/2013\)](#): **Supuesto de relación laboral encubierta** : 143 becas, para cubrir **necesidades básicas y permanentes** y el puesto de trabajo cajero, aunque en el convenio no exista esta categoría profesional, cuya

denominación puede ser coloquial aunque es notoria la función que realiza, con **la responsabilidad que comporta** y la **escasa formación** que se necesita para ello, ya que el convenio no exige más que conocimientos básicos y la desempeñaban estudiantes a punto de terminar las **Licenciaturas de Derecho, Económicas o la Diplomatura de Empresariales** a razón de 240,40 euros mensuales, aprovechando a **jóvenes de gran formación** más de la que se necesita para el puesto de cajero.

5) Las prácticas no reguladas

Como dijimos al inicio son estas prácticas en las que se produce en mayor medida el fraude y la cobertura de puestos de trabajo. Su oferta puede hacerse desde muy distintos ámbitos, estableciendo en cada caso sus propios requisitos:

- Administraciones Públicas (al amparo de la [Ley 38/2003](#) General del Subvenciones).
- Escuelas de negocio, que crean programas máster no oficial u otro tipo de enseñanzas.
- Las propias empresas que convocan sus propias prácticas.
- Entidades de formación, academias u otro tipo de entidades que organizan cursos presenciales o no presenciales (on line o a distancia).
- Fundaciones privadas y empresas que se presentan en el mercado como "consultoras de empleo" o intermediarias. A través de sus páginas web ofertan programas formativos (cursos) que pueden incluir, además de la práctica, una parte teórica que imparten ellas mismas, aun cuando no son propiamente entidades dedicadas a la formación. También ofertan prácticas no laborales para realizar en empresas, sin formación teórica alguna. Los potenciales candidatos recurren a estas entidades para acceder a "prácticas no laborales en empresas" y las empresas contactan con estas entidades en busca de "becarios" o "personal en formación".

En muchos de estos casos la revisión de las ofertas o convocatorias permite ver que se están incumpliendo los requisitos establecidos en la jurisprudencia descrita:

- Al exigir al alumno/a conocimientos previos, experiencia profesional
- Al valorar como méritos titulaciones, o conocimientos específicos vinculados a una actividad o puesto determinado
- Al requerir elevada cualificación académica o profesional
- Al describir tareas o funciones que se identifican como las propias de un puesto de trabajo, etc.
- Al no definir un programa formativo con objetivos de aprendizaje que justifique la práctica o el programa se crea con el fin de que se ocupe el puesto de trabajo.
- Al establecer procesos de selección en distintas fases

Especial atención hay que tener con las convocatorias de '*becas de colaboración*' de las Universidades, que el Tribunal Supremo ha declarado en fraude de Ley ([STS 13.06.1988](#), [04.04.2006](#), [22.11.2005](#), [29.03.2007](#), [29.05.2008](#)) al incumplir prácticamente todos los supuestos en relación a su finalidad formativa:

- O bien los estudios que cursa el alumno nada tienen que ver con las tareas desarrolladas en la propia universidad, que, en muchas ocasiones, son las

propias de un puesto de trabajo con escasa cualificación (en el registro, departamentos de informática, de apoyo a tareas administrativas etc.).

- O las funciones sí están relacionadas con los estudios cursados por el alumno, pero con ellas la universidad amortiza un puesto de trabajo, que de no ser prestado requeriría de la contratación de un trabajador.