

VALORACIÓN JURÍDICA DEL BORRADOR DE ESTATUTO DEL BECARIO DEL MINISTERIO DE TRABAJO

Gabinete Jurídico Confederal CGT, junio 2023

1. ¿Cuál es el objetivo del Estatuto del Becario?

Crear un marco normativo común para todo tipo de becarios a los que se le exija el desarrollo de prácticas formativas para la obtención del título, ya sean becarios en el marco universitario, en los ciclos de formación profesional (FP) del sistema educativo y para el empleo.

La norma tiene como objetivo establecer un régimen de compensación de gastos de las personas becarias derivados de su actividad formativa en empresas y entidades, delimitar las situaciones en las que puede existir una actividad formativa diferenciándola de la actividad laboral, incentivar, mediante ayudas públicas, que las empresas contraten laboralmente a los estudiantes que hayan realizado prácticas, ampliar el régimen de sanciones para las empresas y entidades que no cumplan con las disposiciones del Estatuto del Becario, incluir el periodo de actividad formativa en el cómputo para reconocer la prestación y subsidio por desempleo, así como extinguir las llamadas prácticas de las personas jóvenes demandantes de empleo inscritas en el SEPE.

2. Las modificaciones respecto del Borrador del Estatuto del Becario de noviembre 2022

El primer borrador de noviembre de 2022 incluía la derogación de las llamadas prácticas extracurriculares universitarias en el plazo de tres años desde la entrada en vigor del Estatuto del Becario. No obstante, el nuevo borrador de junio de 2023 ha desechado eliminar esta modalidad de prácticas, incluyéndolas en el ámbito de aplicación de la norma, con ciertos límites.

El actual borrador de junio de 2023 suprime este párrafo importante respecto del anterior y se limita a concretar dos indicios de laboralidad: *En ningún caso se entenderá que existe finalidad formativa cuando la actividad práctica desarrollada en la empresa se refiera a puestos de trabajo o actividades laborales que no requieran de una especial cualificación, conocimientos prácticos o experiencia, no cuente con el correspondiente plan de formación y de tutorización, o no exista una directa e indubitada vinculación entre la actividad desarrollada en la empresa u organismo equipado y el programa o currículo o competencias incluidas en el itinerario formativo al que está asociada la práctica.*

Por su parte, en el artículo 4.2 del actual borrador se incluyen una serie de obligaciones para las personas becarias, que no estaban expresamente integradas en el Borrador de noviembre de 2022. Igualmente se especifican los derechos relativos a la Seguridad Social en el artículo 6, incluyendo la obligación de dar de alta en la Seguridad Social a las personas becarias, y se concretan las bonificaciones en la contratación de personas becarias.

La disposición adicional quinta del Estatuto del Becario contempla la posibilidad de que existan formaciones específicas que no se encuentren bajo el ámbito de aplicación de esta norma, y que se rijan por la normativa específica. No obstante, se suprime respecto del anterior borrador, la referencia *siempre que no resulte posible su realización conforme al artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores*. Es decir, se establecía una clara prioridad aplicativa del contrato laboral frente al contrato de formación específica.

También se suprime, en relación con el anterior borrador, la disposición específica sobre la compensación de gastos el ámbito de las Administraciones Públicas.

3. Régimen transitorio de la norma

La disposición transitoria segunda del Estatuto del Becario establece que:

Las prácticas no laborales concertadas antes de la entrada en vigor de la presente norma conforme a lo previsto en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, podrán desarrollarse hasta su finalización de acuerdo con el régimen previsto en la citada norma.

Las prácticas no laborales desarrolladas en el ámbito de la empresa distintas a las previstas en el artículo 1, que se hubieran ofertado antes de la entrada en vigor de esta norma, podrán extenderse, de acuerdo con su propio régimen de desarrollo, hasta su fecha de finalización prevista.

Las prácticas no laborales desarrolladas en el ámbito de la empresa a las que se refiere el artículo 1 se regirán por la normativa vigente antes de la entrada en vigor de esta norma hasta el 31 de diciembre de 2023.

4. Marco normativo actual

En primer lugar, es necesario hacer una aproximación de lo que significa el concepto de “becario/a”. Pese a que es un término más popular que técnico, podemos decir que un becario/a es un estudiante que, en el marco de su formación académica, realiza prácticas formativas en una empresa del sector correspondiente vinculadas a sus estudios, que, o bien son obligatorias para la obtención de un determinado título formativo (prácticas curriculares) o bien son voluntarias y no forman parte de un Plan Formativo, pero son realizadas en el marco académico (prácticas extracurriculares). En la actualidad, se diferencian los siguientes tipos de becarios:

a) Becarios universitarios

Las prácticas curriculares de los becarios en la universidad se rigen por los Convenios de Colaboración de Universidades y empresas, y las extracurriculares se someten al Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios y al Real Decreto-ley 28/2018, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. Éstas últimas se extinguirán definitivamente para el año 2025/2026 (en función de cuándo se apruebe el borrador del Estatuto).

El Real Decreto 592/2014 establece en su artículo 2 que: *Las prácticas académicas externas constituyen una actividad de naturaleza formativa realizada por los estudiantes universitarios y supervisada por las Universidades, cuyo objetivo es permitir a los mismos aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica, favoreciendo la adquisición de competencias que les preparen para el ejercicio de actividades profesionales, faciliten su empleabilidad y fomenten su capacidad de emprendimiento.* Igualmente establece 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”.*

Por su parte, el Real Decreto-ley 28/2018 establece en su Disposición adicional quinta que tanto los becarios en prácticas curriculares como extracurriculares han de ser dados de alta en la Seguridad Social, aunque no perciban remuneración por éstas.

b) Becarios inscritos en el SEPE

Son aquellas personas que están desempleadas e inscritas en la oficina de empleo, con edades comprendidas entre 18 y 25 años inclusive, que poseen una titulación oficial universitaria, titulación de formación profesional, de grado medio o superior, correspondiente a las enseñanzas de formación profesional, artísticas o deportivas, o bien un

certificado de profesionalidad. Estas prácticas, pese a que no son laborables, sí conllevan una beca de apoyo que es abonada por la empresa cuya cuantía es, como mínimo, del 80 por ciento del IPREM mensual vigente en cada momento.

Las prácticas para jóvenes demandantes de empleo se desarrollan bajo el paraguas del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas y del 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. Las empresas deben dar de alta a los becarios en la seguridad social, según la disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 28/2018, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. Es importante destacar que el Real Decreto 1543/2011 quedaría derogado con la entrada en vigor del borrador del Estatuto del Becario.

La cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes y profesionales, así como su ingreso, se llevará a cabo aplicando las reglas de cotización correspondientes a los contratos para la formación y el aprendizaje establecidas en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado y en sus normas de aplicación y desarrollo y no existirá obligación de cotizar por la contingencia de desempleo, así como tampoco al Fondo de Garantía Salarial ni por formación profesional.

Por último, es relevante señalar que el Real Decreto 1543/2011 citado permite a las empresas contratar a las personas becarias, durante las prácticas formativas o bien a la finalización de éstas, bajo cualquier modalidad laboral, de modo que las empresas pueden recurrir a contratos formativos como el contrato de formación en alternancia (art. 11 ET), por lo que en la práctica, las empresas estarían contratando para la misma actividad a un becario, primero como demandante de empleo en prácticas no laborales, y después, como asalariado en formación.

c) Becarios de Formación Profesional (FP) general.

La Ley Orgánica 3/2022 regula la Formación Profesional general pretende crear un marco común para quienes cursen Formación Profesional en el marco del sistema educativo, y para quienes cursen Formación Profesional fuera del marco educativo, enfocado a trabajadores/as (Formación Profesional para el empleo). Esta Ley tiene como objetivos *el desarrollo personal y profesional de la persona y mejora continua de su cualificación profesional a lo largo de la vida y la satisfacción de las necesidades formativas de las personas en edad laboral, la cualificación de las personas para el ejercicio de actividades profesionales, la ampliación de competencias profesionales y básicas con la polivalencia y funcionalidad necesarias para el acceso al empleo.*

El sistema de Formación Profesional está destinado a personas mayores de 15 años y a personas adultas, y está integrado por el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias

Profesionales, el Catálogo Modular de Formación Profesional y el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional. Asimismo, ofrece distintos grados de competencia: Grado A: Acreditación parcial de competencia, Grado B: Certificado de competencia, Grado C: Certificado profesional, Grado D: Ciclo formativo, Grado E: Curso de especialización.

No se establece en esta normativa, la obligación de dar de alta en la Seguridad Social de aquellas personas que estén cursando Formación Profesional en acciones formativas en empresas, ni tampoco se contempla la obligación de éstas de abonar a los becarios ningún tipo de ayuda para la manutención. No obstante, esta reciente Ley regula un periodo de transición hasta 2028 para que el sistema de becas sea sustituido por el contrato de formación, de carácter laboral.

Es de aplicación, además de la Ley Orgánica 3/2022, el Real Decreto 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, que dispone que las personas que cursen FP dual podrán ser becados por empresas o instituciones.

d) Becarias de formación profesional del sistema educativo (FP)

Los alumnos/as que cursen módulos profesionales de grado medio o superior tienen que realizar prácticas profesionales para alcanzar la titulación de Técnico/a o Técnico/a superior. Estas prácticas se consideran como no laborales. En los Títulos de Formación Profesional Básica la duración de las prácticas será, mínimo, el 12% de la duración total del ciclo formativo. En los Títulos de Grado Medio y Grado Superior, la duración del módulo profesional de Formación en Centros de Trabajo será siempre de 400 horas. Los alumnos/estudiantes que cursen estas prácticas, deberán ser dados de alta en la seguridad social y cotizarán por todas las contingencias, a excepción del desempleo (art. 2 Real Decreto 1493/2011).

La normativa de referencia que regula estas prácticas es la siguiente: Real Decreto 1147/2011 y Real Decreto 1493/2011.

e) Becarios en acciones formativas para la empleabilidad

El Real Decreto 694/2017 regula las acciones formativas no laborales destinadas a trabajadores ocupados y desempleados para la mejora de la empleabilidad y el desarrollo profesional, que responden a las *necesidades del sistema productivo y la competitividad empresarial*. Las personas ocupadas y desempleadas que cursen estas acciones formativas tienen derecho a una ayuda o beca para cubrir los gastos derivados de la formación, al mismo tiempo que las empresas pueden solicitar financiación pública para impartirla y no conlleva

la obligación de dar de alta en la seguridad social a las personas que participan de estas formaciones.

5. Valoración del Estatuto del Becario

Entre los objetivos del borrador del Estatuto hemos visto que figura la creación de un marco normativo común para los becarios, pero sólo para algunos de ellos: becarios en el marco universitario, en los ciclos de formación profesional (FP) tanto para el empleo como en ciclos de formación profesional del sistema educativo. Por el contrario, este Estatuto no pretende eliminar la figura de becarios que cursen prácticas para la mejora de la empleabilidad. En este sentido hay que entender la finalidad del borrador en tanto que busca acotar las situaciones de los becarios y priorizar la contratación laboral para aquellas prácticas formativas obligatorias para la obtención de certificados de profesionalidad, si bien no se atreve a derogar todas las figuras de becarios extramuros del borrador.

En cuanto a las deficiencias detectadas, señalamos que no se contempla, a los efectos de determinar la antigüedad, los periodos de prácticas realizados por los becarios, si con posterioridad se incorporan como trabajadores a la empresa donde realizaron las prácticas, ni se prohíbe la realización de periodos de prueba o contratos laborales formativos con los que han sido becarios. Si bien es cierto que esta ausencia de prohibición tiene sentido en tanto que la norma insiste en el carácter no laboral de las prácticas de los becarios, también es cierto que en la práctica existen fraudes en la realización de becas y no sería descabellado que la norma contemplara estas limitaciones.

Por otro lado, el borrador del Estatuto sólo establece la obligación de las empresas de abonar la compensación por transporte, manutención y alojamiento a los becarios, mientras que la normativa aplicable a jóvenes desempleados que realizan prácticas sí establece la obligación de las empresas de abonar a aquéllos el 80 por ciento del IPREM mensual vigente en cada momento. Esta compensación sin embargo sí es un avance respecto a los universitarios que realizaban prácticas extracurriculares y para quienes cursan prácticas de Formación Profesional en el marco del sistema educativo, ya que para estos casos no existe en la normativa vigente, obligación de las empresas de abonar a los becarios ayudas o compensaciones económicas.

El Estatuto del Becario, en consonancia con su objetivo de diferenciarlo de prácticas laborales, podría haber ampliado los indicios para detectar el fraude en las prácticas y que determinaran la laboralidad de las becas. Por ejemplo, que los becarios/as cubran puestos y funciones ya existentes en la empresa en la que desarrollan las prácticas, que la empresa contrate, tras la salida de becarios, a trabajadores para cubrir sus funciones, que determinadas funciones de la empresa, de forma estructural, sean desarrolladas de manera continua por becarios. Por otro lado, el redactado del artículo 5, sobre los derechos de la Representación de los Trabajadores, no es excesivamente ambicioso, pues sólo permite conocer los convenios de colaboración y el nombre de los tutores, pero no se garantiza el derecho a que la RLT pueda realizar un seguimiento más concreto y cercano de estas

prácticas para detectar posibles fraudes e indicios de laboralidad, como sí ocurre en el seguimiento de la RLT de las prácticas de los Becarios en acciones formativas para la empleabilidad.

Como aspecto positivo destacaría que el borrador del Estatuto tiene una clara finalidad de distinguir las actividades laborales de las prácticas formativas para evitar el fraude en la gestión de prácticas y que los becarios se conviertan en trabajadores sin protección, ya que el propio borrador reconoce que existe una tendencia fraudulenta en las empresas cuando concreta dos indicios de laboralidad de las prácticas en su artículo 2. El principal aspecto positivo era la prioridad de la contratación laboral de los becarios/as que desarrollen prácticas formativas de carácter especial, pero esta prioridad ha sido suprimida en el actual borrador.

Otro de los puntos positivos es que el Estatuto reconoce expresamente la obligación de dar de alta en la Seguridad Social a todas las personas becarias y el derecho de los becarios/as a *que el tiempo de desarrollo de la formación práctica en el ámbito de la empresa respete los límites y descansos, incluidos días festivos y vacaciones, fijados en las normas legales y convenios colectivos que resulten aplicables a las personas trabajadoras que prestan servicios en la empresa, a una protección adecuada de su salud, a través de la adopción de todas las medidas necesarias para la prevención de los riesgos a los que puedan estar expuestas por la actividad formativa desarrollada, que incluirán, como mínimo, a una información y formación previa y suficiente acerca de dichos riesgos y las medidas preventivas a adoptar.* En la normativa en vigor que regula las prácticas formativas de los distintos tipos de becarios no se contemplan estos derechos, por lo que el borrador sienta unas bases con derechos mínimos para los becarios/as universitarios y de Formación Profesional. A pesar de estos avances, lo cierto es que las empresas no están obligadas a pagar ningún tipo de remuneración, sólo los gastos que puedan surgir para la realización de estas prácticas por parte de la persona que realiza las prácticas.

Pero más allá del marco normativo que propone el Estatuto del Becario, sí es preciso señalar que desde el ámbito universitario hay otras posturas críticas, en tanto en cuanto no contempla ni regula otro tipo de prácticas formativas que no están orientadas a la empleabilidad sino a la formación académica. Desde este prisma, la ausencia de mención respecto de estos planes formativos es un reflejo de lo que se denunciaba en las luchas estudiantiles contra el Plan Bolonia: la mercantilización del conocimiento y la supeditación de ésta a las exigencias empresariales. Así, estas posturas defienden que la universidad pública no debe estar orientada exclusivamente a la formación laboral y profesional, sino que debe ser también un espacio de reflexión y aprendizaje no condicionado a las lógicas e intereses de la producción capitalista.