

Grado en Derecho
Trabajo Final de Grado (21067/22747)
Curso académico 2015-2016

POLÍTICAS DE EMPLEO JUVENIL
LAS PRÁCTICAS EXTERNAS

David Inglés Navarrete

NIA: 151465

Tutor del Trabajo:

Julia López López



DECLARACIÓ D'AUTORIA I ORIGINALITAT

Jo, *David Ingles Navarrete*, certifico que el present treball no ha estat presentat per a l'avaluació de cap altra assignatura, ja sigui en part o en la seva totalitat. Certifico també que el seu contingut és original i que en sóc l'únic autor, no incloent cap material anteriorment publicat o escrit per altres persones llevat d'aquells casos indicats al llarg del text.

Com a autor/a de la memòria original d'aquest Treball Fi de Grau autoritzo la UPF a dipositar-la i publicar-la a l'e-Repository: Repositori Digital de la UPF, <http://repositori.upf.edu>, o en qualsevol altra plataforma digital creada per o participada per la Universitat, d'accés obert per Internet. Aquesta autorització té caràcter indefinit, gratuït i no exclusiu, és a dir, sóc lliure de publicar-la en qualsevol altre lloc.

David Inglés Navarrete
Barcelona a 1 de juny de 2016

ABSTRACT

Durante los últimos años la economía mundial ha sufrido una de las peores crisis económico-financieras de la historia reciente y, una de sus consecuencias más dramáticas, son las altísimas tasas de desempleo juvenil que han afectado al conjunto de la UE pero en especial a España.

El objetivo de este trabajo es realizar un análisis crítico de las políticas de empleo juvenil y, en concreto de las denominadas prácticas externas como método de mejorar la empleabilidad de los jóvenes españoles y asegurar su inserción laboral.

El principal problemas de las prácticas externas es que, en muchas ocasiones, son difíciles de distinguir de las relaciones laborales y también pueden ser una fuente de fraude en la contratación. Además, también es complejo corroborar que se cumpla el requisito formativo que las caracteriza y evaluar la calidad del mismo. Por último, también se ha detectado que el estudiante en prácticas goza de poca protección social en comparación con los trabajadores, incluso cuando están contratados mediante uno de los tipos que el Estatuto de los Trabajadores reconoce como contratos formativos.

Por ello, proponemos realizar una revisión de ésta figura para incluirla dentro de las relaciones laborales.

ÍNDICE

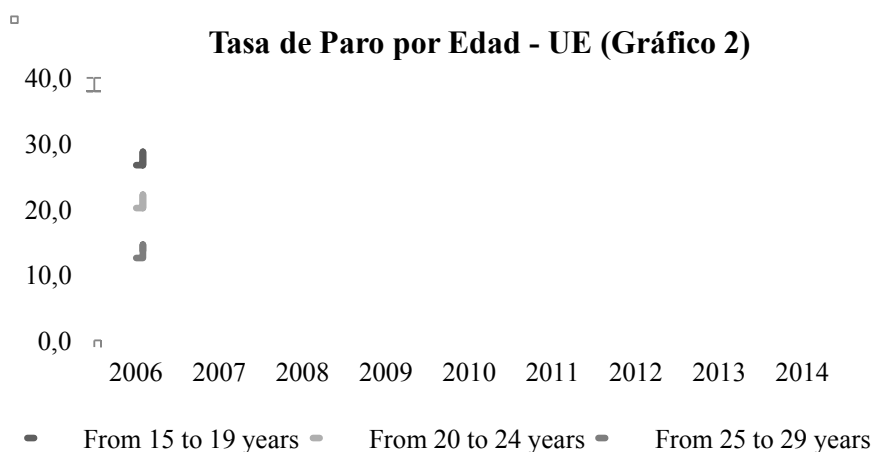
Introducción y objetivo del trabajo: sobre la pregunta investigadora	3
Naturaleza jurídica de las prácticas	5
La regulación de las prácticas externas	5
Elementos de delimitación de la laboralidad como marco de referencia del análisis....	10
Marco de la Unión Europea.....	10
Marco Español.....	12
Lectura jurisprudencial de las prácticas externas	13
El convenio de colaboración empresa - universidad	17
Comparación con otras formas contractuales: El contrato en prácticas, el contrato para la formación y el aprendizaje y el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa	17
Un caso de estudio: Las prácticas externas en la UPF.....	20
Protección social del estudiante en prácticas.....	22
La cotización a la Seguridad Social	22
Conclusiones	26
Bibliografía	29

INTRODUCCIÓN Y OBJETIVO DEL TRABAJO: SOBRE LA PREGUNTA INVESTIGADORA

Es bien sabido que durante los últimos años España ha vivido una de sus peores crisis económicas y financieras y, una de las consecuencias de esta situación, ha sido el aumento considerable del desempleo en todos los grupos de edad y formación. Esta tendencia se puede observar en el Gráfico 1¹ que muestra que el paro juvenil se multiplicó por 3 entre los años 2007 y 2012.



No obstante, esta situación no es idéntica en la UE en su conjunto ya que según nos muestra el Gráfico 2², aunque el desempleo juvenil aumenta con la crisis económica, éste no es ni tan acusado ni alcanza valores tan elevados como en España.



¹ Fuente: Instituto Nacional de Estadística

² Fuente: Eurostat

Ante esta situación, el Gobierno Español tomó una serie de medidas orientadas a frenar, en general, el desempleo y, especialmente, el desempleo de aquellos colectivos más afectados como son jóvenes y mayores de 45 años. Algunos ejemplos son “El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral”, “La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013 – 2016”, “El Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo” o “El Plan Anual de Empleo de 2015” entre otros.

Debido a que en el conjunto de la Unión alrededor de un 20% de los jóvenes se encuentran en situación de desempleo y que el 30% de los jóvenes desempleados se encuentran en esta situación por un período superior a 1 año, la Comisión Europea adoptó en el año 2011 el programa “Youth Opportunities Initiative” que pretende fomentar que los jóvenes que hayan abandonado los estudios los retomen y ayudar a los recién titulados a encontrar su primer empleo. Una de las medidas propuestas por el programa es el uso de las prácticas como método de inserción laboral y, por este motivo, la Comisión ha elaborado el “European quality framework for traineeships” y el libro “Apprenticeships and Traineeship schemes in EU 27: Key Success Factors”.

Cabe tener en cuenta que, tal como se defiende en el European quality framework for traineeships, las prácticas pueden fomentar el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo, salvando la distancia que existe entre los conocimientos teóricos adquiridos en la formación y las aptitudes y competencias necesarias para un puesto de trabajo. No obstante, existe el riesgo de que las prácticas no desempeñen este papel y que se utilicen como fuente de mano de obra barata o gratuita.

En general, la mayoría de los países de la UE fomentan el uso de los períodos de prácticas para favorecer la transición entre la universidad y el mercado laboral llegando a incluir los períodos de prácticas como parte obligatoria del plan de estudios. No obstante, la Comisión Europea advierte que los principales riesgos asociados a los períodos de prácticas son: Las bajas remuneraciones³ y el bajo nivel de protección; la ausencia de un contenido didáctico de calidad; el uso de los becarios para realizar tareas banales y la sustitución de empleados laborales por becarios.

³ Por ejemplo sólo 11 Estados de la UE han fijado un salario mínimo para los becarios

Tan es así que la prensa española ya ha hecho eco de esta situación, por ejemplo, El País publicó el 29/05/2015 un artículo⁴ destacando que España es el Estado de la UE con un mayor número de jóvenes realizando prácticas con los estudios finalizados y que además son los peores pagados. En este mismo sentido, El Mundo publicó una noticia⁵ el 01/04/2015 manifestando la dificultad del sistema de prácticas creado en España por el gran número de modalidades que se incluyen.

Ante esta situación, el objetivo de este trabajo es realizar una aproximación jurídica y económica a la situación actual de los estudiantes universitarios que realizan lo que se denomina como prácticas externas, discernir cuándo se está ante un supuesto de prácticas externas o ante un supuesto de contratación laboral, cuáles son los principales riesgos asociados a las prácticas y como podría ofrecerse una regulación más adecuada a las necesidades de las mismas.

NATURALEZA JURÍDICA DE LAS PRÁCTICAS

LA REGULACIÓN DE LAS PRÁCTICAS EXTERNAS

Es indudable que las prácticas constituyen un elemento clave en la formación que reciben los estudiantes ya sean universitarios o de formación profesional. Se considera que las prácticas ofrecen al estudiante la posibilidad de complementar la formación teórica recibida en las aulas con una visión práctica de la realidad mediante la colaboración en empresas, instituciones o entidades aumentando de este modo la empleabilidad del estudiante en vistas a la incorporación al mercado laboral una vez finalizados los estudios.

El inicio de la larga historia de las prácticas externas se encuentra en el RD 1497/1981⁶. Este Real Decreto, consciente de la tradición que tenían las prácticas universitarias en otros Estados, reguló por primera vez las prácticas externas de estudiantes universitarios instrumentándolas mediante convenios celebrados entre los centros educativos y las empresas y limitándolas a los estudiantes de los 2 últimos cursos.

Con motivo de la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), España tuvo que adaptar las enseñanzas universitarias y, por ello, se aprobó la LO 4/2007⁷ que fue

⁴ DELGADO, C. (29 de mayo de 2015). España, un país de becarios. El País. Recuperado de <http://elpais.com>

⁵ MARTÍN, A. M. (01 de abril de 2015). Y tú, ¿sabes qué tipo de becario eres?. El Mundo. Recuperado de <http://www.elmundo.es>

⁶ Real Decreto 1497/1981, de 19 de junio, sobre Programas de Cooperación Educativa

⁷ Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades

desarrollada por el RD 1393/2007⁸. Es interesante destacar que con este RD se dio un paso más en la afirmación de que las prácticas son necesarias para garantizar la futura empleabilidad de los estudiantes y, por este motivo, el artículo 12.2 del RD establece que los planes de estudios de los grados deberán contener toda la formación teórica y práctica que el estudiante deba adquirir incluyendo entre las actividades formativas las prácticas externas⁹. Además, en el Estatuto del Estudiante Universitario¹⁰, artículo 8.f), se reconoce el derecho a los estudiantes de grado de realizar prácticas distinguiendo entre prácticas curriculares y extracurriculares. Según el artículo 24.3 del Estatuto, las prácticas curriculares son actividades académicas regladas y tuteladas, que forman parte del Plan de Estudios y las prácticas extracurriculares son aquellas que los estudiantes realizan con carácter voluntario, durante su periodo de formación, y que aún teniendo los mismos fines, no están incluidas en los planes de estudio.

En el año 2011, a raíz de lo establecido en la disposición adicional 3ª.1 de la Ley 27/2011¹¹, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales aprobó el RD 1493/2011¹² estableciendo la obligatoriedad de dar de alta en el Régimen General de la Seguridad Social a los estudiantes en prácticas (este aspecto está explicado en el apartado de Protección Social). Ese mismo año el Ministerio de la Presidencia aprobó el RD 1707/2011¹³ que derogó el RD 1497/1981 ofreciendo una regulación integral de las prácticas externas de los estudiantes universitarios. Cabe señalar que la disposición adicional 1ª eliminó la obligatoriedad de dar de alta en el Régimen de la Seguridad Social a los estudiantes que realicen prácticas al amparo de esta norma.

No obstante, el RD 1707/2011 no se encuentra actualmente en vigor porque fue anulado por la STS de 21.05.2013¹⁴. Por ello, es conveniente, en este punto, analizar los motivos por los que fue declarado nulo por el TS.

⁸ Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

⁹ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. et MERCADER UGUINA, J (2014): “Las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios: un camino de incertidumbres que exige de nuevos rumbos”, *Revista de Información Laboral*, no 5/2013, Mayo

¹⁰ Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.

¹¹ Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre Actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social

¹² 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

¹³ Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios.

¹⁴ STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, 21 mayo 2013, (RJ 2013, 3458; MP: Santiago Martínez-Vares García)

El caso se inicia mediante la interposición de un recurso contencioso-administrativo ante el TS por parte de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras pidiendo que se declare la nulidad y se deje sin efecto la disposición adicional 1ª del Real Decreto.

El Sindicato justifica la anulación de la disposición adicional 1ª del Real Decreto en base a 4 grandes argumentos:

En primer lugar, CCOO apela al objetivo de la Ley 27/2011 apuntando que se requiere aumentar el número de cotizantes a la Seguridad Social a causa de la prolongación de los años de formación de los jóvenes que retrasa su entrada al mercado laboral y de la insuficiente participación de los trabajadores de más edad. En este sentido señala que en otros contratos formativos como el contrato en prácticas, el contrato para la formación y el aprendizaje y el contrato predoctoral los trabajadores tienen la cobertura general de la Seguridad Social propia de las relaciones laborales.

A continuación denuncia que la disposición adicional 1ª del Real Decreto es nula porque infringe lo dispuesto por la disposición adicional 3ª de la Ley 27/2011. CCOO considera que los estudiantes que realicen prácticas universitarias a cambio de una remuneración cumplen todos los requisitos establecidos en la Ley 27/2011 y por ello deberían estar incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social pese a lo cual el Real Decreto los excluye. En este punto, añaden que el art. 97.2.m) de la Ley General de la Seguridad Social autoriza al Gobierno para incluir, por razón de su actividad, a determinados colectivos como asimilados a los trabajadores, pero no permite la exclusión de determinados colectivos que sólo puede realizarse por ley. Además, la Ley 27/2011 amplía el ámbito de aplicación del Sistema de la Seguridad sin realizar ninguna distinción ni establecer ninguna excepción, sin embargo, el Real Decreto sí que realiza esa distinción al excluir a los estudiantes universitarios en prácticas sin determinar las razones que motivan tal exclusión.

El segundo motivo se fundamenta en que el proyecto de Real Decreto que se remitió al Consejo de Estado para que emitiera un dictamen no incluía la disposición adicional 1ª y, en consecuencia, el Consejo de Estado no fue informado sobre este aspecto de la regulación, hecho que es contrario al art. 22.3 de la LO del Consejo de Estado¹⁵.

¹⁵ Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado.

El siguiente argumento aducido por CCOO está relacionado con el principio de interdicción de la arbitrariedad. El Sindicato apunta que la disposición adicional 1ª del Real Decreto es arbitraria porque en el expediente administrativo no consta ningún documento que justifique la exclusión de los practicantes universitarios del Régimen de la Seguridad Social. En este sentido, defiende que la Administración debe ejercer la potestad reglamentaria de forma motivada, fundamentada y justificada.

Por último, en la demanda se denuncia la nulidad de la disposición adicional 1ª del Real Decreto por infracción del principio de igualdad. En esta línea se considera que, por un lado, los estudiantes universitarios en prácticas son excluidos del ámbito de protección de la Seguridad Social mientras que, por otro lado, los estudiantes de otras formaciones regladas (por ejemplo formación profesional) se encuentran dentro del ámbito de protección cuando realizan prácticas. Además CCOO considera que la diferencia de trato no está justificada de manera objetiva y razonable.

El Abogado del Estado defiende la adecuación de la disposición adicional 1ª del Real Decreto en base a las siguientes tesis:

Considera que en realidad sólo el Real Decreto 1493/2011 desarrolla la Ley 27/2011, mientras que el Real Decreto 1707/2011 no se dicta en desarrollo de esa Ley sino que pretende actualizar la normativa referente a las prácticas externas de los estudiantes universitarios y añade que las normas que actualizó el Real Decreto en ningún caso obligaban a incluir a los estudiantes universitarios en el Régimen de la Seguridad Social.

Respecto a la no remisión del nuevo texto del Real Decreto al Consejo de Estado, señala que la disposición adicional 1ª no modifica el proyecto remitido al Consejo de Estado puesto que constituye una precisión de su ámbito de aplicación para evitar errores de interpretación.

En referencia a los argumentos de arbitrariedad, el Abogado del Estado apunta que el Gobierno tiene un amplio margen para determinar los términos y condiciones de la inclusión en la Seguridad Social y defiende que se ha excluido a los estudiantes universitarios en prácticas para evitar que ello produjera dificultades o imposibilitara la realización de prácticas. En este punto se argumenta que la exclusión de los estudiantes universitarios en prácticas no es genérica sino que se refiere a las prácticas que tengan una duración inferior al 50% del curso académico.

Vistos los argumentos de las partes, el TS considera que, aunque la petición de la Confederación Sindical Comisiones Obreras es limitada, se debe analizar con carácter previo una cuestión de orden público referente a la no remisión al Consejo de Estado del proyecto de Real Decreto modificado. El tribunal defiende que: *“Dada la trascendencia de este trámite cuya ausencia el Tribunal Supremo siempre considera causa de nulidad de pleno derecho cuando se trata de uno de los supuestos en que el mismo es preceptivo, conviene recordar la jurisprudencia de esta Sala que impone la necesidad de reiterar la consulta cuando con posterioridad al inicial dictamen se introduzcan en el proyecto inicial modificaciones sustanciales”*. Cabe pues determinar si el hecho de añadir la disposición adicional 1ª constituye una modificación sustancial o no.

El TS considera que la introducción de la disposición adicional 1ª es una modificación sustancial porque afecta a un elemento determinante del contenido de la norma al excluir del régimen de la Seguridad Social a los practicantes universitarios. Esto es así, debido a las consecuencias que tal exclusión tiene tanto para los estudiantes como para quienes han de realizar las altas a la Seguridad Social como para el propio sistema general de la Seguridad Social.

Dado que dicha introducción supone una modificación sustancial del proyecto y, que no se remitió de nuevo al Consejo de Estado, el TS procede a declarar nulo de pleno Derecho el Reglamento en su totalidad.

Algunos autores como el Dr. Sempere Navarro¹⁶ consideran que la sentencia del TS es excesiva puesto que se le pidió que dejara sin efecto una exclusión ilegal que gozaba de autonomía respecto al resto de disposiciones del Reglamento y el TS eliminó por completo la regulación dejando sin normativa moderna la figura del las prácticas universitarias. Además, el hecho de anular el Real Decreto por ese motivo puramente formal deja sin resolver o sin pronunciamiento el resto de motivos aducidos por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. No obstante, otros autores¹⁷ consideran que la circunstancia de que el TS no haya analizado el fondo del asunto de manera directa, no implica que no haya un pronunciamiento indirecto, como se puede deducir del hecho de que no haya apreciado los argumentos del Abogado del

¹⁶ SEMPERE NAVARRO, A. V. (2013): “La Seguridad Social de los becarios tras la anulación del RD 1707/2011”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, no. 5/2013, Mayo

¹⁷ MORENO GENÉ, J. (2014): “La inclusión ‘definitiva’ en la Seguridad Social de los estudiantes universitarios en prácticas”, *CEF Legal*, no 379, Octubre, pp. 157-200 y DUQUE GONZÁLEZ, M. (2014): “Análisis actual de la normativa de becarios, formación práctica y contratación de jóvenes”, *Revista de Información Laboral*, no 2, Febrero

Estado y, por ello, de forma indirecta reconoce que la exclusión de los beneficios de la Seguridad Social a los estudiantes universitarios en prácticas no entra dentro de la regulación del RD 1493/2011.

La declaración de nulidad del RD 1707/2011 provocó que, a falta de que se apruebe una nueva norma, el RD 1497/1981 recobrará su vigencia. Aunque teniendo en cuenta que por aquél entonces ya se había aprobado el Estatuto del Estudiante Universitario, a la práctica el régimen jurídico era muy similar al recogido por el RD 1707/2011¹⁸.

Si bien es cierto que posteriormente a la promulgación de la Sentencia hubo cierta confusión respecto a cuál era la regulación aplicable y, especialmente, en referencia a como proceder respecto de las cotizaciones a la Seguridad Social, el problema podría resolverse con la aprobación del Real Decreto 592/2014¹⁹.

El RD 592/2014 regula, actualmente, el régimen jurídico de las prácticas externas universitarias en un sentido muy similar al recogido en el RD 1707/2011 aunque, cabe apuntar, que el nuevo Real Decreto ha eliminado la polémica disposición adicional 1ª que excluía a los practicantes universitarios de la protección del Régimen de la Seguridad Social²⁰.

ELEMENTOS DE DELIMITACIÓN DE LA LABORALIDAD COMO MARCO DE REFERENCIA DEL ANÁLISIS

Teniendo en cuenta las patologías que presentan las prácticas externas, es conveniente analizar y delimitar esta figura frente a otras. El elemento más importante es fijar la línea que separa las prácticas externas de la contratación laboral.

MARCO DE LA UNIÓN EUROPEA

En primer lugar, cabe destacar que la UE diferencia entre el concepto de Prácticas (Traineeships) y de Aprendiz (Apprenticeships)²¹.

¹⁸ SEMPERE NAVARRO, A. V. (2013): “La Seguridad Social de los becarios tras la anulación del RD 1707/2011”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, no. 5/2013, Mayo y SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C.: “Formas no laborales de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo”, ponencia presentada en las *XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Granada, 2013

¹⁹ Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios.

²⁰ MORENO GENÉ, J. (2014): “La inclusión ‘definitiva’ en la Seguridad Social de los estudiantes universitarios en prácticas”, *CEF Legal*, no 379, Octubre, pp. 157-200

²¹ EUROPEAN COMMISSION (2013), Apprenticeships and Traineeship schemes in EU 27: Key Success Factors, European Commission, December

Por un lado el concepto de aprendiz se caracteriza por los siguientes rasgos:

1. Tienen un punto formativo y normalmente están vinculados a estudios posteriores a la educación secundaria (formación profesional).
2. Proporcionan un programa formativo a largo plazo combinando formación teórica en una institución educativa y práctica ya sea en una empresa o en el mismo centro.
3. Se regulan por medio de un contrato explícito ya sea entre el estudiante y la empresa o por medio de la institución formativa.
4. Los aprendices suelen tener consideración de trabajadores y, por ello, reciben la remuneración pactada en el convenio colectivo.

Un ejemplo que se puede encontrar en la legislación española sobre el concepto de aprendiz es el contrato para la formación y el aprendizaje regulado por el artículo 11.2 RDL 2/2015²².

Por otro lado, la UE establece que las prácticas tienen las siguientes características:

1. Poseer un objetivo formativo.
2. Aprender mediante la práctica.
3. Carácter temporal.

Así la Comisión Europea ha definido las prácticas como *“prácticas laborales con un componente educativo (realizadas o no como parte de un plan de estudios) y limitadas en el tiempo. El objetivo de estos periodos de prácticas es ayudar a los becarios en la transición de la educación al trabajo, dándoles experiencia práctica, conocimientos y aptitudes para completar su educación teórica y normalmente serán a corto o medio plazo”*²³.

Dentro de esta definición es donde, a nivel español, se podrían encuadrar las prácticas externas que es el objeto de este trabajo.

²² 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

²³ EUROPEAN COMMISSION (2012), European Quality Framework for Traineeships, European Commission, Abril

A la luz de las definiciones y características descritas por las Instituciones Europeas y, centrándonos en las prácticas, cabe delimitar, atendiendo a la legislación y jurisprudencia española, esta figura respecto de lo que se considera contratación laboral. Para realizarlo debemos partir de la definición de relación laboral que nos ofrece el artículo 1.1 RDL 2/2015: *“Esta ley 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”*

De este artículo se extrae que las notas características del trabajo asalariado (notas de laboralidad) son²⁴:

- **Carácter personal:** Tal como se ha defendido por la jurisprudencia (STS, 17 de junio de 2010, [RJ 2010, 2707]; STS, 16 de octubre de 1990, [RJ 1990, 7690]; STS, 17 de junio de 2010, [RJ 2010, 2707]) no concurre este requisito cuando la persona puede hacerse sustituir por otra sin el consentimiento del empresario.
- **Voluntariedad:** Implica que el trabajo se desarrolla con el consentimiento y aceptación del trabajador por medio de una declaración de voluntad en este sentido²⁵. Este requisito, permite distinguir la contratación laboral de lo que se conoce como prestaciones personales obligatorias.
- **Ajenidad:** La existencia de trabajo por cuenta ajena puede apreciarse desde 3 perspectivas:
 - **Ajenidad en los frutos:** Existirá ajenidad cuando la propiedad del fruto del trabajo se atribuye a una persona física o jurídica diferente de quien presta los servicios.
 - **Ajenidad en los riesgos:** Significa que el trabajador no participa económicamente de los beneficios o pérdidas derivadas de la actividad económica del empresario.
 - **Ajenidad en el mercado:** Supone que es la empresa quien se relaciona con el mercado y no el trabajador. En consecuencia, será la empresa quien fije las condiciones de venta, gestione la clientela, posea los elementos patrimoniales...

²⁴ MERCADER, J. (2015), “Contrato de Trabajo y Contratación Laboral”, *Practicum Social 2015*, Enero.

²⁵ STSJ Asturias, Sala de lo Social, 28 abril 1993, (AS 1993, 1796; MP: M^a del Carmen Prieto Fernández) y STSJ Andalucía, Sala de lo Social, 12 enero 2001, (AS 2001, 1151; MP: Luis Jacinto Maqueda Abreu) entre otras.

- Subordinación: Se entiende que concurre cuando el trabajador está sometido a los poderes empresariales a nivel funcional. No obstante, la jurisprudencia (STS, 27 de mayo de 1992, [RJ 1992, 3678]; STS, 14 de marzo de 2005, [RJ 2005, 4175]) ha flexibilizado este requisito admitiendo que existe relación laboral en casos donde la dependencia es laxa.
- Retribución: El ánimo del artículo 1.1 RDL 2/2015 implica que las normas laborales se deberán aplicar a los trabajadores que realizan una prestación de servicio a cambio de una remuneración, entendida ésta en sentido amplio.

Tal como señala, entre otras, la STS de 25.01.2000²⁶ si de las funciones del trabajador se puede afirmar que se cumplen los requisitos del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, entonces estaremos ante un contrato laboral. Cabe apuntar que la jurisprudencia²⁷ ha reiterado en innumerables ocasiones que cuando se cumplan los requisitos 1.1 del Estatuto de los trabajadores la relación tendrá naturaleza laboral independientemente de la denominación que las partes le hubieren atribuido y, en consecuencia, se regirá por las disposiciones de esta Ley y serán competentes para resolver las controversias que pudieran plantearse los tribunales de la Jurisdicción Social. Además, cabe señalar que, el ordenamiento jurídico reacciona ante el uso indebido de otras modalidades contractuales (normalmente civiles o mercantiles, pero también aplicables a las prácticas) para evitar la aplicación de la legislación laboral cuando estas prestaciones reúnen los requisitos del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores. Para ello, se prevé el establecimiento de una presunción de laboralidad recogida en el artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores disponiendo que *“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 aquél”*.

LECTURA JURISPRUDENCIAL DE LAS PRÁCTICAS EXTERNAS

Dado que lo esencial es, pues, determinar la naturaleza jurídica de la relación prescindiendo de la denominación y los aspectos formales que hubieran pactado las partes, es imprescindible analizar la jurisprudencia referente a los becarios para delimitar cuáles son las características

²⁶ STS, Sala de lo Social, 25 enero 2000, (RJ 2000, 1312; MP: Leonardo Bris Montes)

²⁷ STS, Sala de lo Social, 19 febrero 2014, (RJ 2014, 2075; MP: Jesús Gullón Rodríguez); STS, Sala de lo Social, 25 enero 2000, (RJ 2000,1312; MP: Leonardo Bris Montes); STSJ Catalunya, Sala de lo Social, 17 de septiembre 2003, (AS 2003, 3338; MP: Ignacio M^a Palos Peñarroya), entre muchas otras.

que nos han de permitir discernir entre las prácticas y el uso fraudulento de las mismas para encubrir una relación laboral.

Según la jurisprudencia del TS²⁸ al respecto, debemos tener en cuenta que tanto en la beca como en el contrato de trabajo se da una actividad objeto de remuneración y, por ello, es difícil discernir ambas figuras. El fundamento de la beca es atribuir una ayuda económica al estudiante para hacer posible una formación adecuada al título que pretende conseguir o que ya posee. Cabe tener en cuenta que, en bastantes ocasiones, la beca puede fructificar en la realización de una obra pero estas producciones nunca se incorporan a la ordenación productiva de la institución que otorga la beca. En consecuencia, el importe de la beca no es una remuneración de servicios, mientras que en la relación laboral común no se contempla este aspecto formativo y se retribuye atendiendo a las disposiciones del convenio colectivo, del contrato de trabajo o en función de los servicios prestados independientemente de que los trabajos encomendados puedan tener un efecto de formación por la experiencia.

Además, las labores encomendadas al becario deben ser coherentes con la finalidad de la beca, ya que de no ser así se estaría ante una relación laboral.

En conclusión el elemento distintivo entre la beca y el contrato de trabajo está en que la primera tiene una finalidad fundamentalmente formativa y la remuneración tiene por objetivo posibilitar la continuación de los estudios por el beneficiario, mientras que el segundo aporta una remuneración en función de las tareas realizadas y el elemento formativo es irrelevante. Sin embargo, entre una y otra figura existen muchísimos supuestos intermedios en los que será necesario ponderar mediante el método del beneficio mayor las circunstancias del caso para poder decidir.

Para poder dilucidar cuales son los elementos que nos han de permitir decidir si en una determinada situación pesa más el objetivo formativo o, de lo contrario, se utiliza la figura de la beca para encubrir una auténtica relación laboral, hemos realizado un análisis jurisprudencial que nos permite distinguir 2 grupos de casos: Casos en los que los tribunales han rechazado la existencia de una relación laboral y casos en los que los tribunales han afirmado la existencia de relación laboral.

²⁸ STS, Sala de lo Social, 22 noviembre 2005, (RJ 2005, 10049; MP: Luis Ramón Martínez Garrido); STS, Sala de lo Social, 4 abril 2006, (RJ 2006, 2325; MP: Aurelio Desdentado Bonete); STS, Sala de lo Social, 29 marzo 2007, (RJ 2007, 3191; MP: Jordi Agustí Julià); STS, Sala de lo Social, 29 mayo 2008, (RJ 2008, 5131; MP: Jordi Agustí Julià)

A. Inexistencia de relación laboral:

- a. STSJM de 03.04.2006²⁹: En este caso el tribunal defiende que prevalece la finalidad formativa sobre el interés de la entidad en la obtención y prestación del servicio en base a que se trata de una beca para complementar un curso, que el becario estuvo sujeto a la dirección de un tutor que le enseñó y corrigió, que la agencia no obtuvo ningún beneficio de la beca y que finalizada la actividad de los becarios no fue necesario contratar a otras personas.
- b. STSJA de 24.01.2007³⁰: En esta sentencia el tribunal estableció la inexistencia de relación laboral atendiendo a los siguientes indicios: que el becario tenía un horario diferente al resto de trabajadores y que estaba supervisado y tutorizado por un ingeniero en montes en ejercicio de las funciones propias de su cargo. Esta sentencia ha sido confirmada por el TS.
- c. STSJA de 03.07.2014³¹: En este pronunciamiento la sala ha defendido la preponderancia de la dimensión formativa puesto que los becarios siempre estaban acompañados por un funcionario, que cuando el director de la Banda Musical no asistía estaban eximidos de asistir a los ensayos y que el número de becarios era bajo en relación al personal de la Banda.

B. Existencia de relación laboral:

- a. STSJPV de 20.07.2004³²: En esta resolución el tribunal afirma la existencia de relación laboral apuntando que el objetivo del convenio de colaboración y de la actividad de becario consiste en la incorporación de conocimientos por parte del becario que no deben confundirse con la simple actividad laboral de que deriva la adquisición de experiencia y en este caso no se cumple porque los becarios tienen las mismas funciones que los otros cajeros del BBVA, no se ha probado la existencia de formación, trabajan con el mismo horario que los demás trabajadores y no consta ninguna tutorización.

²⁹ STSJ Madrid, Sala de lo Social, 3 abril 2006, (AS 2006, 1762; MP: Benedito Cea Ayala)

³⁰ STSJ Andalucía, Sala de lo Social, 24 enero 2007, (AS 2007, 3314; MP: Emilio León Sola)

³¹ STSJ Andalucía, Sala de lo Social, 3 julio 2014, (AS 2014, 2999; MP: Raúl Páez Escámez)

³² STSJ País Vasco, Sala de lo Social, 20 julio 2004, (AS 2004, 2518; MP: Florentino Eguaras Mendiri)

- b. STSJA de 19.05.2010³³: En este caso se afirma la relación laboral porque la becaria realiza tareas indispensables y necesarias para el desarrollo de una actividad normal y propia de la empresa que de no realizarse por ella tendrían que realizarse por un tercero.
- c. STSJC de 18.11.2010³⁴: En esta sentencia el tribunal determina la inexistencia de beca en base a que la becaria realiza los análisis de agua de forma autónoma, introducía los datos sin supervisión, su tutora en la empresa no la supervisaba ni le daba instrucciones, tenía las mismas funciones que los demás analistas y sus funciones tendrían que ser realizadas por un tercero si no las hubiera cumplido ella.
- d. STSJM de 07.05.2012³⁵: En este litigio el tribunal defiende la existencia de relación laboral porque la beca carece de aspectos formativos puesto que las funciones desempeñadas por el becario no tienen ninguna relación con sus estudios, predomina el aprovechamiento de los frutos por parte de la librería ya que se amplió la jornada del becario las fechas de mayor venta y el becario tenía las mismas funciones y horario que los demás trabajadores.
- e. STSJG de 30.01.2014³⁶: En este pronunciamiento el tribunal decide apreciar la relación laboral a causa de la falta de tutor o supervisor en el trabajo, de que la becaria organizaba su trabajo de manera autónoma y realizaba más funciones que las descritas en la beca llegando a formar al personal en prácticas.

A la luz de los casos analizados podemos extraer una serie de buenas prácticas que han de servir para proporcionar unas prácticas de calidad que realmente fomenten el espíritu formativo de las mismas. En primer lugar, es conveniente la designación de un tutor claro que realmente se encargue de ofrecer formación al becario y supervise efectivamente su trabajo. No se debe entender la figura del practicante como un trabajador puesto que su misión no es cubrir necesidades de trabajo de la empresa. Por último, las tareas desempeñadas por el becario deben estar relacionadas con los estudios que esté cursando ya que las prácticas complementan la formación teórica aportando una visión práctica al estudiante.

³³ STSJ Andalucía, Sala de lo Social, 19 mayo 2010, (AS 2010, 1159; MP: Eva María Gómez Sánchez)

³⁴ STSJ Catalunya, Sala de lo Social, 18 noviembre 2010, (AS 2011, 616; MP: Sara María Pose Vidal)

³⁵ STSJ Madrid, Sala de lo Social, 7 mayo 2012, (AS 2012, 2660; MP: José Ignacio de Oro-Pulido Sanz)

³⁶ STSJ Galicia, Sala de lo Social, 30 enero 2014, (AS 2014, 2264; MP: Luís Fernando de Castro Mejuto)

En este sentido, las prácticas serán útiles para el estudiante y para la compañía cuando le ofrezcan una visión práctica de la formación que esté realizando, cuando tenga la posibilidad de aprender de profesionales experimentados mediante la figura del tutor y cuando las funciones que se le encomienden estén relacionadas con sus estudios.

EL CONVENIO DE COLABORACIÓN EMPRESA – UNIVERSIDAD

COMPARACIÓN CON OTRAS FORMAS CONTRACTUALES: EL CONTRATO EN PRÁCTICAS, EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE Y EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL CON VINCULACIÓN FORMATIVA

El convenio de colaboración empresa-universidad y las prácticas externas no son las únicas figuras donde la formación tiene una dimensión esencial. Así, desde el año 1980, en el Estatuto de los Trabajadores podemos encontrar una serie de modalidades contractuales denominadas contratos formativos que pretenden cumplir una doble finalidad: promover la empleabilidad juvenil y proporcionar a los jóvenes una formación práctica o tendente a la obtención de un título³⁷. Cabe mencionar que desde la crisis económica de 2007 estos contratos se han reformado (en especial en la Reforma Laboral de 2010) para poder ser utilizados como medidas de inserción laboral de jóvenes desempleados a causa de las altas tasas de desempleo juvenil que se están viviendo en España³⁸.

Tradicionalmente en el Estatuto de los trabajadores, artículo 11, se han previsto 2 modalidades de contratos formativos: El contrato en prácticas y el contrato para la formación y el aprendizaje. No obstante, atendiendo al alto nivel de desempleo juvenil y a la baja cualificación académica de un parte importante de los jóvenes, mediante la Ley 11/2013³⁹, se aprobó otra modalidad de contrato formativo: el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa⁴⁰. En este tipo de contrato, existe un compromiso muy laxo con la formación del trabajador puesto

³⁷ CAVAS MARTÍNEZ, F. (2010): “Los contratos formativos en la reforma laboral de 2010”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, no 11/2010, Noviembre

³⁸ vid. OJEDA, A. y GUTIÉRREZ, M (2012): “La reforma del mercado de trabajo en España durante la crisis financiera internacional”, *Revista de la Facultad de Derecho*, no. 68, pp. 93-129. vid. MORENO MÁRQUEZ, A. (2010): “Los contratos formativos”, *Temas Laborales*, no. 107/2010, pp. 123-161.

³⁹ Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo

⁴⁰ MORENO GENÉ, J. (2014): “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa: un sucedáneo de contrato formativo”, *Temas Laborales*, no. 127/2014, pp. 13-46

que los requisitos exigidos respecto al tipo de formación son amplios⁴¹ y tampoco es obligatorio que se reciba formación durante la ejecución del contrato siempre que se hubiera recibido alguna de las formaciones antes mencionadas en un plazo de 6 meses antes de la celebración del contrato.

El fundamento del contrato para la formación y el aprendizaje consiste en ofrecer un contrato formativo a aquellos sujetos que no pueden celebrar un contrato en prácticas. Así, este contrato se dirige a jóvenes, discapacitados o personas en riesgo de exclusión social que carecen de la cualificación profesional requerida para poder celebrar un contrato en prácticas; en esencia se refiere a personas que carezcan de estudios universitarios o de formación profesional. El objetivo de esta modalidad contractual es que el trabajador reciba, durante el desarrollo del contrato, la formación necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior o un certificado de profesionalidad⁴².

Debido a que, tal como hemos defendido anteriormente, el objetivo de las prácticas externas es que el estudiante pueda obtener una formación práctica relacionada con los conocimientos teóricos adquiridos a lo largo de los estudios universitarios consideramos que las figuras del contrato para la formación y el aprendizaje y el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa no son comparables con las prácticas ya que los segundos (especialmente el contrato para la formación y el aprendizaje) pretenden que el trabajador reciba una cualificación profesional durante la ejecución del contrato y este no es el objetivo de las prácticas externas. Por ello, nos centraremos en comparar el contrato en prácticas con las prácticas externas.

Tal como defiende DE NIEVES NIETO⁴³ la causa típica del contrato de trabajo ordinario es el intercambio de trabajo por salario mientras que en los contratos formativos la causa es más compleja porque se intercambia trabajo por salario y formación. Concretamente, en el contrato en prácticas el objeto formativo se orienta a la obtención de una práctica profesional. Así, la STS de 26.03.1990⁴⁴ defendió que: *“la finalidad del contrato en prácticas es facilitar el ejercicio profesional, para que los conocimientos adquiridos por el trabajador en la obtención del título, adquieran una perfección propia con el ejercicio profesional, a la vez que esta*

⁴¹ Se admite cualquier formación acreditable oficial o promovida por los Servicios Públicos de Empleo e incluso formación en idiomas o informática con una duración superior a 90 horas.

⁴² ROMERO BURILLO, A. M. (2014): “La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje: nuevas cuestiones”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, no. 9/2014, septiembre

⁴³ DE NIEVES NIETO, N. (2014): “El contrato formativo en prácticas”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, no. 167, pp. 291-312

⁴⁴ STS, Sala de lo Social, 26 marzo 1990, (RJ 1990, 2343; MP: Leonardo Bris Montes)

práctica adapte el conocimiento del titulado al nivel exigido por los estudios cursados, es decir, se trata no sólo de adquirir experiencia con un trabajo determinado, sino que al tiempo esta experiencia reobre en los estudios cursados". En este mismo sentido MORENO MÁRQUEZ⁴⁵ defiende que: *"el contrato en prácticas permite a quienes poseen una titulación reciente la adquisición de una experiencia profesional adecuada a su nivel de estudios que les va a permitir el desempeño de una profesión u oficio y les va a facilitar su inserción laboral"*. En conclusión, se observa que el objetivo fundamental del contrato en prácticas es aportar al trabajador un complemento de formación práctica a la formación teórica que certifica el título habilitante que permite celebrar este tipo de contrato. Se observa que esta institución es muy similar a las prácticas externas con la salvedad que las prácticas universitarias se realizan antes de finalizar la formación y el contrato en prácticas sólo puede celebrarse una vez se ha terminado la formación teórica. Debido a la causa que justifica el contrato en prácticas éste tiene naturaleza temporal, puesto que la adquisición de práctica profesional se alcanza en un período de tiempo limitado. La duración concreta del contrato se fijará por la negociación colectiva sectorial respetando el límite mínimo de 6 meses y máximo de 2 años fijado por la ley.

Los requisitos para celebrar un contrato en prácticas son:

- Titulación adecuada: El trabajador debe poseer una determinada certificación académica, profesional o laboral que acredite la posesión de unos determinados conocimientos teóricos. Así, por ejemplo, el trabajador debe poseer un título universitario, de formación profesional de grado superior o medio o de máster, entre otros. Desde la Reforma Laboral de 2010 se añade como título habilitante el certificado de profesionalidad⁴⁶.
- Límite temporal desde la obtención de la titulación: El contrato en prácticas debe celebrarse dentro de un plazo no superior a 5 años desde la obtención de la titulación o 7 años en caso de que el trabajador sea discapacitado y, en ningún caso, existe límite de

⁴⁵ MORENO MÁRQUEZ, A. (2010): "Los contratos formativos", *Temas Laborales*, no. 107/2010, pp. 123-161

⁴⁶ Según el art. 2.1 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad: *"El certificado de profesionalidad es el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Administración laboral, que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo y asegura la formación necesaria para su adquisición, en el marco del subsistema de formación profesional para el empleo regulado en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo. Un certificado de profesionalidad configura un perfil profesional entendido como conjunto de competencias profesionales identificable en el sistema productivo, y reconocido y valorado en el mercado laboral"*.

edad del trabajador. La jurisprudencia⁴⁷ ha defendido la imposición del límite atendiendo a la finalidad del contrato ya que no se podrá complementar la formación teórica si no se exige una cierta intermediación entre la obtención del título y el comienzo de las prácticas.

- Ausencia de conocimientos prácticos: De la finalidad del contrato se deduce que éste no puede celebrarse cuando el trabajador haya prestado servicios realizando funciones correspondientes a la formación teórica adquirida.
- Adecuación del puesto de trabajo a los estudios realizados: Atendiendo al objeto del contrato se puede afirmar que es obligación del empresario que exista una correspondencia entre el puesto de trabajo y los estudios realizados por el trabajador, ya que es esencial que el trabajador pueda aplicar los conocimientos teóricos adquiridos.

UN CASO DE ESTUDIO: LAS PRÁCTICAS EXTERNAS EN LA UPF

Desde el inicio de la regulación de las prácticas externas mediante el Real Decreto 1497/1981 se ha establecido que en las prácticas externas intervendrán 3 agentes: la universidad, la empresa y el estudiante en prácticas. La relación entre la universidad y la empresa se regirá por lo dispuesto en lo que se ha denominado Convenios de Cooperación Educativa. Así el Real Decreto 592/2014, en el artículo 7, dispone que:

1. Para la realización de las prácticas externas, las universidades o, en su caso, las entidades gestoras de prácticas a ellas vinculadas, suscribirán Convenios de Cooperación Educativa con las entidades colaboradoras previstas en el artículo 2.2 del presente real decreto y fomentarán que éstas sean accesibles para la realización de prácticas de estudiantes con discapacidad procurando la disposición de los recursos humanos, materiales y tecnológicos necesarios que aseguren la igualdad de oportunidades.

2. Los convenios establecerán el marco regulador de las relaciones entre el estudiante, la entidad colaboradora, la universidad y, en su caso, la entidad gestora de prácticas vinculada a esta última. En sus estipulaciones básicas o en los anexos que las desarrollen deberán integrar al menos:

- a) El proyecto formativo objeto de la práctica a realizar por el estudiante.*
- b) El régimen de permisos a que tenga derecho con arreglo a la normativa vigente.*

⁴⁷ STS, Sala de lo Social, 10 julio 1992, (RJ 1992, 5603; MP: Víctor Eladio Fuentes López) y STS, Sala de lo Social, 12 marzo 1993, (RJ 1993, 1853; MP: Leonardo Bris Montes)

- c) Las condiciones de rescisión anticipada de la práctica en caso de incumplimiento de sus términos.*
- d) En su caso, el régimen de suscripción y pago de seguros, tanto de accidentes como de responsabilidad civil, o garantía financiera equivalente.*
- e) La existencia, en su caso, de una bolsa o ayuda de estudios para el estudiante y la forma de su satisfacción.*
- f) La protección de sus datos.*
- g) La regulación de los eventuales conflictos surgidos en su desarrollo.*
- h) Los términos del reconocimiento de la universidad a la labor realizada por los tutores de la entidad colaboradora.*

Según el Acuerdo de 9 de mayo de 2012 la UPF a otorgado la competencia de organización y gestión de las prácticas externas a la Fundación UPF. De modo que se observa que, en este caso la universidad ha optado por gestionar las prácticas externas por medio de otra entidad vinculada a la UPF por medio del Convenio de 6 de junio de 2012 para la gestión del Programa de Promoción y Empresa.

Los Convenios de Cooperación Educativa celebrados entre la UPF y las Entidades Colaboradoras establecen que en la realización de las prácticas se deberán observar una serie de requisitos:

- Las tareas realizadas deben estar vinculadas con los estudios que esté cursando el estudiante.
- El horario debe permitir compatibilizar la actividad lectiva del estudiante y las prácticas.
- Se deberán asignar 2 tutores: Uno en la empresa que deberá orientar y supervisar el trabajo del estudiante en prácticas y el otro será un profesor de la universidad que hará seguimiento de las prácticas.
- El tutor de la entidad colaboradora fijará el plan de trabajo que deberá estar de acuerdo con el proyecto formativo.
- El estudiante tiene derecho a la propiedad intelectual e industrial por las tareas e investigaciones realizadas.
- La entidad colaboradora deberá informar al estudiante de la normativa relativa a seguridad y prevención de riesgos laborales.

Aparte del Convenio de Cooperación Educativa celebrado entre una determinada entidad y la Fundación UPF, cada vez que la empresa incorpore a un estudiante en prácticas deberá celebrar un anexo al Convenio que recogerá las condiciones particulares de las prácticas concretando, entre otros aspectos, el proyecto formativo, la duración y horario de las prácticas, la designación del tutor, la remuneración y los compromisos del estudiante. Este anexo deberá ser firmado por el estudiante y la empresa y tendrá que ser aprobado por la universidad.

Se observa que, aunque en los Convenios de Cooperación se obliga a la empresa a ofrecer un programa formativo y a la asignación de tutores, no existe ninguna cláusula que permita hacer cumplir dichas obligaciones o que permitan analizar la calidad de las tareas ejecutadas por el estudiante como medida de prevención de fraude. Aun así, se debe afirmar que, según la Memoria del curso académico 2014-2015 en la sección del Programa de Promoción y Empresa, muchos estudiantes deciden realizar prácticas durante su estancia en la universidad, por ejemplo a fecha 8 de julio de 2015 se habían realizado 2882 estancias de prácticas en 1149 empresas o instituciones y uno de los aspectos más valorados por los alumnos es la posibilidad que ofrecen las prácticas de obtener la primera experiencia profesional. También es interesante mencionar que desde la UPF, por medio del Acuerdo del Claustro de la Universidad de 28 de noviembre de 2013, se ha intentado aumentar los porcentajes de prácticas remuneradas consiguiendo que el 51% de los convenios de prácticas curriculares y el 83% de los convenios de prácticas extracurriculares sean remunerados. No obstante, aun queda trabajo por realizar para conseguir que la totalidad de los practicantes obtengan una ayuda a los estudios por la realización de las estancias en empresas y para encontrar métodos de control que garanticen la calidad de los proyectos y funciones encomendados a los practicantes.

PROTECCIÓN SOCIAL DEL ESTUDIANTE EN PRÁCTICAS

LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Uno de los mayores problemas que presenta la protección social del estudiante en prácticas consiste en determinar, por un lado, la legislación aplicable y, por otro lado, la forma de cotización a la seguridad social.

El origen de la obligación de dar de alta en el Régimen General de la Seguridad Social a los estudiantes en prácticas se encuentra en la Ley 27/2011⁴⁸, concretamente en la disposición

⁴⁸ Ley 27/2011, de 1 agosto 2011, sobre Actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social

adicional 3ª apartado 1º que establece que: “*El Gobierno (...) establecerá los mecanismos de inclusión de la misma de los participantes en programas de formación financiados por organismos o entidades públicos o privados, que, vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, conlleven contraprestación económica para los afectados, siempre que, en razón de la realización de dichos programas, y conforme a las disposiciones en vigor, no viniesen obligados a estar de alta en el respectivo Régimen de la Seguridad Social*”. Se observa, pues, que tal como defiende SEMPERE NAVARRO⁴⁹, la norma incluye una autorización para el Gobierno para establecer mecanismos de inclusión en la Seguridad Social de los participantes en programas formativos vinculados a estudios universitarios o de formación profesional que posean financiación pública o privada y que comporten una contraprestación económica para el participante, salvo cuando la participación en estos programas ya comportase el alta en el respectivo Régimen de la Seguridad Social.

En desarrollo de la Ley 27/2011, el Gobierno aprobó el Real Decreto 1493/2011⁵⁰ que integró en el Régimen General de la Seguridad Social a aquellos estudiantes que realicen prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades. Además, el artículo 3 del RD 1493/2011 establece que la protección de los participantes en las prácticas formativas será la correspondiente al Régimen General de la Seguridad Social con exclusión de la protección por desempleo. En este punto, se ha criticado que se haya excluido del ámbito de protección la prestación por desempleo puesto que atendiendo a la naturaleza de las prácticas que tienen un carácter eminentemente temporal y a la situación de desempleo juvenil esta contingencia, en muchos casos, es más que probable al finalizar las prácticas. Ahora bien, tal como defiende Moreno Gené⁵¹ la exclusión de la cotización por prestación por desempleo encuentra su fundamento en el hecho que el estudiante en prácticas no recibe ningún salario y, en consecuencia, no puede corresponderle una prestación sustitutiva de salario. Este mismo motivo puede esgrimirse para justificar la falta de aportación al Fondo de Garantía Social. Más difícil de justificar es la exclusión de cotización por formación profesional, debido a que aunque el fundamento de las prácticas externas es la formación, también lo es en los contratos en

⁴⁹ SEMPERE NAVARRO, A. V. (2013): “La Seguridad Social de los becarios tras la anulación del RD 1707/2011”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, no. 5/2013, Mayo

⁵⁰ 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.

⁵¹ MORENO GENÉ, J. (2014): “La inclusión ‘definitiva’ en la Seguridad Social de los estudiantes universitarios en prácticas”, *CEF Legal*, no 379, Octubre, pp. 157-200

prácticas y contratos de formación y aprendizaje y, no por ello estas modalidades contractuales están excluidas de cotización por formación profesional.

En referencia al método de cotización cabe tener en cuenta los siguientes aspectos:

1. La condición de participante en los programas de formación se acreditará por medio de un certificado expedido por las entidades u organismos que los financien haciendo constar que el programa reúne los requisitos exigidos y la duración.
2. Tanto la cotización como el ingreso se realizará aplicando las reglas de cotización correspondientes a los contratos para la formación y el aprendizaje.
3. No es obligatorio cotizar por la contingencia por desempleo, por formación profesional ni tampoco al Fondo de Garantía Salarial.

A los estudiantes en prácticas se les aplicarán las reglas de cotización establecidas para los contratos para la formación y aprendizaje. Ello, supone que se excluye el sistema general para calcular las cuotas de cotización pasando a una cotización fija que se obtiene de sumar diferentes conceptos con unas cuotas que vienen definidas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Para el año 2016, según el artículo 115.11 de la Ley 48/2015⁵² las cuotas se incrementarán en la misma proporción que la base mínima del Régimen General. El artículo 115.1 de la Ley establece que las bases de cotización del Régimen General de la Seguridad Social se aumentarán en la misma proporción que el SMI. Así según el RD 1171/2015 el SMI ha aumentado el 2016 en un 1,02%. Por ello, la cuota por contingencias comunes serán 30,83€ a cargo del empresario y 6,15€ a cargo del estudiante (en total 36,98€) más 4,24€ a cargo del empresario por contingencias profesionales. No obstante, cabe tener en cuenta que según el RD-Ley 8/2014⁵³ las cotizaciones a la Seguridad Social de los estudiantes universitarios y de formación profesional que realicen prácticas curriculares gozan de una bonificación del 100%. Es conveniente apuntar que se hace referencia sólo a las prácticas curriculares externas, por ello, no gozan de bonificación las prácticas extracurriculares.

⁵² Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.

⁵³ Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

Se observa, tal como han defendido algunos autores⁵⁴, una tendencia hacia el reconocimiento a los estudiantes en prácticas de derechos de protección social asimilados a los del trabajador asalariado ya que se ha incluido en la protección del Régimen General de la Seguridad Social a un grupo de personas (los estudiantes en prácticas) que antes del RD 1493/2011 se encontraban fuera de este ámbito. Ahora bien, para poder incluirse dentro de este ámbito de protección social el programa formativo debe reunir una serie de características: La financiación debe ir a cargo de una entidad o institución pública o privada, el programa debe estar vinculado a estudios universitarios o de formación profesional, en el período de disfrute de la beca deberá desarrollarse, además de formación lectiva, formación práctica en empresas, instituciones o entidades; el beneficiario de la beca deberá recibir una contraprestación económica y el programa no puede dar lugar a una relación laboral (hace referencia a los casos expuestos de uso fraudulento de la figura del becario).

La STS de 21.05.2013, expuesta en el punto “Regulación de las prácticas externas”, provocó, a la práctica, la duda de si se tenía que tramitar el alta y cotizar de forma retroactiva por los estudiantes universitarios en prácticas. Para resolver este interrogante la Tesorería General de la Seguridad Social publicó, el 19 de agosto de 2013, una resolución⁵⁵ que fija como fecha de efectos de la STS el 28 de junio de 2013. En consecuencia, hasta esta fecha rige la exclusión del Régimen General de la Seguridad Social de los estudiantes universitarios en prácticas y a partir de esa fecha se producen los efectos en referencia de altas y bajas a la Seguridad Social de los estudiantes en prácticas que cumplan los requisitos del RD 1493/2011. Se ha manifestado que: *“no sería aceptable otra solución, pues de lo contrario la Administración podría desplegar todo el sistema de sanciones administrativas, liquidación de deudas y recargos correspondientes al incumplimiento del deber de cotizar, que habría existido desde la entrada en vigor del Real Decreto 1707/2011, ahora anulado. Pero evidentemente, esto no es*

⁵⁴ COLAS NIELA, E. (2014): "El Estatuto del Estudiante Universitario y las Becas: Límites del Derecho Laboral", Lex Nova Thomson-Reuters, pp. 123-153.

LUQUE PARRA, M. (2012): “Seguridad Social de universitarios en prácticas: estado de la cuestión”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, no 10/2012, Octubre.

⁵⁵ Resolución de 19 de agosto de 2013, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se autorizan plazos extraordinarios para la presentación de las altas y, en su caso, las bajas y para la cotización a la Seguridad Social de los estudiantes universitarios que realicen prácticas académicas externas reuniendo los requisitos y condiciones previstos en el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, a consecuencia de la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de mayo de 2013, por la que se anula el Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre

razonable. Por esto, la Tesorería, a través de la citada Resolución aclara que la obligación de cotizar comienza desde el 28 de junio de 2013”⁵⁶.

CONCLUSIONES

Se observa que tanto las Instituciones Europeas como la mayoría de los Gobiernos de la OCDE coinciden en que el paro juvenil es un problema social que tiene un gran impacto sobre los jóvenes y es necesario encontrar mecanismos que favorezcan, aceleren y permitan la transición de los estudios, ya sean universitarios o no, al mercado laboral⁵⁷. Así, es evidente que los jóvenes estudiantes deben disponer de herramientas que les permitan obtener una visión práctica del mercado laboral, que les permitan aplicar los conceptos teóricos adquiridos en el aula y complementarlos con las habilidades, aptitudes y competencias que se les requerirán en la incansable búsqueda de su primer empleo.

Las prácticas externas pueden satisfacer dicha necesidad ya que es una manera de compaginar los estudios con unas prácticas empresariales o institucionales, que permitirán que el estudiante adquiera esas habilidades, aptitudes y competencias que no pueden transmitirse en las aulas. Ahora bien, para que esta premisa sea cierta debe garantizarse que los proyectos de prácticas cumplen determinados estándares de calidad en cuanto a formación aportada al estudiante y vinculación de los proyectos desarrollados con los estudios que se estén cursando. Es precisamente en este punto donde existe uno de los mayores retos en la regulación de las prácticas externas. En la actualidad, se ha delegado esta función a las universidades quienes, a su vez, lo han delegado a las diferentes facultades y, en consecuencia, es muy difícil que exista homogeneidad de criterio en la evaluación de la calidad del proyecto educativo. Máxime cuando las facultades suelen facturar a la empresa una determinada cantidad por convenio firmado. Para salvar esta problemática algunas posibles soluciones podrían ser: Obligar a las empresas a acreditar un determinado porcentaje de horas dedicadas a la formación del estudiante sobre el total de horas de prácticas concertadas con la universidad, requerir que para proceder a aprobar las prácticas la empresa deba presentar un plan detallado de los proyectos, funciones y formación que va a realizar el practicante durante los meses de duración de las

⁵⁶ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C. y PÉREZ GUERRERO, M. L.: “La regulación de las prácticas universitarias como forma de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo”, comunicación presentada a las XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, celebradas en Granada, en noviembre de 2013.

⁵⁷ OECD (2015), OECD Skills Outlook 2015: Youth, Skills and Employability, OECD Publishing, pp 27-31

prácticas. Desde el punto de vista del estudiante y, como medida de control *ex post*, se podría establecer que el estudiante deba entregar un diario de los proyectos, funciones y formaciones realizadas en la empresa para conocer, desde su punto de vista, el trabajo realizado y corroborar el cumplimiento de las horas de formación y del plan presentado por la empresa. Como hemos visto a lo largo de este trabajo, las prácticas externas pueden ser una fuente de fraude en la contratación y existen casos en los que las empresas satisfacen sus necesidades de contratación laboral mediante la realización de convenios de prácticas puesto que son más atractivos en coste. Es precisamente por éste motivo, que cobra sentido la necesidad de evaluar los proyectos de prácticas que se presentan para asegurar que satisfagan el elemento formativo que las justifica y evitar, de este modo, que sean una vía para sustituir a trabajadores por estudiantes.

Otra gran crítica que se ha realizado a las prácticas externas es la falta de protección social que recibe el estudiante en prácticas. Así, se observa que no existe una retribución en el sentido laboral del término y la ayuda al estudio (beca) tampoco es obligatoria, en la cotización a la seguridad social no se cotiza por la prestación al desempleo que probablemente es lo que va a suceder una vez terminadas las prácticas y los posibles accidentes laborales se cubren mediante el seguro escolar.

En mi opinión, considero que, si bien es cierto que, el objetivo de las prácticas es ofrecer una formación complementaria al estudiante, éste va a desempeñar una serie de funciones y proyectos en la compañía que seguramente serán provechosos para ésta. De modo que tiene sentido defender que el estudiante tenga derecho a una retribución, si se quiere, inferior a la de los demás trabajadores experimentados porque la aportación de valor del estudiante inexperto seguramente será menor. De hecho, esta es la estructura del contrato en prácticas, donde se establece que la retribución será la fijada en el convenio colectivo sin que pueda ser inferior al 60% en el primer año y al 75% en el segundo. Por ello, una posible solución para garantizar una protección integral del estudiante en prácticas sería o bien eliminar el requisito en el contrato en prácticas de que la formación deba estar finalizada para celebrar este tipo contractual, o crear un nuevo contrato formativo que se adecue a las necesidades de las prácticas estudiantiles en el que también podrían participar las universidades como vía para garantizar la calidad del proyecto formativo en las formas que se han expuesto anteriormente. De esta manera, se conseguiría que los estudiantes tuvieran un contrato laboral, que estuvieran dentro del Régimen General de la Seguridad Social con todas las consecuencias que ello comporta y que gozaran de una prestación por desempleo en caso de estar sin ocupación una vez finalizadas las prácticas. También sería interesante mantener el límite máximo de duración de 2 años pero

permitir que mientras se esté estudiando se pueda celebrar más de un contrato en prácticas dentro del límite temporal para permitir que los estudiantes puedan conocer diferentes proyectos. Lo más importante es que de este modo se acercarían los salarios de los trabajadores y de los estudiantes en prácticas y desaparecería el incentivo de despedir trabajadores para contratar becarios a un coste mucho menor que, en la actualidad, es uno de los motivos por los que existe fraude en la contratación de estudiantes en prácticas.

En este sentido, también cabe añadir que, tal como se ha defendido a lo largo del trabajo, la cotización a la Seguridad Social sólo es obligatoria cuando las prácticas vayan acompañadas de una ayuda al estudio y también es remarcable que la cuantía total de cotización son 40,39€ al mes. Si se optara por la opción propuesta de crear un contrato laboral para la realización de las prácticas, por una lado, se obligaría a que todos los estudiantes que las realicen estén dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social y, además, las aportaciones por trabajador también serían superiores a las actualmente recaudadas. De modo que esta solución también contribuiría a paliar el problema de la falta de aportaciones a los fondos de la Seguridad Social.

BIBLIOGRAFÍA

BAVIERA PUIG, I. (2011): "Las prácticas formativas para universitarios en el EEES", *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, no. 2/2011, Septiembre

CAVAS MARTÍNEZ, F. (2010): "Los contratos formativos en la reforma laboral de 2010", *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, no. 11/2010, Noviembre

COLAS NIELA, E. (2014): "El Estatuto del Estudiante Universitario y las Becas: Límites del Derecho Laboral", *Lex Nova Thomson-Reuters*, pp. 123-153

DE NIEVES NIETO, N. (2014): "El contrato formativo en prácticas", *Nueva Revista Española de Derecho de Trabajo*, no. 167, pp. 291-312

DELGADO, C. (29 de mayo 2015). España, un país de becarios. El País. Recuperado de <http://elpais.com>

DUQUE GONZÁLEZ, M. (2014): "Análisis actual de la normativa de becarios, formación prácticas y contratación de jóvenes", *Revista de Información Laboral*, no. 2, Febrero

EUROPEAN COMMISSION (2012), European Quality Framework for Traineeships, European Commission, Abril

EUROPEAN COMMISSION (2013), Apprenticeships and Traineeship schemes in EU 27: Key Success Factors, European Commission, December

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. et MERCADER UGUINA, J. (2014): "Las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios: un camino de incertidumbres que exige de nuevos rumbos", *Revista de Información Laboral*, no. 5/2013, Mayo

GIMENO DÍAZ de ATAURI, P. (2014): "La situación de los jóvenes en el mercado de trabajo y la iniciativa de garantía juvenil", *Revista de Información Laboral*, no. 6/2014, Junio

KRAMARZ, F. y VIARENGO, M. (2015): "Using Education and Training to Prevent and Combat Youth Unemployment", *EENEE Analytical Report*, no. 22, March

- LUQUE PARRA, M. (2012): "Seguridad Social de universitarios en prácticas: estado de la cuestión", *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, no. 10/2012, Octubre
- MARTIN, A. M. (01 de abril 2015). Y tú, ¿Sabes que tipo de becario eres?. El Mundo. Recuperado de <http://www.elmundo.es>
- MERCADER, J. (2015), "Contrato de Trabajo y Contratación Laboral", *Practicum Social 2015*, Enero
- MORENO GENÉ, J. (2014): "El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa: un sucedáneo de contrato formativo", *Temas Laborales*, no. 127/2014, pp. 13-46
- MORENO GENÉ, J. (2014): "La inclusión 'definitiva' en la Seguridad Social de los estudiantes universitarios en prácticas", *CEF Legal*, no. 379, Octubre, pp. 157-200
- MORENO MÁRQUEZ, A. (2010): "Los contratos formativos", *Temas Laborales*, no. 107/2010, pp. 123-161
- OECD (2015), *OECD Skills Outlook 2015: Youth Skills and Employability*, OECD Publishing, pp. 27-31
- OJEDA, A. y GUTIERREZ, M. (2012): "La reforma del mercado de trabajo en España durante la crisis financiera internacional", *Revista de la Facultad de Derecho*, no. 68, pp. 93-129
- PEREZ del PRADO, D. (2014): "Las políticas de empleo en España: una visión cuantitativa", *Revista de Información Laboral*, no. 9/2014, Septiembre
- PIOPIUNIK, M. y RYAN, P. (2012): "Improving the transition between education/training and the labour market: What can we learn from various national approaches?", *EENEE Analytical Report*, no. 13, October
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C. y PÉREZ GUERRERO, M. L.: "La Regulación de las prácticas universitarias como forma de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo", comunicación presentadas a las *XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Granada, noviembre 2013

ROMERO BURILLO, A. M. (2014): "La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje: nuevas cuestiones", *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, no. 9/2014, septiembre

SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C.: "Formas no laborales de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo", ponencia presentada en las *XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Granada, 2013

SEMPERE NAVARRO, A. V. (2013): "La Seguridad Social de los becarios tras la anulación del RD 1707/2011", *Revista Aranzadi Doctrinal*, no. 5/2013, Mayo

STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, 21 mayo 2013, (RJ 2013, 3458; MP: Santiago Martínez-Vares García)

STS, Sala de lo Social, 10 julio 1992, (RJ 1992, 5603; MP: Víctor Eladio Fuentes López)

STS, Sala de lo Social, 12 marzo 1993, (RJ 1993, 1853; MP: Leonardo Bris Montes)

STS, Sala de lo Social, 19 febrero 2014, (RJ 2014, 2075; MP: Jesús Gullón Rodríguez)

STS, Sala de lo Social, 22 noviembre 2005, (RJ 2005, 10049; MP: Luís Ramón Martínez Garrido)

STS, Sala de lo Social, 25 enero 2000, (RJ 2000, 1312; MP: Leonardo Bris Montes)

STS, Sala de lo Social, 26 marzo 1990, (RJ 1990, 2343; MP: Leonardo Bris Montes)

STS, Sala de lo Social, 29 marzo 2007, (RJ 2007, 3191; MP: Jordi Agustí Julià)

STS, Sala de lo Social, 29 mayo 2008 (RJ 2008, 5131; MP: Jordi Agustí Julià)

STS, Sala de lo Social, 4 abril 2006, (RJ 2006, 2325; MP: Aurelio Desdentado Bonete)

STSJ Andalucía, Sala de lo Social, 12 enero 2001, (AS 2001, 1151; MP: Luís Jacinto Maqueda Abreu)

STSJ Andalucía, Sala de lo Social, 19 mayo 2010, (AS 2010, 1159; MP: Eva María Gómez Sánchez)

STSJ Andalucía, Sala de lo Social, 24 enero 2007, (AS 2007, 3314; MP: Emilio León Sola)

STSJ Andalucía, Sala de lo Social, 3 julio 2014, (AS 2014, 2999; MP: Raúl Páez Escámez)

STSJ Asturias, Sala de lo Social, 28 abril 1993, (AS 1993, 1796; MP: María del Carmen Prieto Fernández)

STSJ Catalunya, Sala de lo Social, 17 septiembre 2003, (AS 2003, 3338; MP: Ignacio M^a Palos Peñarroya)

STSJ Catalunya, Sala de lo Social, 18 noviembre 2010, (AS 2011, 616; MP: Sara María Pose Vidal)

STSJ Galicia, Sala de lo Social, 30 enero 2014, (AS 2014, 2264; MP: Luís Fernando de Castro Mejuto)

STSJ Madrid, Sala de lo Social, 3 abril 2006, (AS 2006, 1762; MP: Benedito Cea Ayala)

STSJ País Vasco, Sala de lo Social, 20 julio 2004, (AS 2004, 2518; MP: Florentino Eguaras Mendiri)

España. Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, *Boletín Oficial del Estado*, no. 179, pp. 54984-55039

España. Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre Actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, *Boletín Oficial del Estado*, no. 184, pp. 87495-87544

España. Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, *Boletín Oficial del Estado*, no. 260, pp. 101965-102560

España. Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado, *Boletín Oficial del Estado*, no. 100, pp. 8964-8967

España. Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, *Boletín Oficial del Estado*, no. 87, pp. 16241-16260

España. Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por la que se establece la Ordenación de la Enseñanzas Universitarias Oficiales, *Boletín Oficial del Estado*, no. 260, pp. 44037-44048

España. 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, *Boletín Oficial del Estado*, no. 259, pp. 112002-112006

España. Real Decreto 1497/1981, de 19 de junio, sobre Programas de Cooperación Educativa, *Boletín Oficial del Estado*, no. 175, pp. 16734-16735

España. Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, *Boletín Oficial del Estado*, no. 297, pp. 132391-132399

España. Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario, *Boletín Oficial del Estado*, no. 318, pp. 109353-109380

España. Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, *Boletín Oficial del Estado*, no. 184, pp. 60502-60511

España. 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, *Boletín Oficial del Estado*, no. 255, pp. 100224-100308

España. Real Decreto-Ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, *Boletín Oficial del Estado*, no. 163, pp. 52544-52715

España. Resolución de 19 de agosto de 2013, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se autorizan plazos extraordinarios para la presentación de las altas y, en su caso, las bajas y para la cotización a la Seguridad Social de los estudiantes universitarios que realicen prácticas académicas externas reuniendo los requisitos y condiciones previstos en el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, a consecuencia de la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de mayo de 2013, por la que se anula el Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre, *Boletín Oficial del Estado*, no. 208, pp. 63281-63282