

EMPLEO Y PROTECCIÓN SOCIAL

Comunicaciones del XXXIII Congreso
Anual de la Asociación Española de
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Cuenca, 25 y 26 de mayo de 2023



INFORMES
Y ESTUDIOS
EMPLEO



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO
MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

**Subdirección General de Informes,
Recursos y Publicaciones**

RET: 23-2.413

Empleo y protección social

Comunicaciones del
XXXIII Congreso Nacional de la
Asociación Española de Derecho
del Trabajo y de la Seguridad Social

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Empleo

Núm. 66

Empleo y protección social

Comunicaciones del
XXXIII Congreso Nacional de la
Asociación Española de Derecho
del Trabajo y de la Seguridad Social

Cuenca, 25 y 26 de mayo de 2023

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<http://cpage.mpr.gob.es>

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

Ministerio de Trabajo y Economía Social
Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@mites.gob.es

Internet: www.mites.gob.es

NIPO Epub: 117-23-034-8

NIPO PDF: 117-23-035-3

ISBN Epub: 978-84-8417-619-0

ISBN PDF: 978-84-8417-620-6

En esta publicación se ha utilizado papel reciclado libre de cloro, de acuerdo con los criterios medioambientales de la contratación pública.
Imprime: Solana e hijos A. G., S.A.U.



ÍNDICE

PRÓLOGO	
<i>Eva López Terrada</i>	13
Panel A. EMPLEABILIDAD Y FORMACIÓN TRAS LA LEY 3/2023, DE 28 DE FEBRERO, DE EMPLEO	19
1. Políticas dirigidas a la empleabilidad y a la formación de las perso- nas jóvenes: en especial, en los “nuevos sectores de actividad” <i>Francisca Bernal Santamaría</i>	21
2. El empleo de las personas con discapacidad en el entorno actual marcado por la transición digital: cambios en la contratación y hoja de ruta para la negociación colectiva <i>Carolina Blasco Jover</i>	39
3. Formación en el trabajo, negociación colectiva y transiciones justas <i>Dulce María Cairós Barreto</i>	57
4. Ingreso mínimo vital y empleo: estrategias para la inserción labo- ral de los beneficiarios <i>Matthieu Chabannes</i>	73
5. La empleabilidad de las personas con discapacidad: retos de la economía digital inclusiva en la nueva ley de empleo <i>Carmen Delgado Garrido</i>	93
6. Los retos actuales y futuros en la formación y cualificación de la gente de mar ante la digitalización y la automatización de buques <i>María Gorrochategui Polo</i>	111
7. El desarrollo de la inteligencia artificial y sus consecuencias en el empleo <i>José Eduardo López Ahumada</i>	129

8.	Cambios normativos en los expedientes de regulación temporal de empleo y refuerzo de formación y empleabilidad <i>María Olaya Martínez Rodríguez</i>	145
9.	Apuntes para la mejora de la participación femenina en el mercado de trabajo digital: superando la brecha digital <i>Arturo Montesdeoca Suárez</i>	163
10.	Medidas de mejora de la empleabilidad y/o del mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras en la regulación del despido por causas empresariales <i>Rubén Parres Miralles</i>	181
11.	Inclusión laboral interseccional en el empleo público y en los contratos del sector público: cuotas reservadas de empleo <i>José Miguel Sánchez Ocaña</i>	191
12.	La empleabilidad de las personas con discapacidad en el marco de la nueva ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo <i>Catalina Smintinica</i>	207
13.	Sobre el sistema único e integrado de formación profesional regulado en la ley orgánica 3/2022 <i>Silvia Fernández Martínez</i>	225
14.	El sistema de formación para el empleo en el ámbito laboral: tribulaciones de un modelo formativo deficitario <i>Marina Fernández Ramírez</i>	241
15.	El impacto de la automatización cognitiva y la robótica avanzada en el mercado laboral <i>Julio Losada Carreño</i>	259
16.	Las estancias no laborales en el entorno profesional como instrumento de mejora de la empleabilidad de los jóvenes. Algunas propuestas a la espera del anunciado estatuto del becario <i>Josep Moreno Gené</i>	279
17.	Formación profesional e incorporación al mercado de trabajo: complejos y retos <i>Mariola Serrano Argüeso</i>	297
18.	El proyecto de estatuto de las personas en formación práctica en el ámbito de la empresa. ¿El final de los falsos becarios? <i>Nancy Sirvent Hernández</i>	313
19.	La “nueva” dimensión territorial de las políticas de empleo <i>María Rosa Vallecillo Gámez</i>	331
Panel B.	LA INTERMEDIACIÓN LABORAL EN LA NUEVA LEY DE EMPLEO	357
1.	La intermediación laboral para un empleo digno, en el nuevo planteamiento de la ley de empleo <i>Stefano Bini</i>	359

2.	La actuación de los servicios públicos de empleo en la configuración de un mercado de trabajo inclusivo y no discriminatorio ¿realidad o ficción? <i>Irene Dozo Mougán</i>	375
3.	El rechazo a las personas desempleadas de larga duración ¿una discriminación en el acceso al empleo por situación socioeconómica? <i>Antonio Fernández García</i>	393
4.	La intermediación laboral en el ámbito del mercado laboral del deporte profesional <i>Juan Luis García Ríos</i>	411
5.	La responsabilidad por las violaciones de derechos laborales cometidas en los momentos previos al contrato: empresas de selección y violencias sexogénicas en el ámbito laboral <i>Miguel Ángel Garrido Palacios</i>	433
6.	La intermediación laboral como herramienta de igualdad social en el acceso al empleo <i>Jaime Piqueras García</i>	453
7.	Los retos de la intermediación laboral a través del uso de algoritmos <i>Noelia de Torres Bóveda</i>	471
8.	Empleo, intermediación y movilidad actual de trabajadores en la unión europea: la red Eures <i>Macarena Ángel Quiroga</i>	489
9.	Prospección empresarial e intermediación laboral. Claves de un programa fallido <i>Brais Columba Iglesias Osorio</i>	507
10.	La influencia de los convenios y las recomendaciones de la OIT en la legislación laboral española en materia de agencias de empleo <i>Juan Carlos García Quiñones</i>	523
11.	Mecanismos de intermediación y coordinación laboral en el marco europeo: la red Eures como mecanismo de acceso al trabajo y la coordinación de servicios públicos de empleo <i>Natalia Ordóñez Pascua</i>	535
12.	El servicio público de empleo estatal: configuración, competencias y transformación hacia a una agencia española de empleo <i>Luis Ramos Poley</i>	557
13.	La igualdad efectiva y no discriminación en la intermediación laboral del siglo XXI <i>José Enrique Ruiz Saura</i>	575
Panel C.	LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO CONTRIBUTIVA: ¿LA REFORMA PENDIENTE?	593
1.	Análisis crítico del régimen de incompatibilidades y compatibilidades de la prestación por desempleo <i>Francisco Javier Arrieta Idiakez</i>	595

2.	Prestación por desempleo de nivel contributivo. Especial referencia al pago único de la prestación <i>Ana María Castro Franco</i>	615
3.	La incompatibilidad entre prestación por desempleo y trabajo autónomo: la necesaria reconsideración del artículo 282.1 LGSS <i>Juan Miguel Díaz Rodríguez</i>	635
4.	Protección por desempleo e incapacidad permanente en personas con discapacidad <i>Francisco Javier Fernández Orrico</i>	655
5.	Interacción entre las situaciones de excedencia y el derecho a la prestación por desempleo <i>Elena Lasaosa Irigoyen</i>	675
6.	La capitalización de la prestación por desempleo como mecanismo de fomento de las cooperativas y las sociedades laborales <i>Alexandra Lenis Escobar</i>	693
7.	La protección por desempleo en el ámbito del empleo doméstico <i>Francisco Lozano Lares</i>	713
8.	La conciliación de la vida familiar y laboral como criterio de determinación de la colocación adecuada a la luz de las últimas reformas <i>Delyana Milenova Koseva</i>	741
9.	Capitalización del desempleo: últimas líneas <i>Raquel Poquet Catala</i>	757
10.	Un acercamiento a la nueva protección social en el empleo doméstico con perspectiva de género <i>Josefa Romeral Hernández</i>	775
11.	La extensión de la protección por desempleo a los trabajadores ilegales como sanción empresarial por incumplimiento de la normativa de contratación <i>Carlos García-Giralda Casas</i>	791
12.	La prestación por desempleo de las personas trabajadoras al servicio del hogar <i>Pilar Palomino Saurina</i>	807
Panel D.	LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO ASISTENCIAL Y OTRAS POLÍTICAS DE PROTECCIÓN DEL DESEMPLEO	825
1.	Acceso al subsidio por desempleo de las empleadas de hogar tras el Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre <i>Laura Casanova Martín</i>	827
2.	Subsidio y renta agraria tras el ingreso mínimo vital: un futuro incierto <i>Francisco Javier Hierro Hierro</i>	843
3.	Protección de la seguridad social en caso de ERTE red alternativa al desempleo <i>Elena Castro Surís</i>	861

4.	Rentas de garantías de ingresos como la última red del sistema de protección social: la experiencia en el País Vasco <i>Enea Ispizua Dorna</i>	879
5.	Prestaciones por desempleo asistencial y trabajadores maduros: la delgada línea entre la inserción y la jubilación <i>Juan María Roldán Conesa</i>	899
6.	La renta activa de inserción como instrumento para mejorar la inclusión de las PCD <i>Noemí Serrano Argüello</i>	917
Panel E.	EL GOBIERNO DEL EMPLEO Y EL DESEMPLEO	927
1.	La situación de los “teletrabajadores” de carácter internacional en la legislación española <i>Julia Dormido Abril</i>	929
2.	La contratación laboral en el VI convenio colectivo general de la construcción tras la reforma laboral de 2021 <i>Fernando Elorza Guerrero</i>	939
3.	Una nueva herramienta para la autoevaluación de la transversalidad de género en los servicios públicos de empleo. El caso de <i>Labora. Servicio Valenciano de Empleo y Formación</i> <i>Santiago García Campá</i>	955
4.	La estabilización del empleo y el control de la temporalidad en el sector público <i>Laura María Melián China</i>	985
5.	La protección del empleo de las trabajadoras víctimas de violencia sexual: ¿un conjunto de derechos efímeros? <i>Belén Morant Torán</i>	999
6.	El derecho al trabajo y las políticas de empleo: una revisión a la luz de las reformas (y transformaciones) laborales <i>Gratiela-Florentina Moraru</i>	1013
7.	Negociación colectiva y gobernanza del impacto de la digitalización sobre el empleo <i>María Sepúlveda Gómez</i>	1029
8.	Los mecanismos de adaptación y mantenimiento del empleo y su impacto en las personas trabajadoras de mayor edad <i>María Belén Fernández Docampo</i>	1047
9.	La configuración del empleo en la ley 3/2023: ¿una reestructuración para superar las deficiencias del mercado de trabajo o simple continuismo? <i>Esther Guerrero Vizuete</i>	1063

Panel F.	LAS REFORMAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL PREVISTAS EN EL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA	1081
1.	La nueva garantía de suficiencia de las pensiones públicas establecida la segunda fase de la reforma de pensiones (RDL 2/2023, de 16 de marzo): una evaluación del mandato constitucional de suficiencia (art. 41 CE) <i>Enrique Martín-Serrano Jiménez</i>	1083
2.	Políticas de empleo y personas de edad avanzada: medidas para favorecer su permanencia en el mercado de trabajo <i>Juan José Rodríguez Bravo de Laguna</i>	1105
3.	La asistencia personal en España: un modelo asistencial insuficiente en lo cuantitativo y en lo cualitativo <i>José Antonio Rueda Monroy</i>	1123
4.	El deber de comprobación y la eventual exoneración del art. 42 ET tras la reciente jurisprudencia de la sala tercera del TS <i>José María Ruz López</i>	1141
5.	Incentivos a la jubilación activa en sectores sensibles. El caso de los profesionales sanitarios del sistema nacional de salud <i>Andrés Urbano Medina</i>	1159
6.	La revalorización de pensiones para el año 2023 y la alineación de la edad efectiva de jubilación con la edad legal de jubilación <i>Elisabet Errandonea Ulazia</i>	1173

EL PROYECTO DE ESTATUTO DE LAS PERSONAS
EN FORMACIÓN PRÁCTICA EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA.
¿EL FINAL DE LOS FALSOS BECARIOS?

NANCY SIRVENT HERNÁNDEZ
Catedrática E.U. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Alicante
nancy.sirvent@ua.es

SUMARIO

1. FINALIDAD Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. 2. LA ARTICULACIÓN DE LA FORMACIÓN PRÁCTICA: EL CONVENIO DE COOPERACIÓN Y EL PLAN FORMATIVO INDIVIDUAL. 3. DERECHOS DE LAS PERSONAS EN FORMACIÓN PRÁCTICA. 4. MEDIDAS DE PROTECCIÓN FRENTE AL FRAUDE. 5. INCENTIVOS PARA PROMOVER LA PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN PRÁCTICA Y LA CONTRATACIÓN LABORAL. 6. VALORACIÓN FINAL. 7. BIBLIOGRAFÍA

1. FINALIDAD Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Es conocida la especial gravedad que presenta el desempleo juvenil en nuestro país (una de las tasas más altas dentro de la UE), en gran parte debido a la falta de experiencia práctica que suele acompañar a este colectivo, lo cual dificulta sobremanera su capacidad de inserción en el mercado laboral. Y si bien es cierto que se han emprendido numerosas reformas en esta dirección, a fecha de hoy el problema no ha quedado definitivamente zanjado. En tal sentido, el proyecto de estatuto de las personas en formación práctica puede suponer un gran impulso para favorecer la empleabilidad de las personas jóvenes, garantizando la adquisición de una formación práctica adecuada en un entorno real, y tratando de promover la continuidad de su carrera profesional allí donde haya recibido la formación.

La regulación de esta materia ha sido muy reclamada (y esperada) desde distintas instancias, debido no sólo a la dispersión normativa y asistemática que ha venido caracterizando a este tipo de programas formativos, sino por la necesidad inaplazable de dignificar la precaria situación de quienes acceden a los mismos, y poner fin a la figura de los “falsos becarios”.

Hasta la fecha ha existido un abanico muy amplio de prácticas no laborales, cada una de ellas con su propio marco regulador. Esta multiplicidad, unido a la falta de uniformidad en la regulación, han propiciado un caldo de cultivo de gran desigualdad, precariedad e inseguridad jurídica. De ahí el interés por aglutinar en una única norma esta cuestión, garantizando que el período de prácticas no laborales se desarrolle en condiciones homogéneas y dignas.

El proyecto presentado el 9 de marzo de 2023 responde al compromiso adquirido por el Gobierno en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, cuya disposición adicional segunda anunciaba que en el plazo de seis meses desde su entrada en vigor se convocaría a las organizaciones sindicales más representativas para abordar el Estatuto del Becario.

Y si bien es cierto que la primera reunión entre el Gobierno y los agentes sociales se produjo dentro de plazo (el 22 de abril de 2022), a fecha de hoy (mayo de 2023) se han presentado ya hasta cuatro borradores distintos.

La última versión de Estatuto presentada en el mes de marzo delimita los períodos de formación práctica en las empresas u organismos equiparados, y establece un marco regulador común para todos ellos, abarcando los módulos de prácticas de los ciclos de FP y certificados de profesionalidad, y las prácticas académicas externas, curriculares y extracurriculares para estudiantes.

La propuesta también resulta relevante de cara a afrontar la precariedad laboral que suele acompañar a las personas que se encuentran en fase de formación, dignificando la situación de este colectivo durante dicho período. En esta línea, el texto presentado reconoce un extenso catálogo de derechos de distinta naturaleza que viene a reforzar de forma muy notable el <<status>> jurídico de este colectivo (derechos de carácter económico, de conciliación, información, seguridad y salud, descansos), implementando, asimismo, ciertas limitaciones a las empresas con el propósito de evitar el uso fraudulento y abusivo de esta figura.

El texto pone también fin a las prácticas no laborales en empresas, incorporadas a nuestro ordenamiento jurídico a raíz de la crisis económica y financiera desatada en 2008 y que llevó al desempleo a muchas personas, con especial incidencia en aquellas más jóvenes sin experiencia laboral¹.

2. LA ARTICULACIÓN DE LA FORMACIÓN PRÁCTICA: EL CONVENIO DE COOPERACIÓN Y EL PLAN FORMATIVO INDIVIDUAL

El desarrollo de la formación práctica se articula a través del acuerdo o convenio de cooperación, y el plan de formación individual (en adelante, PFI) que debe incorporarse como anexo al mismo.

Como premisa, se prevén garantías que atañen a la formación práctica, en esencia, la gratuidad de las prácticas ya que estas no podrán suponer en ningún caso el abono de contraprestación por parte de las personas estudiantes; y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a las mismas, exigiendo a las empresas que procuren una presencia equilibrada de sexos, especialmente en aquellos departamentos que presenten una menor representación de alguno de ellos entre las personas trabajadoras.

La realización de los programas formativos sólo será posible cuando se haya suscrito un convenio de cooperación entre la empresa u organismo equiparado² y el correspondiente centro formativo autorizado para impartir las ofertas de formación de las que dichas prácticas formen parte.

¹ El texto presentado deroga el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, donde se regula la figura, sin perjuicio de establecer el pertinente régimen transitorio. Vid. disposición derogatoria única.2 y disposición transitoria segunda del proyecto.

² Dentro de los organismos equiparados quedan comprendidos tanto las entidades del sector público como las entidades sin ánimo de lucro.

En aras de garantizar la mayor seguridad jurídica posible y en evitación de posibles fraudes, se exige que el convenio contemple un contenido mínimo, sin perjuicio de poder añadir otras previsiones adicionales que puedan resultar de interés a las partes. En esencia, en el convenio deberá identificarse el centro formativo y la empresa que suscriban el convenio; concretar el centro en el que se van a desarrollar las prácticas³; el objeto de las mismas; el procedimiento para la definición del PFI y la identificación de los procesos y resultados de aprendizaje a abordar en las empresas; los derechos y obligaciones de los becarios (que, como mínimo, deberán respetar los que se enuncian en la norma y que se analizan en el apartado siguiente); el sistema de tutorías, describiendo los mecanismos de seguimiento y evaluación de aprendizajes; la coordinación, duración, y secuenciación, en su caso, de los períodos de formación; el régimen de ausencias y suspensión de la actividad formativa; la cuantía mínima por la que deban compensarse los gastos a que dé lugar la formación; la asignación económica vinculada, en su caso, a la formación y cuantía mínima de ésta; las causas de rescisión del acuerdo; así como los PFI que se desarrollen en base al convenio, que deberán incorporarse como anexos.

Los PFI coadyuvarán también al establecimiento de garantías y a la consecución de unas prácticas de calidad bajo la dirección y supervisión del tutor designado por la empresa y en coordinación con la persona designada por el centro de formación, incorporando un itinerario preciso para cada estudiante, que deberá prever la duración de la formación, el horario y el tiempo diario de su realización, siendo de aplicación en este lugar las limitaciones que en materia de jornada y descansos prevé la normativa laboral⁴.

3. DERECHOS DE LAS PERSONAS EN FORMACIÓN PRÁCTICA

La exigencia de unas condiciones dignas en el desarrollo del período de formación práctica que desempeñan los estudiantes en el seno de las empresas o entidades análogas constituye una reivindicación histórica. No se trata sólo de la constatación de una ausencia absoluta de regulación en cuanto a las condiciones mínimas en que este período de formación práctica deba desarrollarse, sino también de que en demasiadas ocasiones dicha figura ha sido utilizada por algunas empresas con el fin de sustituir a trabajadores asalariados por becarios a fin de abaratar los costes ligados a la contratación laboral, incidiendo en perjuicio de todos: de los potenciales trabajadores que se ven impedidos a acceder a esos puestos de trabajo, y de los propios becarios al ser utilizados como mano de obra barata, sin derechos y con escasas garantías futuras de consolidación laboral en las empresas.

³ No obstante, cabe modificar el centro de trabajo durante el desarrollo de la formación práctica en base a razones justificadas de carácter formativo, y siempre que no suponga una variación sustancial del convenio.

⁴ Vid. supra.

Con el propósito de lograr unas condiciones dignas y de reforzar la protección de las personas en formación práctica, el proyecto prevé derechos de distinta índole que tratan de preservar, en esencia, aspectos económicos, de salud, descansos, derechos asistenciales, información, formación, y conciliación, al tiempo que se establecen ciertas limitaciones para evitar un uso fraudulento de la figura.

En cuanto a los derechos de carácter económico, la propuesta de Estatuto trata de garantizar a toda costa la gratuidad de la formación que reciben las/los estudiantes. En esta línea, se contemplan previsiones distintas. De un lado, la prohibición de exigir y aceptar el abono de una contraprestación económica para el acceso a la formación práctica en el ámbito de la empresa.

De otro lado, el derecho a ser compensado por los gastos ligados a la formación proporcionada por la empresa o la entidad en la que se desarrollen las actividades formativas, que deberán serlo en cuantía suficiente para sufragar todos aquellos en los que la persona incurra como consecuencia de la misma, de conformidad con los términos que prevea el correspondiente convenio de cooperación. A modo de ejemplo como gastos compensables el texto se refiere a los correspondientes al desplazamiento, alojamiento y manutención. La empresa o el organismo correspondiente deberán abonar como mínimo todas estas cuantías en aras de evitar que la formación práctica pueda suponer algún coste para el estudiante, aunque, como se ha dicho, la referencia expresa a estos gastos concretos no puede verse como un “*numerus clausus*”, sino que se traen a colación a título meramente ejemplificativo. Así, dentro de tales gastos deben quedar comprendidos también los derivados de la adquisición de ropa o prendas de vestir, o de los útiles o herramientas que resulten necesarios para el óptimo desarrollo del programa formativo.

Parece razonable admitir también que dentro de los gastos susceptibles de ser compensados habrá que incluir aquéllos específicos en los que el estudiante pueda incurrir por el hecho de desarrollar el programa formativo a distancia. Sobre este particular, cabe reparar que el proyecto de Estatuto prevé la posibilidad de que el desarrollo de la formación tenga lugar en modalidad no presencial (artículo 3.2., *in fine*), por lo que de elegir esta opción, la empresa o el organismo en cuestión vendrá obligado a asumir los gastos que dicha modalidad pueda generar, debiendo compensar al estudiante por ello. No se concretan tampoco la forma ni el momento de la compensación, pudiendo augurar la reproducción en este contexto de las mismas dificultades interpretativas que las suscitadas con carácter general en relación con el trabajo a distancia a la hora de dilucidar todos extremos. No obstante, parece que dentro de los gastos han de considerarse incluidos tanto los directos como los indirectos⁵, siendo extrapolables a este lugar los mismos criterios que se hayan

⁵ Como ha precisado la doctrina, dentro del primer término cabe incluir, por ejemplo, el suministro de corriente eléctrica, el abastecimiento de agua, el acondicionamiento térmico o climatización de la estancia, las conexiones e instalaciones, etc. En tanto que el segundo grupo englobaría todos aquellos costes indirectos que el desarrollo de la actividad a distancia lleva

establecido para los trabajadores que desarrollan la prestación a distancia en la empresa o en el organismo donde deban desenvolverse las prácticas, para lo cual resultará capital lo que establezca el convenio colectivo aplicable⁶. Y también los gastos derivados del mantenimiento adecuado de los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la formación.

Por lo demás, no recaerán en la persona estudiante los costes derivados del traslado y estancia cuando las prácticas se desarrollen en el extranjero, ni los ocasionados a causa de la modificación del centro de trabajo.

En fin, en la propuesta presentada por el Gobierno no se descarta tampoco que las prácticas puedan ser remuneradas, como se colige de lo dispuesto en relación con el contenido mínimo del convenio de cooperación que deberá referirse también a la “asignación económica vinculada, en su caso, a la formación, y cuantía mínima de esta”; o al delimitar los supuestos que pueden provocar la exoneración de los gastos ligados a la formación, contemplando entre los mismos el hecho de que “la cuantía de la remuneración sea suficiente para cubrir la totalidad de los gastos generados”⁷.

Más allá de tal supuesto, también se entiende resarcida dicha compensación cuando existan becas o ayudas que cubran tales gastos, o si se pone a disposición de la persona en formación de todos los servicios necesarios⁸. Repárese, en relación con este último supuesto, que la exoneración del deber empresarial de asumir los costes derivados de la formación tiene lugar por la simple puesta a disposición, por lo que si una vez ofrecidos los servicios al estudiante, éste los rechazara, no podría exigir a la empresa el abono de la compensación.

implícitos, los cuales no siempre resultan fácil de cuantificar, tales como costes asociados al servicio de portería de la comunidad cuando haya que recoger y distribuir documentos o paquetes, etc.. Vid. sobre esta cuestión en relación con el trabajo a distancia, HIERRO HIERO, F.J.: “El acuerdo de trabajo a distancia: un instrumento en el que compendiar las condiciones de la “nueva” prestación de servicio”, en *El Trabajo a distancia: una perspectiva global*, Aranzadi, Navarra, 2021, pp. 284 y ss. Y GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020, p. 79 y ss.

⁶ Sobre este extremo, vid. art. 7.b) de la LTD. De las distintas opciones de determinación y de cálculo de estos costes da cuenta la doctrina. Así, LAHERA FORTEZA, J.: “Obligaciones formales y contenido del acuerdo de trabajo a distancia”, en *El trabajo a distancia. Con particular análisis del real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre*, WOLTERS KLUGGER, Las Rozas, 2021, p. 169. ALZAGA RUÍZ, I.: “Derecho al abono y compensación de gastos”, en *El trabajo a distancia...*, op. cit., p. 404.

⁷ Algún autor ha ensalzado las virtudes ligadas al carácter remunerado de las prácticas pues el hecho de que exista un coste económico por mínimo que sea, es un síntoma más que positivo de la existencia de un verdadero interés en la formación del sujeto y, por ende, en el cumplimiento de los objetivos de las prácticas formativas externas”. ORTEGA LOZANO, P. G.: “Propuestas para una adecuada y justa protección social de los becarios”, *Trabajo y Seguridad Social de lo Juventud. I Jornadas ITSS/AESSS*, Laborum, 2022, p. 250.

⁸ En relación con este último supuesto, piénsese a modo de ejemplo en la hipótesis de que la empresa ponga a disposición de las personas empleadas en la misma un autobús para los traslados al centro de trabajo, o una vivienda para alojar a quienes son foráneos, haciendo extensivo también estas prestaciones a los estudiantes que se encuentren desarrollando las prácticas.

La concurrencia de cualquiera de estas circunstancias exime a la empresa o al organismo donde se estén realizando las prácticas del abono de la contraprestación económica correspondiente.

Concerniente a los derechos relativos a la salud, el proyecto contempla tres tipos de previsiones: las destinadas a prevenir determinados riesgos ligados a la actividad práctica a desarrollar; el establecimiento de derechos de interrupción y de ausencias por tales motivos; y la prohibición de desempeñar actividades consideradas peligrosas.

Dentro del primer grupo cabe incardinar el derecho de las personas que desarrollan las actividades formativas a una protección adecuada de su salud, mediante la adopción de todas las medidas necesarias para la prevención de los riesgos laborales a los que puedan quedar expuestas a consecuencia de ello. Entre las medidas a considerar, las empresas u organismos asimilados deberán respetar como mínimo la obligación de informar y formar con carácter previo y suficiente a los estudiantes acerca de los riesgos existentes y las medidas preventivas a adoptar; la dotación de los equipos de protección individual que resulten necesarios; así como cualquier otra medida que se considere imprescindible en orden a preservar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras con las que concurren en el desarrollo de la actividad formativa.

Como se infiere del propio texto, estas tres obligaciones preventivas constituyen las medidas mínimas a las que quedan sujetas las empresas o los organismos correspondientes, sin que quepa descartar la necesidad de implementar otros instrumentos adicionales en atención a las características singulares del puesto de trabajo o las funciones concretas a desempeñar, al lugar de trabajo, o a las circunstancias que concurren en la propia persona que deba desarrollar el programa formativo.

Aunque nada se diga al respecto, parece que deben extrapolarse a este lugar las previsiones específicas que contempla la Ley de 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (en adelante, LPRL) cuando se trate de personas especialmente sensibles a determinados riesgos, menores o en supuestos de maternidad, fundamentalmente de cara a abordar una evaluación de riesgos acorde a las características de las personas y de su estado, y la adopción y el diseño de medidas de prevención y protección que resulten adecuadas.

O también las previsiones especiales que se recogen en otras normas jurídicas, como las concernientes a la obligación de incluir en la valoración de riesgos de los puestos de trabajo ocupados por becarias, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo informar y formar de ello a las mismas (artículo 12.2, in fine, de la Ley Orgánica 10/2022, de 9 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual).

Dentro de los derechos relacionados con la salud cabe incardinar asimismo el derecho a ausentarse con motivo de visitas médicas, y a interrumpir

temporalmente el período de prácticas por enfermedad o accidente cuando éstos impidan el desarrollo de las mismas. Empero, el supuesto debería haberse extendido sin más a la incapacidad temporal, independientemente de la causa que la origine (inclusive el supuesto incorporado recientemente a nuestro ordenamiento jurídico de IT motivado por menstruaciones o reglas dolorosas –dismenorreas–).

En línea con lo anterior, y en aras de salvaguardar los derechos de conciliación, hubiera sido razonable extender el derecho a ausentarse y a interrumpir el programa formativo a otras hipótesis distintas, en particular, por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica de parientes, el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, o por motivos relacionados con el embarazo, el nacimiento, la adopción, el cuidado de menores, o la violencia de género o de carácter sexual.

Más allá de esta crítica, se valora positivamente que se prevea la atención de responsabilidades de cuidado (por las causas consignadas en el convenio de colaboración o por acuerdo a tres bandas entre el estudiante, la empresa y el centro formativo), sin que el ejercicio de tales derechos pueda empañar la evaluación correspondiente, así como la garantía de que las condiciones de formación práctica deban permitir la compatibilidad con los estudios y/o la actividad laboral que desarrolle la persona estudiante, sin perjuicio de lo previsto en el art. 23 ET.

En última instancia, se veta tajantemente la realización de trabajos peligrosos, en particular, las actividades previstas en el Anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, o aquellas otras a las que la ley o los convenios colectivos califiquen como peligrosas⁹.

No obstante, dicha prohibición queda exceptuada cuando la realización de tales actividades resulte imprescindible para la adquisición de la formación práctica que se precise con arreglo al plan formativo individual, en cuyo caso la empresa deberá garantizar la vigilancia periódica del estado de salud

⁹ Con arreglo a lo dispuesto en dicho Anexo las actividades que se consideran de especial peligrosidad que impiden la asunción personal por el empresario de la actividad preventiva, (obligando a las empresas de entre 250 y 500 trabajadores a constituir un Servicio de Prevención Propio), y ahora también la posibilidad de ser objeto de prácticas formativas, son las siguientes: trabajos con exposición a radiaciones ionizantes; a sustancias causantes de toxicidad aguda (categoría 1, 2 y 3); agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción; actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo; trabajos con exposición a agentes biológicos (grupos 3 y 4); actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros que contengan explosivos; trabajos de minería a cielo abierto e interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas; actividades en inmersión bajo el agua; actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento; actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval; producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos; trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo síliceo; y trabajos con riesgos eléctricos de alta tensión.

en los términos establecidos en el artículo 22.1 LPRL. Aunque no se precise, cabe entender que también resultarán aplicables las medidas de prevención y protección específicamente diseñadas en las normas particulares que regulan cada uno de estos supuestos

Por lo demás, dentro de este último grupo parece que deben entenderse comprendidas las actividades prohibidas a los menores en el Decreto de 28 de julio de 1957 que regula las “Industrias y trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosas e insalubres”, al ser una norma plenamente vigente en relación con estos últimos¹⁰.

Entre los derechos dirigidos a preservar la salud, cabe considerar también la protección frente a la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, identidad y expresión de género, así como por orientación sexual. Aun cuando todas estas conductas suponen un atentado a los derechos de dignidad e intimidad suelen afectar, asimismo, a la salud de las personas, pues como se ha apuntado reiteradamente se trata de conductas pluriofensivas¹¹.

En este ámbito está prevista la aplicación de las medidas contempladas en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI), que se resumen, en esencia, en el deber empresarial de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, especialmente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital; arbitrar medidas y procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias y reclamaciones por tales motivos; así como el deber de cooperación exigido a los representantes legales de los trabajadores en aras de contribuir a la prevención de la comisión de tales conductas mediante campañas de sensibilización y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran perjudicarlos.

Así pues, todas las medidas que adopten las empresas para prevenir conductas de esta naturaleza, y los procedimientos que se prevean en aras de canalizar las denuncias pertinentes, resultarán aplicables también a las personas que, aun no siendo propiamente trabajadores de la empresa, se encuentran

¹⁰ Esta norma contempla un catálogo muy amplio de trabajos o ambientes de trabajo prohibidos por considerar que son susceptibles de perjudicar de manera más sensible a los menores, ya por considerarse peligrosos, porque requieran un excesivo esfuerzo físico, o por sus condiciones de nocividad, toxicidad o penosidad, o los elevados índices de siniestralidad que registran.

¹¹ En estos mismos términos se ha expresado la doctrina judicial defendiendo que el acoso constituye una actuación susceptible de afectar a diversos derechos, a la no discriminación, a la integridad física y moral, al honor, a la intimidad personal, a la propia imagen. STSJ Cataluña de 22 octubre 2018. Reconociendo la afectación de diversos derechos, pueden citarse también, a modo de ejemplo, las SSTs 11 de marzo de 2004 (RCUD 3994/2002), 17 de mayo 2006 (RCUD 4372/2004, o 20 septiembre 2011 (RCUD 4137/2010).

En sede doctrinal, puede citarse, por todos, a Romero Ródenas, M.J.: *Protección frente al acoso en el trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2004, p. 79..

dentro de sus instalaciones desarrollando esta suerte de prácticas, abarcando también la protección a las posibles conductas de violencia y acoso que se produzcan a través de medios digitales (envío de correos electrónicos, whats-apps, etc.).

Aunque el proyecto se remita únicamente a las medidas que se contemplan en el artículo 48 de la LOI, y no exija de forma explícita la inclusión de los becarios en los correspondientes planes de igualdad (artículos 45 y ss de la LOI), se colige que estos últimos también deben abarcar a dicho colectivo.

Esta lectura estaría, además, en consonancia con lo dispuesto en el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en vigor desde el 25 de mayo de 2023, cuyo ámbito de aplicación incluye también “a las personas en formación” .

En este orden de ideas, cabe afirmar que, de seguir adelante en estos términos el proyecto de Estatuto del Becario, se habrá desaprovechado una excelente oportunidad para extender al colectivo de los becarios medidas adicionales de protección frente a la violencia y el acoso, planteando una reforma del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del orden social (LISOS), al objeto de tipificar sanciones específicas para estos casos¹²; o la modificación del 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 (ET), a fin de reconocer como causa de despido disciplinario la violencia, el acoso sexual y por razón de sexo, identidad y expresión de género, o por orientación sexual, dirigidos no sólo al empresario y, a quienes trabajan en la empresa, o a los familiares que convivan con ellos (<<ex>> artículo 54.2.c) y g) del ET) sino también a las personas que se encuentran en la empresa desarrollando un programa formativo.

En materia de tiempo de trabajo y descansos, el futuro Estatuto trata de reproducir las disposiciones establecidas con carácter general para las personas trabajadoras. De este modo, las prácticas deberán ser desarrolladas con arreglo a la duración (número de horas totales), tiempo diario y horario concretos que se hayan previsto en el plan formativo, sin que su realización pueda sobrepasar los límites contemplados en la normativa laboral en materia de jornadas y descansos, resultando así de especial interés las previsiones del ET concernientes a la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el descanso entre jornadas o en el caso de jornada diaria continuada, descanso semanal, fiestas laborales y vacaciones. Ello, además, con todas las especificidades que contemplan las disposiciones estatutarias en relación con los menores, en particular, por lo que se refiere a la ampliación de los períodos de descanso semanal o en la jornada continuada.

¹² Pues, como es sabido, las sanciones previstas actualmente en la LISOS para los casos de violencia y acoso se circunscriben a supuestos cometidos en el contexto de la relación laboral, o que tienen lugar dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial (artículos 8.11 y 8.13.bis).

Se prohíbe realizar actividad formativa más allá del tiempo de la formación práctica que se contemple en el plan de formación (al día, la semana o al mes), así como en horario nocturno o a turnos, con la única salvedad en estos casos de que los aprendizajes no puedan desarrollarse en períodos distintos en atención a la naturaleza de la actividad. No obstante, tratándose de estudiantes menores de 18 años, parece que estas prohibiciones han de considerarse aplicables en todo caso.

La posibilidad de que la formación práctica se desarrolle en modalidad no presencial se condiciona a que la actividad profesional a la que se refiere la formación lo permita, y se haya previsto en el plan de formación individual. De haber elegido esta opción, el período de prácticas no presenciales permitido no podrá exceder del 50% de la duración total del programa formativo, si bien, con carácter excepcional, resulta admisible un porcentaje mayor cuando lo permita la normativa vigente y siempre que dicha posibilidad esté expresamente prevista en el título o estudios a los que se vincule la formación¹³.

Las personas durante el período de formación práctica tienen derecho a ser informadas del contenido y las condiciones de desarrollo de la formación antes de que dé comienzo el período formativo, y a recibir información de los derechos y obligaciones del país de acogida cuando las prácticas vayan a desarrollarse en el extranjero. A falta de mayor precisión, cabe interpretar que el contenido de la información relativa a las condiciones en que deba efectuarse la formación deberá comprender, al menos, los datos previstos en relación con este mismo derecho a los representantes legales de los trabajadores: duración de las prácticas, horario, cuantía de la compensación de gastos, identidad de los tutores y remuneración económica prevista, en su caso¹⁴.

Se reconoce también un derecho de protección a las/los estudiantes que revelen o comuniquen públicamente información sobre infracciones normativas obtenidas en el marco de dichos períodos de formación frente a las posibles represalias que puedan sufrir por ello. En verdad, el reconocimiento de este derecho resulta superfluo, habida cuenta la inclusión expresa que de este colectivo lleva a cabo la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción¹⁵.

¹³ Por tanto, son dos los requisitos que deben concurrir para que más de la mitad de las prácticas puedan desarrollarse en régimen no presencial. La conjunción copulativa “y” empleada en la norma no ofrece dudas en este sentido.

¹⁴ El artículo 5 del proyecto, relativo a los derechos de información de los representantes legales de los trabajadores, prevé la obligación empresarial de informarles acerca del contenido de los acuerdos o convenios de formación práctica suscritos, así como los datos relativos a los programas de esta naturaleza que se estén desarrollando, en particular, el número de personas que los están llevando a cabo y sus condiciones concretas, en los términos que se indican en el texto.

¹⁵ Esta Ley es fruto de la transposición de la Directiva (UE) 2019/1937, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, conocida como Directiva “Whistleblowing”. A tenor de lo dispuesto en el artículo 3.2 de esta Ley, la misma también resultará de aplicación a

En fin, el texto presentado se ocupa de concretar el derecho a recibir una adecuada tutorización en el desarrollo de la formación práctica en la empresa, delimitando las obligaciones que atañen al tutor designado por la empresa a quien compete la coordinación con la persona tutora del centro formativo, el seguimiento del itinerario formativo, y la emisión del informe final de evaluación. Al objeto de poder garantizar el cumplimiento de todos estos cometidos el tutor podrá disponer dentro de su jornada de trabajo habitual del tiempo necesario para ello, limitándose, además, el número de personas tutorizadas a su cargo. De este modo, cada persona que desempeñe el papel de tutor podrá tener como máximo, de modo simultáneo, a cinco personas en formación práctica; o a tres, tratándose de empresas de menos de 30 trabajadores.

Por lo que atañe a la protección social, el proyecto se remite a lo que se disponga en la normativa específica, concretándose ésta en el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones. Esta norma, anticipándose a la aprobación del Estatuto del Becario (aunque su entrada en vigor se pospone hasta el 1 de octubre de 2023), procede a incorporar en el sistema de Seguridad Social a los alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación. En particular, las prácticas a las que concierne tal inclusión son tanto las realizadas por alumnos universitarios, cuando estén dirigidas a la obtención de titulaciones oficiales de grado y máster, doctorado, o a la obtención de un título propio de universidad (máster de formación permanente, o diplomas de especialización o de experto), como por alumnos de FP (siempre que no se presten en régimen de FP intensiva). En todos estos casos, los becarios quedan incluidos en el Régimen General de SS como asimilados a personas trabajadoras por cuenta ajena, o en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar si las prácticas se llevan a cabo a bordo de embarcaciones, abarcando la acción protectora todas las contingencias incluidas en el Régimen que corresponda, a excepción del desempleo, FP, y FOGASA. Tratándose de prácticas no remuneradas se excluye también la protección de IT derivada de contingencias comunes.

4. MEDIDAS DE PROTECCIÓN FRENTE AL FRAUDE

En línea con el objetivo perseguido de atajar una práctica recurrente y perversa por parte de muchas empresas que utilizan las prácticas formativas para evitar la contratación laboral con el consiguiente ahorro de costes, se prevén tres tipos de medidas. La presunción de laboralidad cuando la actividad desarrollada sustituya las funciones de una persona trabajadora, o cuando no exista vinculación directa entre la actividad desarrollada y el programa, currículo

quienes comuniquen o revelen públicamente información sobre infracciones obtenida en el marco de una relación de becarios. Al objeto de armar de modo suficientes este derecho, la ley obliga a las empresas con más de cincuenta trabajadores a disponer de un canal de denuncias interno.

o competencia del itinerario formativo al que esté asociada la práctica. La limitación del número de becarios, que no podrá superar el 20% de la plantilla total del centro de trabajo¹⁶ (aunque se garantiza que cualquier empresa pueda ofertar prácticas a dos personas con independencia de su plantilla), contemplándose numerosas excepciones a tal restricción numérica cuando así esté previsto en el convenio de colaboración y esté justificado en atención a diversas causas: número de departamentos existentes en la empresa, titulaciones susceptibles de generar prácticas, exigencias de presencialidad, número de horas al día, y “otras circunstancias concretas concurrentes en la empresa”. Con arreglo a esta última cláusula se va a poder esquivar la aplicación de la regla de limitación numérica de becarios en los centros de trabajo en un sinnúmero de supuestos. Y la restricción del número máximo de prácticas extracurriculares (480 horas por curso académico), o la duración máxima de las curriculares por curso académico (hasta el 25% del total de créditos de la titulación), o del tiempo del total de créditos (el 15%) tratándose de prácticas extracurriculares de títulos propios de las Universidades.

Ninguna de estas medidas parece definitiva en aras de ofrecer un mejor control al uso indebido de la figura de las becas. Sin perjuicio de las bondades anudadas a la configuración legal de la presunción legal de laboralidad, el hecho de que el texto recurra a expresiones tan imprecisas y difuminadas van a dificultar en la práctica la detección precoz de todas estas disfunciones. Parece claro que la sustitución del trabajo por cuenta ajena por la actividad del becario es un fraude. Pero el *quid* de la cuestión no parece ser ese. Lo verdaderamente relevante es identificar bajo qué premisas suele tener lugar tal sustitución, y en este punto la norma no es resolutive.

Qué duda cabe que en este terreno la jurisprudencia puede jugar un papel relevante dado el importante bagaje acumulado en la tarea de interpretar y delimitar los indicios que suelen ser más habituales a la hora de constatar los fraudes en este ámbito. Así, por ejemplo, además de la desvinculación de la actividad con el programa, el currículo o competencias a la que apunta el texto, pueden barajarse también otros indicios: la duración excesiva de las prácticas; el hecho de que la rotación de los becarios en relación con las mismas actividades se perpetúe en el tiempo; la sucesión en el tiempo sin solución de continuidad de diferentes acuerdos formativos con el mismo estudiante para desarrollar las mismas actividades; la generación de un beneficio para la empresa¹⁷; que no se haya designado o no se conozca la persona del tutor;

¹⁶ La limitación se aplica en relación al centro de trabajo, por lo que si la empresa dispone de varios centros, la suma total de los becarios en prácticas podría exceder de tal porcentaje siempre que en cada uno de ellos no sobrepasen el 20%.

Resulta criticable, no obstante, la mención indistinta a la empresa o al centro de trabajo prevista en esta disposición. El parámetro de referencia debería ser el mismo para todos los casos, tanto para limitar el número de becarios, como para delimitar las causas que pueden excepcionar tal limitación.

¹⁷ Como ha venido defendiendo la jurisprudencia “el rasgo diferencial de la beca como percepción es su finalidad primaria de facilitar el estudio y la formación del becario y no la de

que los acuerdos no recojan ningún sistema de evaluación; que se obligue a fichar al estudiante; o cuando la persona que acceda a las prácticas no cumpla los requisitos para realizar las mismas (porque no se disponga de la titulación pertinente...); o exista un elevado porcentaje de estudiantes con respecto a la plantilla total del servicio¹⁸.

Por otro lado, la limitación del número de becarios en los centros de trabajo no parece ser la medida más apropiada, al ser un instrumento que se vuelve en contra de los estudiantes que potencialmente podrían acceder a programas formativos de esta naturaleza para adquirir experiencia y mejorar su empleabilidad, sin evitar tampoco la posible rotación de becarios.

Sea como fuere, las numerosas excepciones que contempla el proyecto a tal limitación numérica ponen de relieve que se ha optado por una regulación extremadamente flexible en una materia como ésta, tan crucial en orden a alcanzar el ansiado final de la figura del falso becario.

Sin perjuicio del deber del tutor por velar que las empresas hagan un uso adecuado de esta suerte de programas formativos, sin lugar a dudas, la ITSS jugará un papel crucial en este terreno. De ahí que la disposición adicional cuarta haga una llamada para que dentro de sus competencias, la ITSS intervenga en esta materia, facilitándole su labor mediante la puesta a disposición de los convenios de colaboración. En esta línea resultaría muy útil incrementar las visitas a los centros de trabajo para conocer de primera mano la situación real de los becarios¹⁹.

En fin, tampoco hubiera estado de más incluir previsiones específicas para aumentar las sanciones a las empresas en todas estas hipótesis.

apropiarse de los resultados o frutos de su esfuerzo o estudio, obteniendo de ellos una utilidad en beneficio propio". STS 7 julio 1998 (RCUD 2573/1997). En idéntico sentido pueden verse también SSTS 29 mayo 2008 (RCUD 4247/2006), 22 noviembre 2005 (RCUD 4752/2004) y 4 abril 2006 (RCUD 856/2005).

Por parte de la doctrina, vid. por todos, GONZÁLEZ ORTEGA, S.: "Las becas: ¿formación, inserción, prácticas profesionales, trabajo asalariado?", *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo. Estudios en Homenaje al prof. José Cabrera Bazán*, Tecnos, Madrid, 1999, p. 124 y ss.

¹⁸ De la mayor parte de estos indicios da cuenta la STS de 13 de marzo de 2023 (rec. cas. 132/2020), aun cuando el objeto principal debatido concernía a dilucidar si procedía o no acudir a la modalidad procesal de despido colectivo tratándose de un procedimiento que afectada a 180 estudiantes que realizaron prácticas académicas extracurriculares en una Universidad, debiendo examinar las concretas circunstancias de cada una de tales prácticas a fin de determinar si escondían una relación laboral irregular y fraudulenta.

Sobre los criterios judiciales sostenidos en materia de indicios, puede consultarse a Rodríguez Iniesta, G.: "Indicios versus certezas sobre las prácticas de los becarios, criterios judiciales sobre las mismas", *Trabajo y ...*, op. cit., p. 199 y ss. Y ROSIQUE COLLADO, C.: "Usos y abusos de las prácticas curriculares y extracurriculares. Los retos de las Universidades y otros centros de educación", *ibidem*, p. 227 y ss.

¹⁹ Sobre las medidas que la ITSS deberá adoptar en caso de concurrir los requisitos de laboralidad en estos supuestos, puede verse a PÉREZ HERNÁNDEZ, M.M.: "Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de becarios", *Trabajo y ...*, op. cit., p. 195 y ss.

5. INCENTIVOS PARA PROMOVER LA PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN PRÁCTICA Y LA CONTRATACIÓN LABORAL

La finalidad principal de esta suerte de programas es eminentemente formativa, coadyuvando a la obtención de una experiencia real en el ámbito de la empresa, y mejorar así las expectativas de inserción en el mercado laboral. Pero puede reportar también ventajas para las empresas al permitirles experimentar las aptitudes profesionales y personales del becario y moldear su formación conforme a los intereses de la compañía con vistas, incluso, a una posible contratación futura.

Sin embargo, el papel de este período formativo como puente hacia la empleabilidad sigue siendo una asignatura pendiente en nuestro país.

En orden a ensalzar la figura de esta suerte de programas formativos y promover estas iniciativas, el texto trata de salvaguardar la gratuidad, también desde el punto de vista de las empresas, evitando que los posibles costes económicos aparejados a estas prácticas puedan suponer un revulsivo para las mismas. A tal fin se incluyen previsiones relativas a la compensación de gastos²⁰, y reducciones en las cuotas de Seguridad Social²¹.

Asimismo, se contemplan bonificaciones a la contratación laboral de las personas en formación práctica por parte de las empresas donde se han desarrollado las prácticas²².

Queda por ver si todos estos mecanismos son efectivos de cara a impulsar el tránsito desde el período formativo hacia una inserción laboral real.

6. VALORACIÓN FINAL

El futuro Estatuto del Becario acomete una regulación uniforme y valiente en una actividad escasamente tutelada y propensa a ocupar espacios que son propios del Derecho del Trabajo. Ante la clamorosa falta de un nivel de protección adecuado de las personas en formación práctica se persigue garantizar una actividad decente y a cubierto de las malas praxis que con

²⁰ La concreción de la cuantía y condiciones de estas ayudas se emplaza, llegado el caso, a un futuro desarrollo normativo (DA segunda).

²¹ A estos efectos el Real Decreto-ley 2/2023 prevé una reducción del 95% en las cuotas por CC para las prácticas formativas remuneradas y no remuneradas, excluyendo en ambos casos la cotización finalista del mecanismo de Equidad Intergeneracional.

²² A tenor de la remisión de la DA primera al art. 25 Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, se bonifica la contratación indefinida o la incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral de quienes desarrollen formación práctica por parte de las empresas donde se realice. La bonificación en la cotización será de 138 euros/mes durante un período máximo de tres años, o durante toda la vigencia del contrato si se trata de una persona discapacitada

demasiada frecuencia suelen acontecer en este ámbito, y establecer una hoja de ruta para promover la continuidad en la empresa.

Aunque a lo largo del presente estudio se han puesto de manifiesto algunas cuestiones objetables, y pese a ser aún pronto para prever el impacto que pueda tener la implementación definitiva del proyecto, no cabe más que aplaudir el avance significativo que supone la reforma en la construcción de un marco regulador que dota de mayor tutela a la siempre atormentada figura del becario.

7. BIBLIOGRAFÍA

ALZAGA RUÍZ, I.: “Derecho al abono y compensación de gastos”, en *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Aranzadi, Navarra, 2021.

GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020.

GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “Las becas: ¿formación, inserción, prácticas profesionales, trabajo asalariado?”, *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo. Estudios en Homenaje al prof. José Cabrera Bazán*, Tecnos, Madrid, 1999.

HIERRO HIERO, F.J.: “El acuerdo de trabajo a distancia: un instrumento en el que compendiar las condiciones de la “nueva” prestación de servicio”, en *El Trabajo a distancia: una perspectiva global*, Aranzadi, Navarra, 2021.

LAHERA FORTEZA, J.: “Obligaciones formales y contenido del acuerdo de trabajo a distancia”, en *El trabajo a distancia. Con particular análisis del real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer, Las Rozas, 2021.

ORTEGA LOZANO, P. G.: “Propuestas para una adecuada y justa protección social de los becarios”, *Trabajo y Seguridad Social de lo Juventud. I Jornadas ITSS/AESSS*, Laborum, Murcia, 2022.

PÉREZ HERNÁNDEZ, M.M.: “Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de becarios”, *Trabajo y Seguridad Social de lo Juventud. I Jornadas ITSS/AESSS*, Laborum, Murcia, 2022.

RODRÍGUEZ INIESTA, G.: “Indicios versus certezas sobre las prácticas de los becarios, criterios judiciales sobre las mismas”, *Trabajo y Seguridad Social de lo Juventud. I Jornadas ITSS/AESSS*, Laborum, Murcia, 2022.

ROMERO RÓDENAS, M.J.: *Protección frente al acoso en el trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2004.

ROSIQUE COLLADO, C.: “Usos y abusos de las prácticas curriculares y extracurriculares. Los retos de las Universidades y otros centros de educación”, *Trabajo y Seguridad Social de la Juventud. I Jornadas ITSS/AESSS*, Laborum, Murcia, 2022.