

El estatuto en proyecto del becario en empresa

Cumpliendo con su compromiso, el Gobierno presenta el Anteproyecto del «Estatuto del Becario» con el objetivo de dotar de mayor garantía a una actividad que se desarrolla al filo de la laboralidad, pero genera una incertidumbre paralizante en el tejido empresarial y educativo.

LOURDES LÓPEZ CUMBRE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

1. El Gobierno ha presentado el Anteproyecto de Ley del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa, denominado antes «Estatuto del Becario». En su día, el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), recogió esta denominación en la disposición adicional segunda de dicha norma («Estatuto del Becario»), advirtiendo que el Ejecutivo, en un plazo de seis meses, convocaría a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para, en el ámbito del diálogo social, abordar el Estatuto del Becario, que tendría por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales.

Ahora, el Gobierno decide cambiar la denominación sustituyendo el término *becario* por el de *persona en prácticas formativas no laborales*. Lo hace por entender que el concepto de *becario*, «aunque habitual y reconocible, forma parte de una progresiva deformación y degradación de los elementos y condiciones que determinan su relación con la empresa y que facilita la ocultación de la posible degradación de los derechos de las personas trabajadoras, por lo que resulta más apropiado referirse al colectivo como el de

de una prestación de trabajo que reúne las características de una relación laboral». A la situación descrita «ha contribuido la ausencia de una regulación y tratamiento claros en el ámbito laboral, ni siquiera desde el punto de vista negativo o delimitador de estas figuras, razón por la que han sido los tribunales los que han tenido que realizar una labor de delimitación entre las becas y la relación laboral». Pero, siendo conscientes de que «las empresas y el resto de las instituciones públicas y de las entidades sin ánimo de lucro son aliados

indispensables para el desarrollo de procesos formativos dinámicos, actualizados y próximos a la realidad productiva», se opta por crear «instrumentos flexibles e incentivos adecuados para que esta colaboración se convierta

La nueva legislación persigue dignificar la formación práctica en la empresa reconociendo su relevancia para alcanzar procesos de cualificación adecuados y eficaces

las personas que desarrollan actividades prácticas formativas no laborales». Con el cambio de denominación se pretende modificar la percepción de la actividad formativa en la empresa, «dignificando» su estatuto jurídico y reconociendo la relevancia de esta formación para alcanzar procesos de cualificación adecuados y eficaces. Lo que persigue la regulación es «que se aborde jurídicamente la delimitación de las actividades formativas de las puramente laborales» y se materialice la petición incorporada al Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023 sobre falsos becarios al comprobar que «es muy frecuente que las becas y las prácticas no laborales en empresas u organismos de las Administraciones Públicas encubran la realización

en una seña de identidad de nuestro sistema formativo».

2. Para conseguir este objetivo, la propuesta del Gobierno se concentra en un texto estructurado en seis artículos y varias disposiciones de distinta naturaleza. A tal fin, se considera que los periodos de formación práctica en la empresa serán únicamente: a) la formación práctica tutorizada en empresas y organismos equiparados vinculada a la obtención de los grados correspondientes al sistema de formación profesional; b) la formación tutorizada en empresas u organismos equiparados vinculada a las enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, o c) las prácticas no laborales vinculadas a las especialidades formativas del sistema

La formación en la empresa no supondrá la existencia de una relación laboral siempre que se desarrolle en los términos previstos en esta norma

nacional de empleo. Asimismo, se incluyen las prácticas académicas externas de las universidades, las prácticas curriculares,

así como las extracurriculares, entendiéndose por estas últimas aquellas que, teniendo los mismos fines que las prácticas curriculares, no forman parte del correspondiente plan de estudios, pero guardan una relación directa con los estudios cursados y cuyo objetivo es permitir aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en la formación académica, siempre que se ajusten a los siguientes límites: a) prácticas curriculares desarrolladas durante los estudios oficiales de grado, máster universitario o, en su caso, doctorado, que no superen el 25 % de las horas en que se concreten los créditos ECTS (Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos) de la titulación; b) prácticas extracurriculares desarrolladas durante los estudios oficiales de grado, máster universitario o, en su caso, doctorado, que no superen el 15 % de las horas en que se concreten los créditos ECTS de la titulación ni 480 horas, o c) prácticas desarrolladas durante los estudios vinculados a títulos propios de las universidades cuando la suma total de las prácticas curriculares y extracurriculares no supere el 25 % de los créditos ECTS de la correspondiente titulación. No obstante, los títulos propios que tengan una duración mínima de 60 créditos ECTS tendrán la posibilidad de establecer prácticas por un periodo de tres meses.

Cuando la formación desarrollada en la empresa constituya un requisito para el ejercicio de profesiones reguladas en

cumplimiento de normativa administrativa especial que imponga exigencias formativas distintas a las previstas en este texto, se regirá por sus propias normas. Del mismo modo, la formación práctica en el ámbito de la empresa acordada por entidades e instituciones y realizada en el marco de programas de apoyo a la internacionalización promovidos por entidades públicas y privadas y sujetos a la Ley General de Subvenciones que se desarrollen en todo o en parte en el extranjero, que no tendrá en ningún caso por objeto el desarrollo de actividades propias de una relación laboral, se regirá también por lo establecido en su normativa específica. Finalmente, se aplicará normativa específica a la formación práctica en el ámbito de la empresa realizada en el marco de programas de movilidad promovidos por la Unión Europea u otros organismos internacionales cuando se desarrollen en todo o en parte en el extranjero —movilidades de salida— o en territorio nacional —movilidades de entrada—.

3. Es una importante determinación del legislador la que estima, ex artículo 2.1 del proyectado texto normativo, que «la formación en la empresa no supondrá la existencia de relación laboral entre la empresa o entidad equiparada y la persona en formación siempre que se desarrolle en los términos previstos en esta norma». Y, de hecho, «se presumirá que existe relación laboral cuando la actividad desarrollada sustituya las funciones de una

persona trabajadora por cuenta ajena o cuando no exista una vinculación directa entre la actividad desarrollada en la empresa y el programa, currículo o competencias incluidas en el itinerario formativo al que está asociada la práctica». Para evitar cualquier rasgo de laboralidad «el acceso a la formación práctica en el ámbito de la empresa no podrá suponer el abono de cuantía o contraprestación alguna por parte de las personas estudiantes». Porque, de lo contrario, «las prácticas formativas desarrolladas en el marco de un contrato formativo se regirán por lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, y su normativa de desarrollo».

Y, en principio, para que no exista duda entre el contrato laboral y la práctica no formativa, deberá fijarse un «acuerdo o convenio de cooperación y plan formativo individual» en el que constarán, entre otros, aspectos tales como los siguientes:

- a) la denominación del centro formativo y la empresa entre los que se establece el acuerdo o convenio, así como centro o centros en los que se desarrollará la actividad formativa práctica en caso de que la empresa tuviera varias sedes;
- b) la oferta u ofertas formativas para las que se establecen las prácticas en empresa;
- c) el procedimiento para la definición conjunta entre el centro de formación y las empresas u organismos equiparados de los planes de formación de cada persona, así como la identificación de los procesos, resultados de

aprendizaje o contenidos incluidos en el currículo de cada oferta formativa que se aborde en la empresa;

- d) los derechos y obligaciones de las personas en formación práctica que, en todo caso, deberán respetar los mínimos previstos en esta norma;
- e) el sistema de tutorías que incluya los mecanismos de seguimiento y evaluación de los aprendizajes que se habrán de realizar durante el periodo en la empresa y que deberán incorporar la percepción de los propios interesados;
- f) la coordinación, las secuencias y la duración de los periodos de formación en la empresa si estuvieran distribuidos en distintos momentos de la oferta formativa;
- g) el régimen de ausencias y suspensión de la actividad formativa;
- h) la cuantía de la compensación de gastos de carácter mínimo;
- i) la asignación económica vinculada, en su caso, a la formación, y la cuantía mínima de ésta;
- j) las causas de rescisión del acuerdo o convenio.

El acuerdo o convenio deberá incluir como anexo el plan de formación individual de cada persona en formación. A su vez, las tareas asignadas en el periodo de formación práctica deberán ajustarse al contenido formativo recogido en este plan de formación individual bajo la dirección y

supervisión de una persona tutora designada por la empresa y en coordinación con la persona tutora designada por el centro de formación. Dicho plan incorporará un itinerario formativo preciso que desarrolle un plan de formación práctica en el ámbito de la empresa para cada estudiante y que prevea la duración de la formación, así como el tiempo diario y horarios para su realización, los cuales deberán respetar los límites fijados en materia de jornada y descansos en la normativa laboral. Asimismo, este plan podrá prever el desarrollo de la formación práctica en modalidad no presencial en los supuestos en que la actividad profesional a la que se refiera la formación lo permita, sin que dicha modalidad pueda superar el 50 % de la duración total prevista, salvo que la normativa vigente así lo permita y esté expresamente prevista dicha posibilidad en el título o planes de estudios correspondientes o concurran supuestos de fuerza mayor o salud pública que impidan su desarrollo de forma presencial.

Estos acuerdos o convenios deberán permanecer a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, incluyendo entre sus competencias la realización de actuaciones relativas al ámbito de esta norma. Por lo demás, la empresa habrá de informar por escrito a la representación legal de las personas trabajadoras sobre el contenido de los acuerdos o convenios suscritos, así como de los datos relativos al número de personas que estén desarrollando dicha formación práctica y sus condiciones concretas de duración, horario, cuantía de la compensación de gastos «y, en su caso, la remuneración económica prevista», y sobre la identidad de las personas tutoras designadas. Tam-

bién deberá procurar la empresa respetar una presencia equilibrada entre hombres y mujeres cuando incorporen a personas que desarrollen formación práctica, especialmente en aquellos departamentos que presenten una menor representación de alguno de los sexos entre las personas trabajadoras.

4. Entre los derechos de las personas que participen en los programas de formación práctica se encuentran los de información acerca del contenido y desarrollo de la formación antes del inicio del periodo formativo y de la compensación de gastos por parte de la empresa (como gastos de desplazamiento, alojamiento o manutención) —no estando la empresa obligada a abonar dichos gastos si existieran otras becas o ayudas para cubrirlos—; el respeto de los límites y descansos, incluidos días festivos y vacaciones fijados en las normas legales y convenios colectivos aplicables a las personas trabajadoras que prestan servicios en la empresa; la garantía de que la formación práctica en la empresa es compatible con el resto de la actividad formativa en el centro de formación; la posibilidad de ausentarse para ser asistidas por personal facultativo o diplomado sanitario; la interrupción temporal del periodo de prácticas por enfermedad o accidente o por atención a responsabilidades de cuidado; el acceso a todos los servicios con los que cuenten las personas trabajadoras en el centro de trabajo en la medida en que la organización e infraestructuras de la empresa lo permitan; la protección adecuada de su salud a través de todas las medidas necesarias para la prevención de los riesgos a los que puedan estar expuestas por la actividad formativa desarrollada; la

protección frente a la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso sexuales y el acoso por razón de sexo, identidad, expresión de género y orientación sexual; la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción o, en fin, cualquier otro derecho previsto en la normativa vigente o en el acuerdo o convenio de cooperación. Especial atención merece, en la descripción de este catálogo, la exigencia de una adecuada tutorización en el desarrollo de su actividad formativa práctica en la empresa. El número de personas en formación práctica no podrá superar el 20 % de la plantilla total del centro de trabajo. No obstante, cualquier empresa

vención de riesgos laborales de la empresa; la del cumplimiento de sus prácticas con la diligencia debida; la de guardar confidencialidad en relación con la información interna de la empresa y de guardar secreto profesional sobre sus actividades durante el periodo de formación práctica y finalizada ésta; la de la demostración del debido respeto a la política de la empresa salvaguardando el buen nombre del centro formativo al que pertenece y, en fin, cualquier otro deber previsto en la normativa vigente o en el correspondiente acuerdo o convenio de cooperación.

5. La norma prevé que, en el plazo de seis meses desde su entrada en vigor, se regule la Comisión de Seguimiento de la Formación Práctica en el Ámbito de la Empresa, que se reunirá dos veces al año y cuyas funciones quedarán vinculadas al estudio y diagnóstico de la formación práctica en las empresas, con el objetivo de la mejora continua de éstas y del refuerzo en la conexión necesaria entre el ámbito educativo y el laboral.

El acuerdo o convenio de cooperación entre la empresa y la entidad educativa deberá contener un itinerario formativo individual y la tutorización adecuada

podrá concertar formación práctica con dos personas, con independencia del número de personas de la plantilla.

Como obligaciones principales de las personas en formación práctica, figuran la del cumplimiento de la normativa vigente; la del desarrollo del proyecto formativo siguiendo las indicaciones de la persona tutora asignada; la del mantenimiento de contacto con la persona tutora académica para comunicar cualquier incidencia; la de su incorporación a la empresa en la fecha acordada con el horario previsto en el proyecto educativo y el respeto a las normas de funcionamiento, seguridad y pre-

Estos periodos de formación práctica no laboral determinarán la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de las personas que los realicen en los términos previstos por la disposición adicional quincuagésima segunda de la Ley General de la Seguridad Social. Cabe recordar que esta norma dispone, para las prácticas formativas no remuneradas, la obligación de la empresa, institución o entidad en la que se desarrollen aquéllos de cumplir con las normas de la Seguridad Social,

salvo que en el convenio o acuerdo de cooperación que en su caso se suscriba para su realización se disponga que tales obligaciones corresponderán al centro de formación responsable de la oferta formativa. Se asignará, a tal efecto, un código de cuenta de cotización específico para este colectivo de personas.

Por su parte, las empresas dispondrán de una serie de incentivos y podrán beneficiarse de los estímulos y ayudas dispuestos para atender los costes derivados de la realización de las actividades de tutorización obligatorias previstas en esta norma en la cuantía y condiciones que se establezcan legalmente.

La norma incluye disposiciones transitorias para regular la situación de acuerdos, convenios o prácticas vigentes en el momento de su entrada en vigor y prevé la modificación de algunos textos normativos para adaptarlos a esta nueva situación. Entre otros, el de la Ley General de la Seguridad Social, para disponer que tanto la prestación como el subsidio por desempleo sean compatibles con la inclusión en el sistema de la Seguridad Social del alumnado que realice prácticas formativas o prácticas académicas externas, y el de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, para tipificar las correspondientes infracciones y sanciones por el incumplimiento

de esta nueva normativa con sanciones económicas de hasta 225 018 euros cuando la transgresión de esta norma —en concreto, de su artículo 4 en el que se consigna el catálogo de derechos y obligaciones de las personas durante su proyecto formativo— produzca discriminaciones directas o indirectas desfavorables.

La posibilidad de aprobación de esta nueva normativa queda supeditada a una tramitación parlamentaria no exenta, en general, de incertidumbre. Pero tanto las empresas como las personas en formación demandaban garantías en el ejercicio de esta actividad para evitar que, ante cualquier duda, se optara por la laboralidad. Esta norma intenta establecer todos los medios posibles para evitar esa inquietud intensificando los mecanismos en derechos, obligaciones, contenido mínimo de los acuerdos, etc. Pese a todo, siguen apreciándose algunos posibles defectos de técnica legislativa o de contenido normativo al aludir el texto a la «remuneración económica prevista», no prever una comunicación plena entre la tutorización académica y la tutorización empresarial, no materializar el alcance de los resultados obtenidos y, en fin, no establecer un reconocimiento expreso de aquellas empresas que se esfuercen en «enseñar» sin «obtener» rendimiento productivo.