

**LA RELACIÓN DEL BECARIO FRENTE A LA NUEVA  
REGULACIÓN DEL CONTRATO FORMATIVO. ZONAS DE  
CONCURRENCIA Y ELEMENTOS DE DISTINCIÓN**

***THE RELATIONSHIP OF THE SCHOLARSHIP HOLDER AGAINST  
THE NEW REGULATION OF THE TRAINING CONTRACT. AREAS  
OF CONCURRENCY AND ELEMENTS OF DISTINCTION***

*GLORIA MARÍA MONTES ADALID*

*Profesora de la Universidad de Málaga*

<http://orcid.org/0000-0001-9178-7029>

**Cómo citar este trabajo:** Montes Adalid, G. M. (2022). La relación del becario frente a la nueva regulación del contrato formativo. Zonas de concurrencia y elementos de distinción. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 12 (2), 1-25. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7443> .

**RESUMEN**

Los debates en torno al empleo juvenil han adquirido en España una importancia creciente en los últimos años. Aquellos que terminan sus estudios y preparan su entrada en el mercado laboral se enfrentan a una carencia de formación práctica y experiencia en los entornos de trabajo.

A este tenor, existen diversas figuras contractuales o relaciones jurídicas que se ajustan a lo que el nuevo profesional requiere y le facilitan y aceleran su inmersión en el mundo laboral, entre las que encontramos la figura del becario o los contratos formativos. Que, si bien pueden tener notas comunes, tienen naturalezas distintas: uno se considera una relación laboral propiamente dicha, y otro no.

A través de un recorrido normativo en el panorama español y europeo, el cuerpo de este artículo establece el marco regulador de las mencionadas figuras, aludiendo al

origen del problema (discernir en la práctica la frontera que existe entre la relación de beca y el contrato de trabajo), contribuyendo al debate sobre la relación jurídica especial de los becarios, su diferenciación con los contratos formativos y un acercamiento a la doctrina y a la jurisprudencia, a través del análisis de las figuras del becario, falso becario, contratos formativos y las bases que determinan la naturaleza del vínculo. Se anotan, como colofón, algunas posibles soluciones; y lo más importante para la determinación de la existencia o no de beca: la realidad fáctica.

**PALABRAS CLAVE:** becario, contrato formativo, simulación, fraude, formación.

#### **ABSTRACT**

The debates around youth employment have acquired a growing importance in Spain in recent years. Those who complete their studies and prepare to enter the labor market face a lack of practical training and experience in work environments. In this sense, there are various contractual figures or legal relationships that adjust to what the new professional requires and facilitate and accelerate their immersion in the world of work, among which we find the figure of the intern or training contracts. That, although they may have common notes, they have different natures: one is considered a proper employment relationship, and another is not.

Through a regulatory journey in the Spanish and European panorama, the body of this article establishes the regulatory framework of the aforementioned figures, alluding to the origin of the problem (discerning in practice the border that exists between the scholarship relationship and the contract of work), contributing to the debate on the special legal relationship of scholarship holders, their differentiation with training contracts and an approach to doctrine and jurisprudence, through the analysis of the figures of the scholarship holder, false scholarship holder, training contracts and the bases that determine the nature of the bond. As a climax, some possible solutions are noted; and the most important thing for determining the existence or not of a scholarship: the factual reality.

**KEYWORDS:** scholarship holder, training contract, pretense, fraud, training.

#### *SUMARIO*

##### *1. Introducción*

##### *1. El becario dentro del marco regulador europeo y español*

##### *1.1. El becario en el panorama europeo*

##### *1.2. El becario en el panorama nacional*

*1.2.1. Real Decreto 1493/2011*

*1.2.2. Real Decreto 1543/2011*

*1.2.3. Real Decreto 1707/2011*

*1.2.4. Real Decreto 592/2014*

*1.2.5. Real Decreto-ley 28/2018*

*2. El futuro de la relación: el RD Ley 32/2021 y el Estatuto del Becario*

## *II. Una breve aproximación al contrato formativo*

*1. La titulación, certificación o formación del trabajador como elemento de referencia*

*2. Régimen jurídico del contrato formativo*

*2.1. El contrato de formación en alternancia*

*2.2. El contrato formativo para la obtención de práctica profesional*

## *III. Beca vs contratos formativos*

*1. Notas comunes y diferenciales*

*2. Bases para determinar la verdadera naturaleza del vínculo: ajenidad, retribución y dependencia*

## *IV. A modo de conclusión*

## *V. Bibliografía*

## **I. Introducción**

Aquellos que concluyen sus estudios y se preparan para entrar en el mercado de trabajo se enfrentan al mundo laboral con una acentuada carencia de experiencia práctica.

Frente a dicha situación, se ha extendido la utilización de becarios en España y el Europa, coexistiendo con otras posibilidades al amparo de la ley, como los contratos formativos. Mientras que la figura del becario es una relación no laboral, los contratos formativos sí lo son, y se encuentran bajo el manto del Estatuto de los Trabajadores. Las notas comunes, como la formación y la adquisición de experiencia, suman dificultad a la labor de distinción entre las distintas figuras.

Ante las similitudes mencionadas, surge una problemática bastante usual: la cobertura de puestos de trabajo con becarios, hecho sustancialmente ilegal y denunciado por el colectivo afecto, al encontrarse realizando trabajos habituales de la plantilla de la empresa, pero sin contrato, sin derechos laborales y sin la remuneración apropiada.

Entremos en materia.

## 1. El becario dentro del marco regulador europeo y español

### 1.1. El becario en el panorama europeo

Dentro del entorno europeo no existe homogeneidad en materia de regulación de prácticas o becas<sup>1</sup>. Pero, ¿a qué nos referimos con becas? Diversos autores coinciden en que, al hablar de becas, nos referimos a programas que se destinan a los jóvenes (egresados o en periodo educativo/formativo) con la finalidad de facilitar su entrada al mercado de trabajo desde el título formativo, recepción de formación práctica en la realidad empresarial o dentro de la administración pública<sup>2</sup>.

Su nota definitoria radica en que no se regulan a través de contratos laborales, a diferencia de los contratos formativos. Por ende, los destinatarios se encuentran fuera de una relación laboral, con la consiguiente consecuencia en materia de derechos sociolaborales y requerimientos empresariales.

Según la Comisión Europea, las becas o prácticas no laborales son un camino de entrada de los jóvenes europeos al mundo laboral que han ganado relevancia en los últimos años y han sido foco de debate<sup>3</sup>. Al hilo de lo anterior, varios autores y agencias de investigación han mostrado interés en la utilización de esta figura de manera errónea al margen de la legalidad (falso becario), siendo utilizada para la sustitución de trabajadores regulares en países como Francia o Austria, para disfrutar de las ventajas de las becas en términos de costes laborales<sup>4</sup>.

Por brindar algunos ejemplos, en el Reino Unido, la Low Pay Commission<sup>5</sup> ha recepcionado numerosas pruebas de que en los últimos tiempos se ha incrementado el uso de prácticas, programas de experiencia de trabajo o voluntariado no remunerado, para situaciones en las que debiese realizarse un contrato laboral. Esto repercute negativamente en materia de igualdad de oportunidades, haciendo más difícil la movilidad social<sup>6</sup>. Vemos, por tanto, que existe una marcada tendencia hacia la irregularidad o fraude. Algo que repercute desfavorablemente en la fase de acceso al

---

<sup>1</sup> HADJIVASSILIOU, K. P. “Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States. Final Synthesis Report (en línea)”. *European Commission. Directorate- General for Employment, Social Affairs and Inclusion*, 2012. Disponible en: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=de&pubId=6717>

<sup>2</sup> SANZ DE MIGUEL, P. “Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español”. *Cuad. relac. labor.* 37(1), 2019, pp 67-89.

<sup>3</sup> COMISIÓN EUROPEA. “Proposal for a Council Recommendation on a Quality Framework for Traineeships”. *COM(2013)857 final*, Brussels, 2013.

<sup>4</sup> EUROFOUND. *Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union*. Publications Office of the European Union, Luxemburgo, 2016.

<sup>5</sup> GMB. “GMB Response to the Low Pay Commission General Consultation on National Minimum Wage”. *GMB*, Londres, 2013.

<sup>6</sup> HOPE, S. Y FIGIEL, J. “Interning and investing: rethinking unpaid work, social capital and the “Human Capital Regime””. *Triple C: Journal for a Global Sustainable Information Society*. 13(2), 2015, pp. 361-374.

empleo de los jóvenes y respecto a la igualdad de oportunidades, las condiciones laborales de los trabajadores, etc.

Las instituciones europeas ya venían enfocando esta cuestión, si bien, mediante la recomendación, un tanto contradictoria, del uso de las becas. Estas, se han sugerido para brindar una conexión definida entre la formación y los requerimientos del mercado laboral y dar un paso adelante, superando el modelo de transición “*study first, then work*” hacia una combinación del estudio con el trabajo<sup>7</sup>. En la iniciativa de Garantía juvenil adoptada por el Consejo de la Unión Europea en el año 2013, se erigen las becas como una de las posibilidades recomendadas por el mencionado Consejo.

De manera simultánea, la Comisión Europea comunicó en 2013<sup>8</sup> que se puede constatar la existencia de prácticas conformadas por contenidos formativos escasos y condiciones de trabajo que no son adecuadas, como jornadas laborales largas, con escasa compensación económica o sin ella. A este respecto, la Comisión formuló al Consejo una Recomendación acerca de un marco de calidad para las prácticas, aprobada el 10 de marzo de 2014, solicitando a los Estados miembros la concreción por escrito de las prácticas, con objetivos definidos de aprendizaje y la duración acotada. Dicha Recomendación fue objeto de numerosas críticas la ETUC y asociaciones juveniles como el European Youth Forum, porque no se decía nada al respecto de la necesidad de retribución económica a los becarios, y su acceso a la seguridad social.

## **1.2. El becario en el panorama nacional**

Dentro del ámbito español, la primera vez que se reguló la figura del becario o prácticas fue en el año 1981, a través de dos normas concretas:

- Real Decreto 1497/1981, de 19 de junio, sobre Programas de Cooperación Educativa<sup>9</sup>.
- Real Decreto 1361/1981, de 3 de Julio, sobre Contratos de Trabajo en prácticas y Para la Formación para jóvenes trabajadores<sup>10</sup>.

Actualmente son muy diversas las fórmulas de vinculación entre las empresas y los jóvenes en el marco de las relaciones de empleo-formación. Específicamente, existen algunas que se consideran prácticas laborales reguladas por contratos específicos que combinan trabajo y formación, y otras se consideran prácticas no laborales, exentas de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores y Convenios Colectivos, que brindan formación fuera del marco de una relación laboral. Estos últimos tipos de prácticas no laborales están vinculadas con la figura del becario.

En el ámbito de estas prácticas no laborales podemos distinguir dos tipos de prácticas:

---

<sup>7</sup> Hadjivassiliou, K. P. “Study on a comprehensive overview on tr...”, op. cit.

<sup>8</sup> COMISIÓN EUROPEA. “Proposal for a ...”, op. cit.

<sup>9</sup> BOE núm. 175, de 23 de julio de 1981.

<sup>10</sup> BOE núm. 165, de 11 de julio de 1981

- Curriculares: realizadas en el marco de un programa universitario o formativo.
- Extracurriculares: voluntarias.

Existe una regulación diferente según el tipo de beca ante la que nos encontremos y el subsistema formativo del que formen parte. No requieren percepción económica por parte del becario, pero existe la posibilidad de que la empresa o entidad brinda de manera voluntaria una ayuda o aportación económica que no tiene la consideración jurídica de salario, sino que se considera asignación dineraria o en especie para facilitar la combinación simultánea de estudio y formación.

La normativa actual puede desglosarse en las referencias normativas que a continuación abordamos.

### **1.2.1 Real Decreto 1493/2011**

Desde el año 2011, con el RD 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<sup>11</sup>, se matiza la recepción de remuneración para las personas que desarrollan prácticas formativas en empresas, vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, incluyéndose en el Régimen General de la Seguridad Social. Sin embargo, no disfrutaban de la protección por desempleo. Tras una sentencia judicial<sup>12</sup> por demanda interpuesta por el sindicato Comisiones Obreras (CCOO) del año 2013, se comenzó a aplicar esta regulación.

### **1.2.2. Real Decreto 1543/2011**

A su vez, en adición, contamos en España con los convenios de prácticas no laborales regulados en 2011, por el RD 1543/2011<sup>13</sup>, que se promocionan en el Plan Nacional de Implementación de la Garantía Juvenil del año 2013. Estas prácticas reguladas en los convenios de prácticas no laborales se construyen expresamente como una herramienta para la inserción laboral y la lucha contra el desempleo juvenil, que se orienta al acercamiento de los jóvenes (entre 18 y 25 años) en posesión de una titulación universitaria o formativa, que no tengan experiencia profesional (máximo 3 meses).

Esta regulación de 2011 ataja la laguna normativa que rodeaba a las denominadas “*becas no conveniadas*”, que eran convocadas por empresas para la cobertura de puestos que brindaban contenido formativo y que no gozaban de unos pilares normativos y

---

<sup>11</sup> BOE núm. 259, de 27 de octubre de 2011.

<sup>12</sup> STS de 21 de mayo de 2013. Rec. Ord. núm. 171/2012.

<sup>13</sup> BOE núm. 278, de 18 de noviembre de 2011.

administrativos que las regularan hasta este entonces, provocando posibles abusos y problemas en el seguimiento y control<sup>14</sup>.

De este modo, para concertar esta modalidad de becas, se requiere a la empresa la firma de un convenio con los servicios públicos de empleo, disponiendo las condiciones de desarrollo de las prácticas y el plan formativo. Estas han de tener una duración mínima de 3 meses y máxima de 9 meses, con una retribución de al menos el 80% del IPREM. Estos jóvenes destinatarios han de estar dados de alta en el régimen de la seguridad social en el epígrafe de becarios, pero no es preceptiva la cotización en los epígrafes de formación profesional y contingencias de desempleo.

Podemos observar que, al amparo de estas primeras referencias normativas, la regulación aplicable a las becas no laborales es específica para cada tipo de programa y muy heterogénea. Vislumbramos un interés por el aumento de la protección del becario, fundamentalmente en términos de seguridad social, al igual que los trabajadores por cuenta ajena. Sin embargo, aunque se asemejen a estos últimos, no existe una equiparación total en materia de derechos socio-laborales, con base en la consideración de que los jóvenes destinatarios se encuentran en la transición del mundo educativo al mundo laboral, pese a haber terminado sus estudios. En virtud de este hecho, se requiere contenido esencialmente formativo en la programación de actividades del becario, suprimiendo las tareas propias de una categoría profesional.

En base a este criterio, la jurisprudencia ha analizado la existencia o no de una beca o de una relación laboral, puesto que ello era relevante respecto de los niveles de protección y derechos garantizados que se reconocen a los asalariados. A la luz de sus pronunciamientos, así como la interpretación doctrinal (que se analizarán en epígrafes posteriores), puede apreciarse que se trata de una relación jurídica sujeta a fraude y elusión del ordenamiento jurídico. La dificultad para determinar el uso fraudulento y si existe o no relación laboral, deviene por el hecho de que los becarios puedan realizar alguna tarea laboral concreta dentro del ámbito de su compromiso formativo<sup>15</sup>.

### **1.2.3. Real Decreto 1707/2011**

Por su parte, el RD 1707/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios<sup>16</sup>, constituyó la normativa vigente en la materia hasta la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo), de 21 de mayo de 2013 (Rec. núm. 171/2012). En la misma, se declaró la nulidad del reglamento en base a la disposición adicional primera, que excluía del

---

<sup>14</sup> RED2RED, *Estudio sobre el Sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo. Estudio elaborado para el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2006.

<sup>15</sup> PALOMEQUE, M. C. “Las relaciones jurídicas de formación a través de beca o estipendio”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. Vol. 83, 2009, pp. 251-262.

<sup>16</sup> BOE núm. 297, de 10 de diciembre de 2011.

Sistema de la Seguridad Social a los estudiantes universitarios que realizasen prácticas académicas externas<sup>17</sup>.

#### **1.2.4. Real Decreto 592/2014**

En el RD 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios<sup>18</sup>, y más concretamente, en su art. 2.3, ya se constata uno de los aspectos clave que definen la relación jurídica del becario en contraste con una relación laboral, indicando que *“Dado el carácter formativo de las prácticas académicas externas, de su realización no se derivarán, en ningún caso, obligaciones propias de una relación laboral, ni su contenido podrá dar lugar a la sustitución de la prestación laboral propia de puestos de trabajo”*.

Esta norma -RD 592/2014- regulada precisamente la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de los estudiantes universitarios y de formación profesional que realizasen prácticas académicas externas, indicando el carácter de asimilados a trabajadores por cuenta ajena de estos estudiantes a efectos de su integración en el Régimen General de la Seguridad Social (de acuerdo a la disp. adic. 3ª de la Ley de reforma de las pensiones y RD 1493/2011), contando con una bonificación del 100 % en la cotización a la Seguridad Social. En cualquier caso, el nuevo RD 592/2014 supone una reproducción de innumerables disposiciones del RD 1707/2011, salvo en algunos aspectos.

#### **1.2.5. Real Decreto-ley 28/2018**

Por último, cabe mencionar el RDL 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo<sup>19</sup>, en cuya disposición adicional quinta se establecen aspectos relativos a la Seguridad Social de las personas que desarrollan programas de formación y prácticas no laborales y académicas, resumiéndose en la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de las personas que realicen prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación, prácticas no laborales en empresas y prácticas académicas externas al amparo de la respectiva regulación legal y reglamentaria, como asimiladas a trabajadores por cuenta ajena, con exclusión de la protección por desempleo. A su vez, se prevén las mismas reglas de cotización correspondientes a los contratos para la formación y el aprendizaje (ahora formación en alternancia), sin obligación de cotizar por las contingencias de desempleo, ni al Fondo de Garantía Salarial ni por formación profesional.

---

<sup>17</sup> CEF. “Reguladas (de nuevo) las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios”. *CEF Laboral – Social*, 2014. Disponible en: <https://www.laboral-social.com/practicas-academicas-externas-de-los-estudiantes-universitarios-592-2014.html>

<sup>18</sup> BOE núm. 184, de 30 de julio de 2014.

<sup>19</sup> BOE núm. 314, de 29 de diciembre de 2018.

La intención del legislador subyace en ofrecer una solución a las denuncias de abusos en las prácticas de los estudiantes. De conformidad con el informe “*La experiencia de los becarios en la Unión Europea*”, publicado por la Comisión Europea, el 58% de los alumnos en prácticas en España no recibe ninguna remuneración. En adición, 7 de cada 10 estudiantes reconoce que durante su período de prácticas ha prestado los servicios a la empresa o entidad como si fuera una relación laboral. Por dicha razón, el Plan director por un trabajo digno 2018-2019-2020 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social<sup>20</sup> establece en uno de sus puntos la regularización de “*la situación de los trabajadores y trabajadoras que se encuentren bajo la figura del Falso Becario*”<sup>21</sup>.

En lo referente a las becas, se pone de manifiesto el hecho de que, en innumerables casos, utilizando como excusa la actividad formativa (en la que no entran en juego los derechos laborales ni la seguridad social), se desarrolla un trabajo por cuenta ajena reconocido como relación laboral.

A su vez, se denuncia que en los supuestos de las prácticas no laborales cuyo fin es brindar una formación práctica a los que tienen una teórica o académica, hay un abuso tanto en estudios oficiales universitarios o de FP, como en otros ofertados en distintos foros y que no tienen con regulación sustantiva, orientada a estudiantes y, en general, a todo tipo de personas. En adición, también se manifiesta que en algunas entidades de formación ofrecen cursos de pago vinculados a tareas laborales que no exigen una cualificación especial.

Se constata, en algunos casos, la existencia de ofertas, previsiblemente fraudulentas, de plazas para estudiantes en prácticas en empresas, cuyo objeto parece responder, sin embargo, a la búsqueda de una mano de obra barata para determinadas tareas laborales que pueden tener cabida. Además, el diseño de los planes de prácticas en la enseñanza universitaria se orienta, a veces, hacia el lado de los intereses empresariales, dando lugar a convenios de cooperación educativa abusivos con el alumnado; o simplemente, aunque los planes se redacten correctamente, la empresa o la tutorización académica sea insuficiente y desemboque en el desarrollo de una relación laboral camuflada en una beca.

Por último, en la mencionada norma el RD ley 28/2018, se establece que las prácticas tendrán una reducción a la cotización a la Seguridad Social de estas prácticas le corresponderá una reducción del 75 por ciento.

## **2. El futuro de la relación: el RD Ley 32/2021 y el Estatuto del Becario**

Como se ha mencionado en el epígrafe previo, existe un problema con el asunto de los becarios: es una relación jurídica sujeta a fraude y evitación del ordenamiento jurídico.

---

<sup>20</sup> ORGANISMO ESTATAL INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. *Plan director por un trabajo digno 2018–2019-2020*, 2018.

<sup>21</sup> MONEREO PÉREZ, J.L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. "El acuerdo socio-político tripartito de 2021: la recuperación de la concertación social en el proceso de reforma del sistema de pensiones". *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 28, 2021, pp. 11-34.

Ha sido objeto de debate en numerosas ocasiones y se constata su utilización irregular como mano de obra precarizada, simulando la inexistencia de una relación laboral.

Por dicha razón, en la actual reforma laboral establecida 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-, se plantea en la D.A. 2ª la creación del Estatuto del Becario. Se indica, así, que “*El Gobierno, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma, convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para, en el ámbito del diálogo social, abordar el Estatuto del Becario que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las practicas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales*”.

Este Estatuto se diseña, por tanto, con el fin de establecer un marco normativo de referencia para la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las practicas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales<sup>22</sup>, reforzando los derechos de los becarios y su protección.

Sin embargo, a la fecha actual no existe claridad sobre el posible contenido de una norma que aún no se ha publicado en el BOE. No obstante, el 22 de abril inició el Gobierno las negociaciones con los principales representantes de sindicatos y patronal (UGT, CCOO, CEOE y CEPYME) para la elaboración del Estatuto del Becario.

El propio Ministerio de Trabajo, ha informado de que el Estatuto del Becario "está en una fase muy avanzada", y que regulará herramientas para luchar contra el fraude que se produce con el uso de la figura del falso becario, así como inclusión de mayor cobertura en la Seguridad Social<sup>23</sup>.

De los aspectos que han trascendido respecto a su redacción<sup>24</sup>, se pueden sintetizar los siguientes puntos o caracteres:

- Las prácticas extracurriculares son entendidas como una tarea formativa para la obtención del título, desarrolladas durante los estudios de grado y máster universitarios, siempre que la duración de las prácticas no supere el 20% del tiempo del total de créditos de la titulación en cuestión.

---

<sup>22</sup> M. LABRADOR, A. “¿Qué cambios traerá para las empresas el Estatuto del Becario?”, *Grupo 2000*, 2022. Disponible en: <https://www.grupo2000.es/trabajo-tiene-previsto-aprobar-un-estatuto-de-las-practicas-y-limitar-su-uso/#:~:text=El%20Estatuto%20del%20Becario%20tiene,previstas%20en%20los%20estudios%20oficial es.>

<sup>23</sup> Como ha sido puesto de manifiesto por la prensa: EUROPAPRESS. “Trabajo dice que el Estatuto del Becario "está en una fase muy avanzada", aunque quedan algunos puntos de "interés"”, *Europapress*, 2022.

<sup>24</sup> INTALENTIA. “Borrador Estatuto del becario/a”, *Intalentia*, 2022. Disponible en: <https://intalentia.com/borrador-estatuto-del-becario-a/>

- No se permitirá exigir a los estudiantes un pago por la realización de las prácticas.
- Posibilidad de formación práctica no presencial, en el caso de que el tutor o tutora realice trabajo a distancia, sin que pueda superar el 50% de la duración total prevista.
- Mantenimiento del derecho de los becarios de que la empresa o entidad les compense los gastos de desplazamiento o manutención.
- Derecho de ausentarse el becario en caso de asistencia al médico, responsabilidad de cuidados y enfermedad o accidente.
- Información obligatoria sobre prevención de riesgos y protección frente a la violencia y acoso, incluida la violencia y el acoso sexual y por razón de sexo.
- Establecimiento de límites máximos de becarios en las empresas, de conformidad al tamaño de las mismas: una persona en formación en empresas de hasta 10 trabajadores; dos personas en prácticas en compañías de entre 11 y 30 empleados; tres becarios en empresas de entre 31 y 59 trabajadores; y un máximo del 5% de la plantilla en compañías de más de 60 empleados.
- Financiación para la empresa del coste de la realización de las actividades de tutorización de las prácticas mediante bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social
- Derecho de los becarios a todos los servicios que sean disfrute del resto de trabajadores.
- Garantía de jornada y horario que respeten los parámetros y límites de descansos, incluidos días festivos y vacaciones, fijados en las normas legales y convenios colectivos que se apliquen en la empresa

La intención, en el marco de este proceso de negociación, es que el reiterado Estatuto entre en vigor en el inicio del próximo curso, teniendo que adaptarse los convenios vigentes a la nueva normativa antes del 31 de diciembre de 2022.

## II. Una breve aproximación al contrato formativo

De forma recurrente, han existido dudas sobre la finalidad última de los contratos formativos -ahora contrato formativo en singular-, y la eficacia respecto a su diseño y configuración. Por dicha razón, ha sido objeto de reforma en numerosas ocasiones.

En esta línea, el profesor Vida reflexionaba sobre las diferentes posturas doctrinales en torno a la naturaleza jurídica de uno de los contratos formativos vigentes en ese momento: *“es posible y conveniente ahora preguntarse por su calificación jurídica; problema que ha ocupado sin excepción a toda la doctrina que sobre el contrato de aprendizaje ha detenido la atención punto suspensivo oscilando entre la siguiente postura de principio: [es] un contrato de trabajo; [es] un contrato de enseñanza; [es] un contrato de trabajo especial; es un contrato trabajo innominado; es un contrato sui generis”*<sup>25</sup>.

---

<sup>25</sup> VIDA SORIA, J. “El aprendizaje y el contrato de aprendizaje”. En BAYÓN CHACÓN, G. *Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo*. Sección de Publicaciones e Intercambio de la Universidad de Madrid, 1965, p. 244.

Las reflexiones sobre la naturaleza jurídica del contrato formativo se fundamentan en algunas particularidades que difieren del contrato ordinario. Estas particularidades son derivadas de la suma de prestación de servicios y salarios (estándares comunes de las relaciones de trabajo), con el elemento formativo. La importancia de este último radica en la causa del contrato y afecta a los deberes de los sujetos que circunscriben el contrato: la actividad profesional del trabajador supone utilidad patrimonial en beneficio del empresario y, a su vez, beneficio para el trabajador en términos de cualificación.

La controversia radica en que la prevalencia del carácter formativo de este contrato no se evidenciaba en la práctica, cambiando el foco del contrato desde la inserción laboral de los jóvenes al mero fomento de empleo, dependiendo del momento histórico<sup>26</sup>. No obstante, independientemente de la intención del legislador en cada momento, el fin del contrato no debe perder su esencia formativa. Por ello, es esta esencia formativa la que condiciona los cambios y configuración actual de los contratos de este tipo en la última reforma laboral, mediante el RDL 32/2021, de 28 de diciembre.

### **1. La titulación, certificación o formación del trabajador como elemento de referencia**

En estos términos, el elemento central se sitúa en la formación previa del trabajador para determinar el tipo de contrato formativo que se ha de utilizar. En este sentido, es bastante simple la distinción: si el trabajador no posee una titulación habilitante para concertar un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, se podrá celebrar un contrato de formación en alternancia, pero no se podrá suscribir un contrato de formación en alternancia, en ningún caso, si se cuenta con el mencionado título. Asimismo, siempre ha de existir una vinculación directa entre formación o titulación con las tareas objeto del contrato.

En esta norma, el legislador es muy cuidadoso con el lenguaje, indicando de forma clara y evidente los aspectos más significativos del contrato formativo: objetivos, finalidad, naturaleza, etc., reconociendo al contrato formativo como un contrato de inserción juvenil que se basa en la cualificación del trabajador (incrementando su empleabilidad). Es decir, la formación es el elemento central y también un medio para alcanzar un fin, atendiendo a un doble diseño que depende de si el trabajador contratado cuenta o no con la formación requerida (si cuenta con ella, se persigue una cualificación práctica; si no cuenta con ella, se persigue su obtención a través del empleo y la formación).

---

<sup>26</sup> Y, de hecho, la EM del RDL 32/2021 plantea que “*se pretende establecer una regulación eficaz de los contratos formativos, que proporcione un marco idóneo para la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral, ya se trate de contratos en alternancia con los estudios o bien de contratos para la obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios*”. Destacando, por tanto, el carácter del contrato, como contrato de inserción.

## 2. Régimen jurídico del contrato formativo

Tras el anuncio del acuerdo para la reforma laboral, el BOE publicaba la nueva reforma laboral de 2022, texto articulado que pretende reducir la precariedad y temporalidad en el empleo y que ha entrado definitivamente en vigor dentro de nuestro ordenamiento jurídico en fecha de 4 de febrero de 2022. Supone una serie de modificaciones que tienen un gran impacto en distintos ámbitos del mercado laboral, como las modificaciones en las modalidades contractuales. En concreto, nos concierne la modificación del contrato formativo (con el fin de determinar aspectos diferenciales entre estos y las becas). Al respecto, la nueva reforma laboral dispone dos posibilidades: contrato de formación dual o en alternancia trabajo-formación y contrato para la obtención de la práctica profesional.

### 2.1 El contrato de formación en alternancia

- Delimitación del objeto y ámbito subjetivo

De conformidad con el art. 11.2 ET, el nuevo contrato para la formación en alternancia, tiene por objeto facilitar la realización de una prestación de servicios de naturaleza laboral (remunerada) con la obtención de una formación ligada a la formación profesional, los ciclos universitarios o el catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo<sup>27</sup>.

La novedad más significativa que brinda la reforma es la posibilidad de compatibilizarlo con estudios universitarios, recogiendo la previsión que, en su momento, hizo la DF 36<sup>a</sup> LPGE 2021.

A su vez, se establece que no se podrá concertar un período de prueba. Esta disposición responde a la lógica de que si es el trabajador está en formación, no cabe entender que se desarrolle una prestación de servicios perfeccionada, sino que la finalidad del propio contrato es el propio perfeccionamiento que se podría reprochar en un supuesto periodo de prueba. Asimismo, se excluye la formalización del contrato en alternancia si el trabajador posee conocimientos o experiencias en esa profesión y no se requiera una cualificación a través del aludido contrato o si la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

En adición, se prevé, de forma generalista, que solamente existirá la posibilidad de concertar un contrato por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas,

---

<sup>27</sup> VILA TIerno, F. “El contrato para la formación”. En MONEREO PÉREZ, J. L. *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*. Comares, 2010, págs. 329 y ss. VILA TIerno, F. “Contratos formativos”. En MONEREO PÉREZ, FERNÁNDEZ AVILÉS Y TRIGUERO MARTÍNEZ. *La reforma laboral 2010-2011 y su instrumentación normativa*. Comares, 2010, pp.101 y ss.

excepto si en los contratos se van a realizar distintas actividades. Y sin superar, en ningún caso, la duración máxima de todos los contratos de 2 años.

Como último apunte, no existen los topes de edad que siempre han caracterizado al contrato para la formación y el aprendizaje como un contrato juvenil. Únicamente, en base a lo que contempla el art. 11.2 ET, cuando el contrato se celebre vinculado a certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2 y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el límite será 30 años. No obstante, existe una excepción al mencionado límite, en tanto que no será de aplicación para las personas que participen en programas públicos de empleo y formación previstos en el marco de la Ley de Empleo.

- Aspectos laborales y formativos

Comenzado con los aspectos laborales, resumiremos varias cuestiones: ámbito temporal, parte de la jornada dedicada al trabajo efectivo, retribución y cotización.

Partiendo del ámbito temporal, la duración será la prevista en el plan o programa formativo vinculado al contrato de formación en alternancia; y se podrá celebrar por un período mínimo de 3 meses y por un máximo de 2 años, sin que exista posibilidad de modificación por convenio colectivo. Además, existe la posibilidad de concertar una prórroga, si el contrato se ha celebrado por una duración inferior a la máxima legal, sin que se haya podido obtener la formación habilitante para suscribir un contrato para la obtención de la práctica profesional. La prórroga se hará por acuerdo de las partes, hasta que se consiga dicha formación, sin superar la duración máxima de dos años.

En relación a la parte de la jornada dedicada al trabajo efectivo, se establece que el tiempo efectivo de trabajo no podrá ser superior al 65%, el primer año, o al 85 %, el segundo de la jornada máxima según convenio colectivo, o, en su defecto, a la jornada máxima legal, en base al art. 11.2 ET, con la prohibición de realizar horas complementarias o extraordinarias, ni trabajo nocturno o a turnos (excepto que esté vinculado a la propia naturaleza de la actividad). No obstante, el contrato podrá celebrarse a tiempo parcial.

En lo que respecta a la retribución, se estará a lo regulado por el convenio colectivo de aplicación, o, en su defecto, no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En adición, la retribución no podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En relación a la retribución, cabe mencionar el régimen de cotización. La DA 43 LGSS señala que:

- La empresa deberá cotizar por la totalidad de las contingencias de la Seguridad Social.

- En el caso de que, mensualmente, la base de cotización por contingencias comunes no supere la mínima de su Régimen, el empleador habrá de ingresar las cuotas únicas. A estos efectos, la normativa presupuestaria anual -LPGE- fijará anualmente las cuotas a cargo de la empresa, así como del trabajador. Para la determinación de prestaciones, la base de cotización será la base mínima en el Régimen General de la Seguridad Social.

- Si, por el contrario, la base de cotización supera la mínima, la cuota a ingresar será la suma de las cuotas únicas reseñadas y las cuotas resultantes de aplicar los tipos de cotización que correspondan al importe que exceda la base de cotización mínima. Para prestaciones, se aplicará esta base de cotización.

- Esta regulación es aplicable a los contratos formativos en alternancia suscritos a tiempo parcial.

- A los contratos formativos en alternancia les resultarán de aplicación los beneficios en la cotización a la Seguridad Social que están establecidos para los contratos para la formación y el aprendizaje (y que se mantengan hasta la entrada en vigor del nuevo art. 11 ET).

Siguiendo con los aspectos formativos, en síntesis, las tareas efectuadas por el trabajador han de estar ligadas a las actividades formativas bases del contrato (justificándose, así, el establecimiento de un marco de coordinación sustentado sobre los correspondientes acuerdos y/o convenios de cooperación entre las entidades formadoras, autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades, y empresas y entidades colaboradoras, para la elaboración de los planes formativos).

Además, como sabemos, la acción formativa tiene una vertiente teórica y una vertiente práctica, recibándose la primera en el centro de formación -o la empresa, en su caso-, y la segunda en la empresa, siendo necesaria una adecuada y cercana vinculación y coordinación (con la existencia de un doble tutor), entre las entidades formadoras y las empresas.

## **2.2 El contrato formativo para la obtención de práctica profesional**

- Delimitación del objeto y ámbito subjetivo

De conformidad con el art. 11.3 ET, el ámbito subjetivo del nuevo contrato para la obtención de práctica profesional lo conforma un colectivo sin margen de edad -al igual que su antecedente en el contrato en prácticas- con un doble requisito: que posea una formación que habilite para el desarrollo de la actividad laboral y que la formación se haya finalizado no más allá del período que marca el legislador<sup>28</sup>.

---

<sup>28</sup> Cuestiones que han sufrido escasa modificación, vid. al respecto: DE VICENTE PACHÉS, F. “El contrato de trabajo en prácticas”. En MONEREO PÉREZ, J. L. *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*. Comares, 2010, pp. 316 y ss.

En lo que respecta a la disposición de una formación habilitante, la exigencia viene de la mano de un título universitario o grado medio o superior de formación profesional, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, así como de títulos de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, como novedad.

Al ser el objeto del contrato la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, es de lógica la conexión temporal entre la finalización de los mismos y la concertación de este tipo de contrato. En concreto, el legislador establece que el contrato ha de celebrarse, como mucho, dentro de los 3 años siguientes a la finalización o superación de las enseñanzas, salvo que se trate del colectivo de personas con discapacidad, en cuyo caso, el número de años es mayor (5 años).

Existen una serie de limitaciones del ámbito subjetivo, al igual que en el contrato de formación en alternancia, relacionadas con preservar el carácter formativo. Como el elemento principal es la formación práctica, si se constata y acredita que ya se ha producido, no cabe suscribir este contrato. Por ende, no se podrá concertar este contrato con quien ya haya obtenido experiencia profesional o haya desarrollado la actividad formativa en la misma labor dentro de la empresa por un tiempo superior a 3 meses, sin que computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación<sup>29</sup>.

A su vez, tampoco se podrá contratar en la misma o distinta empresa por un periodo superior a los máximos previstos por la misma titulación o certificado profesional. Ni podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado, si bien, los títulos de grado, máster y doctorado universitarios no se consideran la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez estuviera ya en posesión del título superior.

- Aspectos laborales y formativos

En términos de duración del contrato, será entre los 6 meses, como mínimo, y 1 año, como máximo. Los convenios, dentro de los mencionados límites, podrán concretar el ámbito temporal.

---

<sup>29</sup> A estos efectos, y dada la problemática que puede suponer el campo de fricción o coincidencias entre los contratos formativos y las prácticas no laborales en empresas, el RDL 32/2021 deroga la regulación de las mismas prevista en el RD 1543/2011. Al tiempo, dispone la DA 2ª RDL 32/2021 el Gobierno, en el plazo de seis meses desde su entrada en vigor, convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, para el futuro Estatuto del Becario, dirigido a ordenar la formación práctica tutelada en empresas u organismos equiparados, y la realizada a en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares incluidas en el contexto de estudios académicos.

En este contrato sí está la opción de establecer un periodo de prueba de hasta de un mes, salvo que se disponga otra duración distinta en convenio colectivo. Pero si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad.

En cuanto a la división entre jornada en formación y jornada efectivamente trabajada, no hay una distribución establecida. Lo único al respecto que se dispone es proscribir la realización de horas extraordinarias (salvo en supuestos de prevención o reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, conforme al art. 35.3 ET).

En lo que respecta a la retribución, se estará a lo regulado por el convenio colectivo de aplicación, o, en su defecto, la retribución será la de del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En adición, la retribución no podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Como en la anterior submodalidad de contrato formativo, las tareas efectuadas por el trabajador han de estar ligadas a las actividades formativas base del contrato , con una garantía real de un proceso de cualificación en el que la empresa será responsable de establecer un plan formativo individual en el que se recoja el contenido de la práctica profesional y la designación de tutor/a que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y del cumplimiento del objeto del contrato.

Al término del contrato se tendrá derecho a la obtención de una certificación del contenido de la práctica realizada y adquirida.

### **III Beca vs contratos formativos**

#### **1. Notas comunes y diferenciales**

Becas y contratos formativos, ¿qué tienen en común? Es muy frecuente que aquellos que han terminado sus estudios se preparen para entrar en el mercado de trabajo de una u otra manera. Los mencionados instrumentos (becas y contratos formativos) son una manera de acelerar esta incorporación, utilizándose de manera habitual por jóvenes que quieren completar su formación teórica con una parte práctica, permitiéndoles la creación de una red de contactos. Si bien las becas y los contratos formativos tienen notas comunes, son varias las diferencias entre estos conceptos y que nos permiten distinguir, de manera definitiva, que figura debe utilizarse. Vamos a verlo.

#### **2. Bases para determinar la verdadera naturaleza del vínculo: ajenidad, retribución y dependencia**

La jurisprudencia del Orden Social, ha venido evidenciando la difusa línea existente entre las relaciones formativas de carácter no laboral y las que sí son relaciones laborales. Existe un punto de fricción o concurrencia, sin duda.

Debe tomarse como referente inicial, a este respecto, la STS de 13 de junio de 1988, en la que los demandantes eran becarios y reclamaban el reconocimiento como relación laboral. Tanto para el reconocimiento como beca como para la relación laboral, no se aportaban datos más allá de la denominación. Por ende, para la determinación hay que atender a la conexión y la diferencia entre las dos instituciones. La conexión viene de la mano de la remuneración, siendo en las becas retribuciones dinerarias o en especie orientadas a posibilitar el estudio y formación del becario. Este estudio y esta formación puede desembocar en la realización de una obra pero que no se incorpora a la ordenación productiva de la empresa ni al patrimonio del empresario, nota definitoria de la relación de beca en contraste con la relación laboral. En la misma sentencia, se alude al incremento del sistema de becas en este momento, fundamentado en el elevado para juvenil y la necesidad de los desempleados de acceder a una remuneración por su trabajo. En el mismo sentido, existen fallos posteriores como las SSTS de 22/11/2005 o 29/5/2008. En cualquier caso, la citada sentencia de 13 de junio de 1988 ilustra que lo más importante es una prueba que concrete la naturaleza específica de la relación<sup>30</sup>.

Destaca, por tanto, la importancia de la prueba para concretar la naturaleza del vínculo, su acreditación y los hechos como puede apreciarse en la STS núm. 1121/2019, de 14 de marzo. Se establece que el criterio para distinguir inequívocamente los dos tipos de relación es atender a la presencia los elementos definitorios de la relación laboral: salario (vinculado a la ajenidad y la dependencia) o falta de supervisión de las tareas que conforman la actividad laboral (la supervisión será significativa del carácter formativo). Es decir, para determinar la naturaleza real de la relación entre la interesada y la entidad, es esencial analizar el contenido de la prestación y la actividad realizada, y su reconocimiento formal como práctica no laboral o laboral.

En este sentido, como se ha puesto de manifiesto, de manera reiterada por las resoluciones del Orden Social *“En la práctica, debido a la dificultad que conlleva valorar la presencia de los elementos definitorios de la relación laboral en los supuestos dudosos, para determinar si concurren se utiliza la técnica indiciaria, identificando los indicios favorables y contrarios a la existencia de un contrato de trabajo y decidiendo si en el caso concreto concurre o no la relación laboral. Este Tribunal ha afirmado que «La calificación de la relación como laboral ha de hacerse en cada caso en atención a los indicios existentes, valorando principalmente el margen de autonomía del que goza quien presta el servicio» (sentencia del TS de 20 de enero de 2015, recurso 587/2014)”* -vid. v.gr. STS núm. 2924/2020, de 25 de septiembre-

Esta misma sentencia, a su vez, añade que *“Los criterios jurisprudenciales para diferenciar el contrato de trabajo de otros vínculos de naturaleza semejante son los siguientes [por todas, sentencias del TS de 24 de enero de 2018 (Pleno), recursos*

---

<sup>30</sup> En supuesto de recurso, se conduciría por la vía de la modificación de hechos probados en los términos fijados en la LRJS.

3394/2015 y 3595/2015; 8 de febrero de 2018, recurso 3389/2015; y 4 de febrero de 2020, recurso 3008/2017]:

1) *La realidad fáctica debe prevalecer sobre el nomen iuris porque «los contratos tienen la naturaleza que se deriva de su real contenido obligacional, independientemente de la calificación jurídica que les den las partes; de modo que a la hora de calificar la naturaleza laboral o no de una relación debe prevalecer sobre la atribuida por las partes, la que se derive de la concurrencia de los requisitos que determinan la laboralidad y de las prestaciones realmente llevadas a cabo».*

2) *Además de la presunción iuris tantum de laboralidad que el art. 8 del ET atribuye a la relación existente entre quien presta un servicio retribuido y quien lo recibe, el art. 1.1 del ET delimita, desde el punto de vista positivo, la relación laboral, calificando de tal la prestación de servicios con carácter voluntario cuando concurren, además de dicha voluntariedad, tres notas que también han sido puestas reiteradamente de manifiesto por la jurisprudencia, cuales son, la ajenidad en los resultados, la dependencia en su realización y la retribución de los servicios.*

3) *La línea divisora entre el contrato de trabajo y otros vínculos de naturaleza análoga [...] no aparece nítida ni en la doctrina, ni en la legislación, y ni siquiera en la realidad social [...] En consecuencia, la materia se rige por el más puro casuismo, de forma que es necesario tomar en consideración la totalidad de las circunstancias concurrentes en el caso, a fin de constatar si se dan las notas de ajenidad, retribución y dependencia, en el sentido en que estos conceptos son concebidos por la jurisprudencia”<sup>31</sup>.*

---

<sup>31</sup> Resulta ilustrativa, al respecto de análisis del contenido de la prestación y de la actividad, la STS 2449/2007, de 29 de marzo. Los hechos acontecidos se desarrollaron de la manera que sigue: demanda presentada por estudiante de la Escuela de Ingenieros Industriales y Telecomunicaciones, que entre el 1 de noviembre de 2002 y el 31 de octubre de 2003 tuvo la condición de becario. Este alega la existencia de una relación laboral. A este respecto, la Sala alude a la doctrina unificada por las sentencias de 22 de noviembre de 2.005 (Rec. 4752/2004) y 4 de abril de 2.006 (Rec. 856/2005), que muestran situaciones análogas. La Sala, en su fundamentación jurídica, retoma la STS de 13 de junio de 1988, mencionando que tanto las becas como el contrato de trabajo son actividades objeto de remuneración y recordando fragmentos completos de la mencionada sentencia en términos de diferenciación de una y otra institución.

Por su parte, la sentencia de 22 de noviembre de 2005, establecía que “*el problema reside en la valoración de la prestación del becario en el marco de la propia actividad de la entidad que concede la beca, porque si del correspondiente examen se obtiene que la finalidad fundamental del vínculo no es la de contribuir a la formación del becario, sino obtener un trabajo necesario para el funcionamiento o la actividad de gestión del concedente, la conclusión es que la relación será laboral, si en ella concurren las restantes exigencias del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores*”. En esta misma sentencia, se determinaba la calificación como relación laboral, atendiendo a las labores realizadas por el demandante (laboralidad, con ajenidad, dependencia y una onerosidad, que se manifiesta a través de la retribución), la realidad de la prestación de servicios (y no la calificación que dio la Administración como empleadora) y la falta de consignación de la finalidad fundamental de las becas de potenciar la formación del becario. Se desprende, por tanto, que son estas cuestiones a las que hay que atender para encuadrar correctamente la relación jurídica que se da en un supuesto concreto.

Se plasma, por tanto, como hemos señalado, la necesidad de examinar la concurrencia de elementos que denoten laboralidad recogidos en los arts. 1.1 y 8.1 ET (independientemente de la forma que las partes hayan brindado a la relación jurídica existente). La jurisprudencia sigue señalando de manera continua que *“La realidad fáctica debe prevalecer sobre el nomen iuris que errónea o interesadamente puedan darle las partes a la relación que regulan”* -STS núm. 44/2018, de 24 de enero-.

De manera más reciente, la STS núm. 614/2022, de 15 de febrero, en el mismo sentido, indica que la existencia de un convenio marco en el que se contextualice la prestación de servicios, no implica que no se pueda identificar la relación laboral, ni anticipa la naturaleza de dicha relación<sup>32</sup>.

Al hilo de la citada sentencia, se constata la posible existencia de un caso de simulación, en la que frente a la apariencia de prácticas externas, encontramos una prestación de servicios que se inserta en el ámbito de organización de la empleadora, con una convergencia de las bases que determinan la existencia de la relación laboral. No encontramos, sin embargo, una normativa particular que regule la simulación en el ordenamiento jurídico laboral<sup>33</sup>. Lo que nos obliga a acudir al Derecho Común para concretar la posible concurrencia de la citada simulación.

En este sentido, la STS (Sala de lo Civil) núm. 314/1993 de 29 marzo (RJ 1993\2532) con base a su doctrina anterior (SSTS 29-11-1989, RJ 1989\7921 y de 18-7-1989, RJ 1989\5715), disponía que *“se puede distinguir una dualidad o simulación absoluta, cuando el propósito negocial inexistente por completo por carencia de causa -QUR DEBETUR AUT QUR PACTETUR- y la relativa que es cuando el negocio aparente o simulado encubre otro real o disimulado), ostenta una afinidad cuasi pública con los ‘institutos’ que en su juego operativo se prevalecen de la significativa tutela de la intemporalidad o imprescriptibilidad de aquellas acciones que persiguen la destrucción de lo así ‘simulado’ y el prevalimiento de la realidad con el desenmascaramiento del negocio de ficción efectuado”* y la S. 13-10-1987: *“como ha declarado la jurisprudencia, son grandes las dificultades que encierra la prueba plena de la simulación de los contratos por el natural empeño que ponen los contratantes en hacer desaparecer todos*

---

<sup>32</sup> Indicando que *“Del mismo modo es irrelevante el que la prestación de servicios traiga como causa un Convenio suscrito entre Diputación y Colegios Profesionales, al que se adhirió el Ayuntamiento demandado, ya que ese instrumento, como también ha señalado esta Sala, tan solo canaliza la adscripción de técnicos colegiados a los ayuntamientos correspondientes, subvencionándose dichas adscripciones por la Diputación, dado que dicha subvención no predetermina el tipo de relación, que los técnicos deban tener con los ayuntamientos respectivos. Y desde luego, que el marco normativo al que se haya podido acoger aquel convenio o el contrato suscrito por las partes no va a determinar una realidad fáctica como la aquí constatada porque, como bien señala la propia sentencia recurrida, los contratos son lo que son, con independencia del “nomen iuris” que le den las partes, correspondiente a los tribunales la calificación jurídica de los hechos y contratos, según constante y reitera doctrina de esta Sala”*.

<sup>33</sup> Más allá de la interpretación judicial (STS núm. 2703/2017, de 22 de junio) que se deriva para concluir en nulidad ex art. 9. 2 ET, que establece que *“En caso de que el contrato resultase nulo, el trabajador podrá exigir, por el trabajo que ya hubiese prestado, la remuneración consiguiente a un contrato válido”*.

*los vestigios de la simulación y por aparentar que el contrato es cierto y efectivo reflejo de la realidad; lo que obliga, en la totalidad de los casos, a deducir la simulación de la prueba indirecta de las presunciones. El CC , fiel a la teoría de la causa, regula dos supuestos o clases en cuanto a su falsedad o fingimiento: uno, el más general y operativo en la práctica, en la que la falsa declaración es el fiel exponente de la carencia de causa (COLOREM HABET, SUBSTANTIAM VERO NULLAM) y que configura la llamada simulación absoluta, y el otro, aquél en que la declaración represente la cobertura de otro negocio jurídico verdadero y cuya causa participa de tal naturaleza (COLOREM HABET, SUBSTANTIAM ALTERAM) y que opera con carta de naturaleza propia bajo la denominación de contrato disimulado o, simplemente, simulación relativa ...”.*

Y, en esta línea, la STSJ de Madrid núm. 10562/2007, de 10 de diciembre, establece que una configuración anómala es lo mismo que una situación irregular que oculta la verdadera naturaleza del negocio jurídico que se celebra<sup>34</sup>. Por tanto, se desprende que las partes del contrato no se han supeditado a las normas sustantivas básicas que han de aplicarse en el momento de constituir la relación laboral, sino que han actuado tratando de sortear las consecuencias y efectos jurídicos que conlleva la celebración del contrato y la consiguiente constitución de la relación jurídica. La verdadera naturaleza de la relación, en consecuencia, atendiendo a los arts. 1 y 8 ET, se desprende de la existencia de las notas caracterizadoras de la relación laboral (personal, voluntaria, dependiente y por cuenta ajena).

A su vez, se añade la irrelevancia de la terminología utilizada por las partes con la pretensión de brindarle el régimen jurídico correcto, en tanto que los contratos son lo que son y no lo que las partes dicen que son. En el negocio jurídico simulado “*concorre una declaración de voluntad no verdadera, de relumbrón, que se hace para que nazca la apariencia de un contrato, encubriéndose con la creación de una apariencia falsa, (negocio simulado) el propósito real de los contratantes, esto es, el verdadero negocio o negocio disimulado [...]”.*

Se aporta, en este orden, una interesante distinción entre simulación absoluta y relativa, de aplicación al contrato de trabajo. Se matiza que lo que se entiende por simulación absoluta es la creación en apariencia de un contrato laboral que las partes no pretenden realmente concertar, a fin de que el trabajador obtenga las ventajas de ser asalariado. En adición, establece que la simulación relativa hace referencia a dos supuestos que pueden darse: un contrato de trabajo simulado que oculta un negocio diferente (cuyo fin es el mismo que en la simulación absoluta, pero en el que sí existe un negocio real aunque distinto, como un contrato de obra); y el caso opuesto, un negocio que simula u oculta el

---

<sup>34</sup> Basándose en la tesis que, como el mismo órgano judicial señala, es la defendida por el profesor Rodríguez-Sañudo, F.

propósito real del contrato, para evitar la aplicación de la normativa laboral y/o de Seguridad Social.

Por consiguiente, de conformidad al art. 6.4 CC relativo al fraude de ley, y tal y como indica la STS de 18 de abril de 1990 (RJ 1990/3475), en la nulidad completa la simulación es absoluta, la relativa se refiere al negocio aparente. Y así, la STS (Sala 1.ª) de 22 de diciembre de 1987 (RJ 1987\9648), indica que en caso de simulación relativa se aplica el art. 1276 del Código Civil, declarándose la nulidad del negocio que se simula y manteniendo la validez del negocio disimulado cuando la causa sea verdadera y lícita. Quien puede accionar en caso de simulación es quien tenga interés jurídico justificado en su declaración como negocio nulo.

De este modo, al amparo del art. 1.276 CC, se da luz sobre el verdadero contrato que se ha pretendido disimular, con la condición de que cumpla los requerimientos necesarios para su validez y eficacia, dando prioridad al contrato real sobre el simulado<sup>35</sup>. Proceso que habrá de seguirse, conforme ha señalado la jurisprudencia social -y hemos analizado- determinando o no, la concurrencia de los rasgos definitorios de laboralidad.

#### **IV. A modo de conclusión**

Nos encontramos con un panorama en el que los jóvenes, estudiantes universitarios o de formación profesional, quieren labrar su futuro laboral al acabar sus estudios, pero no cuentan con suficiente experiencia para incorporarse a un puesto de trabajo. Como solución, existe la posibilidad de realización de prácticas en una empresa como becarios (convenios de prácticas que se acuerdan entre tres partes: el centro educativo, el estudiante y una empresa). Estos tienen pueden incorporarse con un coste laboral para la empresa que siempre es más bajo que el de contratar un empleado, al tener el marcado carácter formativo y no desarrollar un trabajo propiamente dicho.

A este respecto, surge una acusada problemática: discernir con precisión en la práctica la frontera que existe entre la relación de beca y el contrato de trabajo, como resultado de los múltiples elementos de concurrencia en la realidad práctica de las empresas. Los aludidos elementos pueden oscurecer el verdadero diagnóstico de la situación, ya sea con intención de fraude o no.

---

<sup>35</sup> En el caso de la la STSJ de Madrid núm. 10562/2007, de 10 de diciembre, siguiendo con la sentencia, los integrantes de la Sección de la Sala determinan que es una materia compleja de analizar y sujeta a otras interpretaciones, por la línea difusa entre el contrato de arrendamiento de servicios (que se ha realizado) y el contrato de trabajo. No obstante, establecen la existencia de una relación laboral, con la consecuencia de dotarla del régimen jurídico adecuado, por la conjunción de las notas definitorias de la relación laboral: despacho propio y materiales brindados por la Comunidad de Madrid, con horario, libertad y autonomía técnica, bajo la dirección y organización de la Comunidad, etc.

En adición, cabe mencionar que las becas, al igual que el contrato formativo, colocan a la formación como eje y nexo común. Y ello supone, al tiempo, que presenten una serie de rasgos en común que hacen compleja la labor de distinción ante un caso controvertido, como puede ser que ambas relaciones sean actividades objeto de remuneración o que se orientan a la inserción laboral de los jóvenes.

A tenor de lo analizado, la nota definitoria y diferencial de la beca con respecto de los contratos formativos es que no se trata de un contrato propiamente dicho. Se trata de un convenio de cooperación exclusivo para estudiantes entre el centro educativo del que procede el estudiante, el propio estudiante, y una empresa, con la finalidad de que el interesado tenga contacto con la realidad laboral desde el mundo educativo. En el caso de esta figura, no hay contratación, sino un vínculo de una persona con una empresa para completar su formación de acuerdo a un plan formativo o a unas condiciones recogidas en el convenio de colaboración en cuestión.

En suma, algunos aspectos que hemos podido constatar como diferenciales con las relaciones laborales son: la causa formativa como elemento central, la retribución que responde a la formación del becario, la actividad encomendada a los becarios con finalidad formativa y actividad del becario que se ubica fuera de la organización productiva de la empresa.

En cualquier caso, la jurisprudencia ha identificado las diferencias entre las becas y los fraudes que pueden tener lugar. La dificultad de esta labor es, considerable, por la delgada línea que separa la relación laboral y la relación jurídica especial de los becarios. El rasgo distintivo tiene su base, como establece la ya aludida sentencia SSTs de 29/5/2008, en que el objetivo perseguido con la concesión de becas no subyace en el beneficio de la actividad del becario, sino en la ayuda que se brinda para su formación (la función de las becas es exclusivamente formativa), sin una apropiación de los resultados o frutos de su esfuerzo o estudio. Por tanto, si las labores que se encomiendan al supuesto becario no están en consonancia con el nombrado objetivo y se traducen en beneficio empresarial, estaremos ante una relación de carácter plenamente laboral<sup>36</sup>, con todas sus consecuencias.

No obstante, en resumidas cuentas, se constata la existencia de una gran controversia y fraude en el uso de los becarios, que se manifiesta en toda la jurisprudencia citada a lo

---

<sup>36</sup> ROJO TORRECILLA, E. “¿Becarios o relación laboral? La importancia de la formación y de la correcta tutorización. A propósito de la sentencia del TSJ del País Vasco de 14 de mayo de 2019 (actualizado a 10 de septiembre)”. *Blog El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2019. Disponible en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/09/becarios-o-relacion-laboral-la.html>

largo de este artículo. Contratar becarios supone una ventaja para las empresas: inclusión de profesionales en formación a un coste muy reducido<sup>37</sup>.

Por tanto, se debería incidir en la labor de la actividad inspectora, para que no se utilice la figura del becario para sustituir un puesto de trabajo estructural de la empresa, evitar el abuso laboral, brindar derechos laborales a estos becarios y poner fin al disfraz de la precariedad que enmascara el trabajo de los jóvenes.

Algunas soluciones que podemos anotar, que deben ser acogidas con cautela, es la inclusión de las prácticas extracurriculares, que no son exigidas en el plan de estudios, dentro del régimen laboral sometido al Estatuto de los Trabajadores o vigilancia de las prácticas a la representación legales de los trabajadores en la empresa. Y, sobre todo, que los becarios (con afán de defender sus derechos) sigan denunciando esta explotación laboral en los juzgados y tribunales, y se recupere el espíritu formativo de las becas.

Sea como fuere, ha sido un tema (y sigue siendo) controvertido, foco de debate y con un uso irregular, ocasionando la puesta en marcha del Diálogo Social entre asociaciones empresariales y sindicatos, con intervención del propio Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo, para la elaboración de *“una norma que garantice la protección de los derechos que les correspondan a las personas que realizan prácticas no laborales, tanto en empresas como en instituciones, evitando así la precariedad y atajando los eventuales abusos en la contratación bajo la fórmula de los falsos becarios”*, que ya se ha reseñado en el punto dedicado al Estatuto del Becario.

Como última reflexión, y la más relevante a nuestro entender, es que la nueva regulación del contrato formativo pretende dar una cobertura más garantista a los procesos en los que cursen, de manera simultánea, formación y empleo, pero no elimina la posibilidad de seguir dando margen a la figura del becario. En este sentido, ante supuestos de dudas sobre la verdadera calificación jurídica en determinadas convocatorias de prácticas no laborales, lo relevante no es la denominación que adopte la entidad convocante de la beca, sino la realidad fáctica, como apuntan y han apuntado los tribunales.

## V. Bibliografía

BALLESTER PASTOR, M<sup>a</sup> A. *La Reforma Laboral de 2021. Más allá de la crónica*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2022.

---

<sup>37</sup> RUGE -REVOLUCIÓN UGETISTA. Guía sobre becas, contratos en prácticas y contratos para la formación. RUGE, 2019, pp. 6 – 8.

DE VICENTE PACHÉS, F. “El contrato de trabajo en prácticas”. En MONEREO PÉREZ, J. L. *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*. Comares, 2010.

HADJIVASSILIOU, K. P. “Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States. Final Synthesis Report (en línea)”. *European Commission. Directorate- General for Employment, Social Affairs and Inclusion*, 2012. Disponible en: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=de&pubId=6717>

HOPE, S. Y FIGIEL, J. “Interning and investing: rethinking unpaid work, social capital and the “Human Capital Regime””. *Triple C: Journal for a Global Sustainable Information Society*. 13(2), 2015.

M. LABRADOR, A. “¿Qué cambios traerá para las empresas el Estatuto del Becario?”, *Grupo 2000*, 2022. Disponible en: <https://www.grupo2000.es/trabajo-tiene-previsto-aprobar-un-estatuto-de-las-practicas-y-limitar-su-uso/#:~:text=El%20Estatuto%20del%20Becario%20tiene,previstas%20en%20los%20estudios%20oficiales>.

MONEREO PÉREZ, J.L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. "El acuerdo socio-político tripartito de 2021: la recuperación de la concertación social en el proceso de reforma del sistema de pensiones". *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 28, 2021.

PALOMEQUE, M. C. “Las relaciones jurídicas de formación a través de beca o estipendio”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. Vol. 83, 2009.

ROJO TORRECILLA, E. “¿Becarios o relación laboral? La importancia de la formación y de la correcta tutorización. A propósito de la sentencia del TSJ del País Vasco de 14 de mayo de 2019 (actualizado a 10 de septiembre)”. *Blog El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2019. Disponible en: <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2019/09/becarios-o-relacion-laboral-la.html>

SANZ DE MIGUEL, P. “Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español”. *Cuad. relac. labor*. 37(1), 2019.

VIDA SORIA, J. “El aprendizaje y el contrato de aprendizaje”. En BAYÓN CHACÓN, G. *Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo*. Sección de Publicaciones e Intercambio de la Universidad de Madrid, 1965.

VILA TIERNO, F. “El contrato para la formación”. En MONEREO PÉREZ, J. L. *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*. Comares, 2010, págs. 329 y ss. VILA TIERNO, F. “Contratos formativos”. En MONEREO PÉREZ, FERNÁNDEZ AVILÉS Y TRIGUERO MARTÍNEZ. *La reforma laboral 2010-2011 y su instrumentación normativa*. Comares, 2010.