

ESTUDIO SOBRE EL FRAUDE EN LAS PRÁCTICAS NO LABORALES



Contenido

Contenido	2
1. El contexto socioeconómico de la juventud en el Estado español y efectos de la crisis económica derivada del COVID-19	3
2. Reformas laborales que afectan a los contratos para jóvenes.	15
3. El marco legislativo de las prácticas laborales y no laborales.....	18
4. El peso de lo formativo en la fracasada inserción laboral	20
5. La línea divisoria entre las prácticas no laborales y los indicios de laboralidad.....	23
6. Condiciones de explotación en prácticas no laborales	27
7. Fraude en las prácticas no laborales.....	28
8. Trabajo de campo realizado desde RUGE	30
9. Impacto socioeconómico: salarios y seguridad social	34
10. Nuestras reivindicaciones	38

1. El contexto socioeconómico de la juventud en el Estado español y efectos de la crisis económica derivada del COVID-19

Históricamente, las personas jóvenes se han encontrado con desventajas y discriminación en el mercado de trabajo para encontrar empleo y mantenerlo de manera indefinida. Razones como la menor experiencia que el resto de personas trabajadoras en la realización de las tareas concretas del puesto, sumado al nulo conocimiento de sus derechos laborales y de las estructuras por las cuales defenderlos, han sido y siguen siendo factores clave para esta desventaja y discriminación.

No obstante, también hay muchos otros factores no tan propios de la persona, sino del contexto sociolaboral y, más concretamente, del sistema de contratación y sistema productivo de nuestro país que han llevado a un modelo de alta inestabilidad de empleo, desproporcionadas tasas de temporalidad, sobre todo entre la gente joven, y la facilidad de despido, muchas de estas condiciones propiciadas por las reformas laborales de 2010 y 2012.

Durante las últimas décadas y sobre todo desde la crisis del 2008, la situación de la juventud en el ámbito laboral ha empeorado de manera dramática. La tasa de desempleo de las personas jóvenes¹ en España pasó de ser un 12,9% a un 24,3% entre 2007 y 2019, alcanzando el máximo en el año 2013 con un 42,4% de desempleo². Además, no solo se ha visto un empeoramiento en la cantidad de trabajo al que acceden las personas jóvenes sino también en su calidad, intensificándose y complejizándose las características de la precariedad laboral juvenil.

Sobre este panorama, impactó en marzo de 2020 la crisis sanitaria del COVID-19, que obligó inicialmente a realizar un cierre total de empresas, exceptuando los servicios esenciales, y repercutió negativamente en la situación laboral de la juventud, intensificando dichos problemas estructurales que ya teníamos y acabamos de señalar.

¹ Aunque desde RUGE-UGT reivindicamos que se considere “persona joven” hasta los 35 años, si no se especifica otra cosa a lo largo del informe, “jóvenes” hace referencia a las personas de entre 15 y 29 años por una cuestión de disponibilidad estadística.

² Fuente: Eurostat

En una comparativa con datos de Eurostat se ve como en 2019, un año antes del COVID los valores en nuestro país están distanciados respecto a los mismos grupos de edad en el conjunto UE-28. Lo que demuestra como el mercado de trabajo destinado a la juventud no se encuentra en una buena situación de partida para afrontar la crisis del COVID.

Cuadro 1. Comparativa de tasas actividad, empleo y paro en la juventud respecto a otros tramos de edad y media de países a la UE

		España		UE-28	
		De 15 a 29 años	Todas las edades	De 15 a 29 años	Todas las edades
Tasa de Actividad	2007	63,9	71,8	57,7	70,3
	2013	56,6	74,3	56,6	72
	2019	50,7	73,8	56,6	74
Tasa de Empleo	2007	55,7	65,8	50,7	62,5
	2013	32,6	54,8	45,9	64
	2019	38,2	63,3	50,3	69,2
Tasa de Paro	2007	12,9	8,3	12,1	7,3
	2013	42,4	26,2	18,9	11
	2019	24,7	14,2	11,2	6,4

Fuente: Eursotat, Labour Force Survey, 2007, 2013 y 2019 (promedios anuales)

1.2 Tipos de contratos y distribución del empleo joven:

En cuanto a la distribución del empleo joven se observa que es el sector servicios el que tiene un mayor peso, más concretamente en ramas de actividad como el comercio o la hostelería, siendo mucho más bajo en otros sectores y un claro ejemplo es el caso de la construcción, donde en 2019 trabajaban en torno a 117.700 personas menores de 30 años, frente a 620.100 en 2008. Además, el peso de la juventud sobre el empleo se ha reducido en casi todas las actividades, tanto por la caída de este grupo de población como por su menor participación en el mercado de trabajo por el impacto que ya supuso la crisis de 2008 en el empleo de las personas jóvenes.

Cuadro 2. Comparativa de las personas jóvenes ocupadas por ramas de actividad

	Total de todas las edades				De 16 a 29 años			
	2020	2019	2013	2008	2020	2019	2013	2008
Total	19.202,4	19.779,3	17.139,0	20.469,7	2478,4	2740,4	2391,3	4551,8
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	765,3	797,3	736,6	828,2	96,3	102,1	104	134,4
B Industrias extractivas	33,1	32,6	29,9	52,7	3,1	2	2,5	10,5

C Industria manufacturera	2.431,2	2.494,9	2.118,7	2.986,4	291,9	306,9	258,5	647,5
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	86,8	91,2	78,7	74,4	12,1	10,9	11	14,4
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	147,1	144,3	128,2	123,2	10,2	14,4	16	22,2
F Construcción	1.244,1	1.277,9	1.029,5	2.459,9	104,4	117,7	116,3	620,1
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2.988,5	3.073,3	2.846,6	3.222,2	462,5	520,4	522	875,5
H Transporte y almacenamiento	992,1	1.031,1	831,7	969,0	98	122,9	78	165,1
I Hostelería	1.432,1	1.715,4	1.332,6	1.457,8	315,8	411,2	295,4	420,3
J Información y comunicaciones	613,0	602,6	522,9	575,2	108,1	94,7	86,1	162,7
K Actividades financieras y de seguros	444,9	429,2	454,1	515,1	46,7	42,3	46,1	107,2
L Actividades inmobiliarias	151,9	154,3	92,1	119,2	15	19	7,9	15,6
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	1.034,8	1.022,4	836,6	905,1	151,3	156,1	117,8	211,4
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	1.002,7	1.030,5	882,8	934,3	99,2	110,9	100,9	182,3
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social oblig.	1.356,0	1.346,1	1.277,4	1.299,8	63,8	70,6	89,7	155,2
P Educación	1.322,9	1.373,6	1.163,6	1.164,3	152,8	163,3	135,5	189,4
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	1.769,3	1.681,2	1.365,6	1.287,0	245,3	232,9	160,8	242,6
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	374,5	405,2	315,7	321,0	87,8	107,3	79,4	108,3
S Otros servicios	469,7	477,8	419,6	429,9	74,1	86,3	81,1	124,2
T Actividades hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio	537,8	595,2	669,8	743,0	39,5	48,1	81,2	142,7

Fuente: EPA, 2020, 2019, 2013 y 2008, INE. Unidad: miles de personas.

Por tipología de la contratación juvenil, la temporal aglutina el 91,37% mientras que la indefinida es del 8,63% y aunque en los jóvenes de 25 a 29 años llega hasta el 10,46% estos porcentajes de contratación indefinida son muy escasos y apenas han variado unas décimas respecto a 2019.

Concretamente el *Informe sobre mercado de trabajo datos 2020* publicado por el SEPE en 2021, evidencian por un lado que el 47,33% de los contratos se suscribieron bajo la modalidad *Eventual por circunstancias de la producción* y el 34,83% de *Obra o servicio*; y por otro, que los contratos formativos no tienen demasiada representación ya que el contrato Formación supuso en 2020 el 0,28% y el de Prácticas un 0,83%. Por lo que esta tendencia muestra una vez más la situación de pérdida de derechos de la juventud como se verá en el estudio de campo más adelante.

Gráfico 1. Asalariados menores de 30 años con contratos temporales, por duración del contrato



Fuente: Observatorio de Emancipación, CJE 2º semestre de 2020. Unidad: Porcentaje total de población joven asalariada con contratos temporales

También, el estudio elaborado por el Observatorio de Emancipación del Consejo de la Juventud de España (CJE) correspondiente a 2º semestre de 2020, muestra cómo solamente un 13,1 % de los asalariados menores de 30 años tienen un contrato de duración de 1 año o más.

Esta distribución de la ocupación joven en empleos precarios, junto con la elevada temporalidad explican el fuerte impacto de la crisis del COVID-19 sobre empleo juvenil.

1.3 Condiciones salariales:

El nivel salarial es otra de las variables capaz de mostrar la creciente discriminación hacia la juventud – y hacia las mujeres - en el contexto laboral español en los últimos años.

Por un lado, en el cuadro 3 podemos ver las ganancias brutas salariales anuales por sexo y edad (en dos rangos: más y menos de 30 años) en tres años diferentes de la década anterior (2010, 2014, 2018)³. A simple vista, este cuadro muestra grandes diferencias salariales anuales entre ambos rangos de edad y entre ambos sexos y, obviamente, desde una perspectiva interseccional, la desigualdad salarial entre sexos de diferentes rangos de edad es todavía más abrumadora.

Además, en el cuadro 4 se observa que la diferencia salarial bruta anual entre ambos rangos de edad por sexo y para los diferentes años es, en la mayoría de casos, de

³ La última encuesta de estructura salarial disponible, publicada en julio de 2021 hace referencia al año 2018.

más de diez mil euros, llegando casi a los 14.500 euros anuales para los hombres en 2014, a los 10.200 euros anuales para las mujeres en 2018, y a 12.225 euros para ambos sexos en 2014.

Del mismo modo, estas diferencias salariales brutas que observamos en el Cuadro 4 aumentan cada año debido a que entre el año 2010 y el 2018 la tasa de crecimiento de los salarios de las personas jóvenes ha sido negativa, al contrario que para las personas trabajadoras mayores de 30 años donde la evolución ha sido positiva.

Es decir, aunque desde el 2014 hayan aumentado los salarios, las personas jóvenes no han recuperado todo lo perdido entre el 2010 y el 2014, teniendo un resultado neto de una caída salarial del 5,66 % entre el 2010 y el 2018.

Cuadro 3. Ganancia bruta salarial anual por sexo y edad (en euros)

	Todas las edades			Menos de 30 años			30 y + años		
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
2018	24.009,12	21.011,89	26.738,19	12954,50	11474,78	14137,97	25109,95	21674,51	28192,45
2014	22.858,17	19.744,82	25.727,24	11957,68	10733,54	13255,89	24183,25	20162,77	27699,82
2010	22.790,20	19.735,22	25.479,74	13731,94	12261,78	15172,97	24893,96	20950,55	27941,47

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística (INE)

Cuadro 4 y cuadro 5. Diferencia salarial entre rangos de edad (euros) y Tasas de crecimiento salarial por rango de edad (porcentaje)

	Diferencia rangos de edad (+/- de 30 años)				Tasa crecimiento salarial menos 30 años			Tasa crecimiento salarial 30 años y más		
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres		Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
2018	12155,45	10199,73	14054,48	2014-2018	8,34	6,91	6,65	3,83	7,5	1,78
2014	12225,57	9429,23	14443,93	2010-2014	-12,92	-12,46	-12,63	-2,85	-3,76	-0,86
2010	11162,02	8688,78	12768,51	2010-2018	-5,66	-6,42	-6,82	0,87	3,46	0,90

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística (INE)

Cuadro 6. Peso del salario bruto anual de los jóvenes sobre el de las personas mayores de 30 años, sobre el del total de las edades y brecha de género en ambos rangos de edad.

	Peso % entre rangos de edad			Peso % jóvenes sobre total edades			Brecha de género (%)	
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Menos de 30 años	30 y + años
2018	51,59	52,94	50,15	53,96	54,61	52,88	18,84	23,12
2014	49,45	53,23	47,86	52,31	54,36	51,52	19,03	27,21
2010	55,16	58,53	54,30	60,25	62,13	59,55	19,19	25,02

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística (INE)

1.4 Fraude en la contratación laboral de las personas jóvenes:

Como se indicaba anteriormente, otro de los factores que se ha intensificado en la última década es la normalización del uso fraudulento de los contratos cuya estrategia consiste en tratar de ocultar la existencia de relaciones laborales. Las personas trabajadoras jóvenes se ven afectadas por dos de los principales fraudes que actualmente afectan a nuestro mercado de trabajo: 1) convenios de prácticas no laborales; y 2) falsos autónomos en plataformas digitales.

Para el primero de ellos, el fraude a través de convenios de prácticas no laborales, como es el objetivo principal de este estudio, que consiste en el encubrimiento de relaciones laborales mediante convenios de prácticas no laborales, haciendo pasar a personas jóvenes que realmente están realizando trabajo por estudiantes en prácticas que supuestamente solo están realizando tareas formativas.

El segundo de ellos, el fraude de los falsos autónomos en las plataformas digitales, afecta a todos los ámbitos de edad, pero tal y como veremos a continuación, afecta de manera especial a las personas jóvenes. El segundo de ellos, el uso fraudulento de los convenios de prácticas no laborales, debido a su naturaleza y a limitaciones

establecidas en la legislación en algunos tipos de prácticas, afecta casi en exclusiva a las personas jóvenes⁴.

La “economía de plataformas” tanto por su aumento sobre la economía como por las transformaciones e impactos sociales es importante tenerla en cuenta, tal y como muestra un estudio elaborado por el Servicio de Estudios de la Confederación de la UGT⁵, que clasifica a estas plataformas en 3 tipos: 1) plataformas de servicios de venta y alquiler, como Airbnb y Blablacar; 2) plataformas de profesionales o freelancers, que se dedican a poner en contacto clientes con profesionales para tareas concretas, como Click&Task o Upwork; y 3) plataformas que prestan un servicio subyacente, como Cabify, Uber, Glovo y Deliveroo, o Cuideo. Una de las consecuencias relevantes del impacto de la incorporación de las plataformas al sistema socioeconómico se da sobre el ámbito laboral, sobre todo en el caso de las plataformas que prestan un servicio subyacente, la tesis de la UGT en este estudio – abalada por resoluciones judiciales- es que *“en varias de estas actividades la relación que une a las partes es, en realidad por cuenta ajena”*, por lo que los prestadores de servicios en estas plataformas se encuentran en fraude de ley, habiendo perdido todos sus derechos laborales.

El estudio para el caso particular español ha sido publicado por la Fundación Felipe Gonzalez⁶, y basado en una encuesta realizada a 2.182 personas de 16 a 65 años muestra que en España un 27,5% de personas han trabajado para plataformas digitales (conocidos como “riders”) –no solo de reparto-, lo que equivalía en 2019 a 8.462.600 personas de la población en edad laboral. Este mismo estudio calcula que en el momento de la encuesta, un 17% de la población en edad de trabajar estaba realizando trabajos para plataformas digitales de cualquier tipo. Y un 11,5% de las trabajadoras en plataformas solo tienen esta única fuente de ingresos en comparación con el 8,1% de los trabajadores hombres.

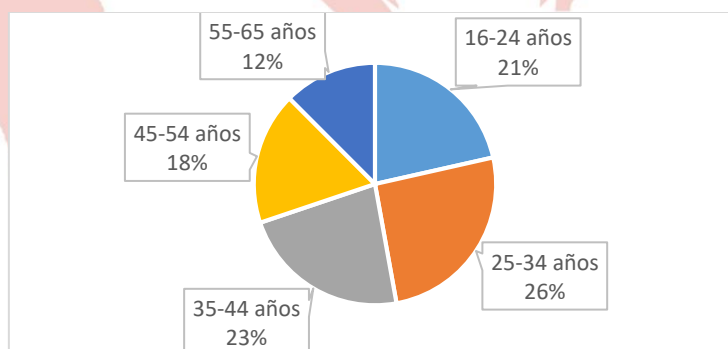
⁴ Pueden darse casos de personas adultas realizando un periodo de prácticas no laborales en una empresa debido a que está realizando estudios universitarios o de FP a esa edad, pero no son casos significativos cuantitativamente hablando.

⁵ VVAA (2019). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto*. Servicio de Estudios de la Confederación de UGT, ESTUDIOS, 1.

⁶ FEPS (2019) *Huella Digital: La plataformización del trabajo en Europa*. Fundación de Estudios Progresistas Europeos. La encuesta para el caso español la realiza la Fundación Felipe González.

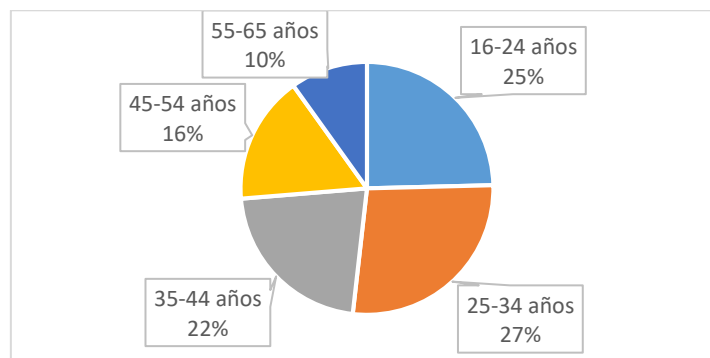
Además, como se ve en el gráfico 2 los resultados de esta misma encuesta muestran que cuando se hace una distribución porcentual por edad sobre el total de las personas trabajadoras de plataformas digitales en España, un 21% de estas tienen entre 16 y 24 años y un 26% tienen entre 25 y 34 años. Es decir, casi la mitad de las personas que trabajan en plataformas digitales – un 47%- tienen menos de 35 años.

Gráfico 2. Distribución porcentual de trabajadores –total en edad laboral- en plataformas digitales por edad en España



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de la Fundación de Estudios Progresistas Europeos

Gráfico 3. Distribución porcentual de trabajadores intensivos en plataformas digitales por edad en España

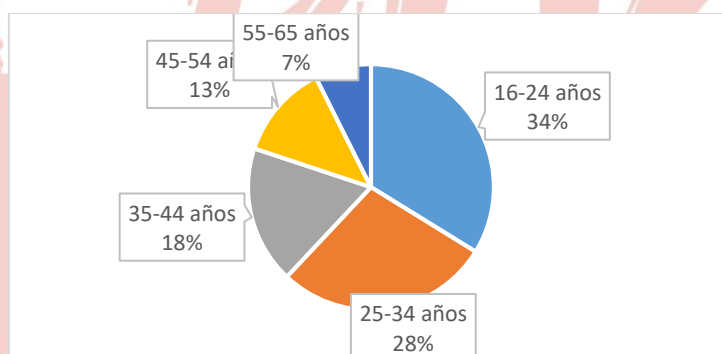


Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de la Fundación de Estudios Progresistas Europeos

En segundo lugar, en el gráfico 3, observamos que si solo tenemos en cuenta a las personas trabajadoras en plataformas digitales de manera intensiva –al menos una vez a la semana- la distribución porcentual para la población joven aumenta. Para el primer rango de edad, jóvenes entre 16 y 24 años, la representación pasa a ser del 25 %, y el segundo rango de edad, jóvenes entre 25 y 34 años, pasa a representar el

27 %. Por tanto, la población joven trabajando en plataformas digitales de manera intensiva representa un 52 % sobre el total de trabajadores intensivos en plataformas.

Gráfico 4. Distribución porcentual de trabajadores económicamente dependientes en plataformas digitales por edad en España



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de la Fundación de Estudios Progresistas Europeos

En tercer y último lugar, el gráfico 4 presenta la distribución porcentual de participación de los diferentes rangos de edad sobre el total de personas trabajadoras en plataformas digitales económicamente dependientes, esto es, que más de la mitad de la renta personal proviene del trabajo en plataformas digitales. Aquí, el porcentaje de participación de los rangos de las personas más jóvenes aumenta drásticamente: los jóvenes entre 16 y 24 años pasan a representar un 34%, y los jóvenes entre 25 y 34 años pasan a representar el 28% de la población trabajadora económicamente dependiente en plataformas digitales. Así, en este caso la representatividad de las personas menores de 35 años sobre el total pasa a ser un 62%.

Por tanto, son los y las jóvenes a quienes más afecta en términos cuantitativos el fraude, abuso y pérdida de derechos laborales que supone trabajar en plataformas digitales, esto es, el impacto cualitativo de la precariedad laboral.

Con respecto al ámbito más polémico y conocido de la economía digital, las plataformas de reparto en España, la Asociación Española de Economía Digital (Adigital) viene realizando algunos informes anuales sobre, como paradójicamente ellos lo denominan, la “contribución de las plataformas digitales de *delivery* a la economía española”. En el informe que publicaron en el año 2019⁷ con datos de 2018 indicaron que en ese año hubo 14.337 personas trabajando en las plataformas de

⁷ Adigital y Afi (2019). *La contribución económica de las plataformas de delivery en España*.

reparto (perfiles activos), cifra que en el informe del año siguiente aumenta hasta 29.300 personas⁸. De acuerdo con las últimas resoluciones judiciales sobre el tipo de relación existente entre plataformas y repartidores, estas decenas de miles de personas estarían trabajando como falsos autónomos para estas empresas, perdiendo así todos los derechos laborales propios de una relación laboral y dejando de contribuir, como estima el estudio realizado por la UGT⁹, hasta 76 millones de euros al año en cotizaciones a la Seguridad Social y ahorrándose hasta 92 millones de euros al año en salarios en el años 2018. Evidentemente, con el aumento del empleo en el sector en 2019 estas cifras aumentan dramáticamente. Además, las plataformas tienen mecanismos para ajustar cada vez más las condiciones laborales relacionadas con el tiempo de trabajo a través del aumento del control con la geolocalización.

Por último, según el estudio de Adigital y Afi de septiembre de 2020 sobre impacto y caracterización de los repartidores en 2019¹⁰, el 87% de los repartidores de plataformas son hombres y el 67% tienen menos de 40 años - 25% tienen entre 18 y 28 años y el 42% tienen entre 29 y 39 años-. Así, el perfil más común es el de hombre joven. Además, contrasta el hecho de que a pesar de que la cifra para menores de 28 años sea del 25 %, para uno de cada tres repartidores (33%) el trabajo en plataformas digitales de reparto es su primer trabajo.

1.5 La pobreza laboral de los trabajadores jóvenes españoles entre las más altas de Europa.

Los jóvenes españoles no solo sufren unas de las tasas de paro más altas de Europa sino como consecuencia de todas las dinámicas anterior, sus tasas de pobreza laboral, es decir, exclusivamente de los jóvenes que trabajan, son también de las más altas del continente.

⁸ Adigital y Afi (2020). *Importancia económica de las plataformas digitales de delivery y perfil de los repartidores en España.*

⁹ VVAA (2019). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto.* Servicio de Estudios de la Confederación de UGT, ESTUDIOS, 1.

¹⁰ Adigital y Afi (2020). *Importancia económica de las plataformas digitales de delivery y perfil de los repartidores en España.*

Cuadro 7: Evolución en % de personas trabajadoras jóvenes en riesgo de pobreza y exclusión social, EUROSTAT.

Países/Años	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Promedio
European Union (EU6-1958, EU9-1973, EU10-1981, EU12-1992, EU15-1999, EU16-2001, EU17-2007, EU27-2013)	7,3	7,5	8,1	8,2	8,0	9,1	8,9	9,0	8,7	9,4	9,0	9,2	8,5
Euro area (EA11-1999, EA12-2001, EA13-2007, EA14-2013)	8,0	8,3	8,5	8,4	8,8	10,2	9,5	10,0	9,9	10,1	9,2	9,2	9,2
Belgium	2,6	3,7	3,7	3,5	3,4	4,2	3,9	3,2	4,4	3,7	4,5	2,4	3,7
Bulgaria	6,3	5,8	8,3	7,6	4,8	8,6	5,7	10,2	11,2	11,8	8,8	11,5	8,1
Czechia	2,2	1,5	1,7	2,5	2,4	1,8	2,5	2,2	1,9	1,9	1,4	1,4	2,0
Denmark	12,2	15,7	13,6	15,5	12,8	10,8	11,6	13,8	13,3	16,6	15,8	13,1	13,8
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	10,2	9,7	9,5	9,6	11,2	12,1	12,3	12,6	10,9	13,4	11,1	11,1	11,1
Estonia	4,3	4,4	5,2	5,5	4,4	8,6	10,0	7,2	9,6	10,2	8,8	9,8	7,1
Ireland	4,3	1,6	5,3	5,6	3,3	6,5	4,2	5,0	6,6	4,5	5,6	5,6	4,8
Greece	6,8	6,7	7,7	13,6	11,8	9,8	9,4	10,4	11,1	7,6	7,7	5,8	9,3
Spain	9,1	10,2	10,4	8,9	8,6	14,5	13,5	13,4	19,2	16,0	15,7	12,7	12,7
France	6,7	7,9	7,2	7,4	9,1	10,1	7,6	8,4	7,2	6,3	6,0	6,0	7,6
Croatia	5,4	5,4	5,3	3,8	4,5	4,6	4,1	4,8	5,2	3,1	3,7	2,4	4,5
Italy	9,6	9,6	12,0	11,4	10,1	10,8	10,8	10,8	11,2	12,4	10,8	10,9	10,9
Cyprus	5,9	9,6	8,0	8,6	9,8	7,9	14,0	12,3	9,8	6,6	6,5	9,0	9,0
Latvia	6,7	5,8	5,9	5,7	6,6	4,8	6,2	6,0	5,0	4,1	6,3	5,7	5,7
Lithuania	6,7	9,4	7,6	4,9	6,2	9,9	8,7	8,0	8,5	9,0	5,8	7,7	7,7
Luxembourg	11,5	9,4	9,3	9,7	11,7	10,4	9,8	7,4	7,5	11,4	13,4	10,1	10,1
Hungary	5,8	4,9	5,8	4,3	8,0	6,1	9,8	8,9	6,0	4,5	5,7	4,8	6,3
Malta	2,5	3,3	3,0	2,8	3,3	1,8	2,9	4,0	3,5	2,5	4,4	3,1	3,1
Netherlands	4,3	4,9	6,6	3,7	3,6	6,1	4,9	6,8	7,7	6,8	6,6	5,8	5,6
Austria	8,8	9,0	8,2	12,1	9,8	8,6	9,5	10,5	8,5	9,4	8,9	8,5	9,4
Poland	6,6	8,1	7,6	6,1	6,8	6,5	6,8	6,2	5,7	5,7	6,2	6,6	6,6
Portugal	6,2	4,5	6,7	6,5	6,2	7,6	8,7	9,2	8,3	8,8	9,5	7,5	7,5
Romania	3,8	4,4	4,6	5,3	4,0	3,7	3,9	4,4	4,1	2,6	3,5	3,5	4,0
Slovenia	3,1	3,4	3,8	5,7	6,2	5,3	6,7	7,0	4,9	3,8	4,4	3,5	4,9
Slovakia	3,0	2,9	2,5	3,0	1,4	2,3	3,2	3,3	3,3	3,3	2,0	2,7	2,7
Finland	2,7	4,0	3,9	4,9	3,9	3,7	3,7	2,4	1,6	2,7	3,6	3,6	3,4
Sweden	14,4	15,9	13,4	12,6	12,2	14,2	13,3	12,4	10,4	11,0	9,7	13,3	12,7

Tanto la alta tasa de paro como la pobreza laboral se alinean como factores muy importantes que explican el fenómeno de la desigualdad. En consonancia con los resultados de una corriente de estudios que ha empezado a ganar especial fuerza desde la Gran Recesión, las transferencias sociales pierden protagonismo a la hora de explicar las desigualdades en favor de factores “predistributivos”¹¹, uno de los cuales son las condiciones de las personas trabajadoras. Si España quiere mejorar realmente sus niveles de desigualdad las condiciones de trabajo de las personas jóvenes son un elemento central. La “equidad intergeneracional” que varias veces entra en el debate ligada, de forma interesada, al deterioro de las condiciones de los pensionistas, contraponiendo de manera falaz el debilitamiento de las condiciones de unos como condición necesaria para mejorar las condiciones de las personas jóvenes, esta se conseguiría de manera más positiva e integral por el ascenso de las condiciones de los más desfavorecidos¹².

¹¹ Pre-distribution versus redistribution | VOX, CEPR Policy Portal (voxeu.org)

¹² <https://drodrik.scholar.harvard.edu/files/dani-rodrik/files/30.a-policy-matrix-for-inclusive-prosperity.pdf>

1.6 Situación de las personas becarias durante la irrupción de la COVID

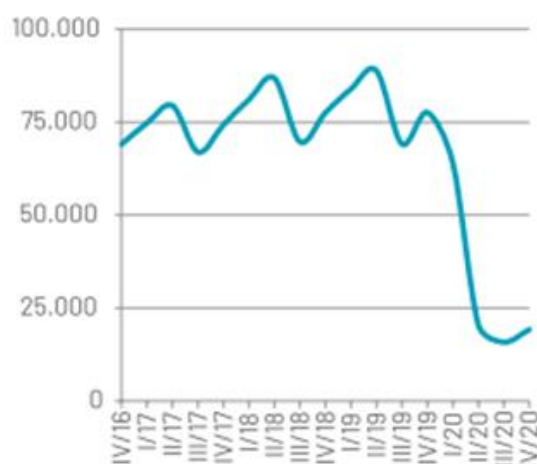
Por tanto, es una obviedad que, si la mala situación del mercado de trabajo a raíz de la pandemia ha afectado enormemente a toda la población joven, esta ha sido especialmente dramática para los colectivos más vulnerables, en el que se encuentran las personas becarias.

Cuando se decretó el Estado de Alarma, en general se suspendieron las prácticas curriculares y extracurriculares salvo en los casos donde la empresa las autorizase y pudiera facilitar al estudiante formación práctica de forma excepcional y de manera online. Esta solución pudo ser válida en un primer momento cuando se preveía que el Estado de Alarma se iba a extender durante 15 días. No obstante, las posteriores prórrogas no trajeron consigo una solución para estas personas que estaban o tenían que iniciar unas prácticas no laborales, quedando esta decisión en manos de cada centro educativo o universidad.

Tras esos días de incertidumbre, la mayoría de universidades admitieron la realización de prácticas online para que los alumnos pudieran superar los créditos de la asignatura de prácticas, siempre y cuando la empresa de acogida, en coordinación con el tutor hubiera decidido que si podían ofrecer esta opción de prácticas online a los estudiantes.

Sin embargo, se dieron casos en los que la práctica on-line no se pudo realizar al encontrar dificultades para su puesta en marcha. En este caso, la empresa podía dar de baja en la Seguridad Social al alumno, lo que supuso una paralización de las prácticas dado que las becas no cotizan por desempleo. Por tanto, muchos estudiantes en prácticas se encontraron de repente con una situación incierta. Esta realidad se plasma perfectamente en el gráfico 5, donde nos encontramos que en el 4º trimestre de 2020 hay 19.196 personas becarias registradas como afiliadas en la seguridad social, lo que ha supuesto una variación interanual de -75,27% respecto al mismo trimestre del año anterior, tal y como puede apreciarse en el gráfico del Observatorio de emancipación del CJE

Gráfico 5. Evolución trimestral de las personas becarias afiliadas a la Seguridad Social



Fuente: Observatorio de Emancipación del CJE, publicado en el 2º semestre de 2020

2. Reformas laborales que afectan a los contratos para jóvenes.

Ya se ha puesto en entredicho la capacidad de nuestro sistema laboral para resolver o minorar el decepcionante resultado de las políticas de activación para el empleo en cuanto a proporcionar apoyos a la entrada de jóvenes al mercado laboral y garantizar una estabilidad en su contratación. Además, en la reforma laboral del año 2012 se plantearon medidas que flexibilizaban, aún más, este movimiento entre la fase formativa y la laboral. Fundamentalmente a través del novedoso contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores, con un período de prueba de un año, plazo excepcional aunque no respondía a ninguna causa que lo justificara.

Otras modalidades contractuales que se vieron alteradas para aumentar la situación de eventualidad, fueron también las relacionadas con la formación y las prácticas, artículo 11 del ET. De este modo se permitía contratar a través del contrato de formación y aprendizaje a personas trabajadoras mayores de 16 y menores de 25 años –siempre que la tasa de desempleo española fuese inferior al 15 %, si no es así, la edad máxima asciende a los 30 años¹³ - que no pudiesen demostrar una

¹³ El Estatuto de los Trabajadores indica que la edad máxima es de 25 años, pero este margen de edad se amplió con la Disposición Transitoria Novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes

cualificación profesional apropiada, respaldada por el sistema de formación profesional para el empleo o la formación académica solicitada para concertar un contrato en prácticas. En la edad se podían alcanzar los 30 años –ampliado a 35 años si la tasa de desempleo española es mayor del 15 %- si se trataba de personas con discapacidad o para colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

En el año 2013 se recalcó la opción de rentabilizar los contratos de apoyo a emprendedores, posibilitando su celebración a tiempo parcial (por paradójico que parezca, el Real Decreto-ley 16/2013, se reconocía de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores), amplía el ámbito de las empresas de trabajo temporal, para que puedan ceder a empresas usuarias personas trabajadoras con un contrato de trabajo en prácticas, facultades normativas que ya se habían permitido para la cesión en supuestos de contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje.

Esta ha sido la regulación hasta que el 1/1/2019 entró en vigor el Real Decreto-ley 28/2018¹⁴, de 28 de diciembre. Por un lado, porque dejaba sin efecto, formalmente, el apartado 1 de la Disposición Transitoria 2ª del Estatuto de los Trabajadores que establecía la posibilidad de contratar para la formación y el aprendizaje con trabajadoras y trabajadores menores de treinta años, sin atender al límite máximo de edad del artículo 11.2.a) de dicho ET. Y, por el otro, porque evaluaba las consecuencias de la minoración en el porcentaje de la tasa de paro. Como consecuencia de que alguna de estas modalidades se vinculaba con el nivel de paro existente, al reducirse este por debajo del 15%, también se eliminó la posibilidad de utilizar el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, regulado en el artículo 4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y en el apartado 2 de su disposición transitoria novena.

Del mismo modo, las medidas establecidas en los artículos 9 a 13 y Disposición Transitoria 1ª de la Ley 11/2013 , de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor

para la reforma del mercado laboral, hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15%, que sucedió en agosto de 2018.

¹⁴ Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo

<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2018/12/28/28/con>

y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, que afectaban al contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, contratación indefinida de una persona joven por microempresas y empresario/as autónomos/as, contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven, contrato de primer empleo joven e incentivos a los contratos en prácticas, también se suprimían.

De igual forma, el Real Decreto- ley 28/2018, toma como una medida de extraordinaria y urgente necesidad, la modificación considerada para que la actividad de participar en programas de formación, realizando prácticas no laborales en empresas, así como las prácticas académicas externas, al amparo de sus respectivas regulaciones, se incluyan en el sistema de la Seguridad Social, aunque no tengan carácter remunerado.

De este modo, las personas que participan en dichos programas y cumplen la ejecución de estas prácticas, quedan protegidas por el Régimen General de la Seguridad Social, como asimiladas a trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena. El alta deja fuera la protección por desempleo. La obligación de cotizar corresponde a quien la norma aplicable determine en el caso de las prácticas y programas formativos remunerados, y a la empresa, institución o entidad donde se desarrollen las prácticas y programas formativos no remunerados, salvo que en el convenio o acuerdo de cooperación (si existe) se disponga que corresponde al centro educativo en el que alumnos y alumnas cursen sus estudios.

A este respecto, es preciso mencionar las dificultades económicas que comunicaron al Gobierno desde la Conferencia de Rectores de Universidades (CRUE), por la realidad económica que les supondría el cumplimiento de la norma, en cuanto a la medida concreta de la cotización de las prácticas ofertadas a los y las estudiantes. Consideraban que se iba a producir un descenso en la disponibilidad de las empresas por firmar convenios voluntarios de colaboración por la asunción de un incremento en los costes económicos, al incorporarse la responsabilidad del alta en la seguridad social.

De hecho, durante los cursos 2018/2019, 2019/2020 y 2020/2021 no ha sido obligatorio cotizar por estudiantes en prácticas no laborales sin remuneración, ya que se acordó así hasta el momento en el que se desarrollase un marco normativo. Para tratar la forma de proceder sobre este asunto, se mantuvieron reuniones resolviendo,

finalmente, los representantes del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Ciencia, que se comprometían a buscar un sistema de bonificaciones para evitar el coste que la cotización obligatoria de los becarios y las becarias supondría para empresas y universidades.

Como última nota a tener en cuenta, que también concierne a la acción protectora y la cotización correspondiente a las personas trabajadoras contratadas mediante las modalidades formativas, para la formación o el aprendizaje, se modifica el artículo 249 Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social¹⁵, cuya acción protectora comprende todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones de aquella, incluido el desempleo. Se establece que estos contratos estarán exentos de la cotización por formación profesional y se elimina la excepción de la protección por desempleo para los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos con alumnos trabajadores en los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

Este incentivo se une a los que se consideran en los supuestos de contratación con una persona trabajadora desempleada, inscrita como demandante de empleo, que supone para las empresas el derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo y fondo de garantía salarial, correspondientes a dichos contratos, si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75%, en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

Por su parte, los contratos para la formación y el aprendizaje, si se transforman en indefinidos a la finalización de su duración inicial o prorrogada, cualquiera que sea la fecha de celebración, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año.

¹⁵ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8/con>

En el supuesto de trabajadores y trabajadoras inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, estos incentivos serán en forma de bonificación (desde 1 de enero de 2017).

Los requisitos y salvedades de afectación para estas ayudas las encontramos en la Ley 43/2006, para la mejora del crecimiento y del empleo, que se ocupó, entre otras medidas, de derogar la figura del contrato temporal de inserción, al valorar que no había cumplido las expectativas para las que se había creado, y modificó la regulación de los límites máximos de edad de las personas trabajadoras con los que se podía suscribir contratos para la formación.

La citada Ley 43/2006 contiene, en esencia, importantes aspectos del Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo (AMCE), que CEOE, CEPYME, CCOO y UGT firmaron el 9 de mayo de 2006. Así se recoge en la Exposición de motivos: “El Gobierno y los interlocutores sociales recuerdan también que «las políticas laborales y de empleo deben ir necesariamente acompañadas de políticas sólidas en educación y formación, en infraestructuras, en investigación, desarrollo e innovación y en materia industrial y medioambiental, elementos esenciales para el crecimiento y la calidad del empleo»”.

Pocas medidas dirigidas a afrontar los desequilibrios de nuestro mercado de trabajo han dado tan buenos resultados como las que se recogieron en el AMCE. El reto de elevar el volumen de empleo y hacer decrecer la temporalidad, primando la causalidad que motive su uso excepcional, sigue siendo un reto de primer orden.

Recordar que el acuerdo de conformación de Gobierno¹⁶ contenía la revisión de los contratos formativos y de los convenios de prácticas no laborales con el objetivo de reforzar su finalidad exclusiva de formación y mejora de las condiciones, incluyendo un nuevo Estatuto del/a Becario/a.

¹⁶ <https://www.psoe.es/actualidad/documentos-de-interes/acuerdo-de-coalicion-progresista-entre-psoe-y-unidas-podemos/>

3. El marco legislativo de las prácticas laborales y no laborales

Actualmente, los y las jóvenes pueden realizar un periodo de prácticas aparentemente concebidas para facilitar su integración en el mundo laboral a través de diferentes figuras contractuales, que podemos clasificar en dos grupos, en función de si existe relación laboral o no: las **PRÁCTICAS LABORALES** y las **PRÁCTICAS NO LABORALES**.

En las **PRÁCTICAS LABORALES** o **CONTRATOS FORMATIVOS Y DE PRÁCTICAS** recogidos en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores desarrollado por el Real Decreto 488/1998 de 27 de marzo (contrato en prácticas) en materia de contratos formativos¹⁷ y en el Real Decreto 1529/2012 (contrato de formación y aprendizaje). A través de este tipo de contratos se establece una relación laboral entre la o el titulado y la empresa.

Para poder ser contratado en prácticas, se exige poseer un título profesional habilitante universitario, técnico de formación profesional o un título oficialmente reconocido como equivalente que habilite para el ejercicio profesional. El contrato podrá celebrarse dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la finalización de los correspondientes estudios. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Sin embargo, en el caso de los contratos en prácticas celebrados con trabajadores minusválidos, dicho plazo se amplía a seis años. El objetivo de este contrato es permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursada.

Las **PRÁCTICAS NO LABORALES** (Real Decreto 1543/2011 y Real Decreto 1493/2011) de las que vamos a hablar con más detalle a continuación, se dividen, a su vez, en dos grupos:

- *Prácticas no laborales que complementan a la formación: a unos estudios ya terminados.*

¹⁷ Última modificación Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre. Ref. BOE-A-2012-13846.

- Para jóvenes, con titulación y sin experiencia (Real Decreto 1543/2011 y Real Decreto 1493/2011).
- Formación para el empleo (Real Decreto 694/2017, de 3 de julio)
 - *Prácticas no laborales que son parte de la formación: de unos estudios en curso.*
- Prácticas asociadas a los Certificados de Profesionalidad (Real Decreto 189/2013, de 15 de marzo)
- Prácticas de los Ciclos de Formación Profesional (Real Decreto 127/2014; Real Decreto 1147/2011)
- Prácticas de la Formación Profesional Dual (Real Decreto 1529/2012).
- Prácticas académicas externas en estudios universitarios (Real Decreto 1493/2011, Real Decreto 592/2014).
- Prácticas curriculares: integradas en el plan de estudios universitarios, pueden ser obligatorias o no.
- Prácticas extracurriculares: Adicionales al plan de estudios universitarios.

Las prácticas no laborales se encuentran mucho menos reguladas por la legislación que las laborales. Las únicas que es obligatorio remunerar con una beca y someterlas a cotización a la Seguridad Social son las Prácticas para jóvenes, con titulación y sin experiencia. El resto, si no son remuneradas, ni siquiera cotizan a la Seguridad Social, de momento. Se ha dado un cambio legislativo, que todavía no se está aplicando, por el que las prácticas no laborales universitarias y de formación profesional deberán estar sujetas a cotización en la Seguridad Social, aunque no estén remuneradas (Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre).

4. El peso de lo formativo en la fracasada inserción laboral

En sucesivos cambios legislativos se han sumado varios intentos para que la letra de la norma inspirara una mejor circulación entre el final de la fase formativa y el pertinente acceso al mercado laboral. Uno de los más firmes ataques en los escasos frutos de esas iniciativas, proveniente de las empresas, presentaba que la formación

de las personas jóvenes no tenía encaje con las demandas de las compañías. Este razonamiento ha llevado a implantar, de forma general, un enfoque en las medidas de inclusión más adaptado a las labores que se desarrollan en los empleos¹⁸. Así, la movilidad entre el conocimiento teórico y su aplicación en el sistema productivo ha venido incorporando distintas prácticas para que las personas que terminaban de cursar estudios de Formación Profesional o universitarios, fueran captadas por las empresas.

Esta premisa ha traído una diversidad de consecuencias pero, por centrar algunas de las que resultan claves para nuestro análisis:

- Para mejorar la unión entre oferta y demanda de empleo, se ha dado mayor autonomía a las empresas en la autogestión de la formación,
- También se ha fomentado que las universidades actúen, bien como destinatarias directas de dichos procesos de práctica, bien como intermediarias entre las personas jóvenes con necesidad de trabajar y las empresas que demandan esa prestación.
- Se mercadea con la formación para el empleo de forma que se devalúa el valor de la cualificación pues, bajo la apariencia de un mejor entrenamiento del alumnado se deprecia como indicador que sirve de llave para la mejor situación en el mercado laboral.

Nunca antes las personas jóvenes han ostentado una preparación tan preponderante, ya que en cualquier tiempo pretérito en nuestro país el nivel de estudios ha sido más modesto. Pero tampoco se considera con aprecio, no como el que se merece, al menos; permaneciendo más como un hándicap para conseguir un puesto de trabajo en el que prosperar y desarrollarse como profesionales cuando, en realidad, debería contribuir como una auténtica ventaja competitiva en la concurrencia del mercado laboral. Ante un currículo brillante la reacción suele ser la de quedar relegado o, si

¹⁸ En el ámbito europeo, desde el 13/4/2016 está vigente el Reglamento 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo relativo a la red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo y por el que se modifican los Reglamentos nº. 492/2011 y nº. 1296/2013. Como soporte informático del Portal EURES, consultado 30/1/2020: <https://ec.europa.eu/eures/public/es/homepage>

accede a un puesto de trabajo, con suerte, a uno con baja cualificación y escaso salario.

En general, no se da la equiparación entre preparación existente y la adecuada para el puesto que se oferta. Se aprecia una cierta falta de razonabilidad entre las premisas formativas y el desarrollo de capacitación para un puesto y, más veces de las que sería deseable, además, parece ser un recurso que no cuenta con la consideración de las empresas. Lo que han venido demostrando, en la crisis, es una clara determinación por no invertir en esta formación, argumentando un necesario ahorro de costes pero, superada la fase de contención, tampoco se despliega una actualización de los planes de reciclaje y mejora de la capacitación.

Aunque el Ministerio de Educación y Formación Profesional, en materia educativa, hace unos años que puso en marcha programas concretos con prioridades de inversión para cumplir una serie de objetivos y desarrollar la adquisición de capacidades y el aprendizaje permanente, el esfuerzo no es general por parte de todas y todos los implicados, por ello ha de convertirse en una tarea permanente.

Si atendemos a la evolución de las cláusulas sobre formación profesional negociadas en los convenios, a pesar del permiso retribuido de 20 horas al año por persona trabajadora para esta acción, disminuyen su porcentaje en los convenios, pasando del 43,0% de los convenios en 2010 al 37,1% de los convenios en 2018¹⁹, descenso que también se confirma en cuanto al monto de personas afectas por dichos acuerdos, pues afectaban al 53,6% en 2010 y al 49,9% en 2018 de los mismos, respectivamente.

Así las cosas, las personas jóvenes que soportan esta desvinculación y que han asumido el dedicar gran parte de su tiempo y de sus recursos a la funcionalidad laboral sin que se considere el coste de oportunidad (entendido como las renunciaciones que han de realizar para mantener íntegro su empeño por una alternativa de empleo), sufren una doble erosión, en la medida que se ven obligados a asumir un papel relegado en la sociedad y sin oportunidades de ocupar el relevo intergeneracional del que se habla pero, sin ápice de congruencia o equidad, se sigue frenando. Es primordial abandonar la parálisis y ser capaces de demostrar a la juventud que estamos impulsando un

¹⁹ Estadística de convenios colectivos de trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (MITRAMISS) <http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>

modelo social más igualitario, en el que encuentren las oportunidades que se merecen.

Como RUGE-UGT no estamos dispuestas a seguir ahondando en ese deterioro, tan nefasto para nuestro futuro y para el del conjunto de la sociedad. Defendemos el reconocimiento del conjunto de la colectividad a esta cualificación y a todos los beneficios que sustenta, tanto para las personas directamente afectadas como para la innovación y el establecimiento de usos que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades, sin exclusión.

Además, hay que considerar otros problemas que planean, como pueden ser el retrasar decisiones personales y familiares, y que son circunstancias de primera magnitud que se supeditan a la percepción de ingresos estables; así como otras que se concretan en la capacidad para desarrollar otros derechos que encuentran su despliegue durante su actividad en la empresa, relacionadas con la cualificación, como la legítima prosperidad y promoción profesional, o con el despliegue de derechos como el acercamiento activo a las organizaciones sindicales puesto que es la mejor defensa efectiva de sus derechos, en cuanto que personas trabajadoras.

5. La línea divisoria entre las prácticas no laborales y los indicios de laboralidad²⁰

Las prácticas no laborales, remuneradas o no, pueden tener una zona o límite muy difuminado con respecto a un contrato laboral y lo que empezó siendo unas prácticas formativas no laborales puede terminar como una relación laboral por cuenta ajena, y no con una relación laboral por cuenta ajena, cosa que es muy distinta.

La jurisprudencia ha venido analizando cuando las prácticas no laborales son efectivamente prácticas o pueden verse indicios de laboralidad. En muchos casos de este análisis son varios los elementos que ha venido siendo interpretados por los jueces y tribunales y que les han llevado a la conclusión de que las prácticas objeto del pleito de que se trate no son tales, sino una auténtica relación laboral.

²⁰ La delgada línea divisoria entre una relación laboral asalariada y la remuneración o contraprestación económica del becario como zona gris del derecho del trabajo. Ortega Lozano P.G. Guindo Morales S. BIB 2019/2834

Independientemente del tipo de prácticas que sean y su regulación, los elementos comunes en el análisis hace que sistematicemos las siguientes conclusiones, conclusiones que también en ocasiones, por la referencia de la sentencia correspondiente, se puede ver que son incluso anteriores a la propia regulación de la que se ha hablado, pero siguen teniendo un valor importante en el análisis actual, o bien para poder reclamar por fraude o bien para una futura y probable propuesta de modificación normativa.

1.- El becario es trabajador por cuenta ajena si se dan las notas de laboralidad del art. 1 del ET.

2.- La actividad que realiza se remunera como trabajo.

3.- El sujeto que recibe el trabajo del becario –la empresa normalmente- lo incorpora a su patrimonio: debido al sentido del lucro en la actividad que se ejerce.²¹

4.- Se beneficia el empresario de la actividad del becario y no prevalece la formación, de tal manera que no se facilita el estudio y la formación y se obtiene de su trabajo una utilidad en beneficio propio.²²

5.- Que exista un convenio entre una empresa y una institución educativa no influye en que la relación con el empresario pueda ser laboral, en todo caso el contenido prestacional de la relación de trabajo es la que va a determinar su naturaleza.²³

Comparativa e inicialmente, con la regulación del RD 1497/1981 de 19 de junio (sustituido), la finalidad de los programas de cooperación educativa, fue la de reforzar la formación de los alumnos universitarios en las áreas operativas de las empresas para conseguir profesionales (...) preparando su incorporación al trabajo.

En cambio, con la regulación del RD 592/2014 de 11 de julio, el objetivo de las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, es permitir a los alumnos aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en la formación académica, favoreciendo la adquisición de competencias y ampliando su empleabilidad y el fomento de su capacidad de emprendimiento.

²¹ STS de 13 de junio de 1988 a sensu contrario

²² STS de 7 de julio de 1998 a sensu contrario.

²³ SSTTSS de 20 de septiembre de 1995, de 15 de junio de 1998, de 20 de julio de 1999, o de 29 de septiembre de 1999. Aunque todas estas sentencias sean anteriores a la regulación actual siguen siendo igualmente válidas para el intérprete jurídico.

Pero el RD anterior también señalaba que si se encubría una auténtica relación de trabajo existiendo las notas de ajenidad y dependencia del art. 1.1 ET, la relación se transformaría en laboral.

6.- Las tareas encomendadas deben serlo en consonancia con la finalidad de las prácticas o la beca de formación y debe hacerse en el centro que concede las prácticas o la beca.

7.- La naturaleza de la retribución que se otorga al becario, también es muy frecuentemente analizada, planteando si se trata de una donación, una subvención, etc.

8.- No son relevantes los convenios que amparan la situación o el porcentaje económico que reciba el alumno, sino la realización de actividades propias de una prestación de servicios. Esto, unido a la carencia de una actividad de enseñanza y docencia, puede determinar la actividad como laboral.²⁴

9.- Cuando predomina la utilidad del empresario en el aprovechamiento del trabajo del becario, la beca es o debiera ser un salario y el contrato es de trabajo, en cambio, si domina el interés de la formación del becario, el contrato no puede ser de trabajo.²⁵

10.- No es fácil distinguir entre beca o práctica externa formativa de una verdadera relación de trabajo. Si el interés aprovecha al perceptor de la beca, se estará ante una beca con independencia de los beneficios que obtenga quién la ha otorgado, en cambio si el beneficio principal es para el otorgante de la beca o práctica externa, se estará ante una relación laboral del art. 1.1 ET. Por lo que el principio de ponderación es necesario tenerlo en cuenta en cada caso concreto.²⁶

11.- Si se vulneran las normas del convenio de cooperación entre la universidad y la empresa de que se trate, superando el total de horas de duración de las prácticas y se realizan durante el habitual periodo de vacaciones, y no en dependencias de la empresa sino en una (centro de trabajo) sucursal que no cuenta con personal

²⁴ STSJ de País Vasco de 8 de julio de 2008.

²⁵ Alonso Olea. M. Casas Baamonde, M^a E. Derecho del Trabajo 24 ed. Civitas Madrid 2006, pág. 618.

²⁶ STSJ del País Vasco de 24 de mayo de 2005.

suficiente y se realizan tareas propias de un trabajador por cuenta ajena, la relación es laboral.²⁷

12.- Si la retribución es superior a la que correspondía en el convenio firmado entre las entidades²⁸, y el horario igual que cualquier empleado, no teniendo los alumnos ninguna práctica con los tutores de la universidad que ni conocían y lo asignado por la empresa lo era por los propios directores del centro de trabajo, teniendo funciones propias de la relación de trabajo, y características de un grupo profesional concreto, dentro de la actividad productiva ordinaria de la empleadora, y por supuesto si tienen una escasa labor formativa²⁹, y menos aún si la única relación con el sistema de becas de la universidad es la relativa al contacto con el alumno, o no existe un sistema de supervisión en la empresa³⁰ de la formación recibida o se realizan actividades para una segunda empresa, la relación es laboral.

13.- Se utiliza la figura del convenio de cooperación o colaboración educativa o de colaboración formativa para la realización de los trabajos necesarios para el funcionamiento y la gestión propios de la actividad de la empresa.³¹

14.- El hecho de integrarse en la organización de la empresa supone para los jóvenes sin experiencia, una fuente innegable de beneficios formativos y de crecimiento empresarial, eso se puede afirmar de toda actividad laboral primeriza, pero no constituye la finalidad básica de la figura del becario.³²

15.- La prolongación de convocatorias de becas desde el año 2008 y por la edad 43 años, desvirtúa el ser calificado como joven profesional en periodo de desarrollo musical, además de ser una pieza insustituible para la banda.³³

16.- Estar supervisado en todo momento por el tutor no encuadrándose sus tareas en ninguna de las categorías del convenio de la industria siderometalúrgica y a diferencia de los trabajadores del departamento sin disponibilidad para viajar, con amplios

²⁷ STSJ Comunidad Valenciana de 11 de abril de 2006. STSJ de Madrid de fecha 16 de julio de 2015.

²⁸ Sobre todo, como en el caso de la sentencia STSJ de Cataluña de 15 de julio de 2013, que la remuneración alcanzó la cantidad de 1830 euros en concepto de bolsa o ayuda de estudios.

²⁹ STSJ de Comunidad Valenciana de 24 de octubre de 2006, SSTTSSJJ País Vasco de fecha 24 de abril de 2007, de 8 de julio de 2008, STSJ Andalucía (Sevilla), de 28 de octubre de 2008, STSJ de Galicia de 18 de marzo de 2014, STSJ de Galicia de 18 de marzo de 2014.

³⁰ SSTTSSJJ de Cataluña de 10 de diciembre de 2010, y de 15 de julio de 2013.

³¹ STSJ Madrid de 16 de julio de 2015.

³² STSJ Madrid de 16 de julio de 2015

³³ STSJ Castilla y León de 18 de octubre de 2017.

permisos para exámenes y preparación de tesis es una relación de becario o de prácticas académicas externas. Dado el contenido de las prácticas académicas externas de su realización no se derivarán obligaciones propias de una relación laboral, ni su contenido podrá dar lugar a la sustitución de la prestación laboral propia de puestos de trabajo.³⁴

17.- Si la finalidad de la relación entablada entre las partes es eminentemente formativa, nos encontremos ante una beca, sin embargo, si prevalece la dimensión productiva, nos encontraremos ante una relación laboral. La finalidad u objeto real de una auténtica beca es la formación del propio becario, y en la búsqueda de la figura jurídica que ampara la relación, habrá que deducir, de todos los elementos que existan, quién obtiene un mayor beneficio, lo que desde la perspectiva del becario se deberá efectuar en términos de formación y no de rendimiento económico, si el beneficio principal es para el donante de la beca nos encontremos, ante un contrato de trabajo.³⁵

18.- El rasgo diferencial de las prácticas académicas externas es su finalidad primaria es decir, facilitar el estudio y la formación del becario y no apropiarse de los resultados o frutos de su esfuerzo o estudio, con el objetivo prioritario de obtener de ellos una utilidad en beneficio propio”.³⁶

6. Condiciones de explotación en prácticas no laborales

Con todo esto, es fácil imaginar cuáles son las condiciones de los puestos que cubren las personas en condición de prácticas no laborales y/o becarias.

Remuneración y cotización a la Seguridad Social

-En primer lugar, la mayoría de las prácticas no laborales universitarias curriculares no son remuneradas, lo que significa que existen una gran cantidad de jóvenes realizando jornadas laborales completas sin cobrar un salario ni –de momento (se

³⁴ STSJ Madrid de 25 de abril de 2016

³⁵ STSJ de Madrid de fecha 21 de marzo de 2018.

³⁶ Sentencia Juzgado de lo Social n.28 de Madrid, de 30 de diciembre de 2015. La polémica de los falsos becarios. Vidal López P. BIB 2018/10119.

está a la espera de que se ponga en marcha el Real Decreto-ley 28/2018)- cotizar a la Seguridad Social.

-En el caso de las prácticas no laborales remuneradas, la remuneración suele situarse entre los 300 y 500 euros al mes.

La cotización a la Seguridad Social es obligatoria si existe remuneración de las prácticas, que consiste en una cuota fija de 51,05 euros por contingencias comunes - de los que 42,56 euros serán a cargo del empresario y 8,49 euros a cargo del estudiante- sin que exista obligación de cotizar por las contingencias de desempleo, ni al Fondo de Garantía Salarial, ni por formación profesional (Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, y art. 44 Orden TMS/83/2019, de 31 de enero).

Derechos laborales

No existe legislación en la que se contemple cuestiones relativas a algunos derechos de los que disfrutaban los trabajadores cuando existe una relación laboral, durante la realización de prácticas no laborales a través de un convenio. No existe un Estatuto de los Estudiantes en Prácticas No Laborales, y, por tanto, no se contempla algunos derechos básicos como:

- Los tiempos de descanso
- Las vacaciones
- Permisos y bajas
- Coberturas de seguros de calidad
- Representación y negociación colectiva

Pagar por trabajar

Como se detalla más adelante, actualmente se está expandiendo una fórmula fraudulenta entre las empresas para conseguir estudiantes en prácticas, consistente en la matriculación de jóvenes que ya no están cursando planes formativos universitarios o de formación profesional en cursos de formación online de pésima calidad. Además de que hay numerosas escuelas de negocios y plataformas de formación online haciendo negocio con esto, en muchos de los casos son los propios

jóvenes a los que se les obliga a pagar el curso de formación online, que puede costar, en el mejor de los casos, alrededor de 200 euros.

7. Fraude en las prácticas no laborales

Aunque, debido a los distintos tipos de figuras y contratos de prácticas, pueda dar la impresión de que el ámbito de las prácticas está regulado, la realidad es que la facilidad con la que una empresa puede encubrir una relación laboral a través de prácticas no laborales es enorme, pero el tema no es tan sencillo. Se ha creado una situación sistémica de fraude y explotación a través de la figura del “falso becario”, bien estructurada a través de vínculos entre diferentes agentes que fomentan, sostienen y se benefician económicamente de la misma.

Los principales tipos de fraude son el fraude en la formación y el fraude en la contratación, y, por consiguiente, el fraude en la cotización a la Seguridad Social. Pero, ¿cuáles son los mecanismos?

En primer lugar, a través de la instrumentalización de la formación teórica. Hoy en día, ya no solo se trata de que un estudiante universitario o de formación profesional deba, obligatoriamente, realizar prácticas no laborales curriculares en una empresa porque su plan de estudios se lo exige, la mayoría de las veces no remuneradas y sin cotización a la Seguridad Social. Aunque las condiciones sean precarias y de abuso por parte de las empresas –cosa en la que también estamos trabajando-, estas prácticas no laborales sujetas al plan curricular de unos estudios entran dentro de la lógica natural de las prácticas en empresas sujetas a un plan de estudios:

-Primero, una persona decide voluntariamente cursar unos estudios, normalmente de larga duración –cuatro años para los grados universitarios; dos años, de media, para los grados de formación profesional; uno o dos años para los másteres- y, después de haber cursado y aprobado los créditos correspondientes a la formación teórica, debe hacer unas prácticas a través de convenios que la institución de formación (por ejemplo, las universidades) tienen con empresas.

Sin embargo, lo que actualmente se encuentran los jóvenes cuando salen al mercado laboral es una perversión del sistema tradicional de prácticas:

-Personas jóvenes buscan un contrato laboral, pero se encuentran con que la mayoría de las ofertas son de prácticas no laborales. Cuando dicen a la empresa que ya no pueden hacer convenio con la universidad porque ya han terminado sus estudios, la empresa les dice que si quieren trabajar tiene que ser a través de un convenio de prácticas, por lo que deben matricularse en un curso online de un centro de formación privado. Por tanto, no solo es que el curso no decida hacerlo de manera voluntaria la persona que busca trabajo, sino que, además, las prácticas que te ofrecen en un primer momento no están asociadas a ningún plan de estudios. Esto en sí mismo ya supone un fraude.

En segundo lugar, a través de la inexistencia de la formación práctica en la empresa. Nos encontramos con puestos de prácticas cuyas funciones no se corresponden con un periodo formativo en la empresa. Aunque los ámbitos sectoriales en los que se dan muchas ofertas de prácticas sean adecuados para realizar prácticas por estar las supuestas funciones necesitadas de una formación teórica previa, la realidad es que, muchas veces, la persona que realiza las prácticas se encuentra con funciones inferiores o superiores a las que debería realizar para desarrollar adecuadamente la formación práctica en la empresa. Se encuentra con situaciones como:

- El curso de formación online es de pésima calidad
- No hay responsable superior
- No hay tutores
- Realiza las mismas tareas que el personal habitual
- No hay seguimiento ni evaluación
- Sustituye a trabajadores de baja o vacaciones

Esto, como el punto anterior, supone fraude tanto en la contratación como en la formación, porque encubre una relación laboral y porque la persona en prácticas no recibe formación ni teórica ni práctica.

En tercer lugar, a través del puesto a cubrir por un convenio de prácticas, desde el principio, desde la propia oferta. Aunque todo lo anterior también supone un encubrimiento de relaciones laborales por no cumplir el periodo de prácticas con las expectativas de formación y aprendizaje, existen casos en los que el fraude en la contratación es claro desde el principio, desde la propia oferta, ya que se busca cubrir

puestos de trabajo para los que no es necesario realizar un periodo en prácticas. Nos encontramos con ofertas de prácticas para puestos de trabajo como mozo/a de almacén, camarera/o, pinche de cocina, recepcionista, dependienta en tienda, e, incluso, vigilante de toboganes en campings.

Así, vemos que estos tipos y mecanismos de fraude se han convertido en algo sistémico, y que, todo lo anterior, tiene un objetivo claro: encubrir relaciones laborales para rebajar condiciones, derechos y salarios.

8. Trabajo de campo realizado desde RUGE

Desde RUGE venimos realizando desde hace unos meses una investigación sobre el fraude en los convenios de prácticas no laborales que son parte de la formación. Para ello, jóvenes que no están matriculadas en ninguna formación reglada han asistido presencialmente a entrevistas de selección de empresas que ofrecían puestos de prácticas no laborales vinculadas a alguna formación (es la fórmula más barata para las empresas). Por tanto, estas/os jóvenes deberían haber sido rechazadas por las empresas debido a la imposibilidad de hacer convenio con la universidad o con otro centro de formación por no estar matriculadas en ningún estudio.

Sin embargo, esto no fue así: ¿cuáles son los mecanismos a través de los que las empresas logran saltarse las pocas restricciones legales que existen y pueden realizar un convenio de prácticas no laborales que necesariamente debe ser parte, curricular o extracurricularmente, de una formación que la persona ha decidido previa y voluntariamente realizar, cuando esta persona no está matriculada en ningún estudio?

Parece que las empresas no están satisfechas con la cantidad de estudiantes provenientes del sistema educativo a los que poder realizar convenios de prácticas, ya que una de las principales quejas de las y los jóvenes cuando comienzan a buscar su primer empleo después de haber terminado un grado universitario y uno o varios másteres –con sus correspondientes periodos de prácticas ya finalizados- es que lo único que les ofrecen son más puestos de prácticas, la mayoría de las veces sin que medie un contrato.

La fórmula que utilizan las empresas para lograr esto consiste en darle la vuelta al procedimiento natural de las prácticas. Es decir, lo lógico es que una persona, primero,

decida voluntariamente realizar unos estudios que le interesan y que, más adelante, solicite y lleve a cabo el periodo de prácticas asociadas a los mismos. Sin embargo, lo que hemos encontrado es el procedimiento contrario: una persona joven busca trabajo, sólo le ofrecen prácticas no laborales y para poder acceder a ellas se tiene que matricular en un curso online en el que no estaba interesada. En muchos casos es la propia persona que va a realizar las prácticas la que tiene que pagar el curso que suele costar unos 200 euros.

Nos hemos encontrado con que existen varios agentes implicados:

A través de **portales de empleo** en los que las y los jóvenes van a buscar trabajo, hemos encontrado un gran número de ofertas de prácticas no laborales. Una cosa curiosa: casi todos los anuncios están publicados de manera anónima por las empresas. Es decir, solicitamos las prácticas sin saber para qué empresa son. Recibimos muchas llamadas en las que la empresa se presenta, nos hacen entrevistas telefónicas y nos convocan a entrevistas presenciales. Todas las empresas nos preguntan si estamos matriculadas en la universidad o algún centro formativo para poder realizar convenios de prácticas no laborales. Respondemos que no, y entonces nos ofrecen matricularnos en un curso de formación online de alrededor de 70 horas en un centro de formación online o una escuela de negocios con la que colaboran, muchas veces asociadas a universidades públicas. La mayoría de las veces nos dicen que el curso lo tenemos que pagar nosotras.

A través de **agencias de colocación y empresas de trabajo temporal** también hemos podido acceder a ofertas, normalmente anónimas, de prácticas no laborales. Las agencias de colocación y las ETT no tienen permitido hacer intermediación en prácticas no laborales. En muchos casos, estas empresas dedicadas a la intermediación laboral tienen sus propios centros de formación online para facilitar a las empresas hacer el convenio de prácticas no laborales.

Esto supone un importante fraude en la formación: crear centros y cursos online e instrumentalizándolos con el objetivo de que las empresas puedan reducir costes y derechos laborales, evitar la cotización y explotar a la juventud con total facilidad.

Durante esta investigación nos hemos encontrado con un caso concreto que nos ha llamado especialmente la atención, el mundo del becario.

8.1 EL MUNDO DEL BECARIO.

El Mundo del Becario se define como una “empresa especializada en empleo, formación y servicios, cuyo principal objetivo es ofrecer un portal de empleo y formación [...] para ayudar a los jóvenes a la inserción al mundo laboral y a las empresas a encontrar el mejor candidato”. Esta empresa tiene el sello de Agencia de Colocación del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el de Centro Acreditado de Formación Profesional para el Empleo por la Junta de Andalucía.

Funciona a través de una plataforma en la que las empresas publican sus ofertas de prácticas no laborales de manera anónima y los jóvenes se inscriben como solicitantes. Cuando aplicamos a muchas de las ofertas existentes, nos llaman de El Mundo del Becario para preguntarnos si estamos matriculadas en la universidad o en algún centro de formación para poder hacer convenio de prácticas. Respondemos que no y nos dicen que no nos preocupemos, que de eso se encargan ellos.

Nos explican que van a enviar nuestros currículos a las empresas de las ofertas a las que hemos aplicado y que cuando nos seleccionen en alguna nos tenemos que matricular en un curso de los que ofrecen en su página web, que tenemos que pagar nosotras –unos 200 euros-, para poder hacer el convenio de prácticas.

Sospechamos que, si una persona joven puede hacer convenio con la universidad porque está matriculada en estudios universitarios, El Mundo del Becario no envía su currículo a las empresas ya que no tendría necesidad de pagar un curso.

Puesto que El Mundo del Becario está registrado como Agencia de Colocación y para estas entidades no está permitido hacer intermediación en prácticas no laborales, casi el 100 % de su actividad es fraudulenta.

En definitiva, ¿con qué nos hemos encontrado en la asistencia a estas entrevistas?

-Todas las ofertas son de prácticas no laborales. Lo que significa que no se tienen derechos laborales y sólo se da de alta en la Seguridad Social si son remuneradas.

-La remuneración media de las ofertas a las que hemos aplicado es de 412 euros al mes.

-Las jornadas oscilan entre las 6 horas al día y la jornada completa.

-Las funciones a realizar suelen ser las que realiza cualquier trabajador/a y, además, nos suelen decir que ofrecen las prácticas porque falta personal e incluso para cubrir vacaciones de su personal habitual.

-Ofertas de prácticas para “asistencia en oficina” con funciones de “coger el teléfono, recargar la máquina de café, reponer material, etc...”

-En zonas de costa hemos encontrado ofertas de prácticas para puestos de recepcionistas de hotel, de camareros/as o de pinches de cocina.

-La formación de estos cursos online consiste en la descarga y lectura de archivos PDF y un test que puedes realizar cuantas veces necesites para aprobar.

-No se realiza una tutorización efectiva.

Algunas frases literales con las que nos hemos encontrado en las entrevistas son las que siguen:

- “No nos importa el curso que elijas, a nosotros lo que nos interesa es poder cogerte como becaria”

- Una entrevistadora sobre la formación de El Mundo del Becario: “no sé hasta qué punto cumplen toda la legalidad vigente, entiéndelo casi más como un trámite para poder hacer el convenio”

- “Las funciones a realizar son de asistencia en oficina, coger el teléfono, reponer material, recargar la máquina de café, etc. Necesitamos que alguien esté haciendo esta labor, si no hay nadie haciéndola, yo no la voy a hacer. Y en función de la producción, en el futuro, si hay posibilidad de que entre otro becario para estas tareas, tú podrás hacer prácticas en administración y contabilidad”

- “Cuando no podéis realizar convenio de prácticas intentamos buscar un plan B, que consiste en matricularte en un curso relacionado con las funciones a realizar para que nos permita hacer convenio de colaboración”. “Son cursos muy light, con una evaluación muy simple”, “Puedes elegir el curso, a nosotros lo que nos interesa realmente es realizar el convenio de prácticas.”

- “La mayor parte de nuestra plantilla ha empezado así”

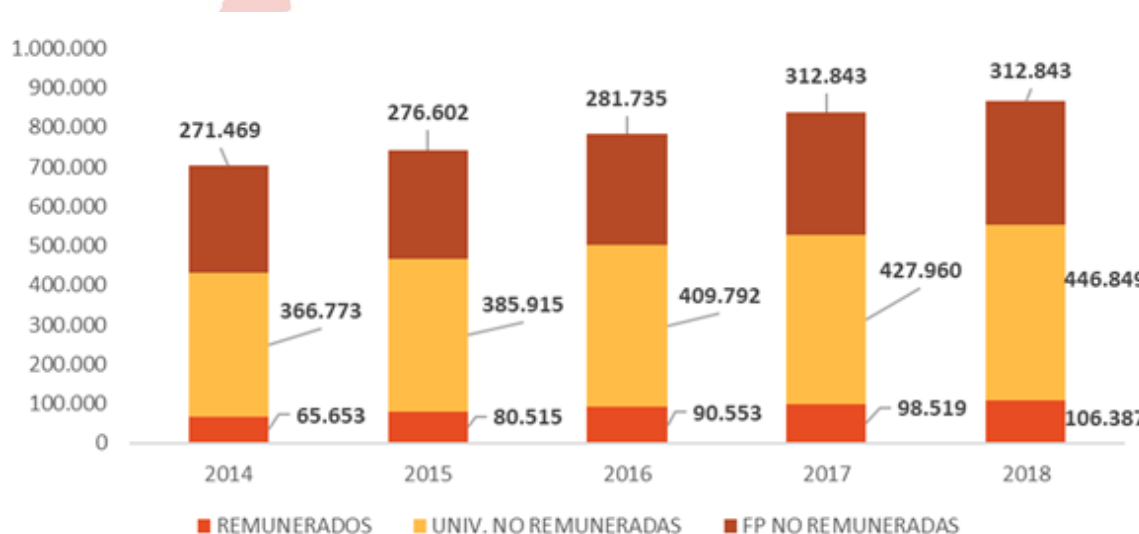
- “Las prácticas son de dos meses, ya que en verano contratamos becarios para cubrir las vacaciones de nuestro personal habitual”.
- “Estos cursos de El Mundo del Becario son para justificar y facilitar el convenio de prácticas, una vez has terminado tus estudios y ya no tienes posibilidad de firmar convenio de prácticas es cuando entra la figura de estos portales como El Mundo del Becario para que tengas esa posibilidad”.
- Cuando preguntamos sobre el nivel de dificultad del curso, el entrevistador le dice entre risas: “también puedes suspenderlo, no nos importa”.
- “Necesitamos a alguien fijo para este puesto, pero nos gusta empezar por convenios de prácticas para probar a los becarios”.

9. Impacto socioeconómico: salarios y seguridad social

Como es de suponer, el fraude que existe en el ámbito de los convenios de prácticas impacta de manera negativa sobre las condiciones laborales de los jóvenes y del resto de la población. No solo supone una rebaja en los derechos y condiciones laborales en la contratación de las y los jóvenes, sino también una pérdida importante de puestos de trabajo en condiciones reguladas a causa de la sustitución por becarios y jóvenes en prácticas no laborales.

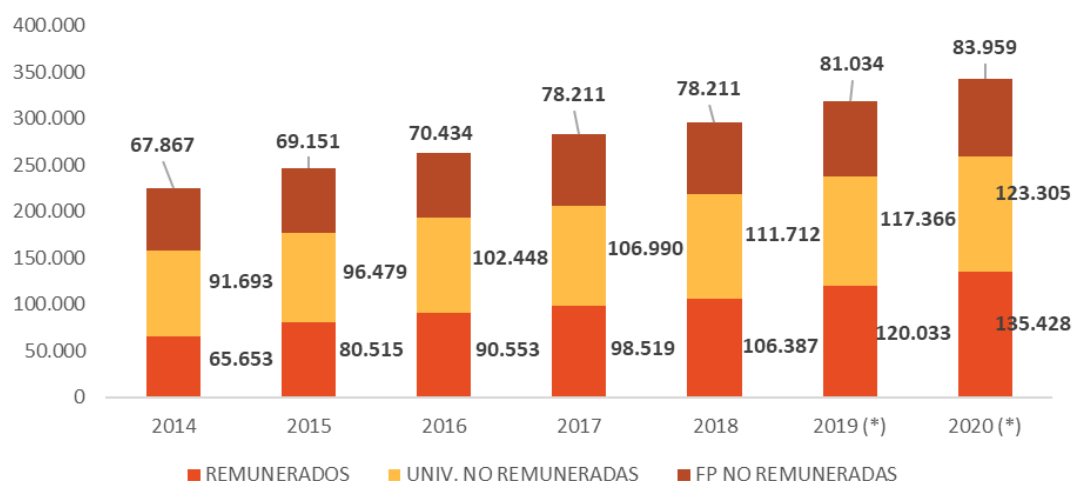
Como tratamos de mostrar con los siguientes gráficos, el conjunto actual de personas que realizan **prácticas no laborales remuneradas, universitarias y de formación profesional** asciende en 2018 a 866.079 personas, lo que, ponderando por el número de meses de realización de prácticas, se traduce en una equivalencia de 296.310 puestos de trabajo anuales.

Gráfico 6. Número de personas realizando prácticas no laborales



Fuente: elaboración propia

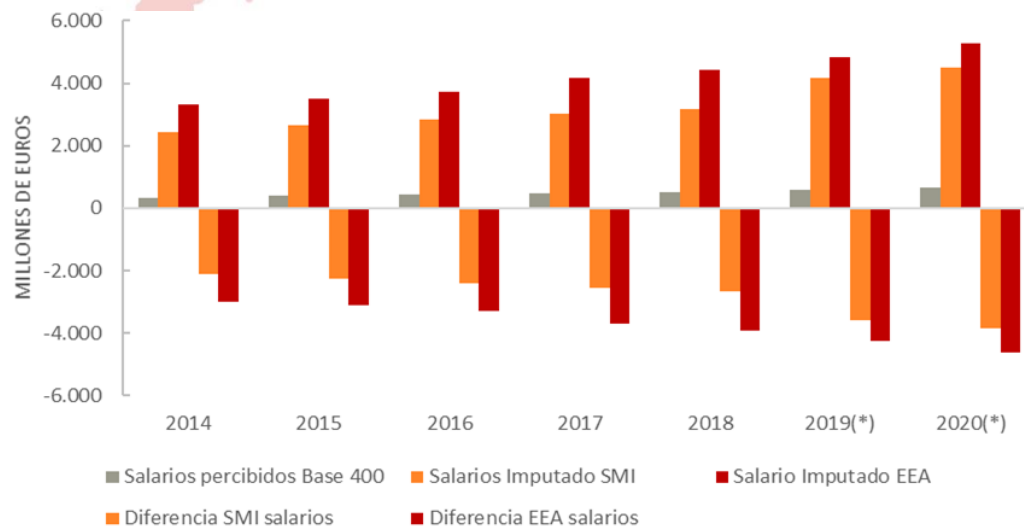
Gráfico 7. Puestos de trabajo equivalentes anuales en prácticas



Fuente: elaboración propia

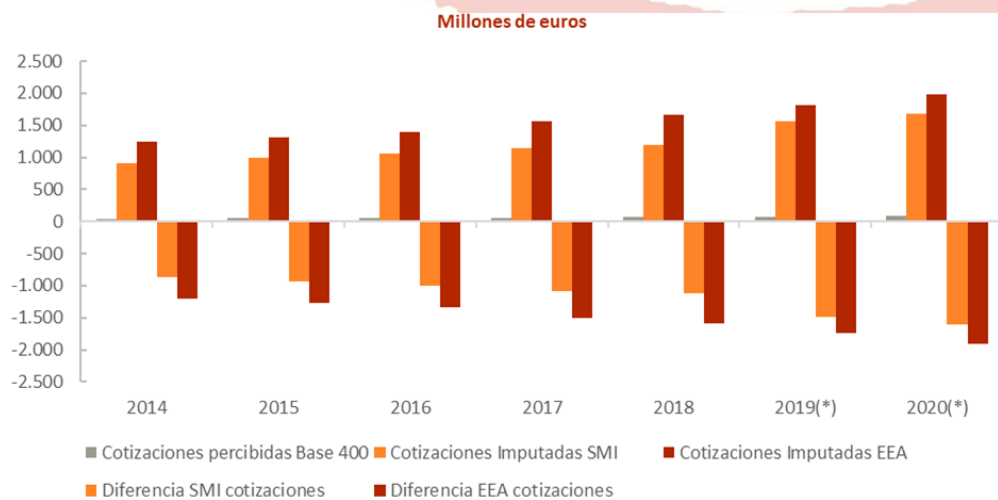
Como tratamos de mostrar con los siguientes gráficos, por un lado, el impacto que las prácticas no laborales tienen sobre los salarios en 2018 fue de 3.049 millones de euros si estas personas hubieran cobrado el Salario Mínimo Interprofesional, y de 4.251,8 millones de euros si hubieran cobrado lo que indica la Encuesta de Estructura Salarial para el tramo de edad de 20 a 29 años (14.349,26 euros/año).

Gráfico 8. Diferencias en salarios percibidos por la población de becarios respecto a si ganasen SMI o Salario de personas jóvenes en EES



Fuente: elaboración propia

Gráfico 9. Diferencias en cotizaciones ingresadas por la Seguridad Social respecto a si los becarios ganase SMI o Salario de personas jóvenes en EES



Fuente: elaboración propia

Por otro lado, el mismo impacto que las prácticas no laborales tienen sobre el sistema de la Seguridad Social ascendió en 2018 a 1.143,4 millones de euros en cotizaciones si estas personas hubieran cobrado el SMI, y a 1.594,4 millones de euros en cotizaciones si hubieran cobrado lo que indica la Encuesta de Estructura Salarial para el tramo de edad de 20 a 29 años (14.349,26 euros/año).

Por último, como mostramos en la siguiente tabla, en el periodo entre 2014 y 2018 estas prácticas no laborales no remuneradas y mal remuneradas se han traducido en una pérdida de 11.409,7 millones de euros en salarios y 4.803 millones de euros en cotizaciones respecto al SMI; y en 16.242,1 en salarios y 6.615,2 millones de euros en cotizaciones respecto al EES (Encuesta de Estructura Salarial).

TABLA 1: Efectos acumulados y efectos medios

	Acumulado	Media anual
<i>Salarios respecto al SMI</i>	-11.992,0	-2.998,0
<i>Salarios respecto al EES</i>	-17.032,2	-4.258,1
<i>Cotizaciones respecto a SMI</i>	-5.021,4	-1.255,4
<i>Cotizaciones respecto a EES</i>	-6.911,5	-1.727,9
<i>Total SMI</i>	-17.013,4	-4.253,4
<i>Total EES</i>	-23.943,7	-5.985,9
<i>Promedio</i>	-20.478,6	-5.119,6

Fuente: elaboración propia

Algunas notas metodológicas:

1. Las prácticas no laborales remuneradas se calculan con datos de la seguridad social "otros" (total otros - funcionarios - cuidadores).
2. Las prácticas que se corresponden con estas estadísticas son el conjunto de las prácticas no laborales remuneradas, las universitarias (curriculares y no curriculares) no remuneradas y las de formación profesional no remuneradas para personas menores de 30 años.
3. La base de remuneración de los becarios en prácticas no laborales que se utiliza para los cálculos es de 400 euros, la aproximación de la media que calculamos en el trabajo de campo que realizamos.
4. Cálculos para 2019 y 2020 son estimaciones.

Fuentes: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social; Ministerio de Política Territorial y Función Pública; Muface; Sistema Integrado de Información Universitaria; y Ministerio de Educación y Formación Profesional.

10. Conclusiones:

El presente estudio ha demostrado una vez más la situación de extrema precariedad que viven las personas jóvenes en nuestro país. No obstante, en esta ocasión se ha profundizado sobre una realidad por la que pasan cientos de miles de personas jóvenes al año en nuestro país y que está completamente invisibilizada. El hecho de que no se conozca esta situación supone una doble discriminación ya no solo por el hecho de tener unas condiciones completamente abusivas y fraudulentas, sino que, además, se corre el riesgo de normalizarlo, llevando a una indefensión aún mayor de las personas jóvenes becarias.

Por si no fuese poca razón la de combatir la discriminación laboral que sufre una gran parte de la población de nuestro país, a esta se le añaden otro tipo de factores muy beneficiosos para la sociedad en su conjunto que también hemos destacado en el presente estudio como es el aumento de puestos de trabajo que se crearían a raíz de regularizar estas prácticas fraudulentas, con el consiguiente incremento de ingresos a la Seguridad Social y a Hacienda a través de las cotizaciones de estos trabajadores.

Además, traería una mayor equidad intergeneracional, rompiendo las circunstancias ahora existentes que permiten establecer condiciones laborales peores por cuestión de edad.

Sobre este punto, esta sociedad debería avanzar en establecer elementos que vuelvan a una predistribución más justa entre todas las personas, incluyendo a las jóvenes, de acceso a diferentes niveles básicos de nuestro sistema: inclusión laboral de calidad, emancipación temprana, participación y capacidad de decisión en los espacios de gobernanza, etc.

11. Nuestras reivindicaciones

En el año 2017 el grupo parlamentario de Unidas Podemos lleva al Congreso de los Diputados una Proposición de Ley preparada junto con otras organizaciones como la nuestra, RUGE, con el objetivo de dotar de una mejor regulación al ámbito de las prácticas académicas universitarias externas (Proposición de Ley reguladora de las prácticas académicas universitarias externas).

Posteriormente, en el Plan de Choque por el Empleo Joven de diciembre de 2018 firmado en mesa de Diálogo Social, se llegó al acuerdo de establecer un Estatuto de las Prácticas No Laborales, que recogieran las condiciones ya no solo de las prácticas universitarias, sino que estableciera un nuevo marco regulador para todas las prácticas de nuestro país.

No obstante, tras dos años y medio de dicho compromiso, se hace urgente cumplir con él y avanzar en la consecución de un acuerdo que contenga las siguientes líneas:

- Creación del Estatuto de las Prácticas No Laborales para lograr una mejora sustancial de las condiciones y derechos de las prácticas no laborales sujetas a un plan de formación universitaria o de formación profesional:

- Establecimiento de un límite proporcional de estudiantes en prácticas sobre trabajadores por empresa.
- Inclusión obligatoria en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Retribución económica mensual, abonada por la empresa o entidad colaboradora, cuya cuantía mínima no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional vigente, calculado en proporción a la duración horaria de las prácticas.
- Introducción obligatoria en el convenio de prácticas de las tareas y horarios a realizar por el estudiante.
- Control de horarios y prohibición de realización de horas extraordinarias al periodo total y horario diario establecido en el convenio de prácticas.
- Derecho a la representación y aumento de las competencias de la representación legal de los trabajadores sobre los convenios de prácticas.
- Permisos justificados que permitan llevar a cabo la vida académica del estudiante y ausencias médicas, que computen como horas de las prácticas.
- Tutorización efectiva y compensación de horas a los y las tutoras.

-Creación de un Registro Nacional de Estudiantes en Prácticas y estadísticas.

-Eliminación de las prácticas no laborales extracurriculares debido a que ya existe una figura para la realización de prácticas después de haber finalizado el plan de estudios correspondiente: las prácticas laborales a través de contratos en prácticas.

-Prohibición de realización de convenios de prácticas no laborales mediante la matriculación en cursos a posteriori. Establecimiento de un mínimo de tiempo desde que se ha matriculado en los estudios o un mínimo de número de horas o créditos cursados de la formación.

-Prohibición de realización de intermediación en las prácticas no laborales por parte de agentes externos como plataformas digitales, agencias de colocación, consultorías o empresas de trabajo temporal.

-Fortalecimiento de los programas de prácticas dentro de las universidades y centros de formación profesional a través de realización de convenios y programas previos entre universidades, centros de formación profesional y empresas.

-Intensificación de la intervención de la autoridad laboral en el ámbito de las prácticas no laborales para velar por la correcta utilización de la figura de las prácticas en empresas en los siguientes sentidos:

- Evitar el encubrimiento de relaciones laborales y la sustitución de trabajadores por personas en prácticas
- Adecuada formación y tutorización de la persona en prácticas
- Respeto de los derechos y condiciones de las personas en prácticas en empresas

-Actualización y valoración de periodos de prácticas en planes formativos que no dispongan de los mismos.