

INFORME INTEGRAL SOBRE LAS PRÁCTICAS NO LABORALES EN NUESTRO PAÍS



ÍNDICE

- I. Introducción [pág 2](#)
- II. Prácticas laborales y no laborales: tipos y diferencias [pág 3](#)
 - 1. Prácticas laborales [pág 4](#)
 - 1.1 Contrato formativo para la obtención de una titulación (art. 11.2 ET) [pág 5](#)
 - 1.2 Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios (art. 11.3 ET) [pág 5](#)
 - 2. Prácticas no laborales [pág 6](#)
- III. Regulación de las prácticas no laborales [pág 7](#)
- IV. Contexto y recomendaciones de la Unión Europea [pág 8](#)
- V. Fraudes y abusos más comunes en las prácticas no laborales [pág 11](#)
- VI. Trabajo de campo realizado por RUGE y UGT [pág 13](#)
 - 1. Figura del falso becario: fraude en la formación y fraude en la contratación [pág 13](#)
 - 2. Nuevos modelos detectados: Escuelas de negocio y Centros privados [pág 15](#)
 - 3. Testimonios recogidos por RUGE y UGT [pág 17](#)
- VII. Impacto socioeconómico actual y previsión futura con nuestra propuesta [pág 21](#)
- VIII. Propuestas [pág 25](#)
 - A. Denominación del Estatuto [pág 25](#)
 - B. Propuestas encaminadas a clarificar qué actividades formativas en la empresa deben enmarcarse en este nuevo Estatuto de Prácticas no Laborales [pág 25](#)
 - C. Propuestas para la mejora de la formalización de las Prácticas no Laborales [pág 26](#)
 - D. Propuestas encaminadas a la mejora de las condiciones de los períodos en prácticas en las empresas [pág 27](#)
 - E. Propuestas encaminadas para la implementación de esta norma para el actual modelo [pág 31](#)

INTRODUCCIÓN

Acceder al mercado laboral ha supuesto un gran reto para la población juvenil pues, para encontrar un empleo de calidad y ser capaces de mantenerlo de manera indefinida, deben hacer frente a numerosos obstáculos, entre ellos, la corta experiencia en comparación con otras personas trabajadoras o la consideración de poseer baja destreza práctica. Para paliar los efectos que estas barreras pueden suponer para los jóvenes, se han desarrollado fórmulas de transición al mercado de trabajo por medio de contratos o convenios de prácticas, que completan la formación y pretenden favorecer la inserción juvenil.

El presente documento, por el que se toma como punto de partida el “Estudio sobre el fraude de las prácticas no laborales” presentado por RUGE en 2019, trata de exponer los abusos a los que con carácter reiterado, e incluso sistemático, deben hacer frente los jóvenes en nuestro país, quienes durante sus períodos de prácticas se ven indefensos ante situaciones de precariedad y vulnerabilidad extremas. Para ello, RUGE y UGT han retomado la campaña de denuncias ante la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social, iniciada en agosto de 2019, frente aquellas empresas que utilizan las prácticas no laborales para cubrir puestos estructurales de la propia empresa, así como una campaña de recogida de testimonios y entrevistas a las partes afectadas por la configuración actual de las prácticas no laborales, prestando especial consideración a los estudiantes en prácticas, víctimas directas de estos fraudes.

A lo largo del estudio, RUGE y el Servicio de Estudios Confederal de UGT han comprobado que el impacto de las prácticas no laborales en nuestro país incide igualmente en la recaudación pública, suponiendo pérdidas de hasta 1.312 millones de euros en cotizaciones sociales. Asimismo, en el presente informe, mostraremos parte de los fraudes desempeñados con la figura de las prácticas no laborales, en los que sorprende especialmente la normalización de estos malos usos entre la sociedad española, en particular, para los más jóvenes, quienes lo consideran una formación necesaria para el currículum.

Todo ello pone de manifiesto la necesidad de abordar una regulación de prácticas no laborales que asegure la calidad de estos períodos y que permita el acceso de los jóvenes al mercado laboral en condiciones adecuadas, permitiéndoles adquirir mayores competencias y facultades de autonomía y empoderamiento.

PRÁCTICAS LABORALES Y NO LABORALES: TIPOS Y DIFERENCIAS

Dentro de las fórmulas de transición al mercado de trabajo anteriormente mencionadas, cabe distinguir entre las prácticas laborales y no laborales. Así, las prácticas laborales, reguladas en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores bajo la figura de contratos formativos, son aquellas que establecen una relación laboral entre la empresa y la persona en prácticas a fin de obtener una titulación, combinando formación teórica en el centro educativo con la actividad laboral-formativa en la empresa, o para la obtención de los conocimientos profesionales adecuados a su nivel de formación y servir como preparación para las vicisitudes del mercado laboral. En cambio, se entiende por prácticas no laborales aquellas que, por medio de un convenio de colaboración con la empresa (por lo que no suponen contratación, ni vinculan laboralmente a la persona), buscan completar la formación académica desde un enfoque práctico, pero sin realizar en ningún caso tareas productivas o trabajos estructurales de la empresa.

Por tanto, esta nueva regulación persigue un doble objetivo: por un lado, traer las garantías suficientes a las modalidades de formación en la empresa existentes en nuestro país y, por otro, definir perfectamente la línea que separa aquella formación que conlleva la realización de trabajo productivo y estructural de la empresa, que se deberá enmarcar en un contrato laboral de los mencionados anteriormente, con aquella formación en su sentido estricto, por la que la persona estudiante no deberá realizar trabajo productivo alguno, prácticas que se deben encuadrar en el nuevo Estatuto de Prácticas No Laborales. **De este modo, el primer paso dado con la modificación del artículo 11 del ET quedaría incompleto si no se abordara esta otra regulación de las prácticas no laborales.**

Prácticas laborales

Estas se ubican siempre dentro del modelo de contrato formativo, recogido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de las prácticas laborales, la nueva reforma laboral, aprobada por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, modificó la configuración de los contratos formativos existentes hasta el momento, sustituyendo los contratos en prácticas, contratos para la formación y el aprendizaje, y el contrato dual para la formación dual universitaria, por un único contrato, el contrato formativo, que a su vez se desglosa en dos modalidades: el contrato de formación en alternancia (artículo 11.2) y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios (art. 11.3 ET).

Como normas comunes de ambas modalidades del contrato formativo recientemente introducidas, el artículo 11 dispone las siguientes:

- La labor desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar estrechamente relacionada con las actividades formativas que justifican su contratación.
- **La empresa debe elaborar un Plan Formativo Individual en el que especifique el contenido de la práctica profesional.**
- **La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa.** Esta última, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa.
- El tiempo de trabajo efectivo, no podrá ser superior al 65% durante el primer año, o al 85% durante el segundo de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- La retribución no podrá ser menor del 60% durante el primer año, ni el 75% en el segundo. Tampoco podrá estar por debajo del SMI proporcional a la jornada.
- Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Sin perjuicio de lo anterior, entre las modificaciones del nuevo artículo 11, destaca en particular la ampliación del catálogo de titulaciones en las que está permitido realizar un contrato formativo, pues permite celebrar contratos en enseñanzas en las que antes solo era posible suscribir prácticas no laborales. **Este cambio ha permitido extender el concepto de contrato formativo abarcando áreas en las que tradicionalmente ha imperado el uso continuo de prácticas no laborales, regularizando así la situación de estos trabajadores.**

1.1 Contrato formativo para la obtención de una titulación (artículo 11.2)

De acuerdo con la nueva regulación, el contrato de formación en alternancia, cuyo fin trata de compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el centro educativo, ha buscado una especie de fusión y simplificación de las normas que regulaban el contrato para la formación y el aprendizaje y el contrato para la formación universitaria dual. Este tipo de contrato puede suscribirse con personas que carecen de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Asimismo, la nueva redacción del artículo 11 establece expresamente la necesidad de que la actividad de la persona trabajadora esté relacionada con las labores formativas justificativas de su contratación de suerte que, para garantizar esta obligación de la norma, el trabajador contratado deberá tener dos tutores, uno designado por la entidad de formación y otro por la empresa, que controlen el seguimiento y buen cumplimiento del plan formativo individual. La duración del contrato se fijará en el plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años.

1.2 Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios (art. 11.3 ET)

Esta modalidad contractual podrá concertarse con el objeto de que puedan obtener práctica profesional adecuada al nivel de estudios quienes tengan un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, así como quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 11.3 del Estatuto, la duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Por su lado, la empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

Prácticas no laborales

Con respecto a las prácticas no laborales, entendiendo por tal aquellas que buscan completar la formación académica sin suponer ningún tipo de vinculación laboral para la persona en prácticas con la empresa, podemos dividirlas en dos grupos: **prácticas complementarias a la formación, y prácticas vinculadas a un plan de estudios.**

Por lo que se refiere a las **Prácticas no laborales que forman parte de la formación, o prácticas formativas, son aquellas actividades académicas recogidas en el plan de estudios de una titulación,** normalmente obligatorias para la obtención del título. Dentro de estas, podemos encontrar:

- Prácticas académicas externas en el ámbito universitario: Se dan en estudios de grado, postgrados, másteres, etc.
- Prácticas asociadas a los Certificados de Profesionalidad: que se realizarán preferentemente una vez concluidos el resto de los módulos formativos del certificado de profesionalidad.
- Prácticas de los Ciclos de Formación Profesional: orientadas a la adquisición de competencias profesionales propias de cada oferta formativa y de habilidades permanentes vinculadas a la profesión, para así facilitar la adopción de decisiones sobre futuros itinerarios formativos y profesionales.

A rasgos generales, las **Prácticas no laborales complementarias a la formación, o prácticas extracurriculares, son aquellas que se ofertan fuera de los planes de estudios, es decir, de manera complementaria a estos.** Por tanto, la realización de las mismas debería consistir en una “opción” para los estudiantes que deseen obtener mayor formación práctica, si bien, en muchos casos se convierten en obligatorias. **Bajo estas se encuentra el mayor número de fraudes y abusos, al ser utilizadas en su inmensa mayoría como sustitución de puestos de trabajo y como períodos de prueba para los estudiantes.**

REGULACIÓN DE LAS PRÁCTICAS NO LABORALES

Por lo que hace a la regulación de las prácticas no laborales formativas, conviene distinguir entre:

- Real Decreto 34/2008, de 18 de enero de 2008, relativo a las prácticas en certificados de profesionalidad.
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, por la que se regulan las prácticas de ciclos de formación profesional.
- Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios.

Las prácticas no laborales se encuentran mucho menos reguladas por la legislación laboral. No hay una norma que regule las condiciones mínimas que deben cumplir todas las prácticas no laborales en cuanto a ayudas, duración y contenido, sino que depende del plan de estudios o programa de formación y de su normativa específica. Asimismo, tampoco existe disposición legal que trate de garantizar la existencia de una compensación económica para que los jóvenes puedan cubrir los gastos que estas prácticas conllevan. Se ha dado un cambio legislativo, 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).

CONTEXTO Y RECOMENDACIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

En los últimos años, la Unión Europea, debido a la presión de los sindicatos y del movimiento estudiantil, ha tomado conciencia de que los períodos de prácticas pueden constituir un grave abuso para los jóvenes. Por ello, ante la ausencia de un marco regulador común, el pasado 17 de febrero, **condenó las prácticas no pagadas, señalándolas como “una forma de explotación” y una violación de los derechos de los trabajadores jóvenes.** Esta declaración ha constituido una nueva postura respecto de las prácticas no laborales y parece sentar las bases para una futura y exhaustiva regulación a nivel europeo.

Con anterioridad a la Declaración del pasado 17 de febrero, el Consejo aprobó la Recomendación 2014/C 88/01, de 10 de marzo de 2014, sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas. Por medio de la presente Recomendación, la Unión resalta la importancia de que los Estados miembros aseguren la calidad del contenido didáctico y de las condiciones laborales de los períodos de prácticas para así facilitar la entrada de los jóvenes en el mercado laboral. Asimismo, reporta grandes problemas relativos a las condiciones de trabajo, como jornadas laborales largas, remuneración económica escasa o inexistente y falta de claridad del régimen jurídico aplicable; y por ello, pide el establecimiento de un marco de calidad común para estos períodos.

A efectos de la presente Recomendación, el marco de calidad es un importante punto de referencia para determinar lo que constituye una buena oferta de prácticas, pues no solo ayudará a mejorar las condiciones laborales que ofrecen, sino también su contenido formativo. Al respecto, el Consejo señala como una de las causas de la baja calidad de estos períodos, la falta de información, y establece como eje central de la propuesta la celebración por escrito de un convenio de prácticas que incluya objetivos didácticos, condiciones laborales adecuadas, derechos y obligaciones y una duración razonable. Análogamente, reporta los períodos de baja calidad y las prácticas no remuneradas como impedimentos para la entrada al mundo laboral y obstáculos para la adaptación de los jóvenes al mercado de trabajo, especialmente para aquellos colectivos desfavorecidos.

Con todo, la Recomendación deja expresamente fuera de su ámbito de aplicación los períodos de prácticas incluidos en planes de estudios universitarios y de formación profesional, precisamente, los períodos que más problemas suscitan al ser los que tienen una mayor probabilidad de utilización abusiva por medio de continuas prácticas extracurriculares. Por esta razón, resulta necesario la adopción de unos estándares de calidad claros y coherentes.

Sobre el pretexto anterior, el pasado 7 de diciembre, la Presidenta de la Comisión, siguiendo la línea de las Resoluciones del Parlamento Europeo de 8 de octubre de 2020 y de 17 de diciembre de 2020, sobre el sistema de Garantía Juvenil, y ante el impacto socio-económico que supuso la crisis provocada por la pandemia, nombró el 2022 como el "Año Europeo de la Juventud", subrayando la necesidad de que Europa ofrezca a los jóvenes oportunidades reales de futuro e impulse un proceso de creación de empleo y prácticas de calidad.

En los citados textos, el Parlamento puso de manifiesto el grave riesgo que corre la población juvenil si se ven obligados a aceptar períodos de prácticas y empleos en condiciones precarias.

Recientemente, en su Resolución de 17 de febrero de 2022, sobre el empoderamiento de la juventud europea (2021/2952), el Parlamento solicitó la colaboración de la Comisión y de los Estados miembros para la introducción de un instrumento jurídico común que garantice e imponga una remuneración justa de las prácticas en el mercado laboral europeo, independientemente del nivel educativo y del estatus social. Por otro lado, con el fin de garantizar que los jóvenes disfruten de primeras experiencias laborales que mejoren sus capacidades y cualificaciones, en dicha Resolución recuerda la dimensión pedagógica que deben tener los períodos de prácticas.

Considerando que los períodos de prácticas de calidad son esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades y el acceso a los mercados de trabajo, pidió a la Comisión la revisión de los instrumentos europeos ya existentes, en particular, la adopción de un marco de calidad para los períodos de prácticas, que introduzca criterios objetivos de calidad, incluido el principio de remuneración justa de los aprendices y becarios, el acceso a la protección social, el empleo sostenible y los derechos sociales.

A día de hoy, a pesar de las numerosas referencias de la Unión Europea sobre la necesidad de adoptar un marco común de calidad y control para los períodos de prácticas, así como los requerimientos a los Estados Miembros de incorporar en sus legislaciones nuevas disposiciones que mejoren la situación de los estudiantes, la regulación a nivel europeo y nacional de cada Estado Miembro continúa siendo muy dispar. En este sentido, cabe encontrar países en los que no se ha introducido ningún tipo de mención a estos períodos, junto con otros que lo recogen de manera sucinta, o incluso países en los que figuran textos legales específicos.

Entre los Estados que disponen de leyes sobre períodos de prácticas, destaca el caso de Francia o, en particular, Portugal, con el *Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho*, por el que se establece las normas a las que deben ajustarse los períodos prácticas, incluidos los destinados a adquirir una cualificación profesional legalmente exigida para el acceso al ejercicio de una determinada profesión.

De acuerdo con la norma, las prácticas estarán precedidas por la celebración de un contrato de prácticas entre el becario y la entidad promotora, en el que se establecerá una duración no superior a 12 meses, salvo que se trate de prácticas obligatorias para la adquisición de una cualificación profesional legalmente exigida para el acceso al ejercicio de una determinada profesión, en las que dicho período podrá prolongarse hasta el máximo límite de 18 meses.

Asimismo, el Decreto dispone que la empresa promotora de la pasantía debe designar un supervisor o tutor que se encargue del control y seguimiento de su plan de formación. Por otro lado, durante el transcurso del período de pasantía, la entidad promotora debe pagar al pasante un subsidio mensual, cuyo importe no puede ser inferior al monto correspondiente al Índice de Apoyo Social (IAS), por lo que consolida el carácter obligatorio de la remuneración al trabajador en prácticas. No obstante, a pesar del aspecto innovador de la regulación, la misma deja expresamente fuera de su ámbito de actuación las prácticas curriculares y extracurriculares, sometiéndose a normativa interna de los centros de formación y enseñanza, siempre que cumplan requisitos comunes de garantía.

FRAUDES Y ABUSOS MÁS COMUNES: EN LAS PRÁCTICAS NO LABORALES

A pesar de la regulación anteriormente expuesta, así como los medios de control y seguimiento previstos por las diferentes disposiciones legales en función de la oferta correspondiente, la realidad pone de manifiesto la generalización de un uso abusivo y fraudulento de las distintas modalidades de prácticas.

En el caso particular de las prácticas no laborales contempladas en un plan de estudios, o prácticas curriculares, desde RUGE y UGT entendemos que estas prácticas son necesarias para poder facilitar la transición al mercado de trabajo, completando la formación teórica adquirida y favoreciendo la inserción juvenil. De hecho, las consideramos como las únicas prácticas con las que se puede garantizar que el contenido sea puramente formativo, si bien, cabe encontrar igualmente una serie de abusos y sobreexplotación sufrida por los estudiantes.

En la gran mayoría de casos, se ha observado que **las personas en prácticas no obtienen un aprendizaje real, ni una tutorización efectiva por parte de la empresa o el centro formativo**, pues en realidad entran a realizar funciones que no guardan relación con la titulación cursada. Asimismo, a lo largo de sus prácticas, en su mayor parte no remuneradas, **los estudiantes tuvieron dificultades para compatibilizar los horarios en los centros de trabajo con sus obligaciones académicas y universitarias**, por lo que el convenio formativo no previó un número de horas máximo acorde con el plan de estudios correspondiente, en su lugar se trató de un plan general que no se adaptaba a las peculiaridades propias de cada estudiante.

Respecto a los fraudes en prácticas no laborales extracurriculares, en el transcurso de estas prácticas, los jóvenes no solo afrontan los abusos y fraudes comunes al resto de prácticas (no respeto del horario y compatibilización con estudios, no obtienen un aprendizaje real, etc.), sino que **en esta modalidad los estudios y formación teórica adquieren un segundo plano**, pasando en algunos casos a ser un mero formalismo para poder utilizar esta fórmula de prácticas en vez de un contrato laboral. Asimismo, al entrar en la empresa, las condiciones a las que se suelen enfrentar las/los jóvenes son las propias de un puesto laboral sin la remuneración usual del mismo, es decir, **jornadas de 6-8 horas diarias con una “ayuda” al estudio de 300-400 euros al mes.**

En este caso, al estar tan extendido el uso de las mismas con fines de sustitución de puestos de trabajo (total o parcialmente), entendemos que estas prácticas deben transformarse en contratos formativos de acuerdo con el artículo 11 del ET.

Junto con lo anterior, existen otros abusos y malas prácticas que vienen a perjudicar gravemente la situación y calidad de vida de los trabajadores más jóvenes:

- **Exceso de jornada diaria/incompatibilidad con los estudios cursados.**
Imposibilidad de coger un día para asuntos propios.
- **Tutores en el convenio de colaboración como mero formalismo.**
Algunos estudiantes no conocen a sus tutores o no son del departamento donde van a hacer las prácticas.
- **Carecen de referente en centro educativo y empresa para dirigir sus quejas o dudas.**
La persona que las realiza no obtiene un aprendizaje real.
- **Empresas que tienen un alto porcentaje o un porcentaje superior a la mitad de la plantilla contratada como trabajadores en prácticas.**
- **Personas en prácticas que llevan departamentos enteros.**

No existe una norma que regule y consolide para los estudiantes en prácticas los mismos derechos de los que disfrutan los trabajadores cuando existe una relación laboral. Ante esta ausencia de garantías, los estudiantes se enfrentan a condiciones precarias y abusivas sin poder alegar la vulneración de derechos laborales básicos, como tiempos de descanso, vacaciones, coberturas de seguros de calidad, representación y negociación colectiva, etc.

TRABAJO DE CAMPO REALIZADO POR RUGE Y UGT

Figura del falso becario: fraude en la formación y fraude en la contratación

Dentro de los abusos más comunes, RUGE y UGT han detectado igualmente un **modelo de negocio creado con la figura del falso becario por el que se comete un doble fraude**: fraude en la formación o educación cursada, y fraude en la contratación y cotización a la Seguridad Social.

El primero de estos casos, fraude en la formación, suele darse por medio de ofertas de prácticas publicadas en portales de agencias de colocación, para las que, una vez concluido el proceso de selección, la persona elegida debe matricularse en un curso de formación online, con el único fin de suscribir convenio de colaboración. Esta táctica supone un fraude de ley pues **no existe claridad ni transparencia sobre las verdaderas condiciones de la oferta**, es más, las prácticas ofrecidas no están asociadas a ningún plan de estudios, ni pueden elegir libremente el centro educativo o la realización del curso, que en muchos casos deben pagarse los propios candidatos.

Por lo que hace al fraude en la contratación, se da en aquellos casos en los que, tras la publicación de ofertas de prácticas, y a través de un convenio de colaboración, en realidad se cubren puestos de trabajo, es decir, las tareas asignadas a estos puestos de formación son las propias de relaciones laborales. Al respecto, el Tribunal Supremo, en la Sentencia del 4 de abril de 2006, de la Sala de lo Social, asentó los criterios a seguir para determinar la existencia de fraude. En concreto, se debe comprobar si la empresa aprovecha los frutos del trabajo del becario en lugar de brindarle formación; así como que las tareas encomendadas son propias de un trabajador por cuenta ajena o falta la supervisión por personal propio.

La proliferación de estas prácticas fraudulentas tiene lugar en particular entre los más jóvenes y personas en formación ante las especiales necesidades que presentan estos colectivos para incorporarse al mercado de trabajo, pues carecen de experiencia laboral previa y de conocimientos sobre derechos laborales. En este sentido, conviene destacar un caso concreto que descubrió RUGE a mediados del 2019 y que ha vuelto a verificar como fraude en el presente estudio, es el caso de la plataforma digital de empleo y prácticas “El mundo del becario”.

El Mundo del Becario, como plataforma online que pertenece al “Grupo MB, Recursos Humanos y E-learning”, se define como una agencia de colocación y centro acreditado de formación profesional para el empleo. Por medio de la presente plataforma, las empresas que busquen becarios encuentran la base para suscribir convenios de colaboración con aquellos candidatos que han concluido sus estudios o formación, si bien, las ofertas se realizan de manera anónima por lo que los candidatos desconocen la empresa y el puesto al que aplican. El Mundo del Becario invita a los jóvenes registrados en la plataforma, a matricularse y pagar uno de sus cursos de formación para poder entrar en la bolsa de prácticas de las empresas asociadas.

De este modo, la plataforma, además de no tener facultad para ofertar prácticas no laborales, distorsiona el fin de las mismas, al seleccionar en primer lugar a las personas que van a realizar las prácticas para poder celebrar, a posteriori, un convenio de prácticas. De ahí se observa la clara intención de las empresas, reducir costes y realizar fraudes en la contratación y formación.

Ante esta información, RUGE y UGT presentaron denuncia ante la Inspección de Trabajo el 12 de agosto de 2019, si bien, dos años y medio después, no se ha recibido información ni respuesta al efecto por parte de la Inspección, si es que en algún momento inició su actividad inspectora.

En el caso particular de Talentoteca, como portal de empleo y prácticas de la “Fundación Universidad-Empresa”, funciona como plataforma en la que grandes empresas, (Santander, Endesa, Vodafone, Siemens, entre otras), publican sus ofertas de prácticas no laborales, generalmente de manera anónima, y los jóvenes se inscriben como solicitantes, utilizando estas compañías como forma de reclamo y buena imagen de la Fundación. Al igual que en el caso de las prácticas ofertadas en el portal de El mundo del becario, las empresas inician los procesos de selección y entrevistas que estimen pertinentes con los candidatos registrados en el portal, a quienes, en caso de ser elegidos finalmente, les hacen matricularse en cursos de formación y especialización que ofrece la propia Fundación U-E.

Nuevos modelos detectados: Escuelas de negocio y Centros privados

A comienzos de 2019, RUGE, inició un estudio de campo sobre prácticas no laborales para conocer la realidad que gira en torno a estas figuras. En base a los resultados de dicha investigación, puso en marcha toda una campaña de denuncias de empresas y plataformas ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por desarrollar fraude en la contratación de estudiantes en prácticas. Esta campaña fue recogida, junto con otros casos observados por la organización, en el “Documento de Trabajo sobre el fraude en las Prácticas no Laborales”, presentado en octubre de 2019.

Recientemente, ante las garantías alcanzadas con la nueva configuración del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a los contratos formativos, y frente a la necesidad manifiesta de acabar con la precariedad laboral en periodos de prácticas y formación, RUGE ha iniciado una nueva campaña de denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de empresas. **La organización ha detectado que un gran número de estudiantes en prácticas, han accedido a la oferta por medio de escuelas de negocio y centros privados de formación que actúan como agencias de colocación con estudios propios (algunos no homologados) para facilitar convenios no laborales.**

Este es el caso de NETT Digital School, Business Consulting School of Management o de Ayuda T Pymes, entre tantos otros. NETT Digital School es una escuela de negocios ubicada en Zaragoza y especializada en marketing y contenidos digitales que, por medio de su página web, ofrece dos másteres online que en realidad tratan competencias planas y transversales. Para la realización de ambos estudios, la escuela, por medio de la que presenta como “Beca Talentic”, ofrece a los candidatos seleccionados una bolsa de prácticas no laborales en las empresas asociadas, en virtud de la cual se encarga de poner en contacto a los nuevos estudiantes con aquellas empresas interesadas en firmar un convenio de colaboración.

De este modo, los alumnos del Máster, como condición para formalizar la matrícula e iniciar los estudios, deben pasar un exhaustivo proceso de selección en el que se les ofrece una estancia de un año sin remuneración en la empresa a cambio de que la entidad cubra el gasto total del Máster elegido. Por su parte, **la escuela trata de atraer nuevos estudiantes por medio de falsas ofertas de prácticas publicadas**, generalmente, en el portal de empleo “Infojobs”. NETT Digital School no está registrada como centro de formación, ni como Agencia de Colocación, pero utiliza de manera activa esta bolsa de prácticas por la que las empresas partícipes pueden conseguir continuamente nuevos estudiantes. Tal y como se observa en estas ofertas, las prácticas se llevarían a

cabo durante 12 meses, de lunes a viernes en jornadas de 6-8 horas, mientras que las clases y formación teórica tan solo serían 1-2 horas al día durante nueve meses (el horario depende de la convocatoria).

Por tanto, los estudiantes no sólo desconocen la identidad de la empresa en la que van a comenzar sus prácticas hasta el mismo momento de la firma del convenio, sino que no se les informa que la formación elegida se trata de un máster profesional de titulación propia no homologado. Asimismo, una vez firmado el acuerdo de colaboración, **los estudiantes deben asumir un compromiso con la empresa contratante por el que si deciden darse de baja o rescindir sus prácticas, asumirán el coste restante del Máster**, por lo general valorado entre 5.000 - 10.000 euros. Un método realmente abusivo teniendo en cuenta el escaso contenido formativo del Máster y la intención de conseguir la permanencia de las personas de forma obligada, sabiendo que es muy difícil asumir un coste tan elevado.

De manera similar, Business Consulting School of Management, como escuela de negocios especializada en consultoría de estrategia y operaciones, con sede en Madrid y Valencia, imparte cinco másteres en consultoría, auditoría y finanzas junto con otros cursos de formación online de la mano de reconocidas entidades colaboradoras. **La escuela BCSM, siguiendo el modus operandi de otras escuelas de negocios, publica falsas ofertas de prácticas en portales de empleo**, como Infojobs o Linkedin, en las que en realidad condiciona la participación y selección de los candidatos al proceso de matrícula del Máster. **Una vez los estudiantes han solicitado su inscripción en el curso, entran en una bolsa de prácticas no laborales** dentro de las empresas asociadas.

En el caso de Ayuda T Pymes, se trata de una empresa dedicada a la asesoría y a la gestoría para autónomos y pymes de forma online. **Esta empresa no está registrada como agencia de colocación, si bien, cuenta con una bolsa activa de empleo y prácticas** en virtud de la cual otras gestorías pueden publicar sus vacantes de prácticas. Asimismo, Ayuda T Pymes tampoco está inscrita como centro de formación, pero a través de su página web, ofrece un Máster en Asesoría en la “Escuela de Asesores de Ayuda T Pymes”, en la que no se valida título oficial con ninguna Universidad ni existe colaboración con ninguna entidad formativa.

Desde RUGE y UGT, se ha observado que, durante el periodo de formación, las prácticas no están encaminadas a completar la formación de los estudiantes, sino que en muchos casos los alumnos entran en la propia asesoría a trabajar desde el primer día realizando las tareas inherentes a su actividad. **Estos estudiantes no están dados de alta, ni contratados como personal en formación. No existe un convenio de colaboración entre las personas que realizan las prácticas y la empresa, así como tampoco existe retribución alguna durante las prácticas.**

Así pues, RUGE ha podido constatar cómo escuelas de negocios y centros formativos privados **han desvirtuado la naturaleza y finalidad** de las prácticas no laborales en nuestro país, obteniendo beneficios de los **abusos y fraudes** generalizados en la cultura empresarial.

Testimonios recogidos por RUGE y UGT

En los últimos meses, RUGE comenzó una campaña de recogida de testimonios y experiencias entre los jóvenes trabajadores que, por medio de una encuesta online, trataba las distintas modalidades de prácticas desempeñadas en las diferentes formaciones académicas y profesionales. De los datos recibidos por medio del cuestionario, desde RUGE hemos observado que **entre la población juvenil se ha extendido y normalizado los abusos y fraudes a los que deben hacer frente en el transcurso de estos periodos**, llegando incluso en ocasiones a justificar la falta de derechos y de condiciones laborales dignas bajo el pretexto de conseguir experiencia práctica llamativa para las empresas.

Ante ello, **consideramos necesario poner el foco de atención en la falta de conocimientos laborales que presentan los más jóvenes**, pues solo por medio de una formación de calidad podrán ser capaces de identificar las alarmas que advierten sobre los engaños y malas prácticas de las empresas.

En la presente encuesta, por la que hemos recibido un total de 85 respuestas, preguntamos a los estudiantes sobre la jornada semanal y horas totales realizadas, los problemas para compatibilizar las prácticas con los estudios, así como sobre las cláusulas acordadas en el convenio. A partir de la información recibida, cabe clasificar las conclusiones de la encuesta en tres grandes grupos en función de las prácticas realizadas: prácticas académicas curriculares; prácticas académicas extracurriculares; prácticas incluidas en los planes de estudios de Formación Profesional.

En primer lugar, por lo que hace a las prácticas académicas curriculares, los estudiantes nos han confirmado que la **jornada diaria que debían realizar en sus prácticas era de 6-7 horas con carácter general**, lo que dificulta, y en ocasiones imposibilita, poder compaginar el tiempo en la empresa con el que deben dedicar a sus estudios (“las clases del máster eran por la tarde, y la formación en el instituto solo por la mañana... Si todo tiene asistencia obligatoria es imposible conciliar con trabajo”). De los alumnos y alumnas que debían realizar

prácticas vinculadas a un plan de estudios, el 71% no recibían ningún tipo de remuneración o compensación por gastos, mientras que tan solo un 15% obtenían una compensación de menos de 300 euros mensuales.

Respecto a ello, cabe destacar que más del 42% de los estudiantes consideran que realizaba funciones propias de un puesto, sacando trabajo productivo de la empresa.

En relación con las prácticas académicas extracurriculares, en RUGE hemos detectado que, en esta modalidad, los estudiantes suelen incorporarse a empresas cuya plantilla está compuesta en su mayoría por alumnos en prácticas a los que se les ofrecen jornadas de entre 6-8 horas y de entre los que el 23% no reciben remuneración o compensación por gastos, mientras que tan solo el 45% recibe una remuneración de menos de 500 euros. Asimismo, llama la atención los períodos de prácticas que desempeñan los estudiantes, pues en su mayoría suelen ser de entre 6-12 meses.

➤ CASO EN CONSULTORIAS Y ASESORÍAS

En este contexto, conviene destacar los especiales abusos que se dan en consultorías y asesorías, pues RUGE ha comprobado que en el mencionado sector se ha extendido un modelo fraudulento por el que, como norma general, las condiciones de los estudiantes que realizan prácticas extracurriculares consisten en jornadas de 8-10 horas diarias (“llegué a realizar unas 2060 horas en 10 meses”), por períodos de diez a doce meses, en las que más del 60% de los estudiantes reciben una remuneración inferior a 300 euros. Junto con lo anterior, al preguntarles a los estudiantes por el número de personas en prácticas en la plantilla y por su consideración sobre los períodos que realizaron, cuatro de cada cinco estudiantes consideran que con su puesto sacaban trabajo estructural de la empresa, en la que en torno al 50% de los trabajadores nos confirmaron que eran en realidad estudiantes en prácticas.

En último lugar, por lo que hace a las prácticas en Formación Profesional, los/las estudiantes deben hacer frente a jornadas de ocho horas diarias como base, si bien, el 66% de los encuestados ha afirmado realizar más horas de las que tenían acordadas en el convenio suscrito con el centro de trabajo, llegando a realizar “1200 horas en tan solo tres meses”. Por supuesto, estos estudiantes no tenían ningún tipo de remuneración por parte del centro de trabajo, para el que más del 60% consideran que desempeñaban las funciones propias de un puesto estructural de la plantilla. Finalmente, preguntamos a los estudiantes cuál era su opinión respecto a los períodos de prácticas que debían realizar. La gran mayoría nos respondió que consideran que las prácticas pueden llegar a ser útiles si forman parte del plan de estudios, dado que con la formación universitaria (mayoritariamente teórica) no es suficiente, pero defienden que se realicen con una remuneración a cambio, puesto que en su grueso asumen la misma carga de trabajo que haría cualquier otro trabajador. Nos ha parecido conveniente destacar las siguientes declaraciones:

“Es preciso asegurarse de que las prácticas no son utilizadas como mecanismo para camuflar puestos de trabajo, en cuyo caso la remuneración del becario habrá de ser acorde a la dedicación y responsabilidad exigida.

En mi caso, el Colegio de Polítólogos oferta puestos de becas en empresas mediante convenios con la Universidad Miguel de Cervantes, obligando a quien supera los procesos de selección a pagar para inscribirse en un curso de dicha universidad (y poder firmar así un convenio y no un contrato). Son becas falsas dado que el contenido de los cursos no tiene relación con las tareas del puesto y realmente no importa si lo completas o no.

Los falsos becarios son obligados a realizar las mismas tareas y el mismo horario que los trabajadores indefinidos, pero por menos de la mitad de su sueldo”.

“Estuve dos años con prácticas extracurriculares de garantía juvenil. Las condiciones eran a jornada completa, por 400 euros brutos al mes”.

“Sí pero con una remuneración adaptada. En mi caso, me pagaban 200 euros, pero luego Hacienda me multó alegando que no estaba dada de alta como autónoma, es decir, una Institución Pública me estaba haciendo facturas en lugar de darme de alta en mis prácticas extracurriculares”.

“Desafortunadamente sí, las empresas solo dan credibilidad a personas que han pasado antes por otras prácticas”.

“No, en mi caso fue un fraude total. Realizaba más horas de las acordadas en el convenio, tenía responsabilidades y tareas propias de cualquier otro trabajador, intentaron ampliar mi periodo de prácticas para no contratarme, no tenía vacaciones, tuve que trabajar con covid”.

“Son importantes para la formación, pero creo que se desprecia el trabajo realizado al no ser remuneradas”.

Del mismo modo, desde RUGE y UGT hemos querido conocer la opinión de los docentes sobre la actual configuración de estos períodos en los distintos sistemas educativos, así como la posibilidad del profesorado de compaginar sus tareas docentes con el desarrollo de la labor de tutorización, en particular por lo que hace a las prácticas académicas extracurriculares. Al respecto, creemos que conviene destacar:

“Todo se realiza de manera totalmente gratuita, no obtienes ningún tipo de reconocimiento económico o complemento salarial, sino que por tutorizar horas de prácticas académicas, suelen conceder un descarga de docencia al año siguiente, pero es una descarga mínima. Para hacernos una idea, para poder quitarte una asignatura en el curso siguiente, debes ser tutor de al menos unos 70 estudiantes. De todos modos, la situación de precariedad del personal docente afecta igualmente al control y seguimiento de las prácticas curriculares.”

“Hemos tenido problemas con algunas empresas al no coincidir el horario laboral con el calendario escolar y haber obligado a los estudiantes a acudir a los centros de trabajo, es decir, hemos descubierto que en muchas ocasiones los alumnos/as debían asistir a la empresa incluso en días en los que para ellos era festivo.”

“No considero que sea papel de la Universidad, ni mucho menos de los docentes, actuar como agencia de colocación. Además, creo que este tipo de períodos pueden dar lugar a abusos y fraudes, pues no disponemos de los mismos medios de seguimiento que para el caso de las curriculares.”

“Lo ideal sería tener un equipo de gestión de las prácticas que se encargue de la coordinación y tutorización académica, en lugar de recaer toda esa responsabilidad sobre un mismo docente, para así poder realmente acompañar de principio a fin ese proceso.”

IMPACTO SOCIOECONÓMICO: ACTUAL Y PREVISIÓN FUTURA CON NUESTRA PROPUESTA

En la mayoría de los casos, las personas que realizan prácticas no laborales, universitarias o de formación profesional no reciben ningún tipo de remuneración económica por el desarrollo de sus tareas; mientras que aquellas que sí lo hacen reciben una compensación económica bastante reducida a cambio de su esfuerzo.

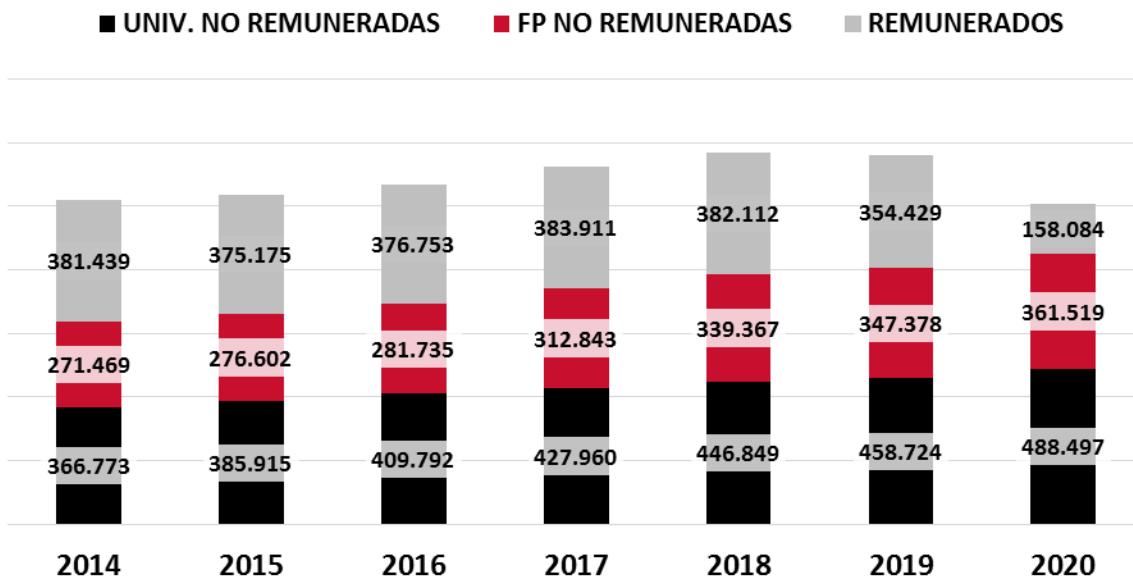
De esta forma, **el fraude existente alrededor de los convenios de prácticas se traduce en una rebaja en los derechos y las condiciones laborales de las personas jóvenes que las realizan**. Pero no sólo, pues también impacta de manera negativa sobre el resto de la población, en tanto que la sustitución de personas trabajadoras por becarias supone una importante pérdida de puestos de trabajo legalmente retribuidos, reduciéndose también en consecuencia los ingresos recibidos por la Seguridad Social en concepto de cotizaciones sociales.

Así, hasta 2019, había alrededor de 1.160.000 becarios que realizaban prácticas bajo alguna de estas modalidades. En 2020, sin embargo, esta cifra se redujo en más de 150.000 personas, hasta alcanzar un total de 1.008.000 personas, debido a la abrupta caída (-55,4%) que registró durante la pandemia el número de becarios que realizaron prácticas remuneradas. Una cantidad que aún no se ha recuperado a pesar de la gran creación de empleo que se está dando en la actualidad, reduciéndose aún más la proporción de becarios que reciben algún tipo de compensación económica por la realización de sus prácticas.

En promedio, de 2014 a 2020, **más de 1.080.000 becarios habrían realizado cada año prácticas no laborales; lo que, ponderando por los meses de realización de estas prácticas¹, se traduce en más de 315.000 puestos de trabajo equivalentes anualmente**. Sólo en 2020, en plena crisis del coronavirus, esta cifra se situó en 270.000 puestos de trabajo.

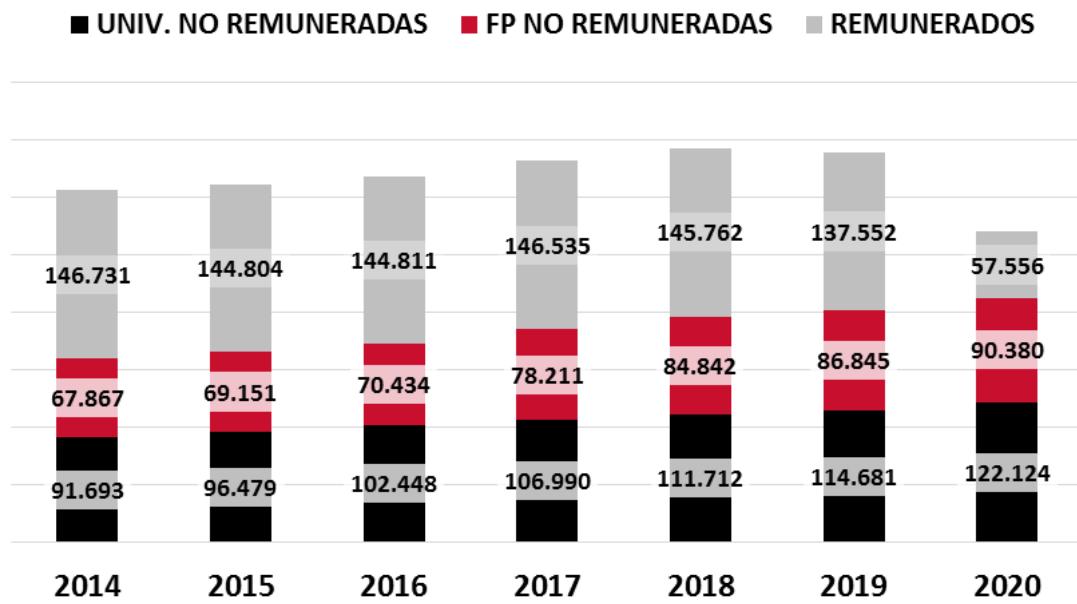
¹ Las prácticas no laborales sujetas a programas de formación, las universitarias y las de formación profesional tienen una duración, por lo general, de tres meses; por lo que es necesario ponderarlas para obtener su equivalencia en puestos de trabajo anuales.

G1. Número de personas realizando prácticas no laborales



Fuente: SEC-UGT a partir de Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Sistema Integrado de Información Universitaria, Ministerio de Universidades; Ministerio de Educación y Formación Profesional.

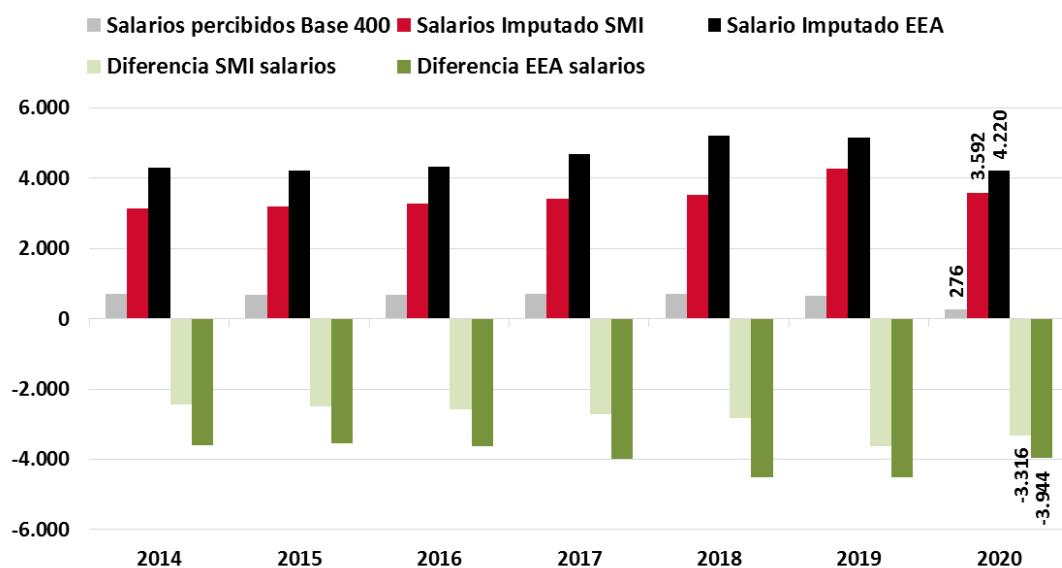
G2. Puestos de trabajo equivalentes anuales en prácticas



Fuente: SEC-UGT a partir de Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Sistema Integrado de Información Universitaria, Ministerio de Universidades; Ministerio de Educación y Formación Profesional.

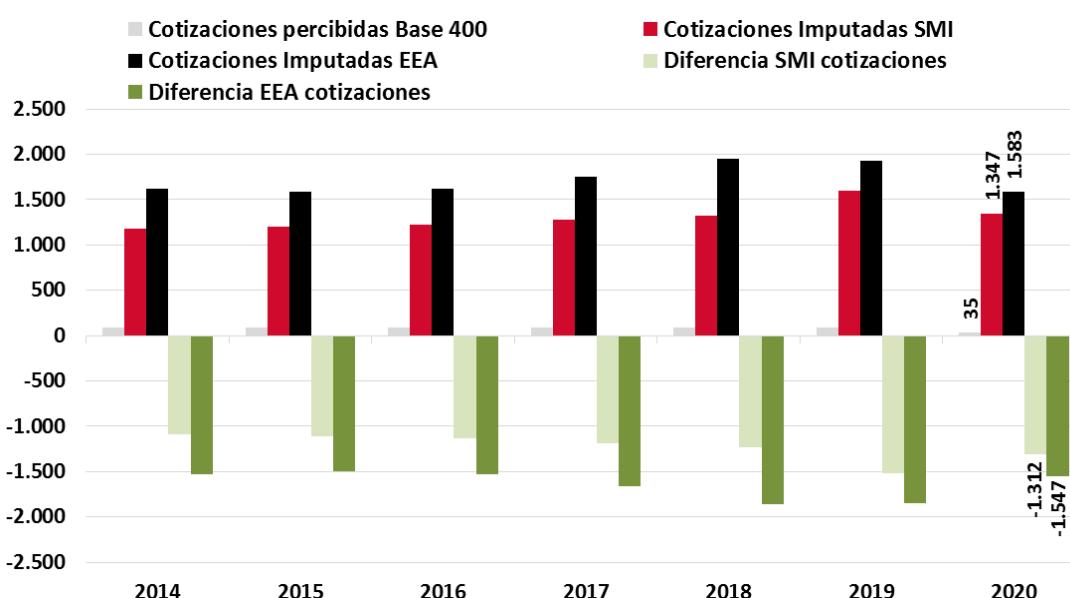
Como hemos dicho, la mayor parte de estas prácticas no son remuneradas, mientras que las que sí lo son lo hacen muy por debajo del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). De hecho, si estos jóvenes hubieran recibido el SMI, podrían haber percibido en 2020 alrededor de 3.316 millones de euros más de lo que actualmente han obtenido. Una diferencia que se incrementa a 3.944 millones si tuviéramos en cuenta el salario medio, disponible en la Encuesta de Estructura Salarial (EES), para los jóvenes comprendidos entre los 20 a 29 años (15.626,2 euros/año).

G3. Diferencias en salarios percibidos por la población de becarios respecto a si ganasen el SMI o el salario de jóvenes en EES (millones de €)



Fuente: SEC-UGT a partir del Ministerio de Trabajo y Economía Social; Encuesta de Estructura Salarial, INE; Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones; Ministerio de Universidades; Ministerio de Educación y Formación Profesional.

G4. Diferencias en cotizaciones ingresadas por la Seguridad Social respecto a si los becarios ganasen el SMI o el salario de personas jóvenes en EES (millones de €)



Fuente: SEC-UGT a partir de Ministerio de Trabajo y Economía Social; Encuesta de Estructura Salarial, INE; Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones; Ministerio de Universidades; Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Por otro lado, tampoco hay que despreciar el impacto de estas prácticas no laborales sobre las arcas públicas, de manera que, si estas personas hubieran cobrado el SMI, el sistema de la Seguridad Social hubiera recibido, sólo en 2020, 1.312 millones de euros más en cotizaciones sociales. Teniendo en cuenta el mismo salario medio disponible en la EES, los ingresos extraordinarios podrían haberse elevado en este año a 1.547 millones de euros.

Por último, si tenemos en cuenta todo el periodo comprendido entre 2014 y 2020, las cifras son realmente alarmantes: estas prácticas no laborales, mal remuneradas en el mejor de los casos, se han traducido en una pérdida de 19.981 millones de euros en salarios y 8.590 en cotizaciones respecto al SMI; y en 27.695 millones en salarios y 11.482 en cotizaciones respecto al salario medio disponible en la EES.

Tabla. Efectos acumulados y efectos medios desde 2014

Total perdidas desde la salida de la crisis (2014-2020)	Acumulado	Media anual
Salarios respecto al SMI	-19.981	-3.263
Salarios respecto al EES	-27.695	-4.814
Cotizaciones respecto a SMI	-8.590	-1.440
Cotizaciones respecto a EES	-11.482	-2.021
Total SMI	-28.571	-4.703
Total EES	-39.177	-6.835
Promedio	-33.874	-5.769

Fuente: SEC-UGT a partir de Ministerio de Trabajo y Economía Social; Encuesta de Estructura Salarial, INE; Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Ministerio de Universidades; Ministerio de Educación y Formación Profesional.

PROPUESTAS

Denominación del Estatuto

Se propone desde UGT que la presente norma a desarrollar tenga la denominación de Prácticas no Laborales ya que es el concepto más preciso para referirse a estos periodos de aprendizaje en las empresas.

Se trata del término más amplio y que abarca a todas las modalidades de cada estudio o titulación que pretendemos regular. **Además, se trata de un término inclusivo**, al no referirse a las personas si no a las prácticas en sí.

Propuestas encaminadas a clarificar qué actividades formativas en la empresa deben enmarcarse en este nuevo Estatuto de las Prácticas no Laborales

Las prácticas no laborales son aquellos períodos de aprendizaje en el centro de trabajo o empresa que desarrollará un estudiante que esté cursando una titulación. Estos períodos de prácticas estarán recogidos en los planes de estudio de aquellas titulaciones donde se entienda que son necesarios para la mejor capacitación y obtención de conocimiento del alumnado. **Los niveles formativos que pueden recoger períodos de prácticas serán los siguientes:**

- Ciclos medios y superiores de Formación Profesional.
- FP Dual.
- Certificados de profesionalidad.
- Grados o titulación universitaria equivalente.

Estos períodos de aprendizaje son, exclusivamente, para mejorar la formación del estudiante y durante los mismos la persona en prácticas no podrá desarrollar actividad productiva o trabajo estructural alguno en la empresa.

* En aquellas titulaciones en las que no se recoja dentro del plan de estudios la realización de prácticas académicas, se promoverá en el plazo de 6 meses su revisión para actualizar los contenidos de dicha titulación.

Propuestas para la mejora de la formalización de las prácticas no laborales

Convenio de Colaboración

Cada práctica no laboral se deberá formalizar mediante un convenio de colaboración entre el centro educativo y la empresa donde se fueran a desarrollar. Este convenio de colaboración recogerá, al menos, los siguientes contenidos:

- Datos de la empresa y centro(s) donde se van a desarrollar.
- Datos del centro educativo.
- Datos de la persona que realizará las prácticas.
- Competencias formativas que adquirirá la persona en prácticas.
- Las funciones que se desarrollarán en la empresa.
- Nombre de la persona tutora en el centro educativo.
- Nombre de la persona tutora en la empresa.
- La jornada que realizará.
- Cuantía a percibir en concepto de “compensación de gastos”.
- Información adicional sobre derechos que tiene la persona estudiante tales como ausentarse para atender a necesidades de sus estudios, descansos mínimos, etc. Esta información será obligatoria y será un extracto de la normativa aplicable, sin que se puedan pactar individualmente condiciones contrarias a lo dispuesto en este estatuto.

Requisitos para que se puedan realizar

La persona que quiera acceder a la parte de prácticas obligatorias o no recogidas en su plan de estudios, tendrán que haber superado un total del 60% de los créditos totales de la titulación.

Afiliación a la Seguridad Social

La empresa estará obligada a dar de alta a la persona que realice las prácticas con el encuadramiento que corresponda a esta modalidad.

Reconocimiento de las prácticas

A la finalización de las mismas, además de la evaluación correspondiente y obtención de los créditos o superación de la asignatura correspondiente, **se extenderá a la persona estudiante un certificado que acredite las prácticas realizadas y los conocimientos obtenidos en el proceso.**

Propuestas encaminadas a la mejora de las condiciones en los periodos en prácticas en las empresas

Límite de horas de prácticas

Las horas de prácticas en la empresa no podrá suponer más del 20% del total de horas del curso académico.

Para el caso de las titulaciones de FP la limitación de horas de prácticas serán las recogidas en la Ley de FP, siendo el límite del 35% en régimen general o lo que se disponga en caso de régimen intensivo de FP.

Descanso

Entre una jornada de prácticas y la siguiente tendrá que mediar, como mínimo, 12 horas de descanso continuado. Igualmente, en lo referente a horas de prácticas prestadas en la empresa el alumno tendrá, al menos, 48 horas de descanso semanal.

Tutorización en la empresa

Cada tutor de empresa solo podrá tener asignado a una sola persona en prácticas a la vez. Además, el puesto o funciones de la persona tutora tendrán que ser, en su mayoría, vinculadas a las recogidas en el convenio de colaboración. No obstante, la persona en prácticas podrá recibir formación en otros departamentos o bajo la supervisión de otras personas de la empresa cuando así se prevea en el convenio de colaboración.

La persona trabajadora que realice las labores de tutoría, deberá tener ese periodo empleado como efectivamente trabajado, pudiendo pactarse en negociación colectiva compensaciones de descanso.

Además, la persona tutora deberá tener una experiencia y conocimiento suficiente realizando esas funciones. De este modo, no podrán asumir las labores de tutorización las personas con la categoría más baja del grupo profesional del departamento donde se realicen.

Tutorización en el centro de estudios

La persona que asuma la tutorización de un alumno en su centro educativo tendrá que llevar a cabo, al menos, las siguientes funciones:

- Identificar los perfiles de su alumnado y atender a las preferencias de estos, en la medida de lo posible, sobre el tipo de empresa donde realizar las prácticas.
- Seguimiento frecuente, al menos quincenal, con la persona en prácticas, atendiendo las dudas o peticiones del estudiante y recogiendo las observaciones que se estime.
- Mantener contacto frecuente, al menos quincenal, con la persona tutora de la empresa para conocer la evolución de esta formación.
- Elaboración de un informe final que recoja el seguimiento efectuado semanalmente y las observaciones que estime se deban hacer. Este informe se adjuntará al informe final con la evaluación obtenida por la persona alumna.

Se deberá establecer un reconocimiento de estas funciones y horas que tiene que invertir el tutor para el correcto seguimiento de las prácticas. En este sentido, cada persona en tutorización supondrá un total de no menos de 10 horas totales de la jornada laboral de la persona tutora. Estas horas se entenderán a todos los efectos como horas de docencia.

Ratio nº prácticas/plantilla

Se deberá establecer una ratio de personas en prácticas por número de trabajadores en plantilla. Esta ratio escalará en función del tamaño de empresas.

Compensación de gastos

La realización de estas prácticas, al estar encuadradas dentro del plan de estudios, no podrá suponer un coste adicional para el alumnado. De este modo, **los alumnos deberán percibir una cuantía que compense los gastos derivados del desplazamiento o manutención** derivados de acudir a ese centro de trabajo.

Se debe fijar una cuantía mínima en este Estatuto.

Cotización a la Seguridad Social

Las personas en prácticas no laborales tendrán derecho a estar inscritas en el régimen General de la Seguridad Social y a que se cotice por ellos por las mismas contingencias que cualquier otra persona trabajadora, exceptuando las cotizaciones de formación profesional y desempleo.

Estos periodos de cotización se computarán para obtener el periodo de carencia necesario para el reconocimiento de las prestaciones que posteriormente puedan generarse relativas a bajas por Incapacidad Temporal o para el reconocimiento de una Incapacidad Permanente y todas aquellas derivadas de contingencias comunes.

Suspensión de las prácticas

El periodo de prácticas se puede ver interrumpido en los siguientes supuestos:

Por las razones dispuestas en el convenio de colaboración.

Acuerdo de las partes, debiendo ser corroborado tanto por el tutor en el centro de estudios como por el tutor en la empresa.

A instancia de la persona estudiante por alguno de los siguientes motivos:

- Enfermedad o accidente que le imposibilite continuar asistiendo a las mismas.
- Obligaciones sobrevenidas de cuidado de una persona mayor o por guarda legal.

Permisos de ausencia con reconocimiento de las horas

- **3 días naturales para atender asuntos propios.** La persona alumna deberá comunicarlo con antelación.
- **Asistencia a prácticas en la universidad o exámenes:** La persona en prácticas no laborales podrá faltar a estas cuando las mismas coincidan con prácticas obligatorias de la universidad no previstas o exámenes.
- **Asistencia al médico.**

Permisos de ausencia sin reconocimiento de las horas

El convenio de colaboración o cada centro podrá establecer supuestos en los que la persona en práctica tenga permiso para no acudir a sus prácticas con la debida compensación de las horas posteriores.

Preferencia de elección de horario

Las personas que acrediten obligaciones familiares o laborales, podrán solicitar una concreción horaria y una flexibilidad que les permita conciliar su situación personal o profesional con las prácticas no laborales.

Prácticas no laborales a distancia

Cuando la empresa tenga establecido el trabajo a distancia para las categorías o puestos donde se realizarán las acciones formativas, se podrá concertar que parte de las prácticas no laborales se realicen a distancia o en modalidad de teletrabajo. En este sentido, la empresa deberá establecer los mecanismos y dispositivos necesarios para que estas prácticas se puedan dar con las garantías suficientes, **no pudiendo superar el 50% de la duración total de las prácticas.**

Propuestas dirigidas a la mejora del seguimiento y control de prácticas no laborales

Registro Nacional de Prácticas

Los centros educativos que ofrezcan prácticas no laborales en el marco de la presente ley deberán llevar un **registro de todas aquellas que se efectúen centralizado en un único departamento**. Este centro deberá registrar cada convenio de colaboración en una base de datos que creará el Gobierno de España en el plazo de 3 meses de la publicación de esta norma.

Agentes Sindicales de Becarios

Se creará la figura de Agentes Sindicales de Becarios quienes **tendrán acceso a las prácticas no laborales existentes en su ámbito de actuación.**

Su función principal será velar por el correcto funcionamiento de las prácticas no laborales y detectar posibles fraudes o usos abusivos que se estén cometiendo en torno a esta figura.

Estos agentes realizarán un informe de cada actuación realizada que registrarán en el expediente de la práctica correspondiente en caso de ser positivo. En caso de que el informe sea negativo, dará traslado a la Inspección de Trabajo para que realice las actuaciones oportunas.

Para la elaboración del informe, el agente tendrá derecho a solicitar a la empresa y centro educativo cuanta información necesite relativa a esas prácticas así como a personarse en las empresas para realizar las comprobaciones que estime convenientes. Estos agentes serán designados por las organizaciones sindicales más representativas.

Centro Nacional de Prácticas no Laborales

- Dependerá del Ministerio de Trabajo.
- Gestionará el Registro Nacional de Prácticas
- Será el encargado de la recopilación y tratamiento de datos, elaborando anualmente un informe sobre las prácticas que se han realizado en España.
- Las personas en prácticas podrán dirigirse a este centro para trasladarles las quejas o denuncias que estimen oportunas. Estas denuncias se canalizarán a los agentes sindicales de becarios de la zona para que elaboren el informe pertinente.
- Tendrá un Consejo compuesto por los interlocutores sociales que se reunirá con carácter ordinario anualmente compuesta por los interlocutores sociales.

Participación de los Representantes de los Trabajadores en la Empresa

En las empresas en las que exista representación legal de los trabajadores, estos deberán ser debidamente informados de cuando se incorpora una nueva persona en prácticas no laborales y se le dará traslado del convenio de colaboración así como de otras cuestiones relativas a la relación de prácticas que se ha creado.

Además, pese a no existir relación laboral, al desarrollar las acciones formativas en el ámbito de un centro de trabajo, la Representación Legal de Trabajadores podrá trasladar la información a la persona en prácticas que estime necesaria así como a consultarle sobre su formación.

En caso de no existir representación de los trabajadores, serán los propios sindicatos más representativos quienes puedan acceder a esta información y realicen esas labores de tercera vigilancia o protección de la formación en las empresas.

Potenciar la labor y capacidad inspectora

Desarrollo de campañas específicas de lucha contra el fraude en las prácticas no laborales utilizando y aprovechando los datos recogidos y analizados por el Centro Nacional de Prácticas No Laborales.

Endurecimiento de las sanciones a empresas y centros de trabajo cuando se observe utilización fraudulenta de esta figura. Además, capacidad de agravar la sanción retirando la capacidad de ofrecer o acoger prácticas en aquellas empresas o centros de estudios donde se haya demostrado un fraude sistemático.

Propuestas encaminadas para la implementación de esta norma en el actual modelo

- Derogación de preceptos anteriores que contradigan lo dispuesto en esta norma y de aquellos otros que habiliten la posibilidad de realización de prácticas que estén fuera de las recogidas en esta ley.
- Periodo para adaptar titulaciones y planes de estudios a la normativa actual.
- Entrada en vigor de la norma: 1 de octubre de 2022.
- Plazo para la creación del Registro estatal de prácticas no laborales: 1 octubre 2022.
- Centro: 1 enero 2023.
- Plazo para la creación de la figura del Agente Sindical: 1 enero 2023.