



**UNIVERSIDAD MIGUEL
HERNÁNDEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS
SOCIALES Y JURIDICAS DE
ELCHE**

TRABAJO DE FIN DE GRADO

RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

2021-2022

**PRÁCTICAS UNIVERSITARIAS. EVOLUCIÓN
LEGISLATIVA Y PRÁCTICA EN LA UMH.**

***ALUMNA: BEGOÑA BELDA SÁNCHEZ
TUTOR: FCO. JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO***

ÍNDICE

▪ ABREVIATURAS	pg 3
▪ INTRODUCCIÓN.....	pg 4
▪ DEFINICIONES.....	pg 7
▪ CAPITULO 1: EVOLUCION LEGISLATIVA.....	pg 10
1.1. Primeras normativas respecto a estudiantes	pg 10
1.2. Regulación de las prácticas universitarias.....	pg 12
1.3. Entrada en el marco europeo	pg 15
1.4. Mayor autonomía para las Universidades	pg 16
1.5. El estatuto del Estudiante	pg 18
1.5.1 Tipos de Prácticas Académicas Externas y ejecución de las mismas.....	pg 20
1.6 El estudiante en la sociedad.....	pg 21
1.7 Primera cotización de los estudiantes.....	pg 22
1.8 Ampliación de tipos de prácticas.....	pg 25
1.9 Regulación prácticas académicas externas.....	pg 26
1.10 Anulación última ley	pg 28
1.11 Presente legislativo.....	pg 31
▪ CAPITULO 2: OTROS TIPOS DE PRÁCTICAS.....	pg 34
1.1. Sistema de Garantía juvenil.....	pg 34
1.2. Formación Profesional	pg 35
1.3. Becas de Investigación	pg 37
1.4. Confusión prácticas académicas con contrato laboral.....	pg 39
1.5. Creación de un Estatuto del Becario	pg 42
▪ CAPITULO 3: ENCUADRAMIENTO EN LA SEG. SOCIAL.....	pg 45
1.1. Tipos de prácticas.....	pg 45
1.2. Procedimiento en el Sistema Red.....	pg 47
▪ CAPITULO 4: EJEMPLOS	pg 50
1.1. Ejemplos de Sentencias	pg 50

•	STSJ del País Vasco de 14 de mayo de 2.019	pg 50
•	TSJ Madrid - Sección de 27 de septiembre de 2.020	pg 52
1.2.	Ejemplo sin sentencia.....	pg 53
1.3.	Ejemplos mediáticos.....	pg 54
▪	CAPITULO 5: OBSERVATORIO OCUPACIONAL.....	pg 59
1.1.	Función y objetivo.....	pg 59
1.2.	Publicación de ofertas	pg 62
2.	CAPITULO 6: ENCUESTA A LOS ALUMNOS	pg 68
2.1.	Análisis de los resultados.	pg 68
▪	CAPITULO 7: ENTREVISTA CON EMPRESAS	pg 72
1.1.	Motivos de la búsqueda de estudiantes	pg 72
1.2.	Expectativas de la empresa.....	pg 74
1.3.	Incorporación del estudiante	pg 75
1.4.	Finalización de convenio.....	pg 76
1.5.	Remuneración del estudiante.....	pg 77
1.6.	Afectación de la cotización	pg 78
1.7.	Horario.....	pg 79
1.8.	Funciones y supervisión del estudiante	pg 79
1.9.	Problemas con los estudiantes	pg 81
1.10.	Conclusión de las empresas.....	pg 81
▪	CONCLUSIONES Y PROPUESTA	pg 83
▪	ANEXOS	pg 85
▪	NORMATIVA.....	pg 97
▪	BIBLIOGRAFIA	pg 99
▪	WEBGRAFIA	pg 102

ABREVIATURAS

Est. Prác.	Estudiante en prácticas
SS	Seguridad Social
RGSS	Sistema General de la Seguridad Social
Prác. Ac. Ex.	Prácticas Académicas Externas
EE	Estatuto del Estudiante
TA	Tutor Académico
TEC	Tutor Entidad Colaboradora
RD	Real Decreto
LO	Ley Orgánica
PE	Plan de estudios



Introducción.

El estudiante en prácticas es aquel que llega a una compañía (bien privada u organismo público) para continuar formándose en su ámbito profesional. Aplica los conocimientos adquiridos en la carrera universitaria de forma práctica y en un mundo real, completando así el aprendizaje recibido a lo largo de los años de estudio.

Es una forma en la que el estudiante puede empezar a realizar la labor profesional sin la exigencia, responsabilidad ni presión de un trabajador habitual, pudiendo compaginar ambos campos, estudio y práctica.

Sin embargo, siendo esta la teoría, en muchos casos difiere de la realidad, empezando porque a esta figura se le suele confundir con el término “becario”, que como bien indica la palabra y según recoge la RAE*: *“es aquella persona que disfruta de una beca de estudios”* es decir, actualmente la palabra becario ha adquirido un significado de formación, no como ayuda económica para poder costear cursos académicos, sino en el sentido de adquirir competencias profesionales en el ámbito laboral.

Hay que destacar que un Est. Prác., normalmente, no recibe ningún tipo de beca para la realización de las prácticas, en cambio, en muchos casos, recibe una remuneración por su trabajo realizado, y desde no hace mucho, esto es obligatorio, al igual que el alta en el RGSS.

Entendiendo becario como la persona que realiza prácticas en una empresa, cuando la gente piensa en ellos, suelen referirse muchas veces en términos despectivos *“cogemos a uno para que nos actualice el archivo que se ha acumulado”, “que nos quite el trabajo que ningún compañero quiere hacer”, “que salga a la calle y haga las gestiones de cartero porque no nos fiamos de darle más responsabilidad”, “que cubra lo mínimo de un puesto para que el titular se vaya de vacaciones y evitar una sustitución real”* y cuando algo sale mal, ya se ha normalizado la expresión *“eso ha sido el becario”*.

* Pg web RAE.es.

Son diversos los autores que tratan el tema de manera concreta, cuyo objetivo principal de la investigación es analizar si las prácticas académicas cumplen con lo requerido para poder salir al mundo laboral con los conocimientos y experiencias necesarias (ejemplo del Grado de geografía de la Universidad de Málaga, Grado de Educación Social de la Uned y asignatura de sociología de las Palmas de Gran Canaria (NATERA RIVAS, JUAN JOSE. “Las prácticas curriculares y los perfiles profesionales de la geografía: experiencia en la Universidad de Málaga”. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*. 20(1):169-185; RUIZ MARTA, BAUTISTA, M JOSE, GARCIA, MIRIAM “Prácticas profesionales y la formación en competencias para la empleabilidad” *Contextos educativos, Revista de Educación*, 23 (2019) 65-82; GARCIA CABRERA, ANGELA “Las prácticas profesionales universitarias en la empresa en primero de carrera: una experiencia inicial en la facultad de CCEE. Y Empresariales de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.” *Anuario de Filosofía, psicología y sociología*. Núm. 2, 1999. 167-185; estudian la adaptación de la legislación a los alumnos en prácticas y el correcto seguimiento para una mejor calidad (RODRIGUEZ-PIÑERO, MIGUEL C, PEREZ, MARIA LUISA “la regulación de las prácticas universitarias como forma de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo.” *Ponencia sobre los "Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil" durante las XXXI Jornadas Universitarias de Derecho del Trabajo y las relaciones laborales celebradas en Granada los días 21 y 22 de Noviembre de 2013*; MORENO GENE, JOSEP “La cotización de los antiguos becarios tras el RDL 5/2013” *XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales / coord. por José Luis Monereo Pérez, 2014, págs. 473-489* y “el contrato para la formación dual universitaria: una primera aproximación a la espera de su imprescindible desarrollo reglamentario” *E-Revista Internacional de la Protección Social*, 6 Núm. 1 (2021), 188-234; VALVERDE ARREBOLA, M ANGELES “Las prácticas externas extracurriculares: tutorización y seguimiento como medida para incrementar la calidad” *Revista Practicum*, Núm. 1, Julio-diciembre, 2016, 54-79; Josep Moreno Gené “Prácticas no laborales de los estudiantes universitarios y titulados recientes vs relación laboral: la adecuada tutorización como factor clave a propósito de la STSJ del País vasco del 14/05/19” *IUSLabor. Revista d’anàlisi de Dret del Treball*, Núm. 1, 2020; y la incorporación de las prácticas curriculares a los grados (ALEMANY, JOSEPA, PERRAMON, XAVIER, PANADES, LAURA “Las prácticas externas en el proceso de adaptación al EEES. El punto de vista de la primera promoción de grado en la UPF”. *Redu. Revista de docencia Universitaria*. Vol. 12 Núm. 4 (2014)).

Desde este trabajo quiero hacer ver la verdadera función de la figura del Est. Prác., analizar el recorrido legislativo y mostrar que no sólo sirve para lo mencionado anteriormente ni que todo lo erróneo es cosa suya, son personas ambiciosas por terminar sus estudios lo mejor posible, conociendo la empresa y la realidad durante el proceso de estudio y poder salir más preparado al mundo real, con un poquito de preparación para cuando se presenten en su primera entrevista ya no digan “*no tengo experiencia*”, que ya conozcan lo que es estar en el mundo profesional al que ellos aspiran.

Para ello, no sólo he estudiado la evolución legislativa respecto a esta figura, sino también otras vías en las que un estudiante puede realizar prácticas sin estudiar un grado universitario.

Hemos pasado de no tener nada que protegiera o defendiera al estudiante, a ya casi tener su propio estatuto y la obligación de estar dado de alta en la SS en el régimen general asimilado con las protecciones que ello conlleva.

Por último, para poder conocer la realidad de esta figura y saber cómo es la vida de un Est. Prác., tanto desde el punto de vista empresarial como estudiantil, he realizado entrevistas y encuestas, he contactado con la universidad, con empresas y con los propios estudiantes para ver cómo han realizado prácticas, por qué las buscan o por qué los buscan a ellos, qué ventajas y desventajas hay en esta figura, en resumen, ¿para qué sirve realizar prácticas universitarias y qué aporta a la sociedad?

DEFINICIONES

Conceptos Básicos.

Estudiante Universitario¹. Un estudiante es toda persona que curse enseñanzas oficiales en alguno de los tres ciclos universitarios, enseñanzas de formación continua u otros estudios ofrecidos por las universidades.

Universidad². Institución de enseñanza superior que comprende diversas facultades, y que confiere los grados académicos correspondientes. Según las épocas y países puede comprender colegios, institutos, departamentos, centros de investigación, escuelas profesionales, etc.

Prácticas académicas externas³. Constituyen una actividad de naturaleza formativa realizada por los estudiantes universitarios y supervisada por las Universidades, cuyo objetivo es permitir a los mismos aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica, favoreciendo la adquisición de competencias que los preparen para el ejercicio de actividades profesionales, faciliten su empleabilidad y fomenten su capacidad de emprendimiento

PE⁴. Es el conjunto de enseñanzas organizadas por una Universidad cuya superación da derecho a la obtención de un título.

Estatuto del Estudiante⁵. Es un RD donde además de la exposición de los derechos y deberes del estudiante y el apoyo manifiesto a becas y ayudas, se ven incorporados diversos contenidos como la especificación de mecanismos para aumentar la participación de los estudiantes en la vida universitaria; incorporación de nuevas necesidades surgidas en el nuevo Espacio Europeo de Educación Superior; y definición de la igualdad efectiva de oportunidades y participación activa de los estudiantes con discapacidad.

¹ Real Decreto 1791/2010 de 30 de septiembre.

² Pg web rae.es.

³ Real Decreto 1791/2010 de 30 de septiembre.

⁴ Real Decreto 1497/1987, de 27 de noviembre.

⁵ Real Decreto 1791/2010 de 30 de septiembre.

Consejo de Estudiantes Universitario del Estado (CEUNE) ⁶. Órgano colegiado de deliberación, consulta y participación de los estudiantes universitarios de todas las universidades españolas, ante el Ministerio de Universidades del Gobierno de España. El principal objetivo es generar vínculos, apoyos y espacios entre distintas universidades del Estado para abordar directamente las políticas educativas, deliberar, consultar, debatir, compartir, trasladar reivindicaciones e inquietudes, realizar propuestas, desarrollar medidas comunes y evaluar planes de educación que contribuyan a un nuevo modelo de educación superior más conectado y cercano a las exigencias del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).

La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) ⁷ es un Organismo Autónomo, adscrito al Ministerio de Universidades, que tiene como objetivo contribuir a la mejora de la calidad del sistema de educación superior mediante la evaluación, certificación y acreditación de enseñanzas, profesorado e instituciones.

Tutor de titulación⁸. Es la persona de referencia y orientación para un grupo reducido de estudiantes que tiene a su cargo cuyo objetivo es asistir y orientar a los estudiantes en su proceso de aprendizaje, en su transición hacia el mundo laboral y en su desarrollo profesional.

Tutor de prácticas⁹. Es la persona de la entidad colaboradora que se responsabilizará de que el estudiante realice las tareas descritas en el Anexo al Convenio Marco, al finalizar las prácticas, cumplimentará un cuestionario de Evaluación.

Seguridad Social¹⁰. Organismo público encargado de la afiliación de los trabajadores y recaudación de sus cotizaciones y la de los empresarios; además, del reconocimiento y control del derecho a las prestaciones económicas contributivas y no contributivas. Por otro lado, tiene también como función el reconocimiento del derecho a la asistencia sanitaria.

⁶ Pg web cest.ulpgc.es/ceune/.

⁷ Pg web aneca.es/ANECA.

⁸ Real Decreto 1791/2010 de 30 de septiembre.

⁹ Real Decreto 1791/2010 de 30 de septiembre.

¹⁰ Pg web Revista.seg-social.es.

Régimen General de la Seguridad Social. Asimilado¹¹. La estructura de la Seg. Soc. respecto a afiliación, se compone de dos regímenes principales de cotización: el general y los especiales. El asimilado al general es donde se incluyen los socios administradores y los estudiantes en prácticas, para ello, cada empresa tendrá un código de cuenta de cotización específico para cada caso.



¹¹ Pg web Revista.seg-social.es.

CAPITULO 1: EVOLUCION LEGISLATIVA

1.1. Primeras normativas respecto a estudiantes

Empezamos en la década de los 80, cuando comienza a redactarse el principio de la legislación dedicada a los estudiantes que decidieran hacer prácticas universitarias, es el **RD 1497/1981 de 19 de junio**¹², sobre Programas de Cooperación Educativa.

El principal motivo para España es el económico, pues en Europa ya hay países cuya economía está evolucionando debido a que sus estudiantes logran mayor integración social tras compaginar los conocimientos teóricos con las prácticas en empresas y así la incorporación al mundo profesional es más adecuada y sencilla, por la experiencia adquirida. El objetivo principal es poner al estudiante en situaciones reales y que conozcan los problemas a los que pueden enfrentarse en sus futuros puestos de trabajo.

Sigue siendo una relación académica, el estudiante no adquiere el estatus de “trabajador”, por lo que no es aplicable ningún tipo de norma laboral a las posibles situaciones que surjan ni tiene por que haber una remuneración obligatoria ni cotizar por él.

Los Programas de Cooperación Educativa funcionaban mediante inscripción del estudiante en un registro¹³ que controla una comisión de relaciones universidad-empresa, la cual es la encargada de resolver todo tipo de problemas que emanen; y tras dicha inscripción, se firma un convenio entre la universidad y empresa, la cual sólo podrá acoger alumnos de los dos últimos cursos. Finalizado dicho programa, se le entregará al alumno una certificación con mención expresa del nivel alcanzado en su evaluación dentro de la empresa.

Sin embargo, España sigue fijándose en los países más desarrollados y ve como estos crecen, ya que empiezan a responsabilizar a las universidades del progreso del país, y es por esto que se publica la **LO 11/1983 de 25 de agosto**¹⁴, de Reforma Universitaria.

¹² Pg web Boe.es

¹³ Artículo 4 RD 1497/1981 de 19 de junio “En cada uno de los centros participantes en los programas existirá una comisión de relaciones universidad-empresa en la que habrá un registro en el que se inscribirán los alumnos interesados en tomar parte en los programas.”

¹⁴ Pg. web Boe.es

Esto se une a que cada vez más la población española tiene más accesible el acceso a la universidad y supondrá una mayor movilidad de titulados españoles y extranjeros, lo que hace necesario un marco institucional que permita dar respuesta a estas circunstancias y ofrecer un servicio de calidad y a la altura de Europa.

El servicio público de la educación superior corresponde a la universidad, mediante la docencia, el estudio y la investigación. Dicha actividad, así como su autonomía, se fundamentan en el principio de la libertad académica.

En esta ley se regula todo lo relativo a la universidad, se le dota de personalidad jurídica y desarrollan sus funciones en régimen de autonomía y de coordinación entre todas ellas. Se detalla su organización y estructura¹⁵; como se gobiernan¹⁶; los estudios dentro de la universidad: acceso, estudios, estructura, supervisión¹⁷; el profesorado¹⁸ y personal administrativo y de servicios¹⁹; y las universidades privadas²⁰.

Pero todavía falta un punto por regular: la ordenación académica de las enseñanzas. Aquí es donde entra el **RD 1497/1987 de 27 de noviembre**²¹. Se sigue persiguiendo el acercamiento de la formación universitaria a la realidad social y profesional del entorno, sin abandonar las irrenunciables tareas de transmitir la ciencia y realizar la investigación, pues sigue existiendo una rigidez y carácter estanco en las actuales carreras universitarias. Dentro de este contexto se encuentra otro de los objetivos de este RD: la racionalización en la duración de las carreras y en la carga lectiva de los PE, entendiendo así que la parte práctica debe tener mayor importancia en la vida académica.

En esta redacción se crean los conceptos de: materias troncales, materias no troncales y créditos de libre elección.²²

¹⁵ Título I “de la creación régimen jurídico y estructura de las Universidades”. LO 11/1983 de 25 de agosto

¹⁶ Título II “del Gobierno de las Universidades”. LO 11/1983 de 25 de agosto

¹⁷ Título IV “del estudio en la Universidad”, LO 11/1983 de 25 de agosto

¹⁸ Título V “del profesorado”. LO 11/1983 de 25 de agosto

¹⁹ Título VI “del personal de administración y servicios LO 11/1983 de 25 de agosto

²⁰ Título VIII “de las Universidades privadas”. LO 11/1983 de 25 de agosto

²¹ Pg. web Boe.es

²² Artículo 2. Definiciones. RD 1497/1987 de 27 de noviembre. Crédito de libre elección: Unidad de valoración de las enseñanzas que se consiguen mediante teórica o práctica.

Ahora los PE serán aprobados por las Universidades Públicas con sujeción a las directrices generales comunes que se recogen en este RD.

La legislación ya incluye una obligatoriedad de parte práctica dentro del PE, no son las prácticas en empresas como tal, pero ya empiezan a considerar que lo mejor para conseguir estudiantes universitarios preparados es disminuir la teoría y apostar por ejercicios prácticos, pues la carga lectiva será de entre veinte y treinta horas semanales, dentro de las cuales, se establecerán créditos prácticos²³.

Los PE establecen que para la obtención de los títulos oficiales se exigirá la superación de las correspondientes enseñanzas y se deberá incluir en ellos la relación de todas las materias que los componen, con una breve descripción, fijación de créditos y especificación de cuáles serán teóricos y cuales prácticos²⁴.

Para revisar y controlar todo lo anterior, se crearán Subcomisiones de Evaluación de las Enseñanzas Universitarias dentro del Consejo de Universidades, además de que podrán sugerir la incorporación de nuevos títulos en función de las demandas sociales²⁵.

1.2. Regulación de las prácticas universitarias

Con este RD pretenden sentar las bases genéricas de los estudios superiores, establecen directrices generales comunes de los PE con validez en todo el territorio español, pero se olvidan de las relaciones entre empresa y estudiantes y los periodos en los cuales deben realizar los alumnos las prácticas en empresas, tal y como recoge el **Rector de la Universidad de Alcalá de Henares y Presidente de la Junta Rectora de la Fundación Universidad-Empresa**, en su discurso de apertura al XVII Seminario Universidad-Empresa, titulado “Las prácticas en la empresa en la formación universitaria” celebrado en Madrid en octubre de 1990:

²³ Artículo 6. Carga lectiva. RD 1497/1987 de 27 de noviembre

²⁴ Artículo 9. Planes de estudio. RD 1497/1987 de 27 de noviembre

²⁵ Disposición Adicional segunda. RD 1497/1987 de 27 de noviembre

*... "Nosotros no podemos crear un mundo en el que tenemos a un joven cautivo dentro de la universidad, digamos durante cinco años, en un período clave de su formación, para decirle al acabar ese período: 'Ahora empieza una vida nueva, diferente, con la cual no tenemos relación'. El joven tiene que encontrar un paso gradual y suave que acentúa los beneficios a los que me he referido anteriormente y reduce los costes sociales"*²⁶.

Por todo esto, se aprueba **RD 1845/1994 de 9 de septiembre**²⁷, por el que se actualiza el RD de 1497/1981 de 19 de junio, ya que cada vez se considera más importante que los estudiantes realicen prácticas y así facilitar la preparación para su ejercicio profesional.

Así pues, se determina que la realización de prácticas ya no se hará en función del curso en el que se esté, sino, se establece un criterio basado en créditos, por lo tanto, a partir de este RD se instaura que, para poder realizar prácticas en empresas, deben haberse superado el cincuenta por ciento de los créditos totales de la carrera universitaria²⁸.

Tras varios años de cambios en el ámbito de las Universidades, cada vez más la sociedad tiene mayor confianza en sus Universidades, pues la institución universitaria se ha transformado por completo, y no sólo se han creado más universidades, sino que la calidad de los estudios ha mejorado debido a la autonomía de las propias universidades respecto a su gestión y administración. Es por esto por lo que se crea la **LO 6/2001 de 21 de diciembre de Universidades**²⁹, pues la legislación existente se queda corta para todas las cuestiones que quieren abordar a partir de este momento y que afectan no sólo al contenido específico de cada materia que componen los PE, sino también al desarrollo cultural, económico y social del país.

²⁶ Discurso extraído de GARCIA CABRERA, ANGELA "Las prácticas profesionales universitarias en la empresa en primero de carrera: una experiencia inicial en la facultad de CCEE. Y Empresariales de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria." Anuario de Filosofía, psicología y sociología. Núm. 2, 1999. 167-185.

²⁷ Pg. web Boe.es

²⁸ Artículo 2. RD 1845/1994 de 9 de septiembre "Los programas de cooperación educativa se podrán establecer con las empresas para la formación de los alumnos que hayan superado el 50 por 100 de los créditos necesarios para obtener el título universitario cuyas enseñanzas estuviese cursando".

²⁹ Pg. web Boe.es

Es decir, según como dice la exposición de motivos de esta ley, “*es una Ley de la sociedad para la Universidad*”, en la que se relaciona la necesidad que tiene una de la otra y el apoyo recíproco que ambas necesitan. Empiezan a considerar la importancia de la calidad del profesorado que asumirá la responsabilidad de preparar a los futuros profesionales³⁰.

En esta Ley se determina que la función de la Universidad es impartir educación superior mediante la investigación, la docencia y el estudio y la preparación para el ejercicio de actividades profesionales que exijan la aplicación de conocimientos y métodos científicos y para la creación artística³¹.

Además, se confirma la autonomía universitaria dotándola de personalidad jurídica y pudiendo redactar sus propios Estatutos.³²

Respecto a los estudiantes, se establece el acceso a la universidad, pues el estudio es un derecho de todos los españoles en los términos establecidos en el ordenamiento jurídico, y es la primera vez que redactan los derechos y deberes de los estudiantes³³.

Por último, en la disposición adicional séptima, se habla del régimen de conciertos entre Universidades e instituciones sanitarias: “*corresponde al Gobierno, previo informe de la Conferencia General de Política Universitaria, establecer las bases generales del régimen de conciertos entre las universidades y las instituciones sanitarias y establecimientos sanitarios, en las que se deba impartir enseñanzas universitaria, a efectos de garantizar la docencia práctica de Medicina, Farmacia y Enfermería y otras enseñanzas que así lo exijan*”.

Esta Ley, deroga la anterior LO 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria.

³⁰ Artículo 32. Agencia Nacional de Evaluación de la calidad y acreditación. LO 6/2001 de 21 de diciembre de Universidades.

³¹ Artículo 1. Funciones de la Universidad. Título Preliminar. LO 6/2001 de 21 de diciembre de Universidades.

³² Artículo 32 “Establece que corresponde al Organismo público Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), las funciones de acreditación y evaluación del profesorado universitario, de evaluación de titulaciones universitarias, mejora de la calidad, seguimiento de resultados e informe en el ámbito universitario, y cualquier otra que les atribuya la Ley.

La ANECA desarrollará su actividad de acuerdo con los principios de competencia técnica y científica, legalidad y seguridad jurídica, independencia y transparencia, atendiendo a los criterios de actuación usuales de estas instituciones en el ámbito internacional.”

³³ Título 8 de los estudiantes: Artículo 46 Derechos y deberes LO 6/2001 de 21 de diciembre de Universidades

1.3 Entrada en el marco europeo

Con todo esto, parece ser que en España ya se está asentando una buena red de universidades y con una buena regulación, pero todavía se necesita la construcción de un espacio europeo de educación superior, y por ello se aprueba el **RD 1125/2003 de 5 de septiembre**³⁴, donde se llevan a cabo una serie de medidas, entre la que destaca el establecimiento del sistema Europeo de Transferencia de Créditos (ECTS) en las titulaciones oficiales de grado y posgrado. Este sistema se ha generalizado por los programas de movilidad de estudiantes, para poder facilitar el reconocimiento de estudios entre distintos estados.

Este nuevo método, quiere recalcar que el modelo de los PE ha de estar orientado al aprendizaje de los estudiantes, no a las horas lectivas que realizan.

A partir de ahora, es el crédito europeo la unidad de medida del haber académico correspondiente a la superación de cada una de las materias que integran los PE, y hace más fácil la comparación y cálculo de los porcentajes de éxito de los estudiantes en cada asignatura.

Tras la aprobación de esta última ley, se evalúa la eficacia de la misma y se analiza las posibles deficiencias que tenga y no hayan tenido en cuenta en su redacción, por eso, tras varios años, se vuelve a publicar una nueva ley referente a las universidades, la **LO 4/2007 de 12 de abril**³⁵, donde seguimos teniendo a la Unión Europea como referencia, y en este caso, en el ámbito de la investigación, pues ésta redacta acuerdos en política de educación superior y apuesta por impulsar la investigación en todos sus estados miembro.

Esta Ley apuesta por la igualdad de los sistemas educativos y asume la necesidad de crear una nueva organización de las enseñanzas basada en tres ciclos: Grado, Máster y Doctorado³⁶; con el fin de asentar los principios de un espacio común, basado en la movilidad, el reconocimiento de titulaciones y la formación. La Ley sigue con el objetivo de dar respuesta a los problemas que tiene la sociedad y formar con calidad a los futuros profesionales.

³⁴ Pg. web Boe.es

³⁵ Pg. Web Boe.es

³⁶ Artículo 37 Estructura de las enseñanzas oficiales. LO 4/2007 de 12 de abril

Se crea la Conferencia General de Política Universitaria³⁷ y se constituye el Consejo de Universidades con funciones de asesoramiento, cooperación y coordinación en el ámbito académico³⁸.

También se pretende la elaboración de un EE Universitario y la creación del Consejo de Estudiantes Universitarios, con el fin de que los propios alumnos puedan participar en el sistema universitario³⁹.

Las universidades también tendrán el deber de no sólo impartir enseñanza teórica y práctica de determinadas materias para la obtención del título, sino que es su responsabilidad poner los medios necesarios para conectar al estudiante con los compromisos de la sociedad y promoverán el acercamiento a la cultura humanística y científica.

1.4 Mayor autonomía para las Universidades

La modernización de las Universidades españolas continúa, dotándolas de mayor autonomía con el objetivo de que sean ellas quienes no sólo cambien su estructura, sino que impulsen un cambio en las metodologías docentes, siendo el estudiante y su aprendizaje, el verdadero objetivo y es con la aprobación del **RD 1393/2007 de 29 de octubre**⁴⁰, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

A partir de ahora, cuando se plantee el PE, se deberán indicar nuevos elementos que compondrán cada titulación, se pretende que, para la adquisición del título, el alumno obtenga una serie de competencias, ampliando el tradicional contenido y horas lectivas.

³⁷ Título IV. Artículo 27 bis Conferencia General de política universitaria. LO 4/2007 de 12 de abril

³⁸ Artículo 28 Consejo de Universidades. LO 4/2007 de 12 de abril

³⁹ Artículo 46.5. “El Gobierno aprobará un EE universitario, que deberá prever la constitución, las funciones, la organización y el funcionamiento de un Consejo del estudiante universitario como órgano colegiado de representación estudiantil, adscrito al ministerio al que se le atribuyen las competencias en materia de universidades. La regulación del Consejo del estudiante universitario contará con la representación estudiantil de todas las universidades.”

⁴⁰ Pg. Web Boe.es

Es en esta Ley cuando se hace mención real por primera vez a los créditos europeos⁴¹, ECTS, como *“unidad de medida que refleja los resultados de aprendizaje y volumen de trabajo realizado por el estudiante para alcanzar los objetivos establecidos en el PE, poniendo en valor la motivación y esfuerzo del estudiante para aprender”*⁴²; y se exigen al Gobierno que adopte las medidas necesarias para la plena integración.

Este sistema se ha generalizado a partir de los programas de movilidad de estudiantes existentes, facilitando las equivalencias y el reconocimiento de estudios realizados en otros países.

Es aquí donde se determina que cada curso académico estará formado por 60 créditos⁴³ y serán distribuidos entre la totalidad de las materias integradas en el PE, en función del número de horas que comporte la realización de cada una de ellas. Se deberá detallar los créditos que corresponden a las clases lectivas, teóricas o prácticas, las horas de estudio, las dedicadas a seminarios, trabajos, prácticas o proyectos, y las exigidas para la preparación de los exámenes y pruebas de evaluación⁴⁴.

La obtención de los créditos significará que ha superado dicha materia. También podrán obtenerse créditos por reconocimiento de créditos correspondientes a actividades formativas no integradas en el PE o acreditando experiencia laboral y profesional, siempre que dicha experiencia esté relacionada con las competencias propias del título cursado.

En esta ley se introduce la posibilidad de realizar Prác. Ac. Ex. con el objetivo de reforzar el compromiso con la empleabilidad de los futuros profesionales⁴⁵, y hacia la formación especializada o incluso a la investigación⁴⁶.

⁴¹ Artículo 5. Sistema europeo de créditos y calificaciones de las enseñanzas universitarias. RD 1393/2007 de 29/10

⁴² RD 1125/2003, de 5 de septiembre.

⁴³ Cada crédito será lo equivalente a mínimo 25 horas y máximo 30 horas. Art. 5 RD 1125/2003 de 5 de septiembre: Sistema de calificaciones (0-4,9. Suspenso / 5-6,9. Aprobado / 7-8,9. Notable /9-10. Sobresaliente)

⁴⁴ Capítulo III. Enseñanzas Universitarias oficiales de grado. Artículo 12 Directrices para el diseño de títulos de graduado. RD 1393/2007 de 29 de octubre

⁴⁵ Artículo 9. Enseñanzas de Grado. “Las enseñanzas de Grado tienen como finalidad la obtención por parte del estudiante de una formación general, en una o varias disciplinas, orientada a la preparación para el ejercicio de actividades de carácter profesional.”

El PE deberá contener al menos 25% de créditos de formación básica, máximo 25% para la realización de Prác. Ac. Ex., mientras el trabajo de fin de grado será de 6 créditos mínimo y 12,5% de máximo⁴⁷.

Como hemos indicado anteriormente, al Est. Prác. no se le considera trabajador, sino estudiante, viéndose en una situación de vulnerabilidad respecto a las condiciones en las que está en la empresa frente a las de sus compañeros profesionales que sí tienen un contrato laboral. Pero en el ámbito académico tampoco tiene nada a lo que se pueda acoger cuando tenga un problema, los estudiantes necesitan un régimen jurídico más completo; además de establecer unos mecanismos para ampliar la participación de los estudiantes en la vida universitaria, reconocer sus derechos y valorar todas las actividades que puedan realizar (cultural, deportiva).

1.5 El estatuto del Estudiante

Y es por ello por lo se firma el **RD 1791/2010 de 30 de diciembre**⁴⁸, por el que se aprueba el EE Universitario y donde por fin se empieza a especificar las distintas prácticas que puede realizar un estudiante.

Ya se había hecho mención en la Constitución Española, que recoge en su artículo 27.5⁴⁹ y 27.7⁵⁰ además de la LO 4/2007 de 12 de abril, que estableció que es *uno de los principios de la política universitaria es el desarrollo de la participación de los estudiantes a través del EE y la creación de un Consejo del Estudiante Universitario*. Asimismo, desde Europa se exige que el estudiante esté más implicado en el proceso de su formación, valorándolo tanto dentro como fuera del aula.

⁴⁶ Artículo 10. Enseñanzas de Máster. “Las enseñanzas de Máster tienen como finalidad la adquisición por el estudiante de una formación avanzada, de carácter especializado o multidisciplinar, orientada a la especialización académica o profesional, o bien a promover la iniciación en tareas investigadoras.”

⁴⁷ Artículo 12.7. “El trabajo de fin de Grado tendrá un mínimo de 6 créditos y un máximo del 12,5 por ciento del total de los créditos del título. Deberá realizarse en la fase final del plan de estudios y estar orientado a la evaluación de competencias asociadas al título.”

⁴⁸ Pg. web Boe.es

⁴⁹ “Los poderes públicos garantizan el derecho de todos a la educación, mediante una programación general de la enseñanza, con participación efectiva de todos los sectores afectados y la creación de centros docentes.”

⁵⁰ “Los profesores, los padres y, en su caso, los alumnos intervendrán en el control y gestión de todos los centros sostenidos por la Administración con fondos públicos, en los términos que la ley establezca.”

Gracias al informe favorable del Consejo de Universidades y de la Conferencia General de Política Universitaria, se ha podido llevar a cabo la redacción y aprobación del EE Universitario, además de un informe del Ministerio de Economía y Hacienda y de Política Territorial y la participación de organizaciones de estudiantes y demás agentes⁵¹.

Por otro lado, el Gobierno revisará el contenido del seguro escolar, la compatibilidad con otras modalidades generales de aseguramiento por contingencias y las necesidades derivadas de la enseñanza universitaria⁵².

El objetivo principal del EE es el desarrollo de los derechos y deberes de los estudiantes universitarios y la creación del Consejo de Estudiantes Universitario del Estado, cuya aplicación será en todas las universidades públicas y privadas españolas⁵³.

Una vez determinados los derechos para cada situación posible de cualquier estudiante universitario, las universidades deberán informarlos sobre los derechos existentes y les facilitarán su ejercicio, además de establecer los recursos y adaptaciones necesarias.

En el Capítulo V sobre tutorías, se indica que todos los estudiantes conocerán los objetivos de la titulación, medios personales y materias disponibles, estructura y programación progresiva de las enseñanzas, metodologías docentes aplicadas, procedimientos y cronogramas de evaluación e indicadores de calidad. Para ello, las universidades designarán coordinadores y tutores de titulación.

Entre otra información, el estudiante deberá conocer la dedicación que habrá al estudio y aprendizaje en términos de ECTS, el profesorado y la distribución horaria⁵⁴.

⁵¹ Introducción a la ley RD 1791/2010 de 30 de diciembre

⁵² Disposición Adicional primera. Cobertura de seguros. RD 1791/2010 de 30 de diciembre

⁵³ Capítulo II. De los derechos y deberes de los estudiantes. RD 1791/2010 de 30 de diciembre

⁵⁴ Capítulo 6 Artículo 23 RD 1791/2010 de 30 de diciembre Artículo 23. Programación docente de las enseñanzas universitarias que conducen a la obtención de un título oficial

“2. Los estudiantes tienen derecho a conocer los planes docentes de las materias o asignaturas en las que prevean matricularse, con antelación suficiente y, en todo caso, antes de la apertura del plazo de matrícula en cada curso académico.

4. Los centros responsables de cada titulación, con anterioridad a la apertura del plazo de matrícula, informarán de la planificación de la titulación para el curso académico, que incluirá la dedicación del estudiante al estudio y aprendizaje en términos ECTS, el profesorado previsto y la distribución horaria global de cada materia o asignatura.”

Respecto a Prác. Ac. Ex., el artículo 24 las define como *“la actividad de naturaleza formativa realizadas por los estudiantes y supervisada por las universidades, cuyo objetivo es permitir a los estudiantes aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica, favoreciendo la adquisición de competencias que le preparen para el ejercicio de actividades profesionales y faciliten su empleabilidad”*, es decir, las Prác. Ac. Ex. están para poner en práctica en empresas reales lo aprendido durante los cursos académicos previos y preparar al alumno para cuando acceda a la vida profesional.

1.5.1. Tipos de Prácticas Académicas Externas y ejecución de las mismas

Existen dos tipos de Prác. Ac. Ex.:

- **Curriculares.** Son las actividades académicas regladas y tuteladas, que forman parte del PE.
- **Extracurriculares.** Son las actividades que los estudiantes realizan de forma voluntaria durante su periodo de formación, pero no están incluidas en el PE.

Estas prácticas se podrán realizar mediante convenios firmados entre las universidades y las empresas e instituciones. Los programas de prácticas contarán con una planificación en la que se hará constar las competencias que debe adquirir el estudiante, la dedicación en créditos ECTS, las actividades formativas que debe desarrollar el estudiante, el calendario y el horario, así como el sistema de evaluación. Además, se indicará, si es el caso, de la cuantía a pagar por parte de la empresa al alumno en concepto de bolsa de ayuda.

Durante el proceso de prácticas, los estudiantes dispondrán de un TA y un TEC, quienes acordarán el plan formativo del estudiante y realizarán su seguimiento.

Es la propia Universidad quien llevará a cabo los procedimientos oportunos para garantizar la calidad de las Prác. Ac. Ex. y creará los instrumentos y órganos necesarios para llevar a cabo esa tarea.

Mientras se realizan las prácticas, se llevará a cabo una evaluación continua del rendimiento académico según criterios públicos y objetivos, lo que significa que tanto el TA como el TEC, son responsables de dicha formación.

Los estudiantes elegirán a sus representantes mediante elecciones y se crea la figura del defensor universitario, quien será el encargado de actuar por la mejora de la calidad universitaria en todos sus ámbitos y siempre de manera independiente y autonómica.

1.6 El estudiante en la sociedad

El estudiante ya tiene una legislación a la que poder acudir cuando lo necesite, pero la situación actual del país sigue desarrollándose y no va acorde respecto a la población: el estudiante tendrá problemas cuando empiece su vida profesional y cuando llegue el día en que quieran finalizarla, es decir, la SS ha ido ampliando su cobertura a más beneficiarios y mejorando su acción protectora pero la población cada vez está más envejecida, la esperanza de vida está en crecimiento y significa que hay que asumir el pago de más pensiones durante más tiempo. Esto es preocupante porque las tasas de natalidad disminuyen. Esta tendencia demográfica afecta sobre todo a los más jóvenes, pues serán ellos los que más vean prolongar su vida profesional. Aquí nace la **LEY 27/2011 de 1 de agosto**, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de SS⁵⁵.

Otro de los motivos por lo que se ha procedido a la redacción de esta ley es la necesidad de reforzar la contributividad del sistema estableciendo una relación más adecuada entre el esfuerzo realizado a lo largo de la vida laboral y las prestaciones contributivas a percibir. Los jóvenes ven su entrada al mundo laboral retrasada por la ampliación de años dedicados a la formación académica, y, por otro lado, los mayores de 50 años ven reducidas sus posibilidades de encontrar un empleo superada esa barrera de edad.

Según comenta el autor Josep Moreno Gené⁵⁶ este grupo de jóvenes *“han participado durante periodos de más o menos extensos de tiempo en programas de formación sin haber recibido por ello ninguna cobertura en materia de SS, lo cual ha hecho que los*

⁵⁵ Pg. web Boe.es

años de formación y de estudio de los jóvenes se haya prolongado y su entrada al mercado de trabajo se ha retrasado en relación con la edad que era habitual en pasadas generaciones.”

Es en la disposición adicional segunda de la presente Ley donde se ordena al Gobierno la regulación reglamentaria de una nueva modalidad de convenio especial para aquellas personas que participen, de forma remunerada, en programas formativos sin quedar vinculados por una relación laboral. Tendrán también la posibilidad de suscitar este convenio aquellas personas que hubieran estado en esa misma situación, por una única vez, en el plazo, términos y condiciones que determine el Ministerio de Trabajo e Inmigración, que les posibilite el cómputo de cotización por los periodos de formación realizados antes de la señalada fecha, hasta un máximo de dos años.

1.7 Primera cotización de los estudiantes

Además de todo lo comentado, se recomienda ampliar la cobertura social a aquellas personas que realicen programas de investigación, bajo la figura de becarios⁵⁷.

En este caso, el Gobierno tiene la facultad de redactar la legislación oportuna para su inclusión en la SS en el plazo de seis meses, y así lo hace en el **RD 1493/2011 de 24 de octubre**⁵⁸, por el que se regulan los términos y condiciones de inclusión en el Régimen General de la SS de las personas que participen en programas de formación, según la disposición adicional tercera de la anterior ley.

⁵⁶ MORENO GENE, JOSEP “La cotización de los antiguos becarios tras el RDL 5/2013” XXXII Jornadas U. Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales / coord. por José Luis Monereo Pérez, 2014, págs. 473-489

⁵⁷ LEY 27/2011 de 1 de agosto, Disposición adicional segunda. Modificación en materia de convenios especiales.

“1. A partir de la publicación de esta Ley, el Ministerio de Trabajo e Inmigración determinará las modalidades de convenios especiales en los que la suscripción de los mismos deberá llevarse a cabo necesariamente antes del transcurso de un determinado plazo a contar desde la fecha en que se haya causado baja en el régimen correspondiente o extinguido el derecho a las prestaciones por desempleo.

2. También se procederá a regular una nueva modalidad de Convenio especial a suscribir por los españoles que, sin haber estado previamente afiliados al sistema de la Seguridad Social, participen en el extranjero, de forma remunerada, en programas formativos o de investigación sin quedar vinculados por una relación laboral, en los términos y condiciones que reglamentariamente determine el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

3. Asimismo, en el plazo de seis meses desde la promulgación de esta Ley, el Gobierno regulará una nueva modalidad de Convenio especial que puedan suscribir las personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral para la cobertura de las prestaciones por jubilación y por muerte y supervivencia.”

⁵⁸ Pg. web Boe.es

Para ello, la Ley General de la SS contempla la posibilidad de asimilar a trabajadores por cuenta ajena, a los estudiantes que participen en programas de formación financiados por entidades u organismos públicos o privados que, vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, conlleven una contraprestación económica para los afectados; además, se deberá determinar los términos y condiciones de esta integración e indicar el alcance de la acción protectora que tengan.

Esto será de aplicación a partir de la aprobación del presente RD y se permitirá que aquellos estudiantes que estuvieran en esta situación con anterioridad a la fecha de la publicación y no tuvieran el alta en la SS, podrán reclamar el periodo realizado con un máximo de dos años. Para ello, los estudiantes que estuvieran en esta situación podrán suscribir un convenio especial con la TGSS, por una única vez, que les posibilite el cómputo de cotización por los periodos de formación realizados, tanto en España como en el extranjero.

Dicho convenio tendrá las siguientes peculiaridades:

- El solicitante necesitará acreditar el periodo de prácticas, mediante certificación. Como máximo, solo podrá acreditarse 2 años.
- La solicitud de suscripción del convenio especial se formulará hasta el 31 de diciembre de 2.012, (posibilidad de ampliar el plazo 6 meses más).
- La base de cotización por el convenio especial será la base mínima de cotización vigente en el régimen General de la SS que corresponda a cada periodo acreditado. Una vez determinada la cuota íntegra, se multiplicará por 0,77, dando como resultado la cuota a integrar.
- Una vez la Tesorería General de la SS calcula el importe total a ingresar en concepto de cotización, su abono se podrá realizar en un pago único o fraccionarlo en máximo de mensualidades igual al doble de aquellas por las que se formalice el convenio.

La incorporación al Régimen General de la SS significa la afiliación y/o alta, a partir de la fecha del inicio y la baja en dicho régimen cuando cese la actividad del estudiante en el programa de formación.

Sin embargo, los resultados no son los esperados y no son tantos lo que han solicitado el reconocimiento de prácticas en su vida laboral, por lo que en el **RD Ley 5/2013 de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores mayores de edad y promover el envejecimiento**⁵⁹, se vuelve a dar una segunda oportunidad a todos aquellos estudiantes que no lo solicitaran en su momento, ahora tienen hasta el 31 de diciembre de 2014, *“no se puede determinar si esta ampliación se deriva para que el estudiante amplie su periodo de cotización para futuras prestaciones de SS, especialmente, jubilación, o, si por el contrario, dicha medida tiene afán recaudatorio, con lo que se pretende paliar las deterioradas arcas de la SS”*.⁶⁰

Como es un colectivo especial, las empresas deberán registrarse con un nuevo código de cuenta de cotización indicado para todo nuevo estudiante que tengan a su cargo, con ciertas peculiaridades, estando así asimilados al Régimen General pero no mezclados con los trabajadores por cuenta ajena clásicos.

Respecto a la acción protectora, los estudiantes estarán en igual de condiciones que los trabajadores por cuenta ajena en contingencias comunes y contingencias profesionales, excepto la protección por desempleo, FOGASA y Formación Profesional, y estarán obligados al pago de la cuota de la SS tanto el estudiante como la empresa u organismo público que lo tenga a su cargo.

La cotización por estas dos contingencias, comunes y profesionales, así como su ingreso, se llevará a cabo aplicando las reglas de cotización correspondientes a los contratos para la formación y el aprendizaje.

Quienes una vez aprobado este RD se encuentren esta situación, la empresa tendrá la obligación de adquirir el número de cuenta cotización correspondiente y regularizar la situación del estudiante respecto a la SS dentro del plazo de un mes.

⁵⁹ Pg. web Boe.es

⁶⁰ MORENO GENE, JOSEP “La cotización de los antiguos becarios tras el RDL 5/2013” XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales / coord. por José Luis Monereo Pérez, 2014, págs. 473-489

Una vez casi resuelta la situación de los estudiantes universitarios, el abanico se abre otros tipos de estudios, y debido a la situación de crisis económica que se empieza a vivir en este año, 2011, lo que provoca que se eleve la tasa de desempleo, y, sobre todo, entre los más jóvenes, los cuales tiene un difícil acceso al mercado laboral, sin importar la formación académica que tengan.

1.8 Ampliación de tipos de prácticas

Por ello, detectan que es necesario tomar medidas que incrementen las oportunidades de este colectivo, y ahí surge la idea de una nueva norma que consiste en el desarrollo de prácticas no laborales por parte de los jóvenes, con problemas de empleabilidad, en las empresas que hayan celebrado previamente convenios con los Servicios Públicos de empleo y así aprueban el **RD 1543/2011 de 31 de octubre, por el que se regulan las practicas no laborales en empresas.**⁶¹

Estas prácticas están vinculadas a las prácticas profesionales en las empresas contempladas en el RD 395/2007, de 23 de marzo. Serán llevadas a cabo por personas jóvenes entre 18 y 25 años, desempleadas, que tengan cualificación profesional, nula o escasa experiencia laboral, bajo la dirección y supervisión de un tutor, en los centros de trabajo de la empresa y tendrán una duración entre seis y nueve meses. Los jóvenes percibirán una beca de apoyo y a la finalización, obtendrán un certificado⁶².

En el convenio firmado, se detallará el contenido concreto de la práctica, la duración, las jornadas y horario, el centro, la determinación del sistema de tutorías y la certificación que recibirán al finalizar.

Además, a estos se les aplicara los mecanismos de inclusión en la SS contemplados en el RD 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el régimen general de la SS de las personas que participen en programas de formación⁶³.

⁶¹ Pg. web Boe.es

⁶² Artículo 3. Destinatarios de las prácticas no laborales y contenido de las mismas. RD 1543/2011 de 31 de octubre, por el que se regulan las practicas no laborales en empresas.

El programa podrá finalizar con una contratación por parte de la empresa, del joven, la cual, podrá beneficiarse de los incentivos en materia de contratación existentes en la legislación vigente.

Hasta el momento, ha habido una gran transformación respecto a la regulación de los estudiantes, derechos, obligaciones, igualdad con la unión europea, protección en la SS... Ha pasado mucho tiempo desde la primera regulación y se han conseguido objetivos, pero todavía falta mucho por hacer, sobre todo porque cada vez son más los estudiantes que requieren hacer prácticas en empresas para prepararse para el mundo profesional y cada vez son más las empresas que buscan universitarios para formarlos y conseguir futuros empleados. Hay muchos aspectos que necesitan ser desarrollados y ampliados, como son los objetivos de las prácticas, requisitos, tutorías, etc.

1.9 Regulación prácticas académicas externas

Y es por todo esto que nace el **RD 1707/2011 de 18 de noviembre, por el que se regulan las Prác. Ac. Ex. de los estudiantes universitarios**⁶⁴, Este RD tiene por objetivo desarrollar la regulación de las Prác. Ac. Ex. de los estudiantes universitarios. Estas podrán realizarse en la propia universidad o en entidad colaboradoras, nunca de carácter laboral, meramente formativo, por lo que, si se decidiera contratar al alumno y que forme parte de la plantilla de la empresa, deberán finalizar el periodo de prácticas y comenzar una relación profesional, con contrato de trabajo y mismas condiciones que el resto de los empleados.

⁶³ Artículo 3.5. 5. “A las personas jóvenes participantes en las prácticas no laborales, reguladas en este real decreto, les serán de aplicación los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social contemplados en el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.” RD 1707/2011 de 18 de noviembre, por el que se regulan las Prác. Ac. Ex. de los estudiantes universitarios

⁶⁴ Pg. web Boe.es

La duración de las prácticas dependerá del PE al que pertenezca en el caso de las prácticas curriculares, mientras que las extracurriculares no podrán superar al cincuenta por ciento del curso académico. Por otro lado, el horario de realización de prácticas se hará en función de las características y las disponibilidades de la entidad colaboradora, sin perjudicar el horario de la actividad académica del estudiante⁶⁵.

En el convenio de prácticas⁶⁶ que se firma entre la universidad, entidad colaboradora y el estudiante, se detallará los objetivos educativos y las actividades a desarrollar, considerando las competencias básicas, genéricas y/o específicas que debe adquirir el estudiante, las cuales deben estar relacionadas con los estudios cursados. Estos convenios establecerán el marco regulador de las relaciones entre las partes implicadas.

Son los estudiantes matriculados en cualquier enseñanza impartida por la universidad los que pueden realizar Prác. Ac. Ex., y aquellos que, en función de programas de movilidad académica o convenios establecidos entre las mismas, se encuentren cursando estudios en la universidad.

El TA evaluará las prácticas cumplimentando el correspondiente informe de valoración⁶⁷. El reconocimiento académico⁶⁸ se realizará de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos por la universidad, emitiendo la universidad un documento acreditativo de las mismas⁶⁹.

Para que los estudiantes puedan tener acceso a las Prác. Ac. Ex., las universidades establecerán procedimientos de configuración de la oferta⁷⁰, difusión, solicitud y adjudicación de las Prác. Ac. Ex. de conformidad con criterios objetivos previamente fijados y garantizando, en todo caso, los principios de transparencia, publicidad, accesibilidad universal e igualdad de oportunidades.

⁶⁵ Artículo 5. Duración y horario de realización de prácticas. RD 1707/2011 de 18 de noviembre, por el que se regulan las Prác. Ac. Ex. de los estudiantes universitarios

⁶⁶ Anexo 7. Convenio de prácticas.

⁶⁷ Anexo 8 Informe Tutor académico.

⁶⁸ Anexo 9 Reconocimiento de prácticas.

⁶⁹ Artículo 12. Derechos y deberes del Tutor académico de la universidad. RD 1707/2011 de 18 de noviembre, por el que se regulan las Prác. Ac. Ex. de los estudiantes universitarios

⁷⁰ Anexo 6 publicación de ofertas.

Se intentará en la medida de lo posible, que la realización de las prácticas conlleve el menor sobreesfuerzo económico para los estudiantes.

Respecto a la calidad, el Sistema Interno de Garantía de Calidad de cada universidad articulará los procedimientos que garanticen la calidad de las Prác. Ac. Ex. que realicen los estudiantes. Se utilizarán mecanismos, instrumentos y órganos para analizar la información sobre el desarrollo de las prácticas y la revisión de su planificación. Se reconocerá a aquellas empresas, instituciones o entidades cuyas prácticas alcancen mayores niveles de calidad⁷¹.

A pesar de toda esta ampliación en la regulación de prácticas universitarias, según la Disposición adicional primera, “*Exclusión del ámbito de aplicación de la SS*”, los programas de formación estarán incluidos, pero no serán de aplicación a los estudiantes universitarios que realicen las Prác. Ac. Ex. a que se refiere este RD los mecanismos de inclusión en la SS contemplados en RD 1493/2011 de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la SS de las personas que participen en programas de formación.

1.10 Anulación última ley

Y por todo esto, llega el **21 de mayo de 2013**⁷², y se dicta la sentencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo, por la que se anula el RD 1707/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las Prác. Ac. Ex. de los estudiantes universitarios.

La Confederación sindical de Comisiones Obreras presentó un recurso contencioso-administrativo contra dicho RD, solicitando la nulidad de dicha disposición adicional primera. Se mencionan las diversas leyes⁷³ aprobadas con anterioridad a ese, en el que se indican la necesaria adaptación a la nueva ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales en el ámbito del proceso de construcción del espacio europeo de educación superior y que prevén que los PE de Grado contendrán toda la formación teórica y práctica que el estudiante deba adquirir, entre las que se mencionan las Prác. Ac. Ex.

⁷¹ Artículo 18. Garantía de calidad de las prácticas externas. RD 1707/2011 de 18 de noviembre, por el que se regulan las Prác. Ac. Ex. de los estudiantes universitarios

⁷² Sentencia Tribunal Supremo sala 3, 21 de mayo de 2013. pg. web Boe.es

⁷³ LO 4/2007 de 12 de abril y RD 1393/2007 de 29 de octubre

También menciona la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la SS y a las razones que la impulsan, donde se amplía la duración de la etapa universitaria, lo que conlleva que entren en el mundo profesional más tarde.

Otra de las razones en las que se basa la demanda, es la necesidad de reforzar la contribución en el sistema, estableciendo una relación más adecuada entre el esfuerzo realizado en cotizaciones y las prestaciones contributivas a percibir, haciendo mención de las tasas de desempleo del momento, especialmente alta entre los jóvenes. Sin olvidar las recomendaciones y presiones que la Organización Internacional del Trabajo hace sobre España y el resto de los países europeos.

En los fundamentos de derecho de la demanda, se explica que debe ser nula, por infringir lo dispuesto por la Disposición Adicional Tercera de la Ley 27/2011.⁷⁴ Y compara la misma con lo establecido en el RD 1.493/2011, que incluye en el régimen general de la SS a quienes participen en programas de formación financiados por entidades u organismos públicos o privados que vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, no tengan carácter exclusivamente lectivo sino que incluyan la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades y conlleven una contraprestación económica para los afectados, siempre que la realización de dichos programas no dé lugar a una relación laboral que determine su alta en el respectivo régimen de la SS.

⁷⁴ **Disposición adicional tercera. Seguridad Social de las personas que participan en programas de formación.**

1. El Gobierno, en el plazo de tres meses a partir de la publicación de la presente Ley y en base a las previsiones contenidas en el artículo 97.2.m) de la Ley General de la Seguridad Social y en los términos y condiciones que se determinen reglamentariamente, establecerá los mecanismos de inclusión de la misma de los participantes en programas de formación financiados por organismos o entidades públicos o privados, que, vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, conlleven contraprestación económica para los afectados, siempre que, en razón de la realización de dichos programas, y conforme a las disposiciones en vigor, no viniesen obligados a estar de alta en el respectivo Régimen de la Seguridad Social.

2. Las personas que, en la fecha de entrada en vigor de la disposición reglamentaria referida en el apartado anterior se hubieran encontrado en la situación indicada en el mismo, podrán suscribir un Convenio especial, por una única vez, en el plazo, términos y condiciones que determine el Ministerio de Trabajo e Inmigración, que les posibilite el cómputo de cotización por los periodos de formación realizados antes de la señalada fecha, hasta un máximo de dos años.

La Confederación indica también que este RD infringe el artículo 97.2 de la Ley General de la SS, donde se autoriza al Gobierno para incluir por razón de su actividad a determinados colectivos, siendo estos considerados como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, pero no tiene permitido realizar exclusiones, quien sólo tiene potestad la Ley.

Según el RD 1707/2011, amplía el campo de aplicación del sistema de la SS aceptando todo tipo de prácticas universitarias, sin hacer distinción ni excepción, al contrario, al referirse a ellos como programas formativos vinculados a estudios universitarios, los incluye en la norma. Sin embargo, el RD sobre el que va esta demanda, sí establece esa distinción, sin dar motivos.

Aunque Comisiones Obreras ya lo había mencionado, en la última fase de tramitación del proyecto se planteó y se discutió entre varios Ministerios. Ya el Ministerio de Educación presentó alegaciones al de Economía donde se reflejaba que el Ministerio de Trabajo se oponía a que el RD de Prác. Ac. Ex. tuviera una exclusión genérica de la aplicación del RD 1493/2011 de 24 de octubre, al considerar que vulneraría la disposición adicional tercera de la ley 27/2011.

La Tesorería General de la SS también presenta alegaciones en contra de ese RD por el mismo motivo, no cabe la exclusión, ya que consideran que las prácticas siempre que sean remuneradas mediante bolsas o ayudas al estudio, han de ser incluidas en la SS, en los términos recogidos.

La sentencia menciona el expediente administrativo donde está toda la documentación recogida, y en ningún momento existe ni un sólo informe que justifique la exclusión de los alumnos en el Sistema de la SS. La administración no puede hacer lo que considere, sino que su actuar debe estar motivado, fundamentado y justificado, más aún cuando se trata de eliminar derechos reconocidos a los ciudadanos. El ministerio indica que la motivación es económica, pero esto no es ni objetivo ni razonable. Por lo tanto, existe esa falta de motivación y justificación que hace posible su nulidad.

Es decir, la demanda declara nula de pleno derecho la Disposición Adicional Primera del RD 1707/2011 por infracción del principio de igualdad recogido en el artículo 14 de la Constitución Española.⁷⁵

Por la otra parte, el abogado del Estado insiste en que las normas que el RD 1707/2011 nunca obligaban a incluir en la SS a los estudiantes universitarios que realizaban Prác. Ac. Ex. y acusa a la parte demandante de desconocimiento de las especiales características de las Prác. Ac. Ex.

Respecto a la autoridad y potestad del Gobierno para determinar términos y condiciones para la inclusión en la SS por la ley 27/2011, recuerda el amplio margen que se le concede a éste e indica que si no se hace la inclusión en el sistema de la SS es por la dificultad o imposibilidad de que tales prácticas tuviesen lugar.

Finalmente, la sentencia declara nulo de pleno derecho el RD impugnado, por lo que se declara también nula la derogación del RD 1845/2011, de 9 de septiembre y la derogación del RD 1497/1981, de 19 de junio.

1.11. Presente Legislativo

Tras esta sentencia, vuelve a haber una falta de regulación de las prácticas académicas de los estudiantes universitarios, desde Europa cada vez más existe mayor interés en regularizar dicha situación y evitar el fraude, pues éste provoca una precarización en el acceso al empleo de los jóvenes y crea una desigualdad de oportunidades y deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores, quienes necesitan estabilidad laboral y cuyos costes como personal contratado, son mayores. Europa incita a los países que apuesten por las becas y similares, se recomienda para cambiar el modelo de primero estudio y luego empleo, a poder ahora compaginar ambos campos mediante prácticas o becas⁷⁶. Es por ello que se aprueba el **RD 592/2014 de 11 de julio**,⁷⁷ cuyo objetivo es desarrollar la regulación de dichas prácticas.

⁷⁵ Artículo 14. CE “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

⁷⁶ SANZ DE MIGUEL, P. (2019) “Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español”. Cuadernos de Relaciones Laborales, 37(1), 67-89.

⁷⁷ Pg. web Boe.es

Para la realización de las Prác. Ac. Ex., las universidades o, en su caso, las entidades gestoras de prácticas a ellas vinculadas, suscribirán Convenios de Cooperación Educativa con las entidades y fomentarán que éstas sean accesibles para la realización de prácticas de estudiantes con discapacidad procurando la disposición de los recursos humanos, materiales y tecnológicos necesarios que aseguren la igualdad de oportunidades.

Los convenios establecerán el marco regulador de las relaciones entre el estudiante, la entidad colaboradora, la universidad y, en su caso, la entidad gestora de prácticas vinculada a esta última.

Además, para la realización correcta de las Prác. Ac. Ex., los estudiantes contarán con un TEC y un TA de la universidad, los cuales también tendrán sus derechos y obligaciones respecto al estudiante⁷⁸.

Finalmente, una vez terminen las prácticas del estudiante, el TEC realizará y remitirá al TA de la universidad un informe final, a la conclusión de las prácticas, que recogerá el número de horas realizadas por el estudiante y en el cual podrá valorar los siguientes aspectos referidos, en su caso, tanto a las competencias genéricas como a las específicas, previstas en el correspondiente proyecto formativo, mientras que el TA de la universidad evaluará las prácticas desarrolladas de conformidad con los procedimientos que establezca la universidad, cumplimentando el correspondiente informe de valoración⁷⁹.

Y por parte del alumno, éste elaborará y hará entrega al TA de la universidad de una memoria final, a la conclusión de las prácticas.

Se promoverá la difusión pública de la relación de las entidades colaboradoras en las que realicen Prác. Ac. Ex. los estudiantes de cada universidad, así como el reconocimiento público de aquellas empresas, instituciones o entidades cuyas prácticas alcancen mayores niveles de calidad.

⁷⁸ Artículo 11 y 12. Derechos y deberes del tutor de la entidad colaboradora y del tutor académico de la universidad. RD 592/2014 de 11 de julio

⁷⁹ Artículo 13 “Informe de seguimiento intermedio e informe final del tutor de la entidad colaboradora”. y artículo 14 “Informe de seguimiento intermedio y memoria final de las prácticas del estudiante” RD 592/2014 de 11 de julio

Pero todavía faltan detalles por atar y socialmente se empieza a exigir que, si un alumno realiza prácticas, éstas deberían ser remuneradas y con alta en SS, pues como ya se ha dicho anteriormente, cada vez existen más población envejecida y pensionistas, por lo que se intentan buscar otras formas de obtener ingresos.

Aquí es cuando el **RD 28/2018 de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgente en materia social, laboral y de empleo**⁸⁰ indica en su disposición quinta que todo aquel que *“realice prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades, las prácticas no laborales y las Prác. Ac. Ex., determinará la inclusión en el sistema de SS de las personas que realice las prácticas indicadas, aunque no tengan carácter remunerado”* y *“se aplicará a todo aquel que tenga convenio vigente o comience a partir del día primero del mes siguiente al de la entrada en vigor de la norma reglamentaria de desarrollo”*.

La cotización para estos será similar a la de los contratos en formación y aprendizaje, respecto a las contingencias comunes, tendrán derecho a las profesionales, con exclusión del desempleo, FP y FOGASA.

Sin embargo, lo que parece un avance para los estudiantes, desde la Conferencia de Rectores de Universidades Españolas consideran que puede suponer un problema económico, pues ya invierten en la financiación universitaria para la ayuda de los estudiantes con problemas económicos, no queda claro quién se hará cargo del coste y solicitan que sean bonificables 100%⁸¹.

Además, creen que la oferta de prácticas pueda disminuir debido a que las empresas no puedan asumir los costes que supondrá, no sólo la bolsa de ayuda de estudios, sino también la cotización por ellos, lo que puede perjudicar al alumno y tener menos opciones de realización de prácticas.

⁸⁰ Pg. web Boe.es

⁸¹ Reunión entre Gobierno y Conferencia de rectores 17/01/19. Europapress.es

CAPITULO 2: OTROS TIPOS DE PRÁCTICAS

Tras todo lo expuesto anteriormente respecto a la normativa de prácticas de estudiantes, hay que diferenciar los distintos tipos de prácticas que se pueden realizar además de las universitarias para complementar la formación teórica de grado o master.

1.1. Sistema de Garantía Juvenil⁸²

El sistema de Garantía Juvenil es una iniciativa europea que pretende facilitar el acceso de las personas jóvenes al mercado de trabajo cuya inscripción es voluntaria y según recomendación de la UE, en no más de cuatro meses deben recibir una oferta.

Está enfocada a que todas las personas jóvenes, entre 16 y 25 años, o menores de 30 en caso de discapacitados, no ocupadas ni integradas en los sistemas de educación o formación, puedan recibir una oferta de empleo, educación o formación, incluida la formación de aprendiz o periodo de prácticas, tras acabar la educación formal o quedar desempleados.

Este sistema viene regulado la **LEY 18/2014 de 15 de octubre**⁸³, mediante la cual pretende regular dicho régimen general en España y el procedimiento de atención a los beneficiarios del mismo.

Este sistema desarrolla medidas de apoyo o programas en los siguientes aspectos:

- 1.ª Mejora de la intermediación.
- 2.ª Mejora de la empleabilidad.
- 3.ª Fomento de la contratación.
- 4.ª Fomento del emprendimiento.

Respecto al tema de prácticas, tenemos que irnos al tercer apartado, contratación, pues tienen las empresas la opción de contratar a estas personas mediante contrato de formación y aprendizaje, el cual se vio modificado para poder incluir las bases de la Formación Profesional Dual, que consiste en que el centro educativo y la empresa se

⁸² Pg. web Sepe.es

⁸³ Pg. web Boe.es

corresponsabilizan de la formación del aprendiz, el cual alterna entre el centro educativo y la empresa, así mientras en un lugar aprende la parte teórica, en el otro la pone en práctica mediante el trabajo. Además, las empresas pueden optar a bonificaciones por dichos empleados en las cuotas de la SS, para así incentivar dichas contrataciones y dar opciones de un futuro profesional a los más jóvenes.

1.2. Formación Profesional.

Esta modalidad de estudio viene recogida en el **RD 1147/2011 de 29 de julio**⁸⁴, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.

Su objetivo principal es cualificar a las personas para la actividad profesional, facilitar su adaptación a los cambios profesionales y sociales, y contribuir a su desarrollo personal.

Las enseñanzas de la formación profesional del sistema educativo se ordenan en:

- a) Los módulos profesionales específicos de los programas de cualificación profesional inicial (cuyo objetivo es obtener, al menos, un certificado de profesionalidad de nivel 1, así como favorecer la inserción laboral).
- b) Los ciclos formativos de grado medio (forma parte de la enseñanza secundaria postobligatoria). Tendrá una duración mínima de 600 horas.
- c) Los ciclos formativos de grado superior (forma parte de la educación superior del sistema educativo). Tendrá una duración mínima de 700 horas.
- d) Los cursos de especialización (complementar las competencias de quienes ya dispongan un título de Formación Profesional) Tendrá una duración mínima de 700 horas.

De estos cuatro tipos, los que más nos interesan son los ciclos formativos de grado medio y superior⁸⁵, pues en ellos existen módulos de formación y orientación laboral, módulo

⁸⁴ Pg. web Boe.es

⁸⁵ Capítulo V Ley Orgánica 2/2006 de 3 de mayo de Educación.

de empresa e iniciativa emprendedora y módulos de formación en centros de trabajo (prácticas en empresa).

Hay que indicar, que este módulo es obligatorio y presencial y no existe obligación de retribución dineraria ni alta en SS, pues se considera que es una asignatura más del curso realizado. Sin embargo, hay empresas que, por consideración, les pagan los gastos que puedan tener de transporte o dietas, e incluso, algunas, al finalizar las prácticas les entregan una cantidad de dinero. Sólo podrán estar exentos de cursarlo todos aquellos que acrediten experiencia laboral relacionada con dichos estudios.

En la **ORDEN 77/2010 de 27 de agosto de la Conselleria de educación**⁸⁶, se regula más concretamente este módulo profesional de formación en centros de trabajo (FCT).

La finalidad de este módulo es que el alumnado adquiera las capacidades necesarias que deben ser desarrollados en un ámbito productivo real, donde el alumno observe y desempeñe las funciones propias de la profesión, conozca la organización de los procesos productivos o de servicios y las relaciones sociolaborales en el centro de trabajo.

Para poder realizar prácticas en las empresas, estas tienen que haber acordado un concierto de colaboración con el centro educativo.

Una vez el alumno es designado a una empresa, deberá cumplimentarse un documento de asociación entre ambas partes donde figurará el centro de trabajo, centro educativo, alumno, TA, instructor, periodo de prácticas, funciones, horario y número total de horas que realizará. Se firmará por las tres partes implicadas: TA, TEC y alumno. Este último estará cubierto con el seguro escolar si tuviera algún accidente en el centro de trabajo.

Al finalizar el módulo, el TA realizará una memoria final de las actividades desarrolladas por el alumno.

⁸⁶ Pg. web Ceice.gva.es

1.3. Becas de Investigación⁸⁷

La Beca de Investigación, es toda ayuda económica dada por la UMH a personas que participan en sus actividades de I+D o afines, cuyo objetivo es complementar su formación universitaria con trabajos de carácter práctico, contribuir en su formación como investigador y contribuir a la formación de investigadores de la Universidad a través de investigadores invitados.

Esta condición se obtendrá mediante nombramiento del Rector a propuesta del profesor de la UMH responsable del correspondiente proyecto, contrato o convenio. Que disfrute de esta beca, no exige ninguna relación contractual ni estatutaria con el centro receptor, ni obligación de una posterior incorporación tras el disfrute de la beca. La UMH contratará un seguro médico y de accidentes para el becario.

Este personal, ya no es considerado Est. Prác., sino que son los verdaderos becarios, aquellos que reciben un dinero (beca) a cambio de una investigación/trabajo y sí tiene obligación de cotización en la SS.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 122 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2008⁸⁸, en su punto 12, establece que *“La cotización de los becarios e investigadores, incluidos en el campo de aplicación del RD 63/2006, de 27 de enero, durante los dos primeros años se llevará a cabo aplicando las reglas contenidas en el apartado anterior, respecto de la cotización en los contratos para la formación”*.

Posteriormente, la Orden TAS/76/2008 de 22 de enero⁸⁹, establece que se aplicará al personal investigar en formación de beca, las mismas condiciones de todo aquel que haya realizado un contrato para la formación, que son: cotización a la SS de cuota fija por valor de 34,69€, por contingencias comunes, de los que 28,93€ serán a cargo del empresario y 5,76€ a cargo del trabajador; y de 3,98€ por contingencias profesionales, a cargo del empresario. Este personal está excluido de cotizar por desempleo, FOGASA y Formación profesional.

⁸⁷ Aprobada el 26/3/2002 por la Comisión Gestora pg. web otri.umh.es

⁸⁸ Pg. web Boe.es

⁸⁹ Pg. web Boe.es

TIPO	TIPO DE BECA		DURACIÓN	DOTACIÓN MÍNIMA
GRUPO 1	Estudiantes de 1er y 2º ciclo		1-12 meses	TC: 40% FPI
				TP: 20% FPI
GRUPO 2	Titulados	Grado Medio	1-24 meses	TC: 50% FPI
		Grado Superior		TP: 25% FPI
				TC: 75% FPI
		TP: 35% FPI		
GRUPO 3	Movilidad	Titulados Superiores	1-24 meses	100% FPI
		Doctores		150% FPI
GRUPO 4	Investigadores Invitados		1-15 meses	100% FPI
GRUPO 5	Doctores		6-36 meses	27.700 Euros Brutos Anuales
GRUPO 6	Especiales (Titulados)		1-3 meses	A determinar en cada caso
GRUPO 7	Titulados en Formación Profesional (segundo o tercer ciclo)		1-12 meses	TC: 60% FPATI
				TP: 30% FPATI

Cuadro resumen Becas de investigación de la UMH asociadas a convenios, contratos y proyectos de I+D Otri.umh.es

Sin embargo, el personal investigador en formación es una figura que puede confundirse fácilmente con personal laboral. Por ello, se decidió crear el Estatuto del Becario e Investigación recogido en el **RD 1326/2003 de 24 de octubre**⁹⁰, referente sólo a estas figuras, ninguna otra que realice prácticas con los grados, formación profesional o cualquier otra.

Pero el esfuerzo de estos investigadores no es proporcional al tratamiento recibido por el ordenamiento jurídico, pues, independientemente del estatuto, sigue rigiéndose principalmente por la normativa interna de las universidades. Aun así, se consiguió la protección social de los mismos, inscribiéndolos en el RGSS como asimilados a trabajadores por cuenta ajena. Ya comenta el autor Josep Moreno Gené, que, para poder distinguirlos, tenemos que fijarnos en el interés o beneficio principal de la beca⁹¹

Así pues, las diferencias que podemos observar entre profesional y becario son:

- La finalidad. En el contrato de trabajo es la obtención de un valor productivo inmediato, mientras que para la formación es la formación del becario.

⁹⁰ Pg. web Boe.es

⁹¹ MORENO GENE, JOSEP "El personal investigador en formación, ¿becarios o trabajadores?" Temas Laborales Núm. 78/2005. Pg 95-135

- Beneficio del trabajo. Cuando el beneficio deje de ser del becario, cuando ya no obtenga él el reconocimiento por el trabajo realizado sino, que pase a la universidad, habrá dejado de ser becario y debería ser contratado como personal laboral de la universidad.

El estatuto del becario se crea para reafirmar la figura del becario, pues no define qué es una beca, ni fija más criterios de diferenciación entre ésta y el contrato, es decir, esa diferenciación se fundamentará en determinar en cada caso concreto, según interés o beneficio principal y recoge unas garantías para el becario:

- Formación recibida según un plan de formación previamente preestablecido.
- Plan de formación sometido a tutela mediante designación de tutor.
- Existencia de seguimiento y control sobre el aprovechamiento de la beca.
- No apropiación por parte del organismo público del resultado del trabajo del becario.

En conclusión, si analizamos el texto, podemos concluir que poco avance se hace, no termina de diferenciar entre la figura del becario y la del trabajador en todas las ocasiones, parece estar más determinado por el presupuesto del que se disponga en ese momento y por dar una respuesta a las quejas del colectivo, pues recalcan que los investigadores no reciben salario, sino beca, no son trabajadores ni existe obligación posterior de contratación.

1.4. Confusión prácticas académicas con contrato laboral

Además de todos estos tipos de prácticas que podemos encontrar, cuyo objetivo es dar un uso práctico a la teórica previa adquirida, tenemos que tener en cuenta que esta situaciones de prácticas a veces se pueden confundir con los contratos ya existentes y de carácter laboral, formativos y de prácticas, que tienen una regulación legal pero que también expresan la idea de formación y práctica.

El contrato de prácticas se realizará a aquella persona que esté en posesión de un título universitario o de FP, debiendo el puesto de trabajo estar relacionado con lo estudiado y donde poder aplicarlo (art. 11.a) ET). Mientras que el propósito del contrato para la formación y el aprendizaje es la cualificación profesional de los trabajadores mediante

un periodo de tiempo en el que compaginan la actividad laboral con la formativa (art. 11.2 ET).

El problema que encontramos y al que la Inspección de trabajo se enfrenta, es que, como el objetivo de todas las situaciones descritas anteriormente, principalmente, coincide, las empresas y organismos optan por la realización de convenios de prácticas con estudiantes universitarios o buscan becarios, en lugar de la contratación de personal laboral, produciendo, en muchas ocasiones, invasión de becarios en el puesto de personal contratado, propiciando así, la situación de fraude por negar la naturaleza contractual de la prestación o incluso, competencia desleal hacia los propios trabajadores.⁹²

Son varios los autores que han comentado la fina línea que separa un estudiante en prácticas de un trabajador con contrato laboral, ya no sólo respecto al de prácticas o formación. Cada vez son más los estudiantes que realizan prácticas universitarias a pesar de la falta de obligación en muchos de los grados, pero la legislación se ha quedado atrás y no corresponde su desarrollo con el crecimiento de las prácticas no laborales. Hasta ahora, se ha limitado a establecer que la realización de dichas prácticas no dará lugar a una relación laboral.⁹³

Diferenciar las prácticas/becas del contrato de trabajo, se fundamenta principalmente en la finalidad de cada uno de ellos, el contrato laboral es una contraprestación entre trabajador y empresa, donde se busca la productividad del trabajador a cambio de un salario, mientras las prácticas/beca no buscan esa productividad, sino formar de una manera práctica al estudiante de cara a un futuro cuyo coste económico está a cargo de la entidad que otorga la beca, o de la empresa pero bonificado en caso de las prácticas. En el contrato, el trabajador da su productividad a la empresa, en las prácticas, la empresa da su conocimiento al estudiante.⁹⁴

⁹² ESCUDERO RODRIGUEZ, RICARDO. “Las prácticas no laborales y las becas como mecanismos para favorecer la transición de la formación al empleo de los jóvenes: entre la preparación para la inserción laboral y el abuso”. Universidad de Alcalá 2016, ISBN 978-84-92454-94-5, págs. 61-84

⁹³ BAVIERA PUIG, I. I. “Las prácticas formativas para estudiantes universitarios en el EEES”, Aranzadi Social, núm. 2, 2011

⁹⁴ MORENO GENE, JOSEP “Prácticas no laborales de los estudiantes universitarios y titulados recientes vs relación laboral: la adecuada tutorización como factor clave a propósito de la STSJ del País vasco del 14/05/19” IUSLABor. Revista d’anàlisi de Dret del Treball, Núm. 1, 2020

Entre otras circunstancias que podemos encontrar para poder diferenciarlos están⁹⁵:

- ✓ Tareas asignadas. Nivel de responsabilidad de la persona. Una persona en prácticas no debería de tener un alto nivel de responsabilidad ni debe cubrir un puesto vacante de la empresa.
- ✓ Tiempo de trabajo. Horario y si disfruta de vacaciones, un alumno no tiene derecho a ellas ni tiene porque tener el mismo horario laboral que el resto de empleados.
- ✓ Existencia de beca o bolsa de estudios. En principio no debe cobrar lo mismo que los empleados.
- ✓ Duración del periodo de las prácticas. Tiene que estar regulado en el convenio de prácticas y limitado a un tiempo máximo.
- ✓ Existencia de tutores. La persona tiene que tener un tutor que le guie a nivel académico y uno en la empresa que esté pendiente de él, además de la correspondiente evaluación e informe al finalizar las prácticas.

Respecto a la jurisprudencia indica que *“conceptualmente las becas son en general retribuciones dinerarias o en especie orientadas a posibilitar el estudio y formación del becario, aunque también es cierto que este estudio y formación puede en no pocas ocasiones fructificar en la realización de una obra, pero siempre sin olvidar que estas producciones o la formación conseguida, en los becarios, nunca se incorpora a la ordenación productiva de la institución que otorga la beca. Por ello, si bien el perceptor de una beca realiza una actividad que podría ser entendida como trabajo y percibe una remuneración en atención a la misma, por el contrario, aquel que concede la beca y la hace efectiva no puede confundirse nunca con la condición propia de empresario ya que no incorpora el trabajo del becario a su patrimonio, circunstancia esencial a la figura del empresario, cuya actividad si bien puede carecer de ánimo de lucro, lo que siempre es subjetivo, no carece nunca de lo que en este aspecto puede denominarse sentido de lucro en la actividad que ejerce.”*⁹⁶

⁹⁵ FERNANDEZ DE LA CIGOÑA, JOSE RAMON “Puntos clave para entender las diferencias entre los becarios y los contratos formativos”. Revista laboral CEF Laboral Social.

⁹⁶ STSJ de Andalucía (Granada) de 26 de septiembre de 2001 (AS\2001\2981).

En otras palabras, para poder distinguir entre beca/prácticas y relación laboral, hay que tener en cuenta el interés o beneficio que cada parte implicada obtiene, cuando es el alumno, hablamos de estudiante en prácticas y cuando la ganancia la obtiene la empresa, relación laboral⁹⁷. A pesar de esta afirmación, en la práctica no es tan fácil llevarlo a cabo y muchas veces requiere de la intervención de la Inspección de Trabajo o incluso del poder judicial, para determinar en cada caso, ante qué situación nos encontramos.

1.5. Creación de un Estatuto del Becario

En los últimos años está de actualidad la creación de un Estatuto del Becario respecto a los estudiantes que realizan prácticas antes de la finalización de sus estudios, recordemos que ya existe uno para personal científico e investigador de universidades⁹⁸.

La necesidad de este estatuto es porque España se encuentra posicionada como uno de los países que peor remuneración ofrece en calidad de prácticas a nivel europeo⁹⁹. No existe limitación de alumnos en empresas, ni remuneración, ni horario. Con este estatuto, se pretende regular todos estos puntos y que las empresas estén obligadas a cotizar por todas las prácticas, con su alta respectiva en el régimen de asimilado de la SS.

Poco más del 30% de los estudiantes consiguen un contrato posterior y cada vez son más los alumnos que realizan prácticas¹⁰⁰ (sin tener en cuenta la cancelación de prácticas en época de pandemia y COVID), por lo que es necesario protegerlos durante este periodo, ya que, en los dos últimos años se han detectado más 3.000 empleos que desempeñaban falsos becarios¹⁰¹.

⁹⁷ ORTEGA LOZANO, P.G. “La delgada línea divisoria entre una relación laboral asalariada y la remuneración o contraprestación económica del becario como zona gris del Derecho del Trabajo”, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 218, 2019, págs. 87 a 126

⁹⁸ Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación.

⁹⁹ Estudio OCDE “Informe Jóvenes y empleabilidad 2015”

¹⁰⁰ Informe de la Fundación CYD de 2017

¹⁰¹ Dato proporcionado por la Inspección de Trabajo

Desplome de los estudiantes en prácticas con el covid

Las curriculares son las necesarias por los estudiantes para terminar su plan de estudios, mientras que las que cotizan son generalmente las de quienes reciben una remuneración.

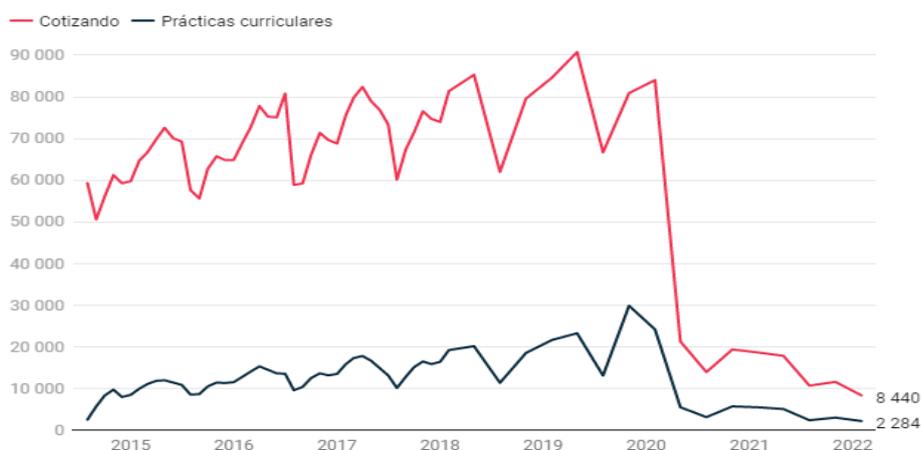


Gráfico: El Confidencial • Fuente: CCOO, Seguridad Social • Creado con Datawrapper

Uno de los principales motivos, es la falta de regulación al respecto, lo que provoca la difícil diferenciación entre una persona que realiza prácticas y un trabajador en régimen general, a veces por aprovechamiento de la ventajas del primer caso, y otras, por desconocimiento.

Actualmente, están en negociaciones y la idea es que se apruebe antes de la entrada en vigor del próximo curso 2022/2023, ya que, tras la aprobación de la reforma laboral de diciembre de 2021, RD Ley 32/2021¹⁰², se dio un plazo de seis meses, por lo que es común escuchar a diario qué es lo que se comenta en la mesa de diálogo y qué exige cada parte. Sin embargo, a pesar del plazo de seis meses, la primera reunión se llevó a cabo a mediados de abril entre el Ministerio de Trabajo y el de SS, sindicatos y patronal.

Desde el Gobierno, presentaron “un proyecto de reforma por el que se comprometen a eliminar las fórmulas de falsos becarios y dotar de un catálogo de derechos al estudiantado en prácticas”, y crear una “compensación de los gastos de desplazamiento hasta el puesto de trabajo o manutención”¹⁰³ y limitar el número de estudiantes por empresa. Quieren ofrecer también el derecho a vacaciones y descansos, al igual que el resto de la plantilla.

¹⁰² Pg. web Boe.es

¹⁰³ Pg. web Aulamagna.com

Y, como ya se había intentado anteriormente, el estudiante podrá solicitar hasta dos años de cotización a la SS por periodos realizados anteriormente.

Desde la Representación de Estudiantes de Universidades Públicas, *“se exige que se incorpore las reivindicaciones del estudiante universitario, que se formalicen las prácticas académicas, cuyo contenido tenga que ver con lo realmente estudiado y que se controle el fraude laboral, al igual que una remuneración justa”*. Insisten también *“en la creación de mecanismos de control de las prácticas, a través de los cuales los TA y TEC puedan guiar y garantizar una formación de calidad.”* Y exigen limitación horaria para que el estudiante pueda conciliar su vida *“académica, personal y laboral”*¹⁰⁴.

Desde el punto de vista de los sindicatos, el representante de CCOO considera que es *“escueto y que faltan muchas cuestiones que añadir y afinar para evitar el fraude”*, pero por lo general, están de acuerdo con lo propuesto por el Gobierno¹⁰⁵.

Y desde UGT solicitan aumentar las sanciones a las empresas que recurran a alumnos en lugar de trabajadores profesionales, reivindica también un registro Nacional de Prácticas y la creación de la figura de los Agentes Sindicales de Becarios¹⁰⁶.

Por último, desde la patronal, no terminan de ver con buenos ojos la creación de esta regulación, ya no sólo por el incremento de costes, sino por la limitación de alumnos que puedan tener, pero parece ser que se podría contemplar una disposición adicional de beneficios e incentivos para aquellas que acojan a alumnos en prácticas¹⁰⁷.

¹⁰⁴ Pg web Aulamagna.com

¹⁰⁵ Pg web Lavanguardia.com

¹⁰⁶ Pg. web Ugt.es

¹⁰⁷ Pg. web Lavanguardia.com

CAPITULO 3: ENCUADRAMIENTO EN LA SEG. SOCIAL

Tal y como se ha ido publicando en la normativa española a lo largo de los años, las empresas y organismos públicos, actualmente tiene la obligación de tramitar el alta en la SS de aquellos alumnos que tengan en sus organizaciones como Est. Prác. y según de donde proceda el alumno respecto a nivel de estudios y tipo de prácticas, se encuadrará de una manera u otra.

Encuadramiento en el régimen general:



“Guía aprendices, becarios y trabajo”, CCOO 2019

1.1. Tipos de prácticas

1. Prácticas no laborales para jóvenes con titulación y sin experiencia (su objetivo es la inserción laboral de jóvenes con titulación, pero sin experiencia y su duración es entre 3 y 9 meses. Reciben beca y cotizan).
2. Prácticas no laborales en la formación para el empleo (Facilitar la reinserción laboral tras la realización de cursos; cubren gastos de transporte, manutención, alojamiento y conciliación).

3. Módulo de prácticas de los certificados de profesionalidad (su objetivo es poner en práctica los conocimientos adquiridos en el curso; sin remuneración)
4. Módulo de Profesionalidad de Formación en Centros de Trabajo de los ciclos FP (su objetivo es completar la formación adquirida en el resto de módulos; sin remuneración).
5. Formación dual del sistema educativo con prácticas laborales (su objetivo es compaginar la formación teórica con la práctica en las empresas; sin retribución, máximo tres años).
6. Prác. Ac. Ex. en los estudios universitarios (su objetivo es aplicar los conocimientos adquiridos en los distintos grados de la universidad)
 - a. **Curriculares.** Las integradas en el PE y son obligatorias (máximo 60 créditos, 1.500 horas con retribución y cotización bonificada).
 - b. **Extracurriculares.** Son voluntarias y no forman parte del PE (no se limita duración, con retribución obligatoria y cotización).

La cotización a la SS es igual que para la de los contratos en formación, a excepción de FOGASA y desempleo¹⁰⁸

COTIZACIÓN POR CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE			
Concepto	Empresa	Trabajador	Total
Por Contingencias Comunes	47,28 €	9,43 €	56,71 €
Por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	IT (Incapacidad Temporal) 3,64 € IMS (Incapacidad, Muerte y Supervivencia) 2,87 € (euros)		6,51 €
Desempleo (*)	64,17 €	18,08 €	82,25 €
Fondo de Garantía Salarial	3,59 €		3,59 €

(*) Cuando proceda cotizar por desempleo en los contratos para la formación, la base de cotización, será la base mínima correspondiente a las contingencias por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para el año 2022 (1.125,90 euros), a la que será de aplicación el tipo del 7,05%, distribuido conforme al siguiente detalle: 5,50% a cargo de la empresa y 1,55% a cargo del trabajador.

Como ya se ha mencionado anteriormente, es el RD 1493/2011 de 24 de octubre¹⁰⁹, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la SS de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011 de 1 de agosto¹¹⁰.

¹⁰⁸ Pg web Seg. Soc. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/>

¹⁰⁹ Pg web Boe.es

¹¹⁰ Pg web Boe.es

Desde el uno de noviembre de 2011 quedan incluidos en el Régimen General, como “asimilados a trabajadores por cuenta ajena”.

Además, en la disposición adicional 26 de ley 18/2014 de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, de competitividad y la eficiencia¹¹¹, se establece una bonificación del 100% en la cotización a la SS cuando se trate de prácticas curriculares externas universitarias o de FP.

1.2. Procedimiento en el Sistema Red

Para poder llevar a cabo este trámite, el empresario debe solicitar una Cuenta de Cotización específica para este personal.

Las altas se comunicarán con carácter previo al inicio del estudiante en el programa de formación y las bajas en los tres días naturales siguientes al cese.

El estudiante sólo tendrá la protección por contingencias comunes y profesionales, teniendo exento el desempleo, FOGASA y Formación Profesional.

El abono por parte de la empresa se realizará mediante los seguros sociales al mes siguiente del devengo.

A partir del veintiocho de junio de 2013, las Prác. Ac. Ex. realizadas por los estudiantes universitarios en empresas, instituciones y entidades públicas o privadas a las que se refería el RD 1707/2011¹¹², dan lugar al alta y cotización en el Régimen general en los mismos términos establecidos en el RD 1493/2011¹¹³ para las prácticas laborales remuneradas en las empresas.

Si el periodo de formación se ha iniciado antes de dicho día, sólo se procederá el alta a partir de esa fecha.

^{111,112,113} Pg. web Boe.es

El trámite es igual, con la excepción del campo RLCE (Relación Laboral de Carácter Especial):

Se rellenarían los campos de:

- ✓ Situación: 01 Alta Normal.
- ✓ Fecha de alta: la que corresponda
- ✓ Grupo de Cotización: el que corresponda
- ✓ RLCE: variará del tipo de prácticas que sean.

9918	Contratos de Formación – Prorroga posterior 18-06-2010
9920	Contrato de formación no bonificados. posterior 18.06.2011
9921	Contrato predoctoral. Incentivado
9922	Participantes en programas para la formación
9923	Prácticas no laborales en empresas
9924	Socio Sociedad Laboral
9925	No socio Sociedad Laboral
9926	Alumno participante en Proyecto de Empleo-Formación
9927	Prácticas Académicas Externas
9928	Prácticas curriculares externas Real Decreto-Ley 8/2014
9929	Contrato predoctoral. No incentivado.

Cuadro explicativo Seg. Soc. Pg. Web seg-soc.es

El proceso de baja, es igual que al del resto de trabajadores, sólo que se tramita con el código “99. Otras causas de baja”, por no tratarse de contrato ni despido ni ninguna otra de las causas que la SS recoge.

Además, el campo de vacaciones se dejará en blanco, pues el Est. Prác. no genera derecho a ellas, al igual que el del indicativo SAA y fecha fin contrato, pues no tiene un contrato temporal, sino un convenio de prácticas.

The screenshot displays the 'Oficina Virtual' interface for 'ALTAS Y BAJAS DE TRABAJADORES'. At the top, there is a header with the logo and a 'Menú' button. Below the header, there are fields for 'N. Afiliación', 'Régimen 0111', and 'Cuenta de cotización'. The main section is titled 'BAJA' and contains several input fields: 'Situación', 'Fecha Real Baja', 'Fecha Fin Vacaciones', 'Indicativo SAA', 'Fecha Fin Contrato Temporal', and 'Días Trabajados'. There are also two rows of dropdown menus for 'Impresión Documento' and 'Impresión I.D.C.', both currently set to 'NO', and two more dropdown menus for 'Tipo de impresión'. At the bottom, there are three buttons: 'Ayuda', 'Borrar', and 'Continuar'. A large watermark for 'Biblioteca UNIVERSITATIS Miguel Hernández' is overlaid on the form.

CAPITULO 4: EJEMPLOS CASOS REALES

Son pocos los casos que pueden acabar en vía judicial cuando de estudiantes en prácticas se trata, sin tener en cuenta la intervención de la Inspección de trabajo, la mayoría de casos se debe a los altos costes que supone la vía judicial, el desconocimiento de derechos o que la cuantía demandada es pequeña.

Como ya se ha reiterado en distintas ocasiones, muchas empresas y organismos públicos utilizan estudiantes en prácticas en lugar de contratar a profesionales por diversas ventajas que encuentran (menor coste, más manejables, no tienen derecho a vacaciones ni liquidaciones...), sin embargo, hay casos en que las empresas explotan esta figura del estudiante y viven de ellos, obteniendo así mayor beneficio sin tener personal profesional e indefinido a su cargo, pudiendo prescindir de ellos cuando quieran sin los pagos correspondientes tras rescisión del contrato laboral, se aprovechan de la necesidad y deseo de los estudiantes de conocer el mundo laboral.

Hay casos que son muy descabellados y saltan a la prensa, situaciones que la propia inspección de trabajo se ha encontrado o que el personal involucrado no está de acuerdo y decide presentar demanda en contra, pero que, de alguna manera u otra, tenemos situaciones reales en los que se ha podido impartir justicia y se ha regularizado la situación del estudiante.

1.1.Ejemplos Sentencias.

- **STSJ del País Vasco de 14 de mayo de 2.019**¹¹⁴

En esta sentencia se trata el caso en el que la Tesorería General de la SS demandó a una empresa por la utilización de estudiantes en prácticas en lugar de trabajadores profesionales, pues las tareas y responsabilidades eran las del segundo caso y no correspondía la utilización de la figura del Est. Prác.

Esto ocurrió en una empresa tecnológica en la que distintos estudiantes realizaban prácticas. Estos alumnos llegaban a través de las universidades (con los anexos correspondientes y tutores responsables), cámara de comercio y SEPE. En todos los casos,

¹¹⁴ Pg. web Poderjudicial.es STSJ del País Vasco de 14 de mayo de 2.019. TSJ, Bilbao, recurso 802/2019 de 14-05-2019, resolución 938/2019, STSJ PV 1560/2019

los estudiantes en prácticas recibían la bolsa de estudios como pago (entre 200 y 600€), y con el alta en el RGSS como asimilado. Al finalizar las prácticas, incluso llegaban a ofrecer un puesto en la empresa si tenían vacantes.

Sin embargo, en alguna ocasión llegaban a tener una remuneración especial a parte, la empresa premiaba en ciertos casos para incentivar la motivación de los estudiantes.

Hasta aquí parece todo correcto, pero es a través de una inspección de trabajo cuando levanta acta de infracción y liquidación, proponiendo una sanción de 112.536€ por considerar que los Est. Prác. no deberían de serlo, sino trabajadores con contrato profesional y dados de alta en el régimen general común como tal, por lo visto, realizaban más tareas de las acordadas y otras que no tenían nada que ver con los estudios realizados, como si de un trabajador eventual se tratara cubriendo las circunstancias que pudieran surgir en la empresa; además, de que en algunos casos no tenían TEC, por lo que no recibían la formación necesaria ni se rellenaban los cuestionarios correspondientes, y asumían más responsabilidad de lo que corresponde.

Finalmente, todos los Est. Prác. fueron reconocidos como trabajadores, excepto dos de ellos, pues la actividad desarrollada principalmente eran tareas de marketing online, cuando los estudios de los alumnos eran otros distintos, e incluso existía ausencia de tutor (no consta que hubiera en la empresa nadie con capacidad y formación suficiente para realizar las tareas de tutor), informes y la formación correspondiente que el alumno debe recibir. Por último, también se demostró que se realizó un proceso de selección y cuando tenían a los candidatos, se le inscribió en una escuela online (a cuenta de la empresa) para poder acogerlos como estudiantes en prácticas, en lugar de empleados con contrato laboral.¹¹⁵

¹¹⁵ MORENO GENE, JOSEP “Prácticas no laborales de los estudiantes universitarios y titulados recientes vs relación laboral: la adecuada tutorización como factor clave a propósito de la STSJ del País vasco del 14/05/19” IUSLABOR. Revista d’anàlisi de Dret del Treball, Núm. 1, 2020

Esta sentencia, llegó a aparecer en los medios naciones¹¹⁶:

Condenada una empresa por incorporar como becarios a trabajadores en prácticas

El TSJ recuerda que cuando no existe formación no se puede hablar de beca, sino de contrato en prácticas

- **TSJ Madrid - Sección de 27 de septiembre de 2.020**¹¹⁷

En esta ocasión se analiza el caso de un alumno que realizó las prácticas mientras cursaba cuarto curso de un doble grado en la Biblioteca de Ciencias Sociales de la propia universidad en dos periodos distintos, (01/09/18 - 31/12/18) y (08/01/19 - 31/12/19) y tras inspección, le dan de alta con fecha 01/01/2018 y él reclama el reconocimiento y cantidades como si de un trabajador funcionario se tratara desde esa fecha.

En ambos periodos, tenía los correspondientes tutores (TA y TEC), se le hacía seguimiento y se llevó a cabo la memoria y autoevaluación del alumno.

Durante su estancia, la inspección de trabajo se persona en la universidad y tras supervisar otros campus (pero no donde está este estudiante), toman declaraciones a otros alumnos y sí recogieron en el acta parte de la memoria que realizó cuando finalizó sus primeras prácticas.

Tras esta visita, remitieron acta de liquidación de cuotas por el periodo 1 de enero de 2018 y el 9 de octubre de 2019 por importe de 1.415.783,79€, siendo muchos los estudiantes afectados y los motivos por falta de seguimiento del proyecto formativo, encadenamiento de estudiantes en prácticas con tareas que no tienen nada que ver con lo estudiado, competencias básicas o genéricas, principalmente de apoyo al personal funcionario y no cumpliendo con el objetivo de dar una formación práctica a la teórica aprendida durante el grado. Ante esta situación, la Tesorería General de la SS tramita el alta del estudiante

¹¹⁵ Vía online cincodias.elpais.com

¹¹⁷ Pg. web Poderjudicial.es TSJ Madrid - Sección de 21 de septiembre de 2.020. SJS, Madrid, núm. 7, 27-02-2020 (proc. 111/2020), STSJ M 9611/2020.

en el régimen general con fecha 1 de enero de 2.018, relación indefinida y con coeficiente de parcialidad.

El estudiante aprovecha y demanda a la universidad solicitando las fechas indicadas por la SS y el abono de la indemnización por despido, sin embargo, esta sentencia reconoce los periodos realizados en prácticas, iniciándose en septiembre y no en enero de 2018, y desestima la demanda del alumno, al tratarse de un error por parte de la SS al darle de alta con una fecha que no corresponde.

Este caso, también salió en los medios, sin embargo, la noticia trata de la actuación de la inspección respecto la consideración de los estudiantes como personal laboral¹¹⁸:

El sistema de prácticas en la universidad, pendiente del fallo de una jueza sobre becarios utilizados como trabajadores en la Autónoma de Madrid

La Seguridad Social acusa a la UAM de utilizar a 284 becarios como empleados que realizan labores estructurales y exige que cotice por ellos como trabajadores

La Universidad alega que esas prácticas, que son extracurriculares, tienen el suficiente carácter formativo

El fallo puede variar la manera en la que las universidades utilizan los becarios. La UAM ya clausuró el programa y el Ministerio está realizando una campaña de inspección

1.2. Ejemplo sin sentencia.¹¹⁹

Mientras realizaba las entrevistas a los alumnos, se me presentó un alumno¹²⁰ que me comentó que, mientras realizaba prácticas extracurriculares remuneradas con una bolsa de ayuda de 450€/mes, causó baja por enfermedad común debido a una operación quirúrgica, por lo que, según recoge la normativa de cotización de la SS, la base reguladora se calcula en función del mes anterior entre los días cotizados y se multiplican por los porcentajes correspondientes:

- 60% del 4 al 20 día
- 75% a partir del 21 día

¹¹⁸ Vía online eldiario.es

¹¹⁹ Ver Anexo número 5

¹²⁰ Testimonio personal de alumno.

Partiendo de que la base de cotización en un Est. Prác. es el salario mínimo interprofesional vigente, en ese año era de 825.60€, a partir de esta cantidad se calcula lo que corresponda y tras aplicar las deducciones del estudiante, se le abona la cantidad resultante; además de la obligación por parte del ayuntamiento de comunicar la situación de Incapacidad temporal vía telemática a la SS.

Pues bien, al estudiante, no sólo le siguieron abonando la cantidad de la bolsa de horas sin tener en cuenta la baja médica, sino que ni hicieron la comunicación correspondiente a través del Sistema Red.

Ante este hecho, el estudiante se personó en la Inspección de Trabajo Provincial y expuso su caso, recibiendo posteriormente la respuesta escrita en la que se le daba la razón a él y se exigía el pago por parte de la empresa de la diferencia no abonada.

El estudiante envió la resolución, pero nunca obtuvo noticias ni ingreso, se dio por rendido y no continuó con el proceso de reclamación vía judicial, ya que la cantidad que se le debía era inferior al importe que le implicaba comenzar esta vía.

1.3 Ejemplos mediáticos

Otros ejemplos controvertidos que no han acabado en vía judicial pero sí han salido en los medios debido a quienes eran los contratadores son los siguientes:

- El caso de un famoso cocinero, quien en 2017 defendió el aprendizaje de los becarios sin remuneración en la alta cocina tras las críticas de alumnos en las que denunciaban que realizaban jornadas de hasta 16 horas y sin cobrar. Es cierto que, en ese momento, no existía obligación de remunerar ni de dar de alta al estudiante y que en el caso del cocinero sólo acogía a estudiantes de los centros con los que su restaurante tenía convenio y con toda la documentación en regla, pero el hecho de que una empresa con tanto beneficio no fuera capaz de dar una remuneración al estudiante, es impactante, y más tras sus declaraciones:

"La remuneración es lo que tú aprendes. Es una oportunidad la que el restaurante te ofrece; en mi opinión los becarios deberían pagar por aprender mientras trabajan".

"Cada uno cumple el horario que se ha estipulado al conceder la beca. Unos vienen cuatro horas y otros ocho y que les damos casa y no una cualquiera, una cerca del restaurante, que se encuentra en la zona alta de la ciudad".

El problema no es que no remunerara a los estudiantes, si no la forma en que los degradaba, con estas declaraciones los hace inferiores y que, a pesar de ser estudiantes en formación, según él, deberían seguir pagando para terminar su formación sin tener en cuenta que mientras las realizan, están cumpliendo una función de desempeño de labores en la que la empresa se ve beneficiada. Tampoco fue acertado el día de la publicación de la entrevista¹²¹.

Tras este hecho, sectores de la política y de sindicatos, lo tacharon de *"tirano, explotador y esclavista"*, por lo que, tiempo después, realizó otra entrevista intentando dar valor a la situación y en este caso, defendiendo el hecho de que te pagan con el aprendizaje unas prácticas que son obligatorias, sin indicar el hecho de que el estudiante tuviera que pagar, *"Aprendes de los mejores en un ambiente real, no te está costando un duro y te dan alojamiento y comida. Es un privilegio"*, indicando que lo que hace está todo dentro de la legalidad, y lo único que pretendía era dar valor a los restaurantes de alta cocina, no defender el hecho de que fuera gratis, además, recordó que les ofrece alojamiento y tienen todas las dietas incluidas, hecho, que en la mayoría de empresas que tienen estudiantes en prácticas sin remunerar, no pagan ni los gastos de transporte.

Este fue un ejemplo, entiendo, para sacar el tema a la actualidad y que se hablara con personas famosas para dar mayor repercusión, pues en ese momento, era una práctica muy habitual en las empresas.¹²²

¹²¹ Entrevista publicada el 01 de mayo de 2017. Vía El Confidencial.com

¹²² Vía El Mundo. es

El día que Jordi Cruz zanjó la polémica de sus becarios

Hace ya unos cuantos años, Jordi Cruz se vio envuelto en una polémica que le costó más de un disgusto. Años después la polémica vuelve y el chef vuelve a estar en el punto de mira. Pero Jordi Cruz hace mucho tiempo que ya se redimió

Jordi Cruz, en el punto de mira de las redes por su defensa de las prácticas sin cobrar en los grandes restaurantes

- Otro ejemplo mediático fue el de un presentador de deportes, en este caso por los comentarios humillantes que hizo respecto a los becarios.

Estaban emitiendo el programa¹²³ y comentando un asunto de sueldos de futbolistas cuando iba a proponer una encuesta para que el público respondiera y conocer su opinión, entonces figura en pantalla los resultados del día anterior y acto seguido la quita para poner un emplazamiento publicitario al darse cuenta el realizador del error. Ante este hecho, el presentador empieza a exigir que pongan la encuesta del día al cincuenta por ciento cada opción, pues todavía no han empezado los votos, pero esto se retrasa y empieza a decir en repetidas ocasiones:

*“hay un torpe que ha puesto la encuesta de ayer”, “quítalo, quítalo”
“rápido, va, quítalo, venga” “nos ha tocado un becario hoy para hacer un programa, no puede ser esto, ya está bien, si mañana no tenemos al equipo habitual no hago este programa, si no está, no hago este programa, la última vez que me toman el pelo” “becarios no, aquí así no se hace, becarios no, nunca más”.*

¹²³ Vía Youtube.es

Tras estos comentarios, el presentador recibió muchísimas críticas por todos los medios, por lo que al día siguiente aprovechó su programa para intentar dar una disculpa: *“me da relativamente igual lo que penséis de mí, cuando estas en directo te mueves por impulsos y no piensas con claridad lo que dices”* incluso llega a decir que se siente ofendido porque los estudiantes de periodismo y los becarios de esa rama se sintieran decepcionados de él, sólo se disculpó ante ellos y dijo que la persona encargada del día anterior no era becario, pues a ellos no se les da tanta responsabilidad y era una persona contratada quien tuvo el error y terminó excusándose con un *“no sé disimular”*, *“me molesté porque la audiencia creyera que habíamos manipulado la encuesta”*.

Este intento de disculpa no justifica sus palabras de ofensa hacia los estudiantes en prácticas ni su mal humor porque una acción no saliera como él esperara, se dedica más de 10 minutos de monólogo para acabar diciendo que él es *“muy exigente con los becarios, aunque yo nunca lo fui, a pesar de trabajar dos años sin cobrar y aprender poco y aquí pagamos 300€ a cada uno”*. Se lo acabó llevando todo a su situación personal y defendiendo la vieja escuela de que *“si una persona no aguanta una bronca, no será nadie en la vida”*. Pero ese no es el camino de la enseñanza.

Este fue un buen ejemplo de cómo en algunas empresas todavía existe ese abismo entre personal contratado y personal en prácticas, si algo sale mal, la culpa es de becario, cuando en realidad, esta persona tiene que tener un TEC que le guíe y supervise para evitar esos errores, y en caso de cometerlos, enseñarle a corregirlos, no gritando ni menospreciando.¹²⁴

PUNTO PELOTA

Josep Pedrerol: "Si os a habéis sentido dolidos por mi actitud, lo siento"

El periodista pidió perdón en su programa ante las críticas de profesionales y profesores de Universidad.

¹²⁴ Vía Fórmulatv.com

A pesar de esta crítica hacia los becarios de manera nacional en un medio de comunicación, según un estudio realizado por investigadores de la Universidad de Málaga (UMA) y de la Complutense de Madrid (UCM) (Gómez-Calderón, García-Borrego y Fernández-Sande), el nivel de satisfacción en los estudiantes de periodismo del curso 2017-2018 es alto, principalmente el que tiene que ver con las relaciones con los compañeros (puntuación entre 3.72 y 3.99 sobre 5)¹²⁵.

	UCM	UMA
Satisfacción con los trabajadores de la empresa	3,99 (DT=1,18)	3,85 (DT=1,16)
Satisfacción con los otros becarios	3,85 (DT=1,35)	3,72 (DT=1,41)
Satisfacción con los horarios	3,57 (DT=1,22)	3,03 (DT=1,36)
Satisfacción con los superiores	3,32 (DT=1,31)	3,12 (DT=1,13)
Satisfacción con su carga de trabajo	3,28 (DT=1,25)	2,98 (DT=1,31)
Satisfacción con el tutor de empresa	3,01 (DT=1,44)	2,97 (DT=1,52)
Satisfacción con la estabilidad de su beca	2,76 (DT=1,45)	2,75 (DT=1,40)
Satisfacción con la línea editorial (si procede)	2,78 (DT=1,28)	2,61 (DT=1,22)
Satisfacción con las oportunidades de promocionar	2,31 (DT=1,33)	2,19 (DT=1,26)
Satisfacción con la remuneración	2,14 (DT=1,27)	2,17 (DT=1,16)
Satisfacción con el tutor académico	1,69 (DT=1,44)	1,69 (DT=1,23)
Promedio de satisfacción	2,98 (DT=0,82)	2,83 (DT=0,84)

¹²⁵ GOMEZ-CALDERON, BERNARDO, GARCIA-BORREGO, MANUEL, FERNANDEZ-SANDE, MANUEL “Prácticas extracurriculares en el grado en Periodismo: rutinas profesionales, condicionantes y nivel de satisfacción de los alumnos”. (2019). El profesional de la información, v. 28, n. 6, e280610.

CAPITULO 5: OBSERVATORIO OCUPACIONAL

1.1. Función y objetivo

El observatorio ocupacional es el servicio de empleo de la Universidad Miguel Hernández cuyo objetivo principal es que los alumnos antes de finalizar su etapa académica, hayan tenido contacto previo con las empresas y el mundo profesional, es decir, pretenden aumentar el nivel de empleabilidad del estudiantado.

Desde este servicio gestionan la realización de las prácticas de los estudiantes en la empresa, asesoran en materia de emprendimiento, realizan formación en talleres relacionados con la empleabilidad (búsqueda de prácticas, de empleo, LinkedIn profesional, llamadas de búsqueda de prácticas...), es decir, buscan formar a los estudiantes para que sepan acercarse a la empresa, al igual que hacen eventos donde las empresas mediante representantes, explican los perfiles que quieren contratar y cómo deben relacionarse con ellas.

Respecto a las prácticas, para que una empresa pueda solicitar a la universidad alumnos en prácticas, debe seguir el siguiente procedimiento: firmar un convenio de colaboración entre ambas partes¹²⁶, donde se especifica que el estudiante no trabaja, sino que realiza una formación práctica. La empresa debe entender que tiene que formar al estudiante para que luego pueda incorporarse al mundo profesional.

El contacto se realiza a través de la página web donde deben indicar todos sus datos y una vez está redactado el convenio con los datos de ambas partes, se firma por duplicado y ya puede comenzar la colaboración.

Según me indican desde el propio observatorio¹²⁷, las prácticas curriculares son aquellas en las que los estudiantes están obligados a realizarlas, por lo que el porcentaje es del cien por cien, sin embargo, también están las prácticas extracurriculares, que ya son voluntarias y sólo el cincuenta por ciento de los matriculados las realizan, teniendo en cuenta que todos los alumnos matriculados desde el primer curso pueden realizarlas.

¹²⁶ Vía entrevista personal con trabajador del Observatorio Ocupacional UMH.

¹²⁷ Anexo 7

Si este segundo tipo de prácticas fueran obligatorias, facilitaría una experiencia previa al alumno, pero depende de las características y condiciones de cada estudiante, además de que habría que revisar cada PE; al igual, que el problema de la obligatoriedad sería que habría alumnos desmotivados y que sólo las realizarían para poder obtener el título, sin llegar a valer nada las prácticas para el estudiante y posiblemente, para la empresa.

Las empresas buscan talento, gente joven y con actitud y disposición, gente que les ayude con sus proyectos, también quieren conocer gente y muchas veces, las entrevistas son iguales que las que realizarían a un profesional, pues cabe la posibilidad de que esa persona que entra como estudiante, se quede como trabajador.

Existen más de 11.000 empresas, organismos públicos, ONG's, asociaciones, escuelas y organizaciones que mantienen actualmente convenio con la UMH para la realización de convenios de prácticas. Muchas de ellas contactan con el observatorio, pero otras son porque es el propio estudiante quien ha contactado con la empresa previamente y la propone para realizar las prácticas con ellos.

Sin embargo, hay empresas que han dejado de colaborar con la universidad por quejas de los alumnos. Se realizan encuestas a los estudiantes para conocer sus experiencias y cuando se repite una queja en la misma empresa, el observatorio investiga por qué puede haber sido. Escuchan al alumno y luego preguntan a la empresa para conocer ambas versiones. Esto ha ocurrido en muy pocas ocasiones, ya que el porcentaje de satisfacción es del 98% por ambas partes.¹²⁸

El primer año, el curso 97/98 se hicieron un total de 185 prácticas, mientras que en el curso 2018 superaron las 10.000 prácticas, de las cuales más del 50% fueron curriculares. Desde el punto de vista de la remuneración, no era obligatoria por parte de las empresas, pero ellos recomiendan que sí las paguen, por ejemplo, si un estudiante realiza 5 horas al día, 25 a la semana, le correspondería 450€ al mes; ya que en el caso de que no ofrezcan remuneración pueden tener menos candidatos y con perfil inferior, incluso muchas de ellas no reciben ninguna candidatura¹²⁹.

^{128,129} Dato proporcionado por personal del Observatorio Ocupacional UMH mediante entrevista. Anexo 3

Este tema ha ido en progresión, cada vez son más los que ofrece pagar al alumno por los servicios prestados, pues si ofrecen mejores condiciones, buen horario, dinero, más estudiantes se presentarán y de mejor perfil.

Una de las razones de las empresas que no pagaban es porque ya creen que les pagan en especie, considerando que la formación es una retribución en especie, invierten tiempo en esas personas. Este pensamiento es más propio de las pymes o autónomos, que también tiene menores beneficios.

La obligación de la cotización por el Est. Prác. que recibe remuneración ha afectado en que muchas empresas no entiendan cómo funciona, es un marco especial con peculiaridades dentro de la SS, muchos creen que ya son trabajadores, pero son asimilados al régimen general. Por suerte, la mayoría no tienen inconveniente en darles de alta, lo único es que no lo entienden y hay que ser pacientes con ellas en la explicación y que para el estudiante es algo bueno, al darle de alta, empieza a contribuir a la SS, por poco que sea, empieza a cotizar para su vida laboral y aportan su contribución con el Estado.

El sector que mayor práctica remunerada es la industria, ha habido un auge en el sector tecnológico y la mayoría de empresas ofertan prácticas para obtener buenos candidatos y futuros empleados. Los ingenieros son los más valorados, se consideran profesiones más técnicas y específicas.

Por el otro lado, el sector que menor prácticas recibe es el área de salud (salud y bienestar social, medicina, fisioterapia y psicología) principalmente, porque las prácticas las deben realizar en organismos públicos y tienen más difícil conseguir un futuro empleo, no sólo por las públicas, sino porque las empresas privadas suelen ser pequeñas y tienen un presupuesto muy reducido o nulo para estudiantes.

Cuando los estudiantes acuden a ellos, es para realizar prácticas principalmente, van para entender sus estudios, cómo la teórica que ya tienen aprendida en las asignaturas puede aplicarse en el mundo real. Buscan también empleadores, es decir, que les conozcan las empresas, generar contactos para futuros empleos, no sólo para prácticas, según sus datos, más del 25% son contratados posteriormente.

El último motivo para la realización de las prácticas es por el reconocimiento de créditos¹³⁰, los cuales pueden conseguirlos mediante optativas, cursos, talleres, estudios (formación profesional, idiomas...).

Una vez el estudiante ya está realizando las prácticas en la empresa, que rescindan los convenios para hacer contratos laborales, cada vez es más habitual. La época que más suele ocurrir es en primavera/verano, casualmente de abril a septiembre, cuando empieza la época estival y suceden las vacaciones de los empleados. Las empresas han tenido al alumno durante los meses previos y cuando consideran que lo han hecho bien y que tienen un buen candidato, lo contratan, evitando así largos y costosos procesos de selección y tener que volver a formar a alguien. Pero no es lo habitual, muchas empresas aprovechan el periodo de prácticas al máximo, encadenan un alumno tras otro. De estos, algunos pueden quedarse, pero es imposible que todos lo hagan con tanta rotación, pero sí pueden recomendarlos a otras empresas del sector.

El alumno aquí valora que lo importante no es la contratación, sino el trampolín para otra empresa porque ya ha adquirido cierta experiencia.

Finalmente, cuando finaliza el curso académico, desde el observatorio ocupacional realizan un evento de final de curso, en el que cada vez acuden más empresas y donde se les entrega un diploma por la colaboración, es una manera de agradecimiento por trabajar con ellos. Cada año lo dedican a un sector (en el año 2017 fue al sector de empresas técnicas, en el 2016 a la rama de la salud...).

En este evento, el director da una pequeña charla y los alumnos y empresas comparten experiencias de lo vivido durante el curso. También al TEC se le hace entrega de una tarjeta, cuyas funciones son similares a la tarjeta universitaria.

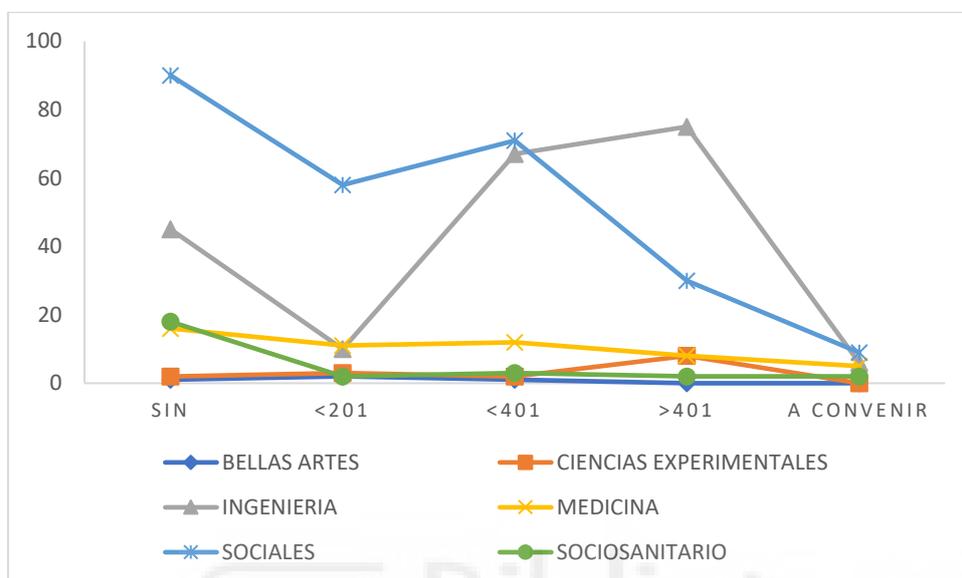
1.2. Publicación ofertas¹³¹

Entre los meses de febrero y junio de 2018, la universidad publicó mediante el observatorio ocupacional un total de 337 ofertas de prácticas, de las cuales, a muchas de ellas podían acceder distintos grados.

¹³⁰ Anexo 9.

¹³¹ Anexo 6.

La facultad más solicitada es la de ciencias sociales, con un total de 258 ofertas y seguimos teniendo el principal problema de la remuneración, siendo las ingenierías las que las empresas consideran que mayor remuneración deben tener y los que viene de ciencias sociales, los que ni tendrían derecho a percibir nada:¹³²



Las duraciones de los convenios en prácticas en estas ofertas suelen ser entre tres y cuatro meses, sin embargo, este no es un dato relevante puesto que muchas de ellas luego amplían dichas duraciones.

Respecto a las probabilidades que tienen los alumnos de poder hacer prácticas en empresas, estos son los grados más demandados según datos del observatorio¹³³:

GRADO

ADE
INGENIERIA ELECTRONICA Y AUTOMATICA INDUSTRIAL
PERIODISMO
INGENIERIA MECANICA
RRL Y RRHH
COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL

¹³² Gráfico propio con ofertas publicadas por el Observatorio Ocupacional UMH.

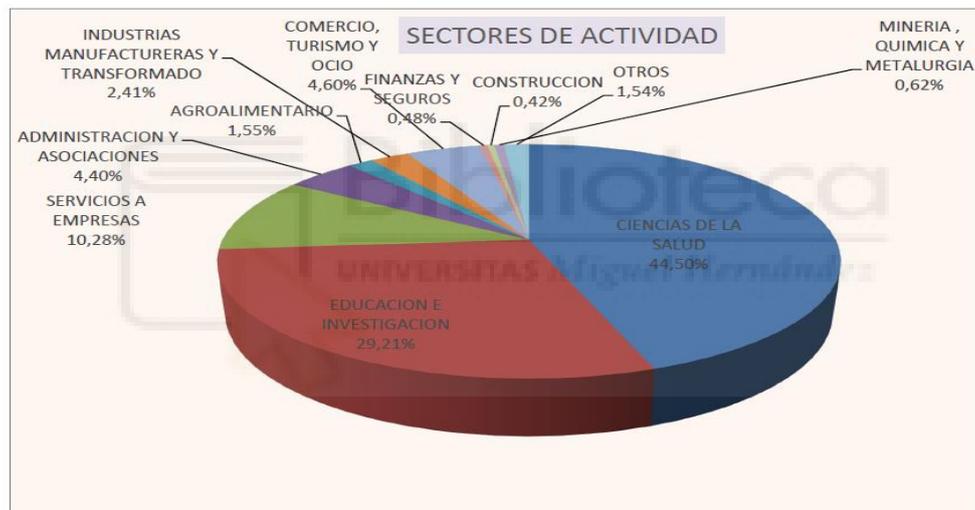
¹³³ Publicación "Memoria de prácticas Observatorio Ocupacional UMH"

Y estos los que menos:

GRADO

TERAPIA OCUPACIONAL
PODOLOGIA
BELLAS ARTES
FISIOTERAPIA
BIOTECNOLOGIA
CIENCIA DE LA ACTIVIDAD FISICA Y DEPORTE

Estos datos anteriores son los recogidos tras las publicaciones efectuadas por el Observatorio Ocupacional en su página web de publicación de ofertas, sin embargo, tras estos años de pandemia, el gráfico publicado actualmente es muy diferente¹³⁴:



El área de ciencias de la salud ha pasado de ser unos grados en los que las ofertas de prácticas no eran muy abundantes por tener que realizarse en entes públicos, o clínicas privadas donde el personal está muy ajustado al presupuesto, a ser el sector más solicitado con un 44.50%. El motivo principal es todo lo que ha sufrido la sanidad pública con la pandemia mundial, el exceso de trabajo por el rápido contagio, las innumerables bajas del personal por caer ellos también enfermos, la acumulación de horas del personal titular, falta de vacaciones y descansos... incluso llegaron a llamar a personal jubilado para darles apoyo y exigieron también estudiantes de los últimos cursos como apoyo.

¹³⁴ Vía pg. web Observatorio Ocupacional UMH.

El segundo sector, es la educación e investigación, no dejando claro cuánto corresponde a cada campo, pero entendemos que será el área de investigación a raíz de todo lo acontecido los últimos años con el COVID.

Teniendo en cuenta que este trabajo se realizó en el curso 2017/2018, los datos a los que tuve acceso fueron los del curso anterior y ésta es la memoria de prácticas publicada por el observatorio ocupacional a octubre/2017, he aprovechado para añadir los del pasado curso 2020/2021 (últimos publicados) para poder ver la evolución¹³⁵:

VARIABLE	TOTAL	VARIABLE	TOTAL
Nº DE PRÁCTICAS REALIZADAS	10.593	Nº DE PRÁCTICAS REALIZADAS	7.463
Nº DE PRÁCTICAS CURRICULARES	6.088	Nº DE ORGANISMOS COLABORADORES	12.914
Nº DE ENTIDADES COLABORADORAS	10.798	Nº DE ESTUDIANTES INSCRITOS	8.843
Nº DE ESTUDIANTES INSCRITOS	9.374	Nº DE PRÁCTICAS 1:1	1.775
Nº DE PRÁCTICAS 1:1	1.703	Nº DE ESTUDIANTES EN PRÁCTICAS	3.510
Nº DE ESTUDIANTES EN PRÁCTICAS	4.541	Nº DE REPETICIONES	3.953
Nº DE REPETICIONES	6.052	PORCENTAJE DE REPETICIONES	47,03%
PORCENTAJE DE REPETICIONES	57,13 %	Nº TOTAL DE HORAS REALIZADAS	254.754
Nº TOTAL DE HORAS REALIZADAS	1.290.375	Nº MEDIO DE HORAS POR ESTUDIANTE	72,53
Nº MEDIO DE HORAS POR ESTUDIANTE	284	Nº DE MESES	21.804
Nº DE MESES	28.550	Nº MEDIO DE MESES POR ESTUDIANTE	6,2
Nº MEDIO DE MESES POR ESTUDIANTE	6,29	Nº DE PRÁCTICAS REMUNERADAS PORCENTAJE DE	1.406
Nº DE PRÁCTICAS REMUNERADAS	1.699	PRÁCTICAS REMUNERADAS*	45,99%
PORCENTAJE DE PRÁCTICAS REMUNERADAS	16,04 %	DOTACIÓN TOTAL DE LAS EMPRESAS	493.068,23
DOTACIÓN TOTAL DE LAS EMPRESAS	1.647.301,48	BECA MEDIA MENSUAL**	350,69
BECA MEDIA MENSUAL	430,53		
RETRIBUCIÓN MEDIA TOTAL POR ESTUDIANTE	969,57		

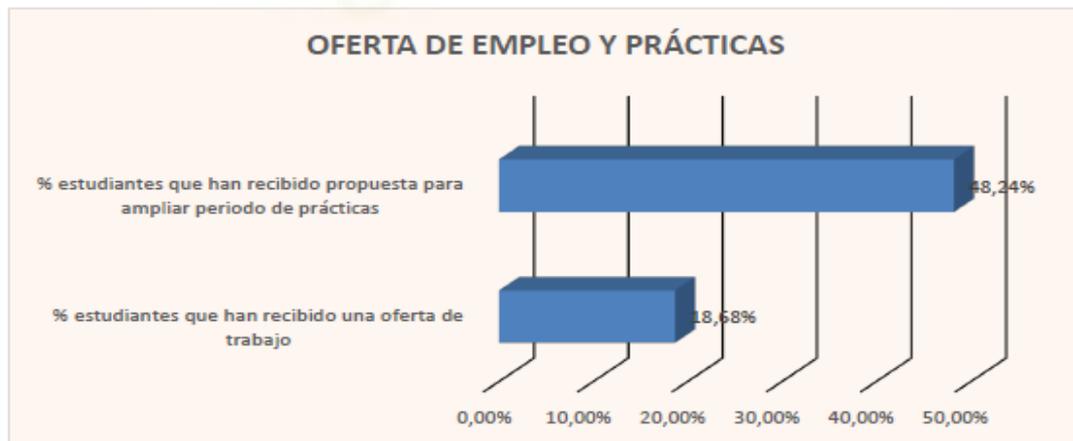
*Excluyendo prácticas curriculares.

**Cálculo realizado solo sobre las prácticas remuneradas

Se puede apreciar el descenso de prácticas realizadas de 10593 a 7463, debido a la época de pandemia por el COVID que hemos sufrido, donde las empresas evitaban tener más personal del necesario en sus centros de trabajo o que la realización de teletrabajo imposibilitaba tener un alumno y un profesional a su cargo; el número de estudiantes en prácticas ha disminuido de 4541 a 3510 y las horas realizadas de 1.290.375 a 254.754, es decir, aunque el descenso de estudiantes es de apenas de un 33%, el descenso de las horas es de un 80%, eso se refleja en la media de horas realizadas por los estudiantes, que pasa de 284 a 72 horas. Esto puede deberse a que las jornadas que realicen hayan disminuido para que puedan compaginar mejor su vida laboral con la académica.

¹³⁵ Publicación “Memoria de prácticas Observatorio Ocupacional UMH”.

Por el contrario, las entidades colaboradoras han aumentado, a pesar de la obligatoriedad de remuneración y cotización.¹³⁶



¹³⁶ Publicación “Memoria de prácticas Observatorio Ocupacional UMH”.

El siguiente dato no está en la nueva memoria publicada, sin embargo, según los datos de la de 2017/2018, éste es el porcentaje de prácticas según grado¹³⁷:

<u>TITULACION</u>	<u>% ALUMNOS PRACTICAS</u>
ADE	30,56%
BELLAS ARTES	17,13%
BIOTECNOLOGIA	51,36%
CIENCIA Y TECNOLOGIA DE LOS ALIMENTOS	32,61%
CIENCIAS AMBIENTALES	26,29%
CIENCIA DE LA ACTIVIDAD FISICA Y DEL DEPORTE	38,06%
CIENCIAS POLITICAS Y GESTION PUBLICA	29,36%
COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL	19,32%
DERECHO	15,34%
ESTADISTICA EMPRESARIAL	14,46%
FARMACIA	29,00%
FISIOTERAPIA	80,23%
INGENIERIA AGROALIMENTARIA Y AGROAMBIENTAL	40,63%
INGENIERIA DE TECNOLOGIAS DE TELECOMUNICACION	22,80%
INGENIERIA ELECTRICA	23,49%
INGENIERIA ELECTRONICA Y AUTMATICA INDUSTRIAL	16,72%
INGENIERIA INFORMATICA EN TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	29,11%
INGENIERIA MECANICA	22,83%
MEDICINA	92,61%
PERIODISMO	41,18%
PODOLOGIA	56,49%
PSICOLOGIA	41,63%
RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS	34,39%
TERAPIA OCUPACIONAL	73,58%

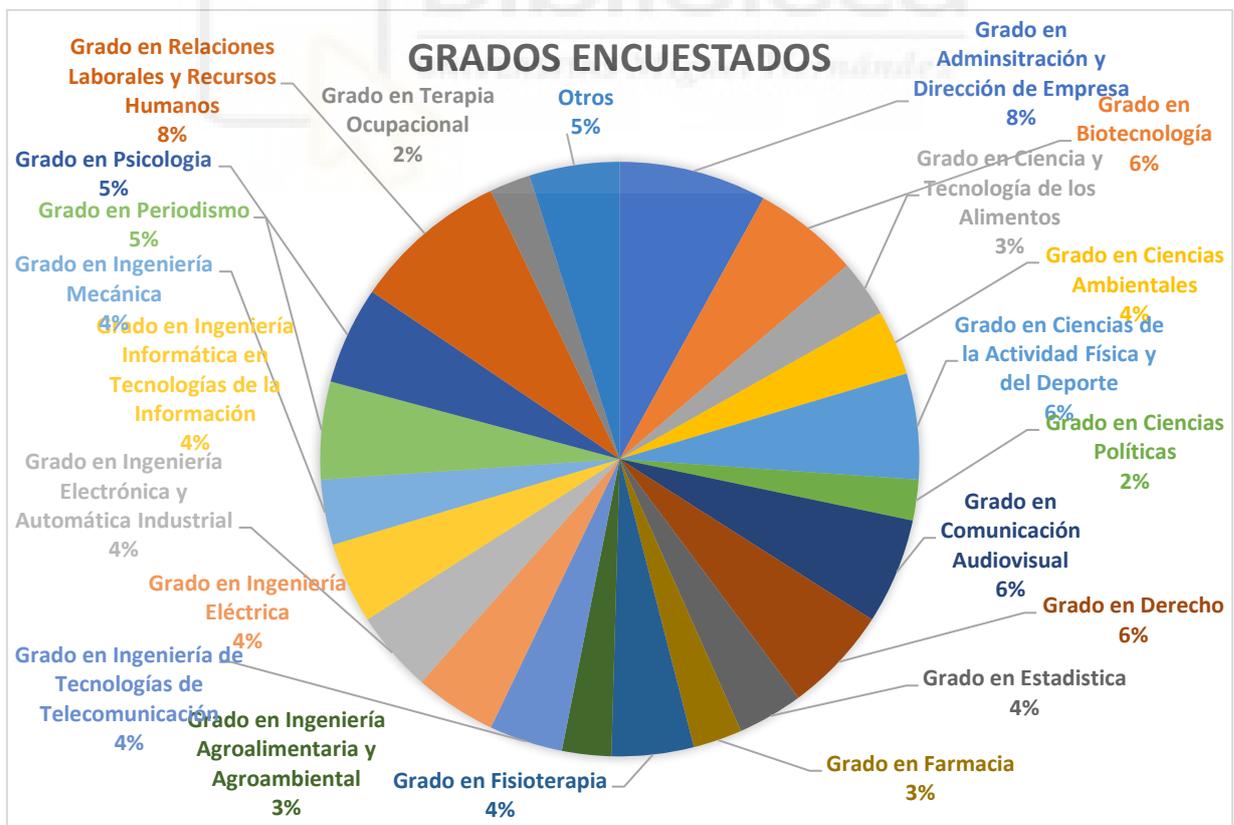
¹³⁷ Publicación "Memoria de prácticas Observatorio Ocupacional UMH".

CAPITULO 6: ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES

1.1. Análisis de los resultados

Para poder tener datos reales de estudiantes que hayan o estén realizando prácticas, he llevado a cabo un formulario on-line¹³⁸ de fácil acceso mediante redes sociales y con colaboración del servicio *Alumni* de la UMH, mediante el cual el alumno contestaba a una serie de preguntas con distintas opciones para conocer los distintos casos existentes.

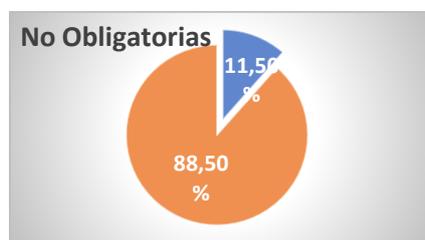
De todos los encuestados, siendo un total de 226 alumnos en un par de meses que estuvo el formulario disponible y ante la falta de colaboración de algunas áreas de la universidad, los principales grados que han contestado son de los grados de RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS Y ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESAS, y siendo la rama de educación y ciencias de la salud de las que apenas tengo datos, principalmente, porque las prácticas en estos sectores suelen ser obligatorias y con organismos públicos, por lo que se rigen de otra manera (hospitales, mutuas, colegios, institutos...).¹³⁹



¹³⁸ Anexo 1

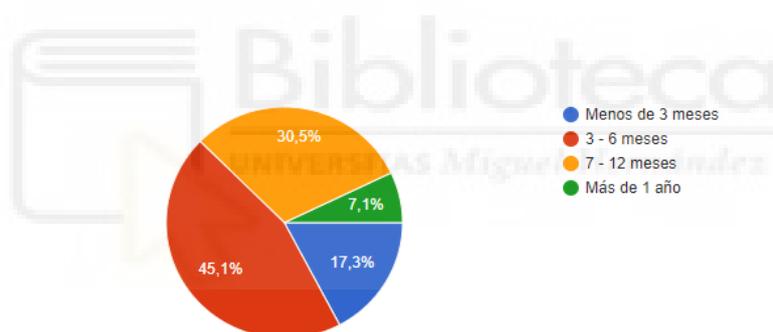
¹³⁹ Gráfico propio con respuestas recibidas en la encuesta.

Como he comentado, la mayoría de estos grados no tiene prácticas obligatorias, por lo que casi un noventa por ciento de los encuestados, se encuentra en dicho caso.¹⁴⁰



La duración media suele ser entre 3 y 6 meses, en muchos casos, por ofrecer un contrato laboral antes de la finalización de las prácticas, porque las empresas las usen para determinados proyectos y no necesiten al alumno más tiempo o porque alguna de las dos partes no quiera continuar con el convenio.

Son pocos los que llegan a alcanzar los tiempos máximos de prácticas.¹⁴¹

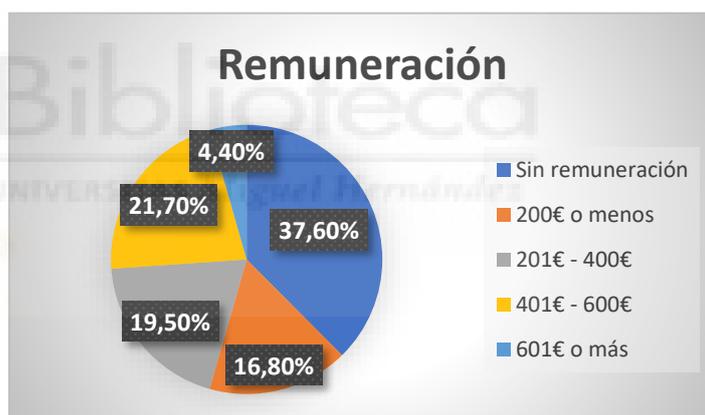


Teniendo en cuenta que cuando se realizó dicha encuesta todavía no existían la obligación de remuneración al alumno y que la mayoría de los encuestados realizó prácticas durante el año 2017:¹⁴²



^{140, 141, 142} Gráfico propio con respuestas recibidas en la encuesta.

La mayoría de ellos las realizaban sin cobrar nada y menos del cinco por ciento cobraba más de 600€ y fijándonos que la mayoría de los alumnos realizaban cuatro o más horas al día, por lo que la proporción de bolsa de ayuda y horas realizadas está bastante descompensada, sin embargo, por obtener la experiencia y conocer el mundo laboral, y muchos de ellos por “cobrar algo”, accedían a dichas condiciones.¹⁴³



Otros puntos a tener en cuenta son¹⁴⁴:

- El 80% de los encuestado entró a través del Observatorio Ocupacional.
- El 80% de los encuestado reconoce haber aplicado los conocimientos adquiridos en la carrera.
- El 39% de los tutores no estaban con los alumnos durante el desarrollo de las prácticas.
- Un 5% de los encuestados reconoce que no les explicaban cómo desarrollar sus tareas.

¹⁴³ Gráfico propio con respuestas recibidas en la encuesta.

¹⁴⁴ Datos obtenidos tras análisis de los resultados de las encuestas

- El 23,5% de los encuestados realizaban las tareas que los propios empleados no querían.
- El 34% de los encuestados asumió algún tipo de responsabilidad durante el periodo de prácticas.
- En el 47% de los casos, habían otros alumnos en prácticas en la empresa.
- El 17% de los encuestados, fue contratado tras el periodo de prácticas.

Cabe destacar el último punto, sólo un 17% logró un puesto de trabajo tras la realización de las prácticas, lo que nos lleva a los motivos que las empresas tienen para contar con este perfil: cantera de futuros empleados, apoyar a la universidad en la formación del alumno y tener personal temporal a bajo coste disponible para picos de trabajo o proyectos puntuales.

Respecto a los principales problemas a los que el alumno se enfrentaba principalmente eran: falta de explicaciones, tareas inadecuadas (por exceso de responsabilidad o falta de ella), aprovechamiento excesivo del alumno, trato incorrecto hacia él (como si de un trabajador se tratara, o degradarlo por “becario”), falta de remuneración, y falta de tutor y formación.

Y respecto a observaciones, no todos han contestado a esta pregunta, muchos de ellos sólo indicaban los problemas que sufrían y no tenían nada más que decir, pero los que sí han comentado, reclaman mayor información respecto al funcionamiento de las prácticas, lamentan la legislación respecto a la remuneración y cotización por desempleo; pero por lo general, son comentarios de agradecimiento a las empresas por dedicarles su tiempo, explicarles cómo funciona todo en el mundo laboral, una pequeña remuneración o cheque en especie tras la realización de prácticas, contratarlos posteriormente y agradecimiento a la universidad.

CAPITULO 7: ENTREVISTA CON EMPRESAS

Mientras la encuesta a los alumnos estaba publicada, me cité con algunas empresas colaboradoras de la UMH para hacerles una serie de preguntas¹⁴⁵ respecto a la opción que tienen de tener Est. Prác. en sus organizaciones, qué opinión tiene respecto a esta figura, que les ofrecen las empresas, que les aportan los estudiantes, entre otros aspectos.

1.1. Motivos de la búsqueda de estudiantes

- Bajo coste y rápida incorporación.

Uno de los principales motivos por los cuales las empresas buscan estudiantes en prácticas, es porque es una forma barata de encontrar perfiles, debido al bajo coste que les supone respecto a un trabajador con contrato laboral y porque los procesos de selección, al no exigir experiencia previa, también son más rápidos, los requisitos son distintos, en vez de fijarse en conocimientos o experiencia, intentan conocer a la persona y buscar a los que puedan encajar en sus equipos por personalidad, quieren desarrollarlas no sólo como empleados, sino también como personas.

- Visión distinta del mundo.

Al incorporar a una persona nueva en la organización, les aportan su visión del mundo, otro punto de vista externo de alguien que entra por primera vez al lugar, una opinión externa a su funcionamiento, mediante el cual los alumnos puedan comentar problemas que detecten o incluso como mejorar, algo a lo que la empresa esté tan acostumbrada, que no haya visualizado.

- Cantera de empleados.

Algunas empresas consideran esta bolsa de prácticas como una cantera de futuros empleados, es decir, puede que mientras realicen las prácticas no dispongan de vacante, pero han tenido tiempo de conocer a la persona, ver como se desenvuelve trabajando y si les gusta, lo pueden tener en cuenta para una posible plaza futura.

¹⁴⁵ Anexo 2

Algunas empresas sólo usan esta bolsa cuando tiene necesidad de personal, cuando hay carga de trabajo o que trabajan por proyectos, con mucha rotación y tener a alumnos les permite tener personal que desarrollar y ubicar en otros proyectos.

- Motivación del alumno.

Las ganas que demuestran los alumnos, el entusiasmo por empezar a trabajar, esto viene bien a aquellas empresas que están en desarrollo y tiene que controlar el gasto de personal.

- Exigencia del grado.

Hay algunos grados en los que la realización de prácticas es obligatoria, principalmente en la rama de ciencias, por lo que tiene que haber entes tanto privados como públicos dispuestos a colaborar en la formación del alumno.

- Moldear al futuro empleado.

Elegir un Est. Prác. sin nada de experiencia tiene una gran ventaja: no tiene ningún vicio. Es difícil encontrar a personal con perfiles completos al cien por cien, por lo que hay empresas que deciden coger estudiantes que empiecen de cero y formarlos según la empresa, ni vicios ni costumbres ajenas.

Por ejemplo, hay grados que van dirigidos a la formación e investigación, no tiene principios de trato con clientes ni proveedores y la realidad es que la empresa necesita personas técnicas pero con conocimientos comerciales, al estudiante en este caso le falta esa formación y entonces la empresa decide enseñarles esa parte, pues es más fácil explicárselo a un alumno que a un trabajador con experiencia y que le cueste más la formación; además de la diferencia de coste entre la formación de un caso y el otro, así cuando realmente hayan pasados esos meses necesarios de aprendizaje y llegue el momento de finalizar las prácticas, ya tienen frente a ellos a un profesional al que ofrecer un contrato laboral.

- Apoyo a la enseñanza.

Las empresas también son conocedoras de los problemas de los grados, mucha teórica y poco práctica en muchos de ellos, por lo que consideran fundamental esta colaboración, para con la universidad como con la sociedad, y una de las mejores formas es ofreciendo

la oportunidad de que conozcan como se trabaja en la empresa, pues tienen los conocimientos, pero es importante que sepan cómo aplicarlos.

Otras empresas más altruistas, que sabiendo que no pueden contratar a más personal del que tienen, llevan muchos años de convenio con la universidad porque valoran la importancia de colaborar con ella en la enseñanza del alumno, saben que es importante ayudarlos a conocer y trabajar en el mundo laboral, a estas empresas les gusta que los trabajadores tengan una formación más práctica y no todo tan teórico, esto sucede, sobre todo, en la rama sanitaria.

Ofrecimiento del alumno.

En otros casos son los propios alumnos los que se acercan a las empresas y se ofrecen ellos para realizar prácticas, esto suele ocurrir en sectores más técnicos y específicos, los alumnos que quieren aprender y ven que no tienen muchas opciones por la baja oferta de prácticas, las buscan ellos mismos para adelantarse a las empresas. En otros casos, puede ser por la reputación de la empresa o por la cercanía de la localización.

1.2. Expectativas de la empresa.

Cuando deciden incorporar a personal en prácticas, todas saben que los alumnos no van a venir con experiencia, poco son los que trabajan o han trabajado en lo que están estudiado y deciden hacer luego prácticas, por lo que saben que van a tener ante ellos un folio en blanco, una persona a la que tendrán que dedicar tiempo y esfuerzo en enseñarles las tareas que incluso, no se explican en el grado, y más concretamente, las de su organización.

Algunas de ellas quieren formar bien a ese alumno para luego poder beneficiarse de su trabajo, sea en su etapa como Est. Prác. o como futuro empleado, ya que, en algunas ramas de estudio, la curva de aprendizaje es muy larga debido a la complejidad que conlleva.

Al no tener en cuenta la experiencia, evalúan a la persona, ven si se puede incorporar a la organización, si es un perfil adaptable a la cultura empresarial. Una vez dentro, valoran si se reinventan, se involucran y se esfuerzan por mejorar, deben generar un valor añadido.

En algunos sectores, tienen en cuenta que la persona sea autodidacta, los ambiciosos por no sólo estudiar, aspirar a otros conocimientos, eligen el perfil más completo respecto al de mayor nota. Buscan compromiso, seriedad, responsabilidad y ganas de crecer, como hemos dicho anteriormente, más actitudes que conocimientos.

Sin embargo, en otros sectores, sí valoran más la nota media que tenga el estudiante, consideran que es un reflejo de los conocimientos que posee el alumno y le costará menos la adaptación al puesto.

Aun así, existen algunos pocos requisitos que sí exigen las empresas:

- Idiomas. Muchas veces siendo condicionante de la elección de dicho alumno, pues la empresa puede trabajar con material importado cuyas instrucciones sean en dicho idioma o que el alumno necesite consultar la normativa del país con el que trabaje o incluso que tengan clientes en otro idioma. Habitualmente, inglés o valenciano.
- Conocimientos técnicos de informática. Programación o programas específicos de ingeniería. En este caso, son valorables y flexibles.

1.3. Incorporación del alumno a la empresa.

La mayoría de las empresas incorporan al estudiante como uno más, investigan qué es lo que más le gusta al alumno dentro de los distintos departamentos disponibles e intentan ubicarlo en lo que mejor se les dé, para que así puedan dar lo mejor de sí mismos y explotar al máximo o su potencial. A veces, la empresa le envía con anterioridad un email al alumno con las tareas que tendrá que realizar para que se prepare antes de empezar; y otras, esperan al primer día del alumno para explicárselas personalmente una a una.

Independientemente, muchas de ellas les ofrecen una formación inicial para que conozcan la empresa y su funcionamiento y conforme se consolidan, les van dando tareas de mayor responsabilidad hasta cierto punto, pocas son las que delegan tareas de responsabilidad y sin supervisión a los alumnos. Es decir, se les enseña la realidad de la base del puesto de trabajo al que aspirar.

Aconsejan que las prácticas no las vean para cubrir expediente, sino para “venderse” a sí mismos, que se esfuercen porque es con lo que se va a quedar la empresa, y algunas de ellas, para que el alumno se sienta más cómodo, los agrupa con trabajadores de una edad cercana o que hayan pasado por situaciones similares, con la intención de que se relajen y se centren en sus tareas y puedan crecer.

1.4. Finalización de convenio

Hay empresas que no dejan terminar los convenios, quieren ayudar a los estudiantes a integrarse en el mundo laboral; pero hay ocasiones en que los propios estudiantes no están interesados en su tarea, sólo buscan los créditos y la empresa prefiere prescindir de ellos y no desperdiciar sus recursos en personas que no se dejan ayudar, incluso hay casos en que el convenio nunca llega a empezar, el alumno se inscribe en la oferta pero luego declina empezar con ellos, alegando distancia del centro de trabajo, no le convencen las condiciones o que ha encontrado otra opción mejor.

Por otro lado, ocurre lo contrario, alumnos que sí están realmente interesados en aprender y la propia empresa le ofrece un contrato laboral antes de finalizar el convenio de prácticas, mejorando así la situación profesional y económica del alumno, que pasa a ser profesional de la empresa. También existen casos en que la empresa no dispone de vacante, pero sí puede tener clientes que les haga falta personal y los intentan reubicar, pasando el contacto del alumno y ofrecerle así una oportunidad de empleo.

Aunque lo habitual respecto a la contratación, es apurar el máximo de tiempo y si finalmente están interesados en el alumno, le ofrecen contrato laboral.

1.5. Remuneración del estudiante

En este aspecto, no todas están de acuerdo, tienen en cuenta diversos factores, por ejemplo, personal que actualmente ejerce puestos de Recursos Humanos o altos cargos, por experiencias propias, realizaron prácticas mientras estudiaban y de manera gratuita, y algunos de ellos, no se creyeron valorados, al contrario, sintieron que los explotaron y se aprovecharon de ellos para sacar el trabajo que otros no querían, por lo que ahora que tienen la oportunidad, no quieren transmitir esa sensación que ellos sintieron.

Mientras que otras veces, piensan que fue correcto no pagar, forma parte del estudio y que los alumnos tienen que hacer todo lo que se le ordene sin contestar.

¿por qué pagan?

Existen empresas que valoran realmente la labor realizada por el alumno y no consideran la opción de no pagarles, piensan que es su deber pagar y cotizar por ellos, eso sí, la remuneración depende mucho de ellas, tienen en cuenta el grado del que vengan, de la universidad, de la jornada...

La universidad con la que tienen concertado el convenio les ofrece unas tablas con baremos para que ellos valoren, muchas de ellas los suelen cumplir, mínimo quieren que cubran gastos de transporte y que tengan el aliciente de tener unos ingresos, hecho que suele motivarlos, pero incluso, si son de un perfil muy específico, importante para la organización, pagan por encima. Al final, siempre la decisión última es de la empresa.

Algunos alumnos pueden disfrutar también de los packs de bienvenida que las empresas hacen a los nuevos empleados cuando se incorporan a la organización, reciben detalles en especie, descuento por los servicios de la empresa o uso de las instalaciones que la empresa pueda tener (servicio de catering, gimnasio, zona de relajación...).

Uno de los motivos que la empresa se declina por el alumno en prácticas remunerado, es que el beneficio está en que la cotización por él es muy reducida respecto a un trabajador con contrato laboral.

La mayoría se suele ajustar a los baremos de las universidades porque, si los sueldos de las prácticas subieran, muchas empresas declinarían buscarlos y preferirían la contratación de personal laboral, y así se perdería la oportunidad de conocer futuros empleados.

¿por qué no pagan?

En este caso, las empresas piensan que las prácticas son una oportunidad de conocer el mundo profesional, experimentar la teórica y cuyo objetivo es que las empresas les enseñen y aprendan, como si de una asignatura más se tratara. Son personas que llegan sin saber cómo trabajar, no saben cómo aplicar lo estudiado en clase, no creen que sea rentable retribuirles mientras les están explicando, pues mantener el buen servicio al cliente mientras les forman y revisan, no compensa, es un sobre esfuerzo por parte del profesional.

Consideran que supone un esfuerzo económico por parte de la empresa y de tiempo en la formación del alumno, sin embargo, no tienen la misma exigencia que si de un trabajador se tratara, pues tienen que tener paciencia con ellos por esa falta de experiencia.

Algunas de ellas, sí tiene un detalle al finalizar las prácticas si el estudiante no continuara como trabajador, en especie o dinerario (estos casos muchas veces suele ser dinero no declarado).

1.6. Afectación de la cotización.

Hace unos años, se aprobó que todo aquel alumno en prácticas que percibiera una retribución dineraria, tendría que estar dado de alta como asimilado en el RGSS.

Para las empresas, el coste que tiene de cotización, es muy bajo respecto a un trabajador con contrato laboral, pero en algunas, es cierto que ese pequeño incremento no lo tienen en cuenta en los presupuestos destinados a este campo y les ha supuesto un sobrecoste.

Sin embargo, la mayoría coinciden en que no es motivo para dejar de pagar a los alumnos, que el principal problema que tienen es a nivel administrativo, la creación una nueva cuenta cotización y el trámite de alta y posterior baja del alumno, al igual que la creación

de la ficha informática en el programa de nóminas para poder generar la nómina correspondiente y el envío de los seguros sociales para su posterior pago.

Si un alumno realiza un “trabajo” y recibe una bolsa de ayuda, es normal que se cotice por ello, para la empresa implica poco y el alumno ve aumentar su vida laboral.

1.7. Horario.

En este aspecto no he visto un patrón, dependiendo de la organización, les ofrecen jornada completa o jornada parcial, pues algunos consideran que el estudiante necesita tiempo para poder seguir estudiando la parte teórica, ya que muchos de ellos compaginan ambas áreas.

Sí es cierto, que las empresas tienen en cuenta las necesidades del estudiante y les consultan sus preferencias, y en el caso de la remuneración, va en función de las horas realizadas en aquellos casos que las abonan. En otros casos, los alumnos son los que se tienen que ajustar al horario de la empresa, pues a veces la persona que se responsabilizará de ellos, puede tener un horario muy específico y limitado.

1.8. Funciones y supervisión.

Normalmente empiezan con funciones básicas y conforme evolucionen, les asignan más tareas, de especialización o de responsabilidad, porque no dejan de ser alumnos que sólo tienen la parte teórica en su poder, y según las empresas, no del todo la correcta, piensan que existe una gran distancia entre la formación teórica de la universidad y la realidad de la empresa, pues se requiere, dependiendo de la empresa y puesto, entre uno y tres meses para que el alumno comience a comprender sus tareas y el funcionamiento de la empresa, por eso adaptan las tareas a las personas y en función de cómo respondan los alumnos, la empresa hace.

Algunas de las carencias que notan en los alumnos son: conocimientos básicos de office, atención telefónica, correcta aplicación de la teórica aprendida por falta de ejercicios prácticos en clase, habilidad de comunicación, resolución de problemas... Además, de que cuando hay cambios en los PE, quienes más lo sufren son los propios profesionales.

En la mayoría de los casos, empiezan siempre con una persona a su lado, supervisando todo lo que hacen y progresivamente les dan espacio, hasta el punto de llegar a desenvolverse sin supervisión respecto a algunas tareas, principalmente, las más básicas. Intentan dar confianza al alumno para que no sienta presión y pueda crecer y evolucionar, consiguiendo así mejores resultados y depende totalmente de ellos que su supervisor le otorgue más tareas y autonomía.

En trabajos más de oficina, muchas empresas deciden que el alumno comience con el archivo para que se familiarice con la documentación de la empresa (contratos, facturas, albaranes, formularios...) y después ya van ampliando con la redacción de esos documentos que previamente han visto y conocen.

Ocurre que hay trabajos más especializados y técnicos en los que el estudiante no puede realizar la tarea desde el inicio, sino que se dedica a observar y aprender como lo hace su tutor, y cuando éste lo considera, le deja intentarlo, observándolo y corrigiendo los posibles errores que tenga.

Siempre hay casos en el que el alumno no evoluciona, aprende unas tareas concretas y la empresa decide que se dedique sólo a ellas, pues considera que la formación en otras puede ser muy costosa e incluso, frustrante para el alumno. Por el contrario, hay alumnos, que, aun poseyendo capacidades, deciden realizar lo mínimo para cumplir expediente, en este caso la empresa sale perjudicada, tiene a una persona en su centro de trabajo que más que ayudar, entorpece, no aporta y les hace perder el tiempo.

Muchos profesionales coinciden en que unas prácticas no te dan una profesión, pero sí la confianza en muchas otras áreas básicas no aprendidas en el grado (coger el teléfono, relación con los compañeros...) ejemplos básicos que en todas las empresas son iguales.

Como ocurre con la retribución, muchos se basan en sus experiencias personales cuando eran estudiantes, tareas como únicamente hacer fotocopias, coger el teléfono, servir los cafés... no aportan nada, incluso llegan a desmotivar, por lo que no quieren cometer los mismos errores que tuvieron con ellos e intentan hacerlo mejor siendo ellos tutores, enseñar de verdad la profesión, que el alumno quiera dedicarse a ello y no se vaya con mal recuerdo de su paso por la empresa.

1.9. Problemas con los estudiantes

Pocas veces suelen tener problemas con los alumnos, ya que, en caso de existir y en casos extremos, suelen recurrir a informar a la universidad y rescindir el convenio de prácticas, principalmente por falta de ganas o de implicación. Esta carencia de problemas es porque en las entrevistas se fijan en el alumno, intentan conocerlo y comprobar si se adaptaría bien dentro de la organización, muchas veces es lo único que buscan, pues experiencia se entiende que no tienen.

A veces, es simplemente es que el alumno es lento en la realización de las tareas y se puede confundir con la falta de ganas o que no tiene una buena adaptación al puesto por no ser el perfil adecuado, en algunos casos, si ven que les cuesta realizar la tarea asignada intentan reubicarlo en otras funciones, siendo la rescisión la última opción. También ocurre falta de comunicación por vergüenza o procedimientos explicados no bien aplicados por no preguntar.

1.10. Conclusión de las empresas.

A pesar de que la figura del alumno en prácticas cada vez es más común verla en las organizaciones, todavía sigue viéndose como una persona inferior, existe esa diferencia entre alumno/trabajador en el propio entorno de la empresa, menospreciando al alumno y no queriendo confiar en él. Afortunadamente, cada vez son más las empresas que intentan acompañar al alumno incluso más que a un trabajador, que se sientan especiales en el buen sentido y no entren con pesimismo desde el inicio.

Sigue faltando realidad empresarial en los grados, hasta que no entran en la empresa no saben lo que es trabajar, no conocen las herramientas básicas de su sector, pues muchas de ellas se explican en asignaturas optativas, y a veces, ni eso, muchos PE están enfocados a explicar legislación y memorizar leyes, no a darles la aplicación práctica a esas leyes o las asignaturas no están actualizadas, explicando materias derogadas, o softwares desactualizados; en ramas de medicina, falta conocimientos básicos de trato personal, en su día a día van a tratar con pacientes, necesitan saber comunicarse con ellos.

Las prácticas son fundamentales para conseguir ese objetivo, la realidad que le espera al estudiante, debe estar integrada dentro del PE, no como obligatorias, pero sí como muy aconsejables y que la propia universidad incentive la realización de ellas, y para que este

programa de prácticas funcione, ambos deben ganar, el alumno en formación y la empresa en beneficio de su trabajo, el alumno saldrá más preparado al terminar el grado al conocer ya el mundo que le espera.

Sin embargo, siguen existiendo empresas que usan a los alumnos para realizar las tareas más básicas y que a veces no tienen nada que ver con el puesto de trabajo o es el trabajo “sucio” que no quieren hacer los propios trabajadores, en ese caso, la universidad tiene que cumplir con su función de supervisión y que las empresas cumplan con los requisitos exigidos, que complementen la formación del estudiante y que no se aprovechen de ellos. Por su parte, el alumno tiene que ser valiente y denunciar lo que está pasando, rescindir con dicha empresa y buscar otra que realmente lo haga bien, pues de unas malas prácticas, surge una mala experiencia, que puede hacer que el estudiante se desmotive y no quiera seguir con sus estudios o con esa rama que, hasta entonces, le interesaba.



CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Según he leído en muchos medios, escuchado a la universidad, empresarios y a los propios alumnos, en la mayoría de casos, la realización de prácticas es para la formación de los alumnos y que la empresa a cambio de la dedicación e inversión de tiempo, obtenga una ganancia (mano de obra) a bajo coste, excusa para que los empresarios no pagaran en el pasado y los estudiantes accedieran a ellas para tener un mínimo de conocimiento del mundo laboral.

Desde mi punto de vista, la creación del Estatuto del Becario quiere acabar al fin, con esa situación, dicho en otras palabras, acabar con la expresión de los estudiantes “Mejor eso que nada” y que quede bien limitada esa fina línea que nos lleva al fraude en muchas ocasiones, entre prácticas y relación laboral. Tienen que aprovechar esta nueva normativa para limitar el número de estudiantes en cada empresa y evitar ese aprovechamiento de mano de obra barata, regular la situación de los estudiantes y dejar claro cuáles son sus funciones, el horario que pueden realizar para poder compaginar con los estudios, el tiempo máximo para completar su formación sin llegar a realizar un trabajo equivalente a vacantes de la empresa y una retribución justa en función de las horas, pues responsabilidad deberían tener la mínima y siempre bajo supervisión del tutor profesional y académico.

Por otro lado, respecto al desempleo y vacaciones que quieren incluir, no podemos olvidar, a pesar de estar en una empresa, que no dejan de ser estudiantes y la finalidad de las prácticas es terminar de formarles y esos derechos son propios de los trabajadores, no deberían otorgárselos porque están haciendo prácticas con el objetivo de poder alcanzar un trabajo en el futuro, el cual ya les otorgará, cuando corresponda, esos derechos; pues si empiezan a darles cada vez más, llegaría el punto en que podrían igualarse a los trabajadores y entonces no se podría diferenciar uno del otro y no tendría sentido seguir llamándoles “estudiantes en prácticas”, ya que la propia empresa, en vez de buscarlos a ellos, por casi las mismas condiciones, preferirían un empleado con experiencia y al que realmente poder exigir rendimiento y beneficio.

Ahora se deben centrar en regular todos los puntos que conllevan confusión más que en darles beneficios, ya que el principal problema es el abuso de esta figura y si todo queda bien redactado, la empresa no podrá seguir abusando y la Inspección de Trabajo tendrá más fácil poder distinguir las infracciones y actuar en consecuencia. Tienen que centrarse en la formación del estudiante y hacer un buen seguimiento por parte de la universidad de que las empresas cumplen.

Actualmente, es la universidad quien tiene la potestad de controlar que no se infringen los convenios y se cumple con lo pactado, sin embargo, tras tanto fraude y abuso y ante la falta de legislación, la inspección también está involucrada, por lo que una de las medidas que podrían tomar en el futuro estatuto del estudiante, es hacer que el alumno cumplimente un registro semanal de las horas y funciones que realiza, así pueden controlar de una manera más rápida que los estudiantes no se exceden en los horarios y tiempos estipulados, al igual que se controlaría también las responsabilidades que les llegan a dar. Por otro lado, el alumno tendría otra forma de poder contactar con la universidad y en caso de tener cualquier problema, lo indicaría en dicho registro.

Es cierto que todavía falta camino por recorrer, habría que invertir en la universidad para proporcionarles los medios necesarios de control y evitar que la inspección se involucre y se centre en los trabajadores, pero con una buena regulación y supervisión, evitaríamos muchos problemas, el estudiante se sentiría protegido y las empresas no abusarían de ellos en lugar de contratar, y nunca hay que olvidar, que siguen siendo estudiantes y el objetivo principal tendría que seguir siendo la formación profesional del alumno y el acercamiento de la Universidad a la Sociedad y al Mundo Real.

ANEXOS

1. Encuesta alumnos

Carrera Universitaria.

Año de realización de prácticas.

Departamento de prácticas.

Puesto.

1. ¿Eran prácticas obligatorias?
Sí No
2. ¿Entraste a la empresa a través de la universidad?
Sí No
3. Duración de las prácticas.
3m-6m 6m-9m 9m-12m 9-12m +1 año
4. Horario
-4 horas/día 4 horas/día o más
5. Remuneración
No -200 200-400 400-600 +600
6. ¿Aplicaste los conocimientos adquiridos en la carrera?
Sí No
7. ¿Tu tutor en la empresa era quien supervisaba tu trabajo?
Sí No
8. ¿Te explicaban cómo tenías que desarrollar tus tareas?
Sí No
9. Como tareas habituales, ¿te asignaban lo que los empleados no querían?
Sí No
10. ¿Realizabas tareas de responsabilidad sin supervisión, entendiéndose esto como la sustitución de un empleado de la empresa?
Sí No
11. ¿Había otros alumnos en prácticas contigo?
Sí No
12. ¿Te contrataron tras la finalización de las prácticas?
Sí No
13. Si tuviste algún problema con la empresa, indícalo a continuación y cómo se resolvió.
14. Otras observaciones.

2. Entrevistas a empresas

Nombre y Apellidos.

Empresa y Cargo.

Departamento donde han tenido alumnos en prácticas.

1. ¿Desde cuándo tenéis convenio con la UMH? Y en este periodo, ¿habéis contratado a algún alumno?
2. ¿Por qué buscáis alumnos en prácticas?
3. ¿Qué esperáis conseguir de los alumnos?
4. ¿Qué tipo de experiencia previa tiene que poseer el alumno para que lo seleccionéis? Entonces, un alumno en prácticas podría sustituir las tareas que realiza un empleado, ¿Y eso no contradice a la finalidad de las prácticas, que es poner en práctica los conocimientos adquiridos y un primer contacto con el mundo laboral?
5. ¿Qué ofrecéis a los alumnos que vienen a realizar las prácticas?
6. ¿Qué tipo de prácticas ofrecéis: remuneradas o no?
 - a. ¿Por qué si/no ofrecéis retribución?
 - b. ¿Cuánto es la retribución?
 - c. ¿Cuánto suele ser su duración?
 - d. ¿Y el horario?
7. ¿Les encargáis funciones relacionadas con sus estudios? Ejemplos.
8. ¿Tienen siempre a alguien a su disposición que les explique las tareas y les informe del funcionamiento de la empresa? Pasado un tiempo, ¿tienen independencia en el desarrollo de sus funciones? ¿Les encomendáis tareas de responsabilidad?
9. ¿Cómo os ha afectado que desde hace unos años se tenga que dar de alta a los alumnos en prácticas remuneradas?
10. ¿Habéis tenido alguna vez problemas con algún alumno? ¿Cómo habéis resuelto el conflicto?
11. ¿Se remuneran todas las practicas por igual o depende de la rama de estudios del estudiante?

|

3. Entrevista Observatorio Ocupacional

Nombre y Apellidos.

Empresa y Cargo.

1. ¿Qué es el Observatorio Ocupacional?
2. ¿Cuál es el objetivo del Observatorio Ocupacional con los alumnos que desean realizar prácticas universitarias?
3. ¿Cuál es el procedimiento a seguir para poder concertar un convenio con la UMH, seas alumno o empresario?
4. ¿Qué porcentaje de alumnos de todos los que hay matriculados y pueden realizar prácticas, solicitan hacerlas?
5. ¿Cuántas empresas hay actualmente con convenios con la UMH?
6. Normalmente, ¿Quiénes son quienes buscan las prácticas: las empresas o los estudiantes?
7. Cómo ha evolucionado las prácticas en el tema de la remuneración: antes, ¿qué predominaba, las remuneradas o las no? ¿Y ahora?
8. ¿Qué porcentaje de empresas ofrece prácticas remuneradas? ¿Cuánto suele ser lo que pagan y en función de que horario?
9. ¿Qué sector es el que mayor oferta tiene de prácticas remuneradas? ¿Y el que menos?
10. Las empresas que no ofrecen remuneración, ¿qué motivo os dan para no hacerlo?
11. ¿Cómo ha afectado que las prácticas que se remuneren tengan la obligación, por parte de la empresa, de dar de alta al alumno y cotizar por él en la Seguridad Social?
12. ¿Qué porcentaje de alumnos solicita realizar prácticas únicamente remuneradas? ¿A cuántos les es indiferente?
13. ¿Qué buscan los alumnos cuando recurren a vosotros para realizar las prácticas?
14. ¿Qué buscan las empresas cuando se ponen contacto con vosotros para que le ofrecáis alumnos?
15. ¿Ha habido algún caso en que hayáis tenido que dejar de colaborar con alguna empresa por no cumplir con lo acordado (falta de pago de la retribución, falta de alta en la Seguridad Social, funciones que no corresponden, malas condiciones o maltrato en el centro de trabajo...)?
16. Comenta algunos problemas y su resolución que hayan tenido las empresas con alumnos en prácticas.
17. Comenta algunos problemas y su resolución que hayan tenido los alumnos en prácticas con empresas.
18. ¿Cree que las prácticas deberían ser siempre remuneradas y por qué?

4. Cesión de Audio

CONTRATO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUDIO

En , a de de 20..

Por una parte, Doña , con N.I.F. , en adelante la entrevistadora, y por la otra parte Don/Doña con N.I.F.: , en adelante el/la entrevistado/a. Ambas partes mayores de edad, han convenido el siguiente contrato:

La entrevistadora realizará una serie de preguntas dentro del Trabajo Fin de Grado (TFG) en Relaciones Laborales Y Recursos Humanos por la Universidad Miguel Hernández de Elche. Dicha entrevista será grabada con un dispositivo de audio con el único fin académico para el desarrollo de las conclusiones en el TFG, en el cual, en ningún momento se mencionará ni el nombre de la empresa ni el de la persona entrevistada.

Firma del Entrevistado

Firma de la Entrevistadora

5. Denuncia ante la Inspección

 MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL	ORGANISME ESTATAL INSPECCIÓ DE TREBALL I SEGURETAT SOCIAL	ORGANISMO ESTATAL INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
	INSPECCIÓ PROVINCIAL DE TREBALL I SEGURETAT SOCIAL D' ALACANT	INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE ALICANTE

I N F O R M E	
S/REF: _____	
N/REF: \ _____	
FECHA: 15-10-2018	
ASUNTO: Contestación.	
DESTINATARIO: _____	

Empresa: _____

Se inician actuaciones inspectores el día 20-06-2018 mediante comparecencia en las oficinas de la Inspección Provincial de Trabajo y de Seguridad Social de Alicante ante el funcionario actuante y previa citación, en representación de la empresa, _____ y _____, aportando la documentación requerida.

De las actuaciones anteriores, así como de la revisión de la documentación aportada por la empresa y por los representantes de los trabajadores se concluye lo siguiente:

- 1.- Se denuncia el incumplimiento por parte de la empresa de referencia de su obligación de abonar en la cuantía debida, en régimen de pago delegado, el subsidio durante su baja por IT derivada de contingencias comunes del 02-10-2017 al 02-11-2017.
- 2.- En primer término hay que señalar que el denunciante figura de alta en la Seguridad Social en virtud de programa de prácticas por convenio de colaboración entre la Universidad Miguel Hernández de Elche y el _____ en un primer período del 29-06-2017 al _____

<small>IN-CRISTINO</small>	<small>Página 1 de 3</small>	Pintor Lorenzo Casanova, 6 03003 ALICANTE/ALACANT Teléfono: 965 13 47 41 Fax: 965 12 09 91 Código DIR3 EA0021819
<small>CORREO ELECTRÓNICO/ WEB:</small> alicante@mitramiss.es www.mitrmiss.es/iss		

27-09-2017. Posteriormente figura de alta en virtud del mismo convenio del 01-10-2017 al 31-12-2017.

Durante el segundo período causa baja por IT derivada de contingencias comunes del 02-10-2017 al 02-11-2017.

3.- Durante los meses de octubre y noviembre de 2017 la retribución del denunciante es de 450 euros brutos. Se denuncia que debería haberse abonado la cuantía de 825,60 euros que es el 100% de la base de cotización del mes anterior a la baja.

Al haber presentado su denuncia con posterioridad a su prestación de servicios procedería el ejercicio de las acciones judiciales correspondientes ante el Juzgado de lo Social competente en procedimiento de reclamación de cantidad, debiendo tener en cuenta a estos efectos el plazo de prescripción de 1 año establecido en el art. 50 del TR de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RD Leg.2/2015, de 23 de octubre).

Sin perjuicio de lo anterior, a juicio del funcionario actuante, su prestación de incapacidad temporal no es del 100% de la base de cotización del mes anterior. Dicha mejora voluntaria viene reconocida al personal laboral del en el convenio colectivo correspondiente y la relación del denunciante con la empresa de referencia no es de tal naturaleza.

Por lo tanto, la base reguladora sería de 825,60 euros y la diaria de 27,52 euros.

La cuantía que correspondía al denunciante es del 60 % de la base reguladora desde el cuarto día de la baja has el vigésimo inclusive y del 75 % de la base reguladora desde el vigesimoprimer día en adelante.

En los casos de enfermedad común o accidente no laboral, el pago entre el 4º y el 15º día de la baja corre a cargo del empresario y a partir del 16º la responsabilidad del pago recae en el INSS e en la Mutua.

CORREO ELECTRÓNICO/ WEB:

alicante@micarinas.es
www.micarinas.es/mis

Página 2 de 3

Pinar Lorenzo Casanova, 6
03003 ALICANTE/ALACANT
Teléfono: 965 13 47 41
Fax: 965 12 09 91
Código DIR3 EA0021819

Así, en el presente caso:

OCTUBRE

TRAMO	PERÍODO	PAGO DELEGADO	IMPORTE IT	BOLSA ESTUDIOS	DIFERENCIA
1 día trabajado	01-10-2017			15 €	
TOTAL				15 €	

TRAMOS	PERÍODO	PAGO DELEGADO	IMPORTE IT	BOLSA ESTUDIOS	DIFERENCIA
3 días	Del 02 al 04 (Del 1º al 3º día IT)			45 €	
17 días: 12 pago directo empresa y 5 días pago delegado	Del 5 al 21 (Del 4º al 20º día IT)	82,50 €	280,5 €	255 €	
10 días pago delegado	Del 22 al 31 (Del 21º al 31º día IT)	206,40 €	206,4 €	135 €	
TOTAL		288,90 €	486,90 €	435 €	-51,90 €

NOVIEMBRE

TRAMOS	PERÍODO	PAGO DELEGADO	IMPORTE IT	BOLSA ESTUDIOS	DIFERENCIA
2 días de pago delegado	Del 01 al 02 (Del 32º al 33º día IT)	41,28 €	41,28 €	30 €	-11,28 €
TOTAL		41,28 €	41,28 €	30 €	-11,28 €

TRAMO	PERÍODO	PAGO DELEGADO	IMPORTE IT	BOLSA ESTUDIOS	DIFERENCIA
28 días trabajo	Del 03 al 30			420 €	
TOTAL				420 €	

La diferencia final sería de 63,18 euros que es la cuantía que, a juicio del funcionario actuante, podría reclamarse.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Fdo.:



CORREO ELECTRÓNICO/ WEB:
alicante@mitramiss.es
www.mitrans.es/es

Página 3 de 3

Pintor Lorenzo Casanova, 6
03003 ALICANTE/ALACANT
Teléfono: 965 13 47 41
Fax: 965 12 09 91
Código DIRJ EA0021819

6. Ejemplos de Ofertas de prácticas



Ofertas Bolsa de Prácticas



INFORMACIÓN DE LA OFERTA

NOMBRE DE LA ENTIDAD:	
HORARIO:	09:00-13:30
PERIODO:	20/03/2018 - 29/06/2018
BOLSA DE AYUDA AL ESTUDIO:	0 euros/mes
LUGAR:	ELCHE (ALICANTE)
TAREAS:	ANÁLISIS CONTABLE Y CONSULTORÍA ESTRATÉGICA DE EMPRESAS. DISEÑO PLAN ESTRATÉGICO DE FUTURO Y COACHING EMPRESAS.

REQUERIMIENTOS DE LA ENTIDAD

TITULACIONES:	<ul style="list-style-type: none">• DOBLE GRADO EN DERECHO Y ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (DADE)• E.U. COMPETENCIAS PROFESIONALES (CASOC)• GRADUADO O GRADUADA EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS• GRADUADO O GRADUADA EN CIENCIAS POLÍTICAS Y GESTIÓN PÚBLICA• GRADUADO O GRADUADA EN DERECHO• GRADUADO O GRADUADA EN ESTADÍSTICA EMPRESARIAL• GRADUADO O GRADUADA EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS• LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS• LICENCIADO EN CIENCIAS ACTUARIALES Y FINANCIERAS• LICENCIADO EN INVESTIGACIÓN Y TÉCNICAS DE MERCADO• MÁSTER UNIVERSITARIO EN ABOGACÍA POR LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE• MÁSTER UNIVERSITARIO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS MBA POR LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE• MÁSTER UNIVERSITARIO EN ASESORÍA FISCAL• MÁSTER UNIVERSITARIO EN CONTABILIDAD Y FINANZAS AVANZADAS POR LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE
---------------	--

[Enviar Curriculum](#) [Imprimir Oferta](#)



Ofertas Bolsa de Prácticas



INFORMACIÓN DE LA OFERTA

NOMBRE DE LA ENTIDAD:	
HORARIO:	09:30-13:30
PERIODO:	A CONVENIR
BOLSA DE AYUDA AL ESTUDIO:	150 euros/mes
LUGAR:	SANT JOAN D'ALACANT (ALICANTE)
TAREAS:	REDACCIÓN DE ARTÍCULOS PARA BLOGS, PRENSA Y OPTIMIZACIÓN DE TEXTOS SEO PARA PÁGINAS WEB. GESTIÓN DE REDES SOCIALES: FACEBOOK / INSTAGRAM

REQUERIMIENTOS DE LA ENTIDAD

TITULACIONES:	<ul style="list-style-type: none">• GRADUADO O GRADUADA EN COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL• GRADUADO O GRADUADA EN PERIODISMO• LICENCIADO EN PERIODISMO• MASTER EN E-COMMERCE Y MARKETING DIGITAL I (CASOC)• MÁSTER UNIVERSITARIO EN INNOVACIÓN EN PERIODISMO POR LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE
---------------	---

IDIOMAS:

- INGLES

[Enviar Curriculum](#) [Imprimir Oferta](#)



INFORMACIÓN DE LA OFERTA

NOMBRE DE LA ENTIDAD:	
HORARIO:	08:00-14:00 / 15:00-18:00
PERIODO:	A CONVENIR
BOLSA DE AYUDA AL ESTUDIO:	650 euros/mes
LUGAR:	ELCHE (ALICANTE)
TAREAS:	DISEÑO DE PIEZAS EN PROGRAMA , CROQUIZAR PIEZAS, REDACCIÓN DE MANUALES TÉCNICOS Y DE USUARIO, APOYO A INGENIERO SENIOR. SE VALORARÁ CONOCIMIENTO DE INGLES.

REQUERIMIENTOS DE LA ENTIDAD

TITULACIONES:	<ul style="list-style-type: none"> E.U. COMPETENCIAS PROFESIONALES (CASOC) GRADUADO O GRADUADA EN INGENIERÍA ELÉCTRICA GRADUADO O GRADUADA EN INGENIERÍA ELECTRÓNICA Y AUTOMÁTICA INDUSTRIAL GRADUADO O GRADUADA EN INGENIERÍA MECÁNICA INGENIERO INDUSTRIAL INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL, ESPECIALIDAD EN MECÁNICA INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL MECÁNICA MÁSTER UNIVERSITARIO EN AUTOMATIZACIÓN Y TELECONTROL PARA LA GESTIÓN DE RECURSOS HÍDRICOS Y ENERGÉTICOS POR LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE MÁSTER UNIVERSITARIO EN ENERGÍA SOLAR Y RENOVABLES MÁSTER UNIVERSITARIO EN GESTIÓN Y DISEÑO DE PROYECTOS E INSTALACIONES POR LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE MÁSTER UNIVERSITARIO EN INGENIERÍA INDUSTRIAL POR LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE MÁSTER UNIVERSITARIO EN INSTALACIONES TÉRMICAS Y ELÉCTRICAS. EFICIENCIA ENERGÉTICA MÁSTER UNIVERSITARIO EN INSTALACIONES TÉRMICAS Y ELÉCTRICAS EN EDIFICIOS. EFICIENCIA ENERGÉTICA
---------------	---

CONOCIMIENTOS INFORMÁTICOS:	<ul style="list-style-type: none"> AUTOCAD
-----------------------------	---

IDIOMAS:	<ul style="list-style-type: none"> INGLES
----------	--

OBSERVACIONES:	REQUISITO IMPRESCINDIBLE EL MANEJO DE HERRAMIENTAS DE 3D COMO AUTODESK INVENTOR.
----------------	--



INFORMACIÓN DE LA OFERTA

NOMBRE DE LA ENTIDAD:	
HORARIO:	09:30-13:30
PERIODO:	A CONVENIR
BOLSA DE AYUDA AL ESTUDIO:	350 euros/mes
LUGAR:	ELCHE (ALICANTE)
TAREAS:	APOYAR AL DEPARTAMENTO LABORAL DE LA ASESORIA EN LA REALIZACION DE TAREAS DE ALTAS, BAJAS, CONTRATOS, CONFECCION DE NOMINAS, SEGUROS SOCIALES, MODELOS 111 RETENCIONES IRPF,¿ POSIBILIDAD DE INCORPORACION AL DEPARTAMENTO LABORAL DE LA ASESORIA TRAS PERIODO FORMACION.

REQUERIMIENTOS DE LA ENTIDAD

TITULACIONES:	<ul style="list-style-type: none"> E.U. COMPETENCIAS PROFESIONALES (CASOC) GRADUADO O GRADUADA EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS
---------------	---

7. Anexo de prácticas



UNIVERSIDAD
MIGUEL HERNÁNDEZ
REGISTRO GENERAL

PRÁCTICAS INTERNAS EXTRACURRICULARES
03 OCT. 2016

SALIDA Nº _____

ANEXO Nº _____ AL ACUERDO DE
CONSEJO DE GOBIERNO DE FECHA 8 DE
NOVIEMBRE DE 2006 POR EL QUE SE
ESTABLECE EL PLAN DE PRÁCTICAS INTERNAS
DE LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE
ELCHE

En Elche, a 23 de Septiembre de 2016

Actuarán como tutor/es profesional/es:

D. _____ con Documento de Identidad _____ que ocupa el cargo de DIRECTOR DE
su mail de contacto _____ y su teléfono de contacto _____

La aportación en concepto de Bolsa o ayuda al estudio por parte de la Entidad es 450 euros brutos/mes que serán pagados directamente al alumno. Esta ayuda está sujeta a inscripción en el regimen de la Seg.Social como asimilado a trabajador contratado según el RD 1493/2011 de 24 de octubre.

Programa formativo: El presente Anexo se suscribe por el periodo comprendido entre 01 de Octubre de 2016 y 23 de Diciembre de 2016 y con el siguiente horario: Mañanas 09:00 a 14:00 que supone un total de 300 horas, en el centro de trabajo con dirección en _____ (ALICANTE) pudiendo quedar resuelto en dicho periodo y previa denuncia de cualquiera de las partes, encomendándose al alumno la colaboración en las siguientes tareas y el desarrollo de las competencias más abajo relacionadas: APOYO ADMINISTRATIVO EN LAS TAREAS RELACIONADAS CON LA GESTION DE RRHH Y EN LA GESTION DE LA SEG SOCIAL. LA PRACTICA SE RENOVARA HASTA FINAL DEL MES DE DICIEMBRE..

Actuará como tutor/a académico/a: _____ del departamento Ciencia
Jurídica, cuyo teléfono es el _____ y mail _____

Alumna: Nombre: _____ DNI: _____ Edad: _____ Domicilio: _____
(ALICANTE) Teléfono: _____ Correo Electrónico: _____
Titulación/Asignatura: GRUADO O GRUADA EN RELACIONES
LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

Las partes abajo firmantes declaran conocer y aceptan las condiciones que rigen el programa y que están disponibles en la página web <http://observatorio.umh.es/dyd> en su versión DYD-02. En cualquier caso el/la estudiante deberá presentar Informe el tutor académico sobre las prácticas, respetará la confidencialidad de toda la información y los datos que lleguen a su conocimiento como consecuencia de estas prácticas.

Firma y sello

Fdo. alumno
(firma encima)

Fdo. EL VICERRECTOR DE ECONOMÍA Y EMPRESA
(Por Delegación R.R. 648/15 de 29 de abril)
(Por Delegación R.R. 730/11 de 19 de mayo)

Se remite a la persona indicada en la cabecera del presente documento para su guarda y custodia.

Fdo.
Director Servicio Observatorio Ocupacional, Universidad Miguel Hernández

Estudiante asegurado/a por la póliza nº 055-0080144743 contratada con MAPFRE. Teléfono de incidencias 24 horas: 902136524.
Protocolo en caso de accidente: <http://observatorio.umh.es/estudiantes-boles-de-practicas/practicas/seguro-de-practicas/>. Para la adecuada gestión de este documento deberán entregarlo a la UMH, debidamente firmado, en el plazo de 15 días antes del inicio de las mismas

8. Informe de prácticas Tutor Académico



INFORME DE PRÁCTICAS DEL TUTOR ACADÉMICO (ANEXO N° _____)

_____, profesora/a de la Universidad Miguel Hernández como Tutor Académico perteneciente al departamento de Ciencia Jurídica.

HACE CONSTAR QUE:

_____ con DNI _____ estudiante de GRUADO O GRUADA EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS de la Universidad Miguel Hernández de Elche ha superado **satisfactoriamente** el programa de prácticas educativas realizado en _____

entre las fechas 01 de Octubre de 2016 y 23 de Diciembre de 2016 con una duración de 300 horas y llevando a cabo las siguientes tareas:

APOYO ADMINISTRATIVO EN LAS TAREAS RELACIONADAS CON LA GESTION DE RRHH Y EN LA GESTION DE LA SEG SOCIAL. LA PRACTICA SE RENOVARA HASTA FINAL DEL MES DE DICIEMBRE..

Y para que así conste a los efectos oportunos, firma la presente.

En Elche, a 09 Mayo de 2017

Fdo.
Tutor Académico

Sello del Departamento



9. Solicitud Reconocimiento de Créditos



Universidad Miguel Hernández

SOLICITUD DE RECONOCIMIENTO DE CRÉDITOS

DATOS PERSONALES:

D/D ^a :	DNI:	
Con domicilio en:	Provincia de: ALICANTE	
Cl/Pza/Avda:		
Código Postal:	Teléfono:	e-mail:

DATOS ACADÉMICOS:

Centro:	Fac. CC, Sociales y Jurídicas Elche
Titulación:	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

SOLICITO EL RECONOCIMIENTO DE:

Numero Solicitud	Curso Realización Actividad	Actividad	Descripción
528998	2016	PRÁCTICAS EN INSTITUCIONES	ANEXO

Fecha de Solicitud: 28/05/17



Justificantes de las actividades realizadas, según se indica en la normativa de reconocimiento de Competencias Transversales y Profesionales

Copia para el Interesado

NORMATIVA

Real Decreto ley 28/2018 de 28 de diciembre de 2.018.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-16819>

Real Decreto 592/2014, de 11 de julio de 2.014.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2014-8138>

Sentencia Tribunal Supremo sala 3, 21 de mayo de 2.013.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-7021>

Real Decreto Ley 5/2013 de 15 de marzo de 2.013.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-2874

Real Decreto 1.707/2011, 18 de noviembre de 2.011.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-19362>

Real Decreto 1543/2011 de 31 de octubre de 2.011.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-18062>

Real Decreto 1493/2011, 24 de octubre de 2.011.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-16819>

Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, Estatuto Estudiante Universitario.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2010-20147>

Orden TAS/76/2008, de 22 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008.

[https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-1466#:~:text=A%2D2008%2D1466-)

[1466#:~:text=A%2D2008%2D1466-](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-1466#:~:text=A%2D2008%2D1466-)

[.Orden%20TAS%2F76%2F2008%2C%20de%2022%20de%20enero%2C,Estado%20p](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-1466#:~:text=A%2D2008%2D1466-)

[ara%20el%20a%C3%B1o%202008](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-1466#:~:text=A%2D2008%2D1466-) Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-22295>

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre de 2.007.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-18770>

Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril de 2.007.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-7786>

Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre de 2.003.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2003/BOE-A-2003-17643-consolidado.pdf>

Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2001-24515>

Real Decreto 1845/1994, de 9 de septiembre. DEROGADO POR 592/14

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1994-22805>

Real Decreto 1497/1987, de 27 de noviembre de 1.987.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1987-27707>

Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto de Reforma Universitaria

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1983-23432>

Real Decreto 1497/1981, de 19 de junio. DEROGADO POR 592/14

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1981-16532>



BIBLIOGRAFIA

ALEMANY, JOSEPA, PERRAMON, XAVIER, PANADES, LAURA “Las prácticas externas en el proceso de adaptación al EEES. El punto de vista de la primera promoción de grado en la UPF”. *Redu. Revista de docencia Universitaria*. Vol. 12 Núm. 4 (2014)

BAVIERA PUIG, I, I. “Las prácticas formativas para estudiantes universitarios en el EEES”, *Aranzadi Social*, núm. 2, 2011,

ESCUADERO RODRIGUEZ, RICARDO. “Las prácticas no laborales y las becas como mecanismos para favorecer la transición de la formación al empleo de los jóvenes: entre la preparación para la inserción laboral y el abuso”. *Universidad de Alcalá 2016*, ISBN 978-84-92454-94-5, págs. 61-84

FERNANDEZ DE LA CIGOÑA, JOSE RAMON “Puntos clave para entender las diferencias entre los becarios y los contratos formativos”. *Revista laboral CEF Laboral Social*.

GARCIA CABRERA, ANGELA “Las prácticas profesionales universitarias en la empresa en primero de carrera: una experiencia inicial en la facultad de CCEE. Y Empresariales de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.” *Anuario de Filosofía, psicología y sociología*. Núm. 2, 1999. 167-185

GOMEZ-CALDERON, BERNARDO, GARCIA-BORREGO, MANUEL, FERNANDEZ-SANDE, MANUEL “Prácticas extracurriculares en el grado en Periodismo: rutinas profesionales, condicionantes y nivel de satisfacción de los alumnos”. (2019). *El profesional de la información*, v. 28, n. 6, e280610.

MORENO GENE, JOSEP “El personal investigador en formación, ¿becarios o trabajadores?” *Temas Laborales* Núm. 78/2005. Pg 95-135

MORENO GENE, JOSEP “La cotización de los antiguos becarios tras el RDL 5/2013” *XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales / coord. por José Luis Monereo Pérez*, 2014, págs. 473-489

MORENO GENE, JOSEP “el contrato para la formación dual universitaria: una primera aproximación a la espera de su imprescindible desarrollo reglamentario” *E-Revista Internacional de la Protección Social*, 6 Núm. 1 (2021), 188-234.

MORENO GENE, JOSEP “Prácticas no laborales de los estudiantes universitarios y titulados recientes vs relación laboral: la adecuada tutorización como factor clave a propósito de la STSJ del País vasco del 14/05/19” *IUSLabor. Revista d’anàlisi de Dret del Treball*, Núm. 1, 2020

NATERA RIVAS, JUAN JOSE. “Las prácticas curriculares y los perfiles profesionales de la geografía: experiencia en la Universidad de Málaga”. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*. 20(1):169-185

ORTEGALOZANO, P.G. “La delgada línea divisoria entre una relación laboral asalariada y la remuneración o contraprestación económica del becario como zona gris del Derecho del Trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 218, 2019, págs. 87 a 126

RODRIGUEZ-PIÑERO, MIGUEL C, PEREZ, MARIA LUISA “la regulación de las prácticas universitarias como forma de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo.” *Ponencia sobre los "Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil" durante las XXXI Jornadas Universitarias de Derecho del Trabajo y las relaciones laborales celebradas en Granada los días 21 y 22 de Noviembre de 2013.*

RUIZ MARTA, BAUTISTA, M JOSE, GARCIA, MIRIAM “Prácticas profesionales y la formación en competencias para la empleabilidad” *Contextos educativos, Revista de Educación*, 23 (2019) 65-82.

SANZ DE MIGUEL, P. (2019) “Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 37(1), 67-89.

VALVERDE ARREBOLA, M ANGELES “Las prácticas externas extracurriculares: tutorización y seguimiento como medida para incrementar la calidad” *Revista Practicum*, Núm. 1, Julio-diciembre, 2016, 54-79.

SENTENCIAS:

STSJ de Andalucía de 26 de septiembre de 2.001. STSJ de Andalucía (Granada) de 26 de septiembre de 2001 (AS\2001\2981).

TSJ Madrid - Sección de 21 de septiembre de 2.020. *SJS, Madrid, núm. 7, 27-02-2020 (proc. 111/2020), STSJ M 9611/2020.*

STSJ del País Vasco de 14 de mayo de 2.019. *TSJ, Bilbao, recurso 802/2019 de 14-05-2019, resolución 938/2019, STSJ PV 1560/2019*



WEBGRAFIA

Definiciones.

<https://dle.rae.es/universidad?m=form>

<https://web.ua.es/es/vr-estudiants/documentos/boe-estatuto-estudiantes-universitarios.pdf>

<https://cest.ulpgc.es/ceune/>

<http://www.aneca.es/ANECA>

<https://revista.seg-social.es/-/qu%C3%A9-es-realmente-la-seguridad-social>

Sistema Nacional de garantía juvenil

<https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil/que-es-garantia-juvenil.html>

http://www.ccoo.es/noticia:98851--CCOO_presenta_la_campana_Este_verano_soy_becario

Prácticas Ciclos Formativos.

<http://todofp.es/dam/jcr:79bef51a-bc5e-4c83-b9d1-623a56c84a27/loe-texto-consolidado-lomce-pdf.pdf>

Regulación por CCAA del módulo de FCT

<https://ceice.gva.es/va/web/formacion-profesional/formacion-en-centros-de-trabajo>

Observatorio Ocupacional.

<https://observatorio.umh.es/>

Becarios de Investigación UMH.

<http://otri.umh.es/files/2010/07/normativa-becas-investigacion-umh.pdf>

<https://otri.umh.es/files/2011/09/modalidades-de-beca-importes-minimos-2011.pdf>

Intento de creación de un Estatuto del Becario. (siguen intentándolo)

<https://www.grupo2000.es/trabajo-tiene-previsto-aprobar-un-estatuto-de-las-practicas-y-limitar-su-uso/>

<https://www.aprendemas.com/es/blog/empleo/el-estatuto-del-becario-pone-sobre-la-mesa-los-derechos-de-trabajadores-en-formacion-163964>

https://www.elconfidencial.com/economia/2022-05-15/pagar-trabajar-asi-sera-estatuto-hara-becario-precario_3421819/

<https://www.ugt.es/estatuto-del-becario>

<https://www.fundacioncyd.org/publicaciones-cyd/informe-cyd-2017/>

<https://www.noticiastrabajo.es/empleo/derechos-trabajador/inspeccion-de-trabajo-denuncia-3000-falsos-becarios-desde-2020/>

Opinión Representación de Estudiantes de Universidades Públicas

<https://www.aulamagna.com.es/los-universitarios-piden-practicas-formativas-y-remuneradas-en-el-estatuto-del-becario/>

Opinión CCOO / opinión patronal

<https://www.lavanguardia.com/economia/20220523/8285973/trabajo-prosigue-hoy-negociacion-estatuto-becario-sindicatos-patronal.html>

<https://www.eleconomista.es/ecoaula/noticias/9640050/01/19/Gobierno-y-rectores-acuerdan-que-la-cotizacion-de-practicas-universitarias-no-sea-obligatoria-hasta-el-proximo-curso.html>

Opinión UGT

<https://www.ugt.es/es-prioritario-establecer-mecanismos-de-control-sobre-las-practicas-no-laborales-en-el-estatuto-del>

Comentarios Sentencia Tribunal Supremo sala 3, 21 de mayo de 2.013.

<http://www.asesoriayempresas.es/jurisprudencia/JURIDICO/200338/sentencia-ts-sala-3-de-21-de-mayo-de-2013-cotizacion-de-los-becarios-a-la-seguridad-social>

http://www.yanezserrano.com/pdf/Becarios_-_Sentencia_Tribunal_Supremo.pdf

Seguridad social. Encuadramiento y cotización

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/36537>

sentencias ejemplo.

Madrid. TSJ Madrid - Sección de 21 de septiembre de 2.020

<https://www.poderjudicial.es/search/documento/AN/9303741/Competencia/20201106>

noticia https://www.eldiario.es/sociedad/visto-sentencia-cambiar-practicas-universidad_1_1434279.html

País Vasco. STSJ del País Vasco de 14 de mayo de 2.019

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocumento/e1f012b713fa6ce384b8072b28c6b92aa46cdd546455ad67>

noticia

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/09/16/legal/1568639016_349163.html

Ejemplos mediáticos.

1. Jordi Cruz y los restaurantes estrella Michelin, sólo aprendizaje.

[Restaurantes con estrella Michelin: Los chefs Michelin defienden tener becarios sin cobrar:](#)

["Para ellos es un privilegio" \(elconfidencial.com\)](#)

<https://www.elmundo.es/television/momentvs/2021/07/19/60f53610fc6c8359228b4570.html>

<https://www.elmundo.es/f5/comparte/2017/05/02/5908867aca4741963b8b45ae.html>

<https://informalia.economista.es/informalia/actualidad/noticias/11329972/07/21/Lluvia-de-criticas-al-semejante-esclavista-Jordi-Cruz-por-su-polemica-resucitada-de-los-becarios.html>

2. Punto Pelota, humillación pública a los becarios.

<https://www.youtube.com/watch?v=PEJY-tU7LDI>

<https://www.formulatv.com/noticias/28523/josep-pedrerol-si-sentido-dolidos-mi-actitud-lo-siento/>

Becas retroactivas. Cotización.

<http://www.abc.es/economia/20121224/abci-becarios-cotizacion-pensiones-201212180940.html>

Búsqueda de referencias de autores.

JOSEP MORENO I GENE.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=1128723>

Jose Ramón Fernández de la Cigoña

<https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/1Puntos-clave-diferencia-becarios-formativos.pdf>

