

ASPECTES JURÍDICS I LABORALS AL VOLTANT DE LES PRÀCTIQUES EXTERNES

INTRODUCCIÓ

L'objectiu general d'aquesta ponència és revisar l'actual escenari legal d'utilització de les pràctiques externes vinculades a convenis de col·laboració Universitat /empresa, el que s'anomena de forma general PRÀCTIQUES NO LABORALS i els possibles conflictes que una utilització inadequada d'aquesta figura pot comportar. En una primera part de l'exposició avaluarem el marc normatiu en que s'han de desenvolupar les pràctiques no laborals i en una segona part, l'Angel Giménez centrarà l'estudi en la protecció social dels alumnes que hi participen.

Les pràctiques externes neixen amb la finalitat de consolidar un sistema de transició de la Universitat al mercat de treball, creant un sistema en que les empreses, les institucions i les administracions públiques parin especial atenció a la qualitat de la relació formativa - laboral dins un marc regularitzat i pausat.

Els principals objectius d'unes pràctiques externes han de ser:

- adquirir experiència i aprendre com aplicar les capacitats prèviament adquirides.
- l'orientació professional i l'ampliació de perspectives.
- millorar la capacitat d'integració al mercat laboral.
- contribuir al desenvolupament personal de l'alumne en el marc de l'aprenentatge permanent.

Espanya segueix caracteritzada per disposar d'un mercat de treball amb uns elevats nivells de precarietat en el que el trànsit entre la formació reglada i el mercat de treball és complex i ha donat lloc a un sistema d'inserció poc clar, amb

línees i fronteres gens definides i en el que és habitual i acceptat de forma generalitzada que la Universitat intervingui de forma directe a través de la seva participació en el disseny de polítiques d'ocupació i estratègies d'inserció laboral, en la definició de l'orientació professional i en l'accés a la primera feina.

A l'Estat Espanyol, la contractació de tipus formatiu (contractes de formació i pràctiques) ha de regular aquelles situacions en que hi ha activitat laboral però aquesta va acompanyada d'una important càrrega de formació, en els contractes de formació de forma paral·lela al treball i en els de pràctiques un cop ja assolida la formació reglada. Hem de assenyalar com a fet sospitós que en els darrers anys, l'ús d'aquestes modalitats de contractació ha caigut en picat fins a nivells ínfims.

Així, l'EPA del 3er. trimestre de 2009 indica que només el 3,10% dels assalariats entre 16 i 29 anys són contractats amb aquestes modalitats (un 0,83% del total d'assalariats). Detallat per modalitats, la contractació en pràctiques suposa un 1,33% i la de formació un 1,77%, unes xifres quasi invariables des de 1987 i que ens permeten afirmar que aquestes modalitats de contractació no tenen impacte com a estratègia d'inserció laboral, ni tan sols la reducció de despeses laborals associada ha sigut suficient per fomentar el seu ús.

Una de les raons per una possible explicació d'aquest fracàs pot ser l'existència d'un sistema encara més flexible i barat per a les empreses: les PRÀCTIQUES NO LABORALS. De fet, la redefinició d'aquest sistema forma part de la negociació de la nova reforma laboral.

Ens centrarem a continuació en el context normatiu d'aquest sistema de pràctiques externes.

RD 1497/1981 de 19 de juny sobre programes de cooperació educativa.

Estableix les directrius dels programes de cooperació educativa amb les empreses.

Destinatari i requisits:

- alumnes que hagin superat el 50% dels crèdits necessaris per l'obtenció del títol (art.2).
- dedicació no superior al 50% dels temps íntegre del curs acadèmic (art. 3).
- el centre portarà un registre d'alumnes interessats (art. 4).
- l'alumne estarà sotmès al règim i horari que estableixi el conveni sota la supervisió d'un tutor en l'empresa que velarà per la seva formació (art. 5).
- el conveni pot establir l'aportació per part de l'empresa d'una bossa d'estudis o ajut a l'estudi (art. 6).
- en cap cas es deriven les obligacions d'un contracte laboral, no computa antiguitat ni eximeix d'un posterior període de prova (art. 7).
- l'alumne té dret a l'expedició d'un certificat (art. 8).

RD 1497/1987 de 27 de novembre sobre directrius comunes dels plans d'estudis universitaris.

Art. 6.3 recull l'assignació de crèdits a l'ensenyament pràctic.

Com veiem, la regulació és molt genèrica i és evident que entre la formació pràctica i el treball hi han molts punts de connexió ja que es tracta d'activitats complementàries, fet que provoca en moltes ocasions que les diferències entre les pràctiques externes i una relació laboral no siguin del tot clares, sobre tot en el cas de les pràctiques becades, en que la beca pot encobrir salari, i que explica l'alt índex de litigis. És per això que hem de recórrer a la jurisprudència per saber quines són les diferències entre pràctiques i relació laboral independentment de la denominació que les parts li atorguin. Evidentment el conflicte sorgeix entre empresa o institució i alumne / treballador, quedant normalment al marge la Universitat a la que se li atribueix el paper d'enllaç entre les parts.

ANALISI DE LA DOCTRINA JUDICIAL

La jurisprudència ha assentat una doctrina suficient que pot ser la base per establir bones pràctiques.

En aquest tipus de controvèrsies, la prova indiciària, a través de la observació de les condicions de treball, és indispensable i la qualificació final de l'existència o no de relació laboral depèn de l'anàlisi de les diverses circumstàncies que envolten cada cas. Així s'analitzarà:

- Existència d'un conveni regulador de les condicions (marc formal).
- Activitat de les pràctiques (es requereix un mínim de complexitat i un aprenentatge previ de certa entitat)
- Qualificació prèvia de l'alumne (alumne ja titulat o que ja hagués treballat)
- Horari (desenvolupament mateix horari assalariats)
- Import de la contraprestació econòmica (indemnitzatori – import similar al dels treballadors ordinaris suposa indicatiu de relació laboral).
- Subjecció a un cert control o disciplina. Existència de mecanismes de control (programa formatiu anticipat i detallat, tutories, avaluació, feedback)
- Sistema de tutorització de l'alumne (en l'empresa)
- Medis disponibles empresa / institució (infraestructura tècnica)
- Transformació d'un lloc de treball en un de pràctiques (no cobertura llocs de treball estructurals). També important comprovar si els treballs encomanats a l'alumne en pràctiques són essencials pel funcionament de l'empresa / institució.
- Assignació d'un lloc de treball concret en exclusiva, sense possibilitat de rotació per les diferents parts del teixit productiu per tenir un coneixement global (variació en les activitats en funció de les dimensions de l'empresa).

- Duració de les pràctiques (sobre tot quan aquesta no està supeditada a la consecució d'un determinat nivell formatiu si no a la realització d'una tasca concreta). Caràcter temporal limitat.
- Continuitat de les tasques del becari per part d'un treballador ordinari o d'un altre becari que el substitueix en un nou període de pràctiques (per exemple l'ús tradicional de alumnes en pràctiques –informàtics- que són substituïts els uns pels altres i ocupen un lloc de treball estable).
- Incompatibilitat amb els estudis teòrics.
- Comparació del contingut d'un lloc de treball anàleg amb el contingut de les pràctiques (equivalència de funcions – l'activitat professional ha de ser marginal)
- Relació entre la formació pràctica i els estudis.

Si del resultat d'aquesta anàlisi es desprèn que l'alumne realitza funcions equivalents a les d'un treballador assalariat, amb similar jornada que la resta de treballadors, sotmès a ordres i instruccions de l'empresari, sense l'assistència i supervisió d'un tutor i que l'empresa incorpora al seu patrimoni el resultat de l'esforç de l'alumne, haurà d'estimar-se que existeix relació laboral, fins i tot en el cas que hi hagi hagut formació.

La jurisprudència ha desenvolupat la **TEORIA DE L' INTERÈS PREDOMINANT**. El criteri distintiu més ferm és el que té en compte la obtenció del benefici principal. Les pràctiques externes són per formar l'alumne i el propòsit de qui les atorga ha de ser ajudar a la formació i no obtenir un benefici de la seva activitat. Les beques són negocis jurídics gratuïts i no poden tenir ànim de lucre pel becant (el becant no pot buscar un estalvi de despeses). La principal finalitat de les beques és el benefici del becat i després el interès general. L'element formatiu ha de prevaler sobre el productiu. Així, quan de l'examen de les circumstàncies la balança s'inclina cap a l'alumne (aquest ha obtingut més profit de la relació en termes de

formació), és una relació de pràctiques, si el contrari, el profit és per l'empresa, hi ha un contracte de treball.

També s'ha de analitzar si la situació de l'empresa necessita d'un augment temporal de la plantilla (augment de comandes, cobertura de baixes, vacances, etc.).

Cap assenyalar que la jurisprudència també ha valorat el que denomina **INTERÈS LUCRATIU FUTUR**, es a dir, la instrumentació de les pràctiques com a mecanisme d'inserció laboral i període de prova. L'empresa o entitat proporciona la formació de forma correcte però amb expectatives de futur mitjançant una FORMACIÓ EXCLUSIVA O ESPECIALITZADA necessària per a una activitat productiva concreta, o la utilització de les pràctiques externes com a ESTRATÈGIA DE SELECCIÓ DE PERSONAL. En aquests supòsits la doctrina opera amb molta cautela i accepta l'existència d'una situació especial de contracte de treball i no una relació laboral encoberta.

COMENTARI SENTÈNCIES

TSJ COMUNIDAD VALENCIANA 1270/2006 de 11 de abril (Sala social)

TSJ COMUNIDAD VALENCIANA 3122/2006 de 24 de octubre (Sala social)

TSJ COMUNIDAD VALENCIANA 128/2007 de 16 de enero (Sala social)

Prestación de servicios desconectados de toda finalidad formativa. Relación laboral.

Conveni Universitat Jaume I Castelló. Pràctiques no laborals a entitat bancària, destinació dels alumnes diferents sucursals del banc (petites, amb dos empleats). Tutor el director de la sucursal. Horari de 8 a 15 hores. Tasques encomanades: atenció al públic en iguals condicions que els empleats (ingressos, pagaments, actualitzacions cartilla, arxiu documents, etc). Compensació / beca de 350 €/mensuals. Període del 8 de juliol al 30 setembre 2004 (coincideix amb tot el període vacacional del tutor).

En la mateixa línia i activitat professional (entitat bancària) fallen en el mateix sentit de determinar l'existència de relació laboral STSJ PAIS VASCO 24 de abril de 2007 (AS 2007/2484), STSJ PAIS VASCO 20 de juliol de 2004 (AS 2004/2518). En totes les sentències estudiades hi ha hagut una actuació inicial de la Inspecció de Treball i el procediment judicial s'inicia en la via de recurs de les actes d'infracció per falta d'alta i cotització al Règim General de la Seguretat Social.