

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Cuando se “laboralizan” las prácticas y se “becariza” el trabajo

Francisco José BARBA RAMOS*

RESUMEN: Se analiza el proceso de hibridación entre formación y trabajo, junto a las tendencias observadas sobre el difuso mercado transicional. Se examina cómo la reforma laboral de 2021, pese a su pretensión de dignificar los contratos formativos, no ha logrado eliminar la confusión entre prácticas académicas y relaciones propiamente laborales, introduciéndose elementos de confusión con el mandato para un “Estatuto del Becario”. Se considera la parquedad normativa de las prácticas académicas externas, en conexión con su incorporación en el ámbito de aplicación de la seguridad social. Ante una posible modificación normativa de las prácticas universitarias y/o la aprobación del *Estatuto de las personas en formación práctica no laboral*, se plantea la necesidad de redefinir el papel formativo de las prácticas y erradicar la “becarización” del trabajo como fenómeno frecuente. La existencia de las “prácticas no laborales” y las “becas institucionales para titulados” es claramente una rémora.

Palabras clave: Formación, prácticas, universidad, contratos formativos, seguridad social.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La “reforma laboral” de 2021 y los contratos formativos en el mercado transicional. 3. La precaria regulación de las prácticas universitarias y su inclusión en el ámbito de la seguridad social. 4. El espejismo del Estatuto del Becario, las prácticas no laborales y otras becas institucionales. 4.1. Las prácticas no laborales en empresas del RD 1543/2011. 4.2. Las becas institucionales como eufemismo. 4.3. Anteproyecto de Ley del Estatuto de las Personas en Formación Práctica No Laboral. 5. Conclusiones y perspectivas. 6. Bibliografía.

* Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Huelva (España).



When Placements Become ‘Proper Jobs’ and Jobs Turn into ‘Placements’

ABSTRACT: The process of hybridisation between training and work is analysed, along with the trends observed in the diffuse transitional market. It examines how the 2021 labour reform, despite its aim to dignify training contracts, has failed to eliminate the confusion between academic internships and actual employment relationships, introducing elements of confusion with the mandate for an ‘Internship Statute’. It considers the regulatory scarcity of external academic internships, in connection with their incorporation into the scope of social security. In view of a possible regulatory change in university internships and/or the approval of the *Statute for Persons in Non-Work Practical Training*, there is a need to redefine the training role of internships and eradicate the frequent phenomenon of ‘internshipisation’ of work. The existence of ‘non-work internships’ and ‘institutional grants for graduates’ is clearly a hindrance.

Key Words: Training, internships, university, training contracts, social security.

1. Introducción

Si observáramos a nuestros entornos como compartimentos estancos, centrándonos exclusivamente en un punto de vista jurídico-laboral, parecería que la reforma operada en España en 2021 en los contratos de trabajo formativos (los antiguos contratos para la formación y en prácticas), y que han sido objeto de reciente desarrollo reglamentario¹, habría dejado resuelto el asunto de la conexión formación-trabajo; que se trata de una cuestión pacífica. ¡Nada más lejos de la realidad!²

Al margen de que la puesta en marcha de la formación dual (también universitaria) supone en efecto una coordinación paralela de relaciones de tipo “formativo” y “laboral”, los analistas de las relaciones laborales no podemos dar por resuelta la separación de ambos mundos, bajo el argumento de que aquello que suceda fuera del contrato de trabajo no sea asunto nuestro; y que, en todo caso, con la utilización de la desafortunada terminología de “becario” ya lo tenemos todo resuelto. Pues para algo está aquello del *nomen iuris*.

Es más, estamos convencidos que más allá de ser un asunto no resuelto, para ciertos ecosistemas de la gestión de los recursos humanos y algunas universidades españolas, privadas principalmente, más bien se trate de una calculada situación con más aristas de las imaginables y una pretendida laxa regulación. Eso que conocemos como el “mercado transicional” sigue configurándose como un escenario volátil, ultra flexible y con vasos comunicantes excesivamente amplios entre formación y trabajo. Hay actores que, como en otras tantas ocasiones, buscan la huida de la laboralidad, y que terminan entremezclados con otros gestores que en buena lid pretenden sencillamente una presencia de estudiantes en empresas para ejercer una actividad que sea puramente formativa. Sin embargo, el excesivo ruido no permite una nítida separación.

No en vano, si el asunto fuera pacífico, no llevaríamos tantos años de provisionalidad normativa y de intentonas permanentes de regulación, sea por la vía de modificar la norma universitaria o con la introducción de reglas laborales específicas, como tendremos ocasión de analizar, y que se ilustra con el actual proceso de debate del *Anteproyecto de Ley del Estatuto de las*

¹ RD 1065/2025, de 26 de noviembre, por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo, previsto en el art. 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el RDL 2/2015, de 23 de octubre.

² Asunto que abordamos hace algún tiempo y que puede verse en F.J. BARBA RAMOS, *La “tormenta perfecta” de las prácticas universitarias: cuando empleabilidad y empleo se confunden*, en M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO (dir.), *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores*, Bomarzo, 2014.

*Personas en Formación Práctica No Laboral*³. Hay que advertir que vamos a centrar nuestro análisis en esa conexión entre trabajo y formación de ámbito universitario, dejando para mejor ocasión el contraste con otros niveles educativos que requiere de otras consideraciones.

Hay que tener en cuenta la amplitud de situaciones existentes⁴ en las que se incorpora a personas jóvenes –en lo que nos atañe de ámbito universitario– a ejercer actividades en el seno de una empresa u organización, bajo el argumento de una aparente función formativa; con o sin relación laboral (salvo que actúe el principio de primacía de la realidad). Podrían tipificarse del siguiente modo:

- *Con relación laboral*
 - Contratos formativos
 - Contrato de formación en alternancia
 - Contrato formativo para la práctica profesional
- *Sin relación laboral*
 - Prácticas académicas de Grado o posgrado
 - Curriculares
 - Extracurriculares
 - Prácticas académicas vinculadas a otras formaciones en el ámbito universitario como títulos propios, micro credenciales u otras actividades menores
 - Curriculares
 - Extracurriculares
 - Prácticas no laborales en empresas del RD 1543/2011, de 31 de octubre
 - Pasantías, becas y convocatorias de diversa índole para estudiantes y personas tituladas
 - Voluntariado

Tras un repaso de las principales novedades normativas de los contratos formativos, en el presente relato vamos a poner de manifiesto las dificultades regulatorias de las conocidas como prácticas académicas en el ámbito universitario, ya sean éstas curriculares o extracurriculares. Al margen de su flexible regulación que hacen superar con más frecuencia de

³ A fecha de entrega del presente trabajo, indicamos que el Consejo de Ministros de 3 de marzo de 2026 ha aprobado el *Proyecto de Ley del Estatuto de las Personas en Formación Práctica No Laboral* y el inicio de su correspondiente tramitación parlamentaria de la iniciativa.

⁴ Indicaciones al respecto pueden verse en E. ESCUDERO RODRÍGUEZ, *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*, en R. ESCUDERO RODRÍGUEZ (ed.), *Jóvenes y empleo. Una mirada desde el derecho, la sociología y la economía*, Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, 2016.

lo deseable la frontera de la laboralidad, el gran problema es que coexisten con esas otras relaciones *ad hoc* en la esfera de las empresas que terminan por dibujar un escenario en el que –de forma peyorativa y sin matices– “todo el mundo es un becario”.

Como adelanto de nuestro relato, queremos precisar a qué nos referimos con ese juego de palabras de la “laboralización de las prácticas”. Pues en un determinado momento se empiezan a incorporar mecanismos propios de la esfera laboral a una relación que no lo es, en la medida que se produce una asimilación a trabajador por cuenta ajena con efectos parciales en la Seguridad Social, para aquellos estudiantes que realizan prácticas. Indicaremos alternativas que pudieran haberse articulado para evitar esa confusión. Por otra parte, igualmente se utilizan nomenclaturas y usos propios de la lógica laboral, con todo el acervo y la práctica del diálogo social incluido, al pretenderse la aprobación de –como se llamaba en un principio– un “Estatuto del Becario”; para regular en la lógica laboral algo que no lo es, ni debería serlo.

Abordamos aquello a lo que calificamos como la “becarización del trabajo”. Relaciones que debieran ser claramente laborales –que lo son– se incorporan a esta gran *ceremonia de la confusión* bien tras la aprobación del RD 1543/2011, que regula las prácticas no laborales en empresas, como de la presencia habitual de esas otras “becas” que ciertas instituciones, principalmente administraciones públicas, convocan para titulados, preferiblemente.

Por último, nos hacemos eco del debate suscitado en el entorno universitario español tras el mandato recogido en la DA 2ª del RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, para abordar el Estatuto del Becario, reconvertido en Anteproyecto de Ley del Estatuto de las Personas en Formación Práctica No Laboral en el ámbito de la empresa. A fecha de elaboración del presente trabajo ha sido aprobado por el Consejo de Ministros el *Proyecto de Ley de las Personas en Formación Práctica No Laboral*, como definitivamente parece denominarse, y su correspondiente debate parlamentario, aunque presentando fundadas incertidumbres sobre una positiva resolución.

2. La “reforma laboral” de 2021 y los contratos formativos en el mercado transicional

Sin duda alguna, la producción legislativa en materia laboral durante la XIV legislatura de España (2019-2023) ha sido enormemente prolija y en

términos generales de gran éxito en su aplicación y resultados. Hasta el punto, que no podríamos referirnos a una “reforma laboral” en singular, sino a todo un “proceso de reformas” caracterizado por la recuperación de la centralidad del derecho del trabajo en nuestro sistema de relaciones laborales.

En ese contexto, destaca obviamente lo que en el discurso público se conoce como la “reforma laboral”, que se refiere al RD-Ley 32/2021. Iniciativa que, contando con el consenso social y superadas las dificultades de su refrendo parlamentario, abordó cuestiones trascendentales en materia de negociación colectiva, subcontratación o una nueva regulación del contrato temporal en España.

Pudiendo parecer una cuestión colateral dentro del conjunto de materias, lo cierto es que también se abordan algunos elementos que conectan con el mundo universitario; siendo el aspecto más evidente la inclusión de una DA 2ª con un contenido dedicado a una futura elaboración del Estatuto del Becario al que nos referiremos en capítulo específico. Pero además de ello, también nos vamos a encontrar con una nueva regulación de los contratos formativos, y que habrá que poner de manifiesto para valorar en una perspectiva holística la política de empleo en conexión con el ruidoso mundo de las prácticas y otros subproductos transicionales no específicamente laborales.

Hay que advertir que este último “proceso de reforma laboral” pretendía entre otras cosas una recuperación efectiva del “principio de causalidad en la contratación temporal”; dejando en el olvido experiencias que lo pervirtieron, como el anterior y máximo exponente “contrato temporal como medida de fomento del empleo” o el más reciente “contrato eventual por obra o servicio”. Pero junto a ese loable objetivo, la reforma también va a pretender una mayor dignificación de los contratos formativos, como tradicionales excepciones al principio de causalidad, pues se trata de una contratación eventual debido a las particularidades de los sujetos a contratar, y no porque éstos fueran a realizar tareas de naturaleza temporal en la empresa.

Se abordaba esta reforma reconociéndose los escasos resultados de la regulación anterior. Es decir, agentes sociales y gobierno reconocen que una regulación eficaz de los contratos formativos debe proporcionar «un marco idóneo para la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral, ya se trate de contratos en alternancia con los estudios o bien de contratos para la obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios»⁵.

⁵ Así se reconoce en la exposición de motivos del RD-Ley 32/2021.

Al margen de los aspectos más significativos de su regulación lo que en realidad nos interesa para nuestra temática “transicional” es efectivamente el sentido mismo de estas modalidades de contratación. Es decir, si realizamos una excepción en el principio de causalidad de la contratación temporal, es por razones de apoyo a la incorporación de jóvenes recién titulados (al margen de la formación dual) al mercado de trabajo⁶. Y ello, con unas limitaciones que caminen en la protección de ese colectivo y para evitar efectos no deseados de “explotación laboral”. Siendo esto así, nos preguntaríamos cómo será posible que nos podamos inventar otras figuras *paralaborales* que pretendan sortear lo que la propia legislación laboral con todo su carácter tuitivo nos mandata. Veremos en breve a qué nos estamos refiriendo.

Siendo sintéticos, hay que indicar que los cambios operados en el art. 11 ET establecen un contrato formativo con dos modalidades⁷. «En primer lugar, el contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios» –y aquí es donde encontramos la principal novedad– «o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. En segundo lugar, el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios»⁸.

En relación con el “contrato de formación en alternancia”, sustituirá al anterior “contrato para la formación y el aprendizaje” que solo regulaba la denominada “formación profesional dual”, es decir, la relación laboral anexa a su currículum académico. Aquí la reforma laboral viene a recoger una demanda del mundo universitario, y ante la necesidad de contar con una modalidad contractual adecuada que se pudiera activar en alternancia y, de forma simultánea con los estudios universitarios⁹.

Esta modalidad contractual venía a aclarar una situación que empezaba a generar polémica en los entornos universitarios ante el vacío normativo existente y la voluntad de algunos por articular un sistema similar a la dualidad de la formación profesional. Como hemos puesto de manifiesto

⁶ Es recurrente el asunto de la discriminación de jóvenes en su inserción laboral. Véase a M.R. VALLECILLO GÁMEZ, [La discriminación de las personas jóvenes en el acceso al mercado de trabajo por escasez de competencias y habilidades](#), en *esta Revista*, 2024, n. 3.

⁷ Véase D. PÉREZ DEL PRADO, [La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿la propuesta definitiva?](#), en *Labos*, 2022, n. extraordinario *La reforma laboral de 2021*.

⁸ Exposición de motivos del RD-Ley 32/2021.

⁹ Un análisis completo puede verse en G.M. MONTES ADALID, [La nueva regulación de los contratos de formación en alternancia y para la obtención de la práctica profesional: ¿la apuesta definitiva para la inserción de la juventud en el mercado laboral?](#), en *esta Revista*, 2023, n. 1.

en alguna ocasión¹⁰, hace una década que algunas universidades españolas¹¹ habían venido gestando ciertas experiencias de una pretendida “formación universitaria dual” con una indudable voluntad innovadora, pero sin un marco normativo adecuado y forzando en exceso las posibilidades existentes; con unos planes de estudios que alternaban formación teórica con “trabajo” en la empresa. Bien utilizando alguna tipología de contratación laboral común, de carácter temporal, pero con el problema de su correcto encuadre y la justificación en la ausencia de causalidad, bien articulándose la alternancia práctica a modo de “prácticas curriculares y/o extracurriculares” en el seno de las empresas, con las lógicas dudas sobre su laboralidad.

No tenía sentido que, en el intento de articular un sistema de formación universitaria dual sin el reconocimiento oportuno, estuviéramos ocasionando efectos no deseados, o retorciendo las normas exageradamente. Y es por ello, que la reforma de 2021 viene en principio a dar respuesta a esa demanda universitaria. Así, el nuevo art. 11.2 regula «el contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de [...] los estudios universitarios».

Como la imaginación no tiene límites, hay quienes recién aprobada esta nueva modalidad de contratación laboral de estudiantes, llegaron a entender que existía la posibilidad de esta contratación temporal *a-causal* a jóvenes que estaban matriculados en grados o másteres sin una previa articulación formal y oficial de sus estudios en modalidad o itinerario dual. Puesto que no se menciona expresamente el concepto de “universidad dual”. Es más, podemos afirmar que, con el modelo específico de contratación publicado en la propia web del Servicio Público de Empleo Estatal, hemos conocido de la existencia de casos en los que han llegado a realizarse contratos de ese modo.

Pero a pesar de ese pecado original del legislador de no ser más explícito, a nuestro entender está meridianamente claro. Porque esta reforma tuvo como prólogo una peculiar modificación del mismo art. 11 ET en la DF 36ª de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, que le venía a preparar el terreno. El tenor literal, como decimos, no deja lugar a la duda sobre que lo que se

¹⁰ F.J. BARBA RAMOS, [La reforma laboral y su conexión universitaria: los contratos formativos y las prácticas](#), en [crónicasociolaborales.es](#), 10 enero 2022.

¹¹ Destacan los proyectos de la Universidad de Almería (*Talento D-UAL*) y muy especialmente el camino recorrido por la Universidad del País Vasco. Véase FUNDACIÓN CYD, [La formación dual universitaria en Euskadi: el caso de la UPV/EHU](#), en [www.fundacioncyd.org](#), 23 enero 2020.

está regulando es el instrumento jurídico-laboral irremediamente anexo al programa universitario dual:

El contrato para la formación dual universitaria, que se formalizará en el marco de los convenios de cooperación educativa suscritos por las universidades con las entidades colaboradoras, tendrá por objeto la cualificación profesional de los estudiantes universitarios a través de un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco de su formación universitaria, para favorecer una mayor relación entre este y la formación y el aprendizaje del trabajador.

Se explicita, aquí sí, que nos referimos a “formación dual universitaria”. Pero al margen de ello, vemos aquí cierta torpeza del legislador que, en el desarrollo reglamentario de este inicial precepto que de facto supondrá meses después la propia reforma laboral de 2021, no se va a mostrar igualmente explícito, aunque acudiendo a su redactado se señala que «la actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras» (art. 11.2.ª ET).

Quizás también hubiera sido recomendable para evitar confusiones o interpretaciones malintencionadas, utilizar otra terminología diferente al de los “convenios de cooperación” para referirse al vínculo jurídico específico entre los centros formativos y las empresas para el caso de la formación dual universitaria; y de este modo no confundirlos con los “acuerdos de cooperación educativa” como también se denominan a los pactos para la realización de prácticas curriculares y extracurriculares según señala el RD 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios.

De todos modos, el refrendo lo vamos a encontrar en el propio RD 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad. Su art. 22 referido a la “mención dual” va a señalar que ello «comporta un proyecto formativo común que se desarrolla complementariamente en el centro universitario y en una entidad colaboradora», y por lo tanto previamente prediseñado. Señala a continuación el propio precepto que «la actividad formativa desarrollada de forma dual en la universidad y la entidad colaboradora se alternará con una

actividad laboral retribuida, a través de un contrato para la formación dual universitaria, en los términos establecidos en el artículo 11.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores». Por lo tanto, el contrato de trabajo de formación en alternancia no puede llevarse a cabo sin un diseño preestablecido de un itinerario curricular exprofeso.

El desarrollo reglamentario de los contratos formativos se ha producido en fecha reciente con el RD 1065/2025. Ciertamente, aunque no se use el concepto de “universidad dual”, deja fuera de duda que esta modalidad contractual no puede usarse de otro modo. Es más, se cuida el texto (arts. 6.1 y 12) en asegurarse que la empresa deba verificar la existencia de la actividad formativa inherente al propio contrato de trabajo, y previo a la formalización de éste. Y como es obvio, se señala que no corresponde aquí el desarrollo reglamentario de ese contenido educativo, aunque se estaría “haciendo un llamamiento” al respecto.

Hay que indicar como una de las novedades más significativas de este reglamento, que se va a producir una limitación en el número máximo de contratos formativos –de ambas modalidades– en función del tamaño de las empresas; en una horquilla que iría de tres contratos máximos en centros de hasta diez personas trabajadoras, hasta un máximo de un 20% del total de la plantilla en centros de trabajo de más de cincuenta personas trabajadoras. Resulta curioso que tratándose éste de un asunto que sí ha formado parte del debate –todavía abierto– sobre la incorporación de “estudiantes en prácticas” en el seno de las empresas, pero que sin embargo no había aparecido como línea argumental respecto de las modalidades de contratación.

Por su parte, el “contrato formativo para la obtención de práctica profesional” se dirige a personas tituladas universitarias o de formación profesional. Aquí no se trata de introducir nuevas posibilidades con respecto al anterior contrato en prácticas, sino acometer algunas reformas en su marco regulador tanto, para hacer más atractiva la contratación en prácticas, como para disminuir las tentaciones de precarización de estos colectivos en su proceso de inserción laboral.

Obviamente no estamos abordando un estudio específico que incida en los detalles de estas modalidades de contratación, aunque sí pretendemos poner de manifiesto algunas particularidades de la reforma que vienen a reforzar nuestro argumentario. Como ilustración, señalamos que la reforma reduce las posibilidades de contratación post laurea de cinco a tres años (salvo en casos de discapacidad) o se limita su duración entre seis meses y un año. Igualmente, se contempla la prohibición de realización de horas extraordinarias.

Aunque estemos adelantando parte del contenido, tendremos aquí que

señalar la enorme incongruencia que se produce al permitirse por la vía de los hechos consumados que una convocatoria de “becas formativas” (sin base legal alguna) ofrezca a personas tituladas universitarias la posibilidad de incorporación a una estructura empresarial o institucional, en una lógica de ajenidad, realización de actividades productivas y su correspondiente retribución, con condiciones más laxas que las que la propia legislación laboral, en su objetivo protector, establece para esos mismos sujetos titulados, tratándose incluso en este caso de toda una relación laboral, con todo lo que supone. Veremos cómo aparecen convocatorias a personas tituladas más allá de esos tres años tras el egreso, y por una duración que pueden llegar a superar los dos años. Es una “becarización del trabajo”.

No tiene ningún sentido que se establezcan limitaciones en ciertas condiciones de trabajo, como garantía respecto de las peculiaridades de los trabajadores, que no son tenidas en cuenta para esos mismos sujetos en un estadio previo a la propia relación laboral, y que por lo tanto pueden estar más predispuestos a la desprotección. Aquí nos llamará la atención cómo la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia impedirá el teletrabajo a tiempo completo a estos jóvenes universitarios egresados, entendiéndose como una garantía que al menos el 50% del tiempo de trabajo deba ser con carácter presencial. Mientras que siendo aún estudiante universitario podría llegar a realizar sus prácticas curriculares o extracurriculares sin ni tan siquiera haber pisado el centro de trabajo ni un solo día. La norma reguladora de las prácticas no contempla nada al respecto, y se estará a que pueda existir alguna limitación según las normativas internas de las respectivas universidades.

En definitiva, entendemos que la reforma laboral de 2021 supone un paso relevante en la racionalización del empleo temporal en términos generales, y un aumento de la protección hacia los contratos formativos en particular. Sin embargo, no se aborda de una forma global el corazón del problema del mercado transicional entre la formación y el trabajo, pues junto a las modalidades de contratación, coexisten igualmente las prácticas, becas formativas *ad hoc*, prácticas para titulados no contempladas como relaciones laborales o simplemente, relaciones laborales encubiertas.

3. La precaria regulación de las prácticas universitarias y su inclusión en el ámbito de la seguridad social

En cierto modo, con el loable objetivo de poner algo de sentido común y procurar un mínimo de protección hacia aquellas personas que en sus distintas situaciones vienen a conocerse como “becarios” (terminología que

detestamos y rechazamos), también este RD-Ley 32/2021 llegó a lanzar en su DA 2ª el mandato para la elaboración de un Estatuto del Becario, que abordaremos en un capítulo específico. Pero empecemos por destacar cómo en el contenido de una de las más importantes reformas laborales desde la transición española (no tanto por su volumen, sino por el cambio de rumbo y sentido de las reformas) se reconoce al mundo de las prácticas universitarias –no solo– en el universo transicional. Veamos cómo hemos llegado hasta aquí a través de un repaso cronológico.

El Espacio Europeo de Educación Superior pretendía la armonización de los sistemas universitarios y, entre otras cosas, una mayor conexión con la sociedad y con el tejido productivo. Se empezaban a generalizar las prácticas académicas externas en las diferentes titulaciones universitarias, cuando el único instrumento normativo existente era excesivamente precario; el RD 1497/1981 de 19 de junio, sobre Programas de Cooperación Educativa, que señalaba poco más que éstos «se podrán establecer con las empresas para la formación de los alumnos de los dos últimos cursos de una Facultad, Escuela Técnica Superior o Escuela Universitaria concreta o para un grupo de estos centros con características comunes». Junto a la necesidad de que el estudiantado hubiera tenido que superar al menos el ecuador de la titulación, se incluía igualmente la limitación de su duración a un máximo de la mitad del curso académico. Y poco más; lo que dejaba prácticamente todo el espacio a lo que las normativas internas de las propias universidades españolas decidieran.

Como todo es susceptible de empeorar, en breve descubriremos cómo los “derechos mínimos necesarios” o los estándares mínimos de protección obligatorios, pueden llegar incluso a ser menores a esta escueta regulación, aunque contemos con una apariencia de mayor complejidad regulatoria. La única modificación en mucho tiempo (RD 1845/1994, de 9 de septiembre) consistió simplemente en la adaptación al sistema de cómputo por créditos para referirnos a la superación del 50% de los mismos para que el alumnado pueda ser partícipe de esos convenios de cooperación educativa, de forma que ante este vacío normativo empezaron a proliferar los reglamentos en cada una de las universidades españolas.

En la correspondiente armonización normativa a ese espacio europeo (LO 4/2007, de 12 de abril, de Universidades y RD 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales) se insta a incrementar la empleabilidad de los titulados, a conectar las competencias de los universitarios con el desarrollo profesional, y para ello se señala que «la posibilidad de introducir prácticas externas [...] enriqueciendo la formación de los estudiantes de las enseñanzas de grado, en un entorno que les proporcionará, tanto a ellos

como a los responsables de la formación, un conocimiento más profundo acerca de las competencias que necesitarán en el futuro».

El contexto para el aumento de la presencia de estudiantes en el seno de las empresas y las organizaciones está servido, con todo lo que supone de interferencia en sus propias relaciones laborales. Así, se van generalizando las prácticas externas en la medida que se produce la adaptación de las nuevas titulaciones y sus planes de estudio. Por su parte, el RD 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario, va a reconocer el derecho de los estudiantes universitarios a recibir orientación profesional, y «a disponer de la posibilidad de realización de prácticas curriculares o extracurriculares, y que igualmente se garantice su finalidad formativa».

Sin embargo, a pesar del consenso sobre la importancia de la presencia del estudiantado en el seno de las empresas y que debe garantizarse su función eminentemente formativa, podemos señalar que desde esos momentos no ha existido “paz normativa” en esta materia; detectándose por parte de los principales operadores universitarios una precaria regulación en materia de prácticas. Para empezar, la misma entrada en vigor de la norma que actualmente regula las prácticas, puesto en conexión con el inicio de la aplicación de la lógica de la Seguridad Social en el desarrollo de las mismas, es fruto de una rocambolesca historia que tiene que ver con el futuro de las pensiones.

El Gobierno y los interlocutores sociales, en plena crisis económica, firmaron en 2011 el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, que básicamente suponía un endurecimiento en el acceso a la prestación de jubilación: incremento general de la edad de jubilación de 65 a 67 años, aumento del período de cómputo para el cálculo de la prestación, o lo que más nos interesa en nuestro relato, el aumento en el número de años cotizados, hasta 37, para el cobro del cien por cien de la misma. Ante el difícil reto argumental o excusa por parte sindical de haber aceptado tales medidas, se va a plantear una especie de contrapartida, pues a tenor del precario mercado de trabajo de esos tiempos y la tardía incorporación de los jóvenes, los cálculos del gran público no darían en absoluto para llegar a la jubilación plena, habiéndose aumentado los años de cotización. Entienda el lector que no estamos justificando una medida que no compartimos, sino dando la explicación oportuna a la misma.

Así, en el Acuerdo Social y Económico se indicará lo siguiente:

la entrada en el mercado de trabajo cada vez se produce con más frecuencia a través de la participación de los jóvenes en programas

formativos o de investigación, en algunas ocasiones sin la correspondiente protección social. Es por ello, que se plantean que los programas formativos, de formación profesional o universitarios, gozarán de la misma protección que los contratos formativos, con las mismas limitaciones temporales, y los entes y empresas que los financien deberán cotizar a la Seguridad Social por los beneficiarios en los mismos términos.

Es aquí donde vamos a encontrar el inicio de eso que denominamos la “laboralización de las prácticas” pues se empiezan a introducir conceptos y procedimientos propios de una relación laboral, en algo que es puramente formativo. De este modo, las prácticas de estudiantes en empresas se utilizarán como fórmula para incorporar algún que otro mes a esa ampliada “carrera laboral completa hacia la jubilación”. Pero la realidad es siempre compleja, pues mientras desde la “cartera de Trabajo y Seguridad Social” se preparaba el desarrollo normativo de dicho acuerdo, los responsables ministeriales de universidades coetáneamente se estaban empeñando por su parte en la actualización de la normativa que viniera a regular las prácticas externas, intacta desde 1981.

Ese Acuerdo Social y Económico cristalizaría en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social; y para el desarrollo de su DA 3ª, tendremos el RD 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación. Ello significará la obligación de cotizar como «asimilados a trabajadores por cuenta ajena» a los estudiantes que realizaran prácticas curriculares o extracurriculares y que conllevaran una contraprestación económica, con independencia de su concepto, cantidad o la forma en que se percibiera¹².

Su puesta en marcha no será fácil ni inmediata. El sistema universitario español, que venía demandando una nueva norma sobre prácticas externas, vería cómo pocos días después de esta “afrenta en materia de Seguridad Social” se aprobaba finalmente el RD 1707/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. Lo particular es que esta norma incorporaba una inaudita DA 1ª para su exclusión del ámbito de la Seguridad Social, señalando que el anterior RD 1493/2011 «no sería de aplicación a los estudiantes universitarios que realicen las prácticas académicas externas a que se refiere este real decreto».

¹² Véase a A.J. VALVERDE ASECIO, *La inclusión en el sistema de Seguridad Social de las prácticas académicas*, en *Temas Laborales*, 2024, n. 171.

La polémica estaba servida, y en marcha la correspondiente demanda por parte, en este caso de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, y que culminaría con su estimación por parte del Tribunal Supremo, en sentencia 21 mayo 2013. El recurso contencioso-administrativo significará no solo la anulación de aquella DA 1ª que acabamos de citar, sino que se termina declarando nulo de pleno derecho el conjunto del RD 1707/2011.

De este modo, no sería hasta el curso 2013-2014 cuando terminaría desplegando con toda su eficacia, en cuanto a estudiantes universitarios se refieren, la Ley 27/2011 y posterior RD 1493/2011, de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación. Desde nuestra perspectiva, era una manera de “matar moscas a cañonazos” como hemos manifestado en alguna ocasión¹³, pues al fin y al cabo, que determinados períodos formativos computen para una futura pensión, no deja de ser una especie de “mala conciencia” por el endurecimiento del acceso a la jubilación. No siendo objeto del presente análisis, al menos debemos señalar la existencia de posibilidades más acordes a la lógica de los programas formativos, tanto para facilitar la incorporación de algún período en esa “carrera hacia la jubilación” a quienes accedan a titulaciones universitarias, como para aumentar la protección a través, fundamentalmente, de una profunda reforma del Seguro Escolar. Al margen de la enorme discriminación entre universitarios con períodos de cotización muy diversos, en función de los estudios cursados y el mayor o menor volumen de asignaturas prácticas que contemplen. Pero ese es otro debate.

Lo cierto es que el curso 2013-2014 inauguraría esa obligatoriedad de cotización cuando unas prácticas universitarias conllevaran alguna beca o supongan contraprestación del tipo que sea; incluso cuando se trata de prácticas curriculares (una asignatura), que no siendo frecuente, pero que nada impide que una determinada empresa o entidad quiera subsanar los gastos ocasionados por el ejercicio de esa actividad práctica: transportes, manutención, etc. Para esos casos, y ante el descontento educativo, se inaugurarán también con el RD-Ley 8/2014, de 4 de julio, las bonificaciones a estos efectos en la cotización a la Seguridad Social.

Al abrigo del éxito estadístico en las comunicaciones de altas en la Seguridad Social, el devenir político nos llevaría al RD-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, que incluyó una DA 5ª, que pretenderá extender la obligación de alta en la Seguridad Social

¹³ F.J. BARBA RAMOS, *Estudiantes en prácticas y jubilación, o cómo matar moscas a cañonazos. Por una reforma del “indecente” Seguro Escolar*, en cronicasociolaboral.es, 19 abril 2023.

como asimilado a trabajador por cuenta ajena a todos los estudiantes que realicen prácticas ya sean curriculares o extracurriculares, y aunque no conlleven ningún tipo de remuneración o prestación económica. Con mayor o menor lógica, así sería a partir del reglamento que lo desarrollara.

Quizás fuera una especie de “pacto de silencio” al respecto entre universidades y gobierno, pues no terminaba por producirse dicho desarrollo reglamentario. Hasta que se firma un nuevo Acuerdo Social en materia de pensiones entre CCOO, UGT, CEOE y el Gobierno el 1 de julio de 2021, donde entre otras cosas se insiste en ese mandato, «de modo que se garantice que la realización de prácticas formativas en empresa, instituciones o entidades incluidas en programas de formación, la realización de prácticas no laborales en empresas y la realización de prácticas académicas externas al amparo de la respectiva regulación legal y reglamentaria, determine la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de las personas que realicen las prácticas indicadas, aunque no tengan carácter remunerado». Además de señalarse una bonificación del 75% en las correspondientes cuotas, se establece un plazo máximo de 3 meses para todo ello.

Desde aquel RD-Ley 28/2018 pasarían cuatro años, dos meses y 18 días hasta el definitivo RD-Ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, que terminará por incorporar toda esta retahíla de asimilación generalizada a trabajador por cuenta ajena, a través de la adición de una nueva DA 52^a en nuestra Ley General de Seguridad Social, y con previsión de entrada en vigor de una vez por todas para el 1 de octubre de 2023. Parecería que se trataba de una historia interminable, pues en última instancia se produciría una última prórroga y su entrada efectiva en vigor se produjo el 1 de enero de 2024.

Mientras tanto, las normas que regulan las prácticas universitarias siguen siendo muy precarias. Volvamos a ello, recordando que tras la intentona del “legislador universitario” de escapar del ámbito de aplicación de la Seguridad Social, la Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de mayo de 2013 anuló la totalidad del RD 1707/2011, de manera que retrotrae sus efectos jurídicos al momento previo a su aprobación. Es decir, que después de todo este recorrido, nos encontramos con el sorprendente retorno de la vigencia de la norma original de las prácticas universitarias de 1981.

Quizás por la urgencia de resolver esa situación de enquistamiento, quizás por una calculada estrategia desreguladora y flexibilizadora, lo cierto es que se aprovecharían ciertos trabajos del grupo de empleo de la Conferencia de Rectores y Rectoras de las Universidades Españolas

(CRUE) que estaba elaborando un marco de referencia que sirviera a las universidades como guía para que éstas elaboraran sus propios reglamentos ante la usencia de norma. Claro está, que se trataba de mostrar las materias que debe incorporar un reglamento universitario de estas características, pero dejando a que cada una de ellas estableciera sus propios límites (en duración, créditos necesarios, horarios, etc.). Y ello, como parece obvio, no tendría que significar que una norma estatal de regulación de las prácticas no viniera a establecer ningún “mínimo de derecho necesario” con el argumento de la autonomía universitaria. Los expertos en relaciones laborales son conocedores que, en un contexto cercano al mundo laboral, eso significa lisa y llanamente la aparición del “dumping social”, sobre todo en contextos territoriales de enorme competencia entre universidades públicas y privadas.

De este modo, se aprobó por fin el RD 592/2014, que casi desde el primer día de su entrada en vigor ya está requiriendo su propia reforma, pues lejos de cumplir una función “tuitiva” propia de una norma de estas características, sirve de amparo para casi cualquier condición en la realización de las prácticas. Una regulación tan laxa no merecía tanto tiempo de espera.

Sírvanos como elemento de ilustración una sencilla comparación con su antecesor y originario RD 1497/1981, ya de por sí enormemente precario. Entonces, para poder realizar prácticas externas (nos referimos a las extracurriculares, pues las curriculares estarán a lo que marquen sus planes de estudio) se necesitaba haber superado al menos el 50% de los créditos del título, y su duración no podría superar los 6 meses. Pues bien, con la nueva regulación ni tan siquiera se va a requerir un tiempo previo de formación teórica, pudiendo suceder que una universidad permita a un alumno o alumna las prácticas desde el minuto uno de su matriculación. Y, en cuanto a su duración máxima, el RD 592/2014 señala una duración preferentemente no superior al 50% del curso académico, sin que nada impida que las universidades permitan alumnos en prácticas durante todo un año.

Así, la flexibilidad es tal que, en base a la autonomía universitaria, nos encontraremos con instituciones académicas concretas que no van a ofrecer restricciones en sus propios reglamentos, lo que permitirá la realización de prácticas extracurriculares sin un mínimo de calidad y con una praxis que nos recuerda a los indicios de laboralidad¹⁴, por lo que desde muchas universidades se ha venido reclamando una nueva regulación estatal que se

¹⁴ Véase J. LUJÁN ALCARAZ, *Las notas de laboralidad: una aproximación en clave jurisprudencial*, en *Aranzadi Social*, 2000, n. 5.

adaptara a las nuevas realidades y que sirviera para acabar con el estereotipo del abuso generalizado.

De este modo, hubo un intento ya en 2017 con una Proposición de Ley reguladora de las prácticas académicas universitarias externas presentada por el Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea. Se puede observar en los trámites parlamentarios el avance de los trabajos encaminados a su resolución, junto a gran parte de las aportaciones de la CRUE, pero que quedaron abortados a causa del fin de la legislatura en sintonía con la incertidumbre política del momento.

4. El espejismo del Estatuto del Becario, las prácticas no laborales y otras becas institucionales

Como ocurre en todo este relato, los mercados transicionales terminan por hacer honor a su “nebulosa semántica” y sus eternas intentonas regulatorias que nunca terminan por aprobarse o desarrollarse. Así ocurre con una de las más significativas referencias incluidas en la reforma laboral de 2021 y que señalábamos anteriormente. El RD-Ley 32/2021 incorporaba una DA 2ª denominada *Estatuto del Becario* que señalaba lo siguiente:

El Gobierno, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma, convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para, en el ámbito del diálogo social, abordar el Estatuto del Becario que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales.

El Estatuto del Becario es un espejismo. Su propio concepto está denostado; pues en el imaginario colectivo se asimila con frecuencia a situaciones de abusos o al menos, en un análisis mínimamente riguroso, a la existencia de relaciones que no debieran ser tales. Téngase en cuenta que en ese apelativo se suele incluir a toda aquella retahíla transicional a las que nos referíamos en el inicio de este estudio, sin discriminar si se trata de prácticas académicas, si éstas son una asignatura o de carácter voluntarias, o si nos referimos a una incorporación graciable por parte de la dirección de la empresa o institución. Pero antes de conocer por dónde ha caminado el mandato de la reforma laboral, veamos otros dos tipos de “prácticas o becas” que jalonan nuestro escenario transicional, comenzando por las

conocidas como “prácticas no laborales” para personas tituladas.

4.1. Las prácticas no laborales en empresas del RD 1543/2011

Que a partir de la experiencia práctica vayamos a encontrar algo de formación, es una perogrullada que ocurre a lo largo de toda la vida laboral. Pero hay que dejar la candidez a un lado, pues eso no es excusa para pretender que en una “práctica de titulados” haya una preminencia formativa, donde lo que hay es una prestación de servicios por cuenta ajena. Pues además el límite habrá que ponerlo en algún lugar (por lógica en la obtención del título), y máxime cuando nuestra legislación laboral ya tiene inventado el mecanismo transitorio de inserción, a través del propio “contrato para la práctica profesional”. El problema se presenta cuando se pretende ensanchar esa *zona franca*, libre de regulación alguna, en detrimento de la dignidad y condiciones de trabajo del sujeto.

Indiscutiblemente que genera confusión entre el gran público, pues tanto los “contratos en prácticas” como las prácticas y sus diferentes subcategorías terminan por formar parte de la misma galaxia paralaboral. Así, las cosas pueden volverse aún más confusas, pues para retar esa delgada línea de la laboralidad y el propio concepto de trabajador por cuenta ajena, vino a nuestro mundo transicional una nueva figura denominada –como no podía ser de otro modo– “prácticas no laborales en empresas”. No nos referimos a la modalidad de contrato, ni a las prácticas académicas, y ya adelantamos nuestro asombro porque a estas alturas no se haya encontrado la ocasión para su tajante derogación.

En plena crisis económica y política y casi al final de la IX legislatura española se aprobó el RD 1543/2011, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, que, siendo sintético, consistirá en que, previa formalización de un convenio con los servicios públicos de empleo, una empresa podría incorporar en su plantilla a un titulado o titulada universitaria, de formación profesional o poseedores de un certificado de profesionalidad a realizar “prácticas”¹⁵. Hay que tener en cuenta que aquí nada tiene que ver centro formativo alguno; que la persona ya está egresada y por lo tanto la “práctica” es simplemente un eufemismo del “trabajo”.

La empresa podrá incorporar a un profesional a jornada completa y

¹⁵ Uno de los primeros análisis en un claro tono crítico puede verse en J. MARTÍNEZ GIRÓN, *Prácticas no laborales en empresas*, en *Actualidad Laboral*, 2012, n. 6. La difusa frontera con la laboralidad es puesta de manifiesto por H. ÁLVAREZ CUESTA, *Becas no laborales como mecanismo de empleabilidad de los jóvenes*, en *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 2019, vol. 6.

durante nueve meses, a un coste muy inferior al propio Salario Mínimo Interprofesional; pues las “personas jóvenes participantes” (trabajadoras) recibirán de la empresa una “beca de apoyo” (salario) del 80% del IPREM vigente. Incluso en ocasiones, dicha cantidad vendría financiada por algunos programas públicos de fomento del “empleo juvenil”¹⁶. Y para colmo de la precariedad, el inicial límite de 25 años para realizar estas peculiares prácticas se colocará en los 30 años en coincidencia con los beneficiarios de los jóvenes inscritos en el Fichero Nacional de Garantía Juvenil¹⁷. Entendemos que con esta figura no solo se tuerce nuestro marco jurídico, sino la propia “primacía de la realidad”, al tratarse de un caso de “legalización de una ilegalidad flagrante”. Pero más allá del mayor o menor uso de esta figura (que habrá que analizar con los servicios de empleo de las comunidades autónomas) parece sorprendente que continúe vigente quince años después de su aprobación. Y sobre todo porque esta descarada huida del derecho del trabajo no es acorde con la dinámica reformista y el cambio de paradigma de nuestras relaciones laborales de los gobiernos de coalición en las dos últimas legislaturas.

Es cierto que en los borradores de trabajo y el propio Anteproyecto de Ley del Estatuto de las Personas en Formación Práctica No Laboral (Estatuto del Becario, y a fecha del presente análisis ya convertido en Proyecto de Ley) se recoge una disposición específica para su derogación, pero no tiene sentido alguno que su insoportable continuidad vaya a tener que depender de la aprobación o no en última instancia (y máxime en un contexto de inestabilidad política) de esta extraña norma transicional.

4.2. Las becas institucionales como eufemismo

Hemos querido manifestar que el debate sobre este Anteproyecto de Ley, más allá de su discusión en el seno del Diálogo Social, tendría que haberse producido en esa visión de conjunto de las políticas de empleo juvenil, y de los mercados transicionales en particular; y por supuesto incorporando la visión del sistema universitario español junto a la de los agentes sociales. Porque lo relevante hubiera sido empezar por advertir el enorme ruido existente entre formación y trabajo; cómo todo se enmaraña

¹⁶ Podemos usar como ilustración las [Becas Plan HEBE: primera oportunidad 2024](#), que convoca la Diputación Provincial de Huelva, que aludiendo al RD 1543/2011 realiza una *sui generis* convocatoria para hacer prácticas en empresas con financiación provincial.

¹⁷ DF 3ª del RD 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

con la existencia de ese otro tipo de relaciones de trabajo –porque es indudablemente trabajo– en instituciones, que se encubren bajo la excusa *ad hoc* de becas formativas. Así, sin más.

Se trata de subir un peldaño más en la inagotable fuente de imaginación a la hora de incorporar talento universitario a las organizaciones productivas o administrativas, pues habrá quien entienda que se puede estar “más allá del bien y del mal”; por encima de los límites de las prácticas curriculares o extracurriculares, de los contratos formativos para la práctica profesional, o incluso de las mismísimas indecentes prácticas no laborales del RD 1543/2011. Se trata de convocatorias de “becas formativas” en la que ni tan siquiera ninguna de estas tres figuras es invocada como marco normativo de referencia.

Es una práctica muy extendida que esperaríamos tuviera los días contados en España, y que no deja de sorprendernos por su uso indiscriminado entre las élites de las corporaciones privadas e instituciones más significativas: la “incorporación de un becario”. Podemos utilizar para su análisis algunos casos muy significativos que ilustran estas convocatorias de “becas formativas”.

La Secretaría General del Tribunal Constitucional viene publicando en los últimos años resoluciones¹⁸ convocando “becas de formación” para graduados/as en determinadas áreas como pueden ser Derecho, biblioteconomía y documentación, etc. para realizar tareas relacionadas con la investigación y tratamiento jurídico de la doctrina constitucional, o en relación con los fondos bibliográficos del Tribunal Constitucional.

Se trata de “becas”, en referencia a alguno de los casos analizados, con una duración de doce meses, que podrían ser prorrogadas «si fuera conveniente para el programa de formación y previa aceptación de los interesados», por un máximo de seis meses en el caso de titulados en Derecho o de 12 meses para la beca de biblioteconomía. Y cuentan con una remuneración de 1.200 € brutos mensuales y la correspondiente alta en la Seguridad Social.

Cuando queremos analizar qué son dichas “becas” dentro del entramado de los mercados transicionales la primera evidencia es que no se trata de ninguna de nuestras figuras citadas en este estudio. No son contratos formativos; no se trata de ninguna colaboración del Tribunal Constitucional con las universidades en el proceso de formación práctica de sus estudiantes, ni por supuesto es una “práctica no laboral” de titulados universitarios del RD 1543/2011.

¹⁸ Destacamos las publicadas en *BOE*, 8 marzo 2022, 1 junio 2022, 7 octubre 2024 y 24 febrero 2025.

Al margen de cuestiones morales, los instrumentos para incorporar personas tituladas están suficientemente descritos, pero aquí no aparece ninguna referencia legal sobre la condición respecto de los sujetos a los que va destinado y las condiciones de prestación, más allá de la simple invención del convocante, sin base alguna; sin ni tan siquiera buscar una base con carácter subsidiario en otra norma que persiga fines similares.

Para poder obtener una de estas plazas de “becas formativas” en el Tribunal Constitucional no se produce ninguna limitación de edad como sí sucede con las “prácticas profesionales no laborales” de ese Real Decreto de 2011. Pero si nos fijamos en el tiempo transcurrido desde que se finalizaron los estudios no parece comprensible que una “beca *ad hoc*” como la del TC se invente una limitación más blanda que la establecida en la de los propios contratos de trabajo para la práctica profesional. Mientras que toda una relación laboral (contrato en prácticas, que es el que debiera utilizarse para este tipo de relaciones) para egresados o egresadas puede realizarse tras la reforma laboral «dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios»¹⁹, resulta incomprensible que se pueda incorporar a un “becario *ad hoc*” hasta los cinco años después de la titulación.

En relación con la tarea a desempeñar, señalan estas convocatorias que las personas seleccionadas deberán «realizar la actividad formativa que fundamenta la concesión de la beca con arreglo al programa de formación que se establezca». Pues bien, al margen que no es el TC ninguna institución formativa, ni tiene sección alguna con formación reglada dirigida a personas tituladas, lo que más sorprende es que esa presunta actividad formativa ni tan siquiera está descrita en la convocatoria, porque sencillamente no existe; y, en cualquier caso, no es creíble que personas con titulación universitaria se fueran a lanzar a ciegas a algo así como una “formación sorpresa”.

Como la ingenuidad no debe presidir nuestra tarea investigadora, manifestamos la evidencia de cómo este tipo de relaciones estarían incluidas en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores (art. 1). Ciertamente que la línea que separa la existencia de relación laboral es ya muy fina cuando los procesos formativos se producen en el seno de organizaciones terceras, pero la “matrícula” en un sistema de enseñanza reglado es el elemento diferenciador –que no el único– que nos hace presuponer que se trata de formación. Sin olvidar que siempre debe seguir operando el principio de primacía de la realidad.

En esta convocatoria de “becas” que nos está sirviendo como modelo

¹⁹ Art. 11.3.b, RDL 2/2015, de 23 de octubre.

de un sistema perverso, el “intérprete supremo de la Constitución” parece pretender disimular otras evidencias, pues no creemos en una inusual torpeza. Cuando se quiere referir a la “jornada laboral” o el tiempo de trabajo diario, para evitar el uso de una terminología de claro espectro laboral, señala que «las prácticas tendrán una duración de treinta horas semanales y en su desarrollo las personas beneficiarias de las becas se atenderán a las instrucciones impartidas por el letrado-jefe del Servicio de Doctrina Constitucional, debiendo poner a su disposición los resultados de los estudios y tareas realizadas» Efectivamente aquí se refiere al tiempo de trabajo (30 horas semanales) y su concreto “horario”, pues su duración ya estaba establecida graciamente en un año, con una posibilidad de prórroga de seis meses o un año más.

En el mejor de los casos, el Tribunal Constitucional se arroga una facultad que no le corresponde como es la formativa. Pero llegados a este punto, debemos señalar que hemos elegido este caso por la significativa institución de que se trata. Pero no solo será el máximo intérprete y garante de la Constitución Española quien convoque estas “becas formativas”. Hemos reportado otros casos en los últimos años por parte de instituciones, y citamos algunas como serían las “becas” convocadas por la Fundación Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), el Congreso de los Diputados, la Generalitat de Catalunya, el Senado, el Instituto Estatal de Técnica Aeroespacial, el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, Patrimonio Nacional o la Generalitat Valenciana, por citar algunos casos significativos.

En todos estos casos se repite el *modus operandi* de la pura invención en las condiciones de trabajo. Y en esta línea argumental querríamos destacar igualmente un caso específico de unas “19 becas formativas para titulados” convocadas por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación donde –sin limitación de edad– se señala que se puede acceder a una de estas becas hasta un máximo de 6 años después de la obtención del título de grado, máster o doctor. Sí, 6 años. Es decir, que es posible que una persona titulada no tenga ya los requisitos para ser contratado con un contrato en prácticas (3 años post-laurea), pero sin embargo sí pueda ser un “becario” hasta 6 años después.

A veces las evidencias no necesitan de mayor explicación. Es un axioma que la colaboración en la formación de nuestros jóvenes es deseable e incluso exigible a todo el sector productivo dentro de su responsabilidad social, y máxime a las administraciones y entes públicos. Pero en función de lo que las propias entidades formativas autorizadas demanden de ellas, y no arrogándose una función que no les corresponde; obviamente se trata de un camuflaje indecoroso.

4.3. Anteproyecto de Ley del Estatuto de las Personas en Formación Práctica No Laboral

Para ir desembocando en la reflexión sobre nuestro “ya Proyecto de Ley”, llegados a este punto podríamos ya colegir que lo que sobra en el “mercado transicional” es la figura misma del “becario”, con lo que dejaría de tener sentido el susodicho Estatuto del Becario, a no ser que fuera para regular una cuestión que corresponde al ámbito educativo: las prácticas curriculares o extracurriculares. Efectivamente estamos ya diseñando una de las principales conclusiones de este estudio, pero veamos antes alguna indicación previa.

Las universidades españolas –principalmente públicas– llevan varios años planteando la necesidad de una profunda reforma de las reglas sobre las prácticas curriculares y extracurriculares, para asegurar la calidad de las mismas; para evitar los abusos propios de una espiral de dumping que se provoca en cuanto aparecen ciertas instituciones universitarias o pseudouniversitarias defensoras de una lógica de absoluta desregulación, y grandes corporaciones de recursos humanos que de ello se aprovechan.

De esta forma, es loable cualquier intento de regulación y aclaración de tan amplio espacio gris. Así, es deducible que desde los gestores de la empleabilidad universitaria se compartan los objetivos, aunque debe reseñarse una discrepancia de formatos y procedimientos con los promotores de este particular “Estatuto”. Pues si teorizamos que las prácticas universitarias son –deben ser– actividades exclusivamente formativas y no de índole laboral, su regulación debería corresponder al ámbito propio de la educación superior y su específico marco normativo. Es decir, esencialmente con la modificación del RD 592/2014.

El gobierno de España aprobó en Consejo de Ministros de 4 de noviembre de 2025 el inicio de los trámites del Anteproyecto de Ley del Estatuto de las Personas en Formación Práctica No Laboral, asimismo convertido en Proyecto de Ley el 3 de marzo de 2026. Así, con mucho retraso, viene a dar cumplimiento a la DA 2ª del RD-Ley 32/2021. Es decir, que se abordará esta materia desde el área jurídico laboral, con el correspondiente proceso de diálogo social.

Desaparece la propia denominación de Estatuto del Becario pues, como señala el propio Ministerio de Trabajo y Economía Social²⁰ «el

²⁰ MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, [*El gobierno aprueba el Estatuto de las personas en formación práctica no laboral, instrumento clave para la igualdad de oportunidades, en prensa.*](#)

cambio de denominación del Estatuto y la sustitución del término “becario” por el de “persona en prácticas formativas no laborales” permite pasar página de un concepto que ha sufrido una gran degradación a lo largo del tiempo para dar paso al reconocimiento de los derechos de las propias personas en formación y también de las personas trabajadoras». Nos congratulamos por ello, pero manifestamos la incongruencia que sobre el concepto de “becario” y su uso presenta la misma exposición de motivos del Anteproyecto de Ley.

Resulta paradójico cómo en el inciso final de esa parte expositiva, realiza la oportuna referencia constitucional sobre la competencia exclusiva del Estado en materia de “legislación laboral”, como justificación para la presentación del texto. Es cierto que con frecuencia nos encontramos con sujetos vinculados a las normas laborales sin que exista una estricta relación laboral entre éstos y la empresa en cuestión; que el ámbito de aplicación de una norma laboral se proyecte más allá de los sujetos vinculados por dicha relación, pero en este caso, se pretende todo un texto normativo pretendidamente de “legislación laboral” para regular una relación formativa.

Abstrayéndonos de la extrañeza de un contenido regulatorio semejante en el seno de una norma laboral, lo cierto es que sería muy relevante que de una vez por todas se delimitara en qué casos una persona puede hacer actividades formativas prácticas en el ámbito de una empresa. Y a nuestro entender no dejaría lugar a la duda en su art. 1 sobre *Objeto y ámbito de aplicación*, pues únicamente se contemplan los periodos de formación práctica en la empresa vinculados al sistema educativo reglado, en el caso universitario refiriéndose a las prácticas curriculares y extracurriculares.

Su aprobación podría suponer la eliminación de todo ese espacio confuso inventado por múltiples instituciones públicas y privadas, pues se señala que «se considerará relación laboral la actividad desempeñada por la persona en formación que no se inscriba en las prácticas a las que hace referencia el art. 1.2 o en las referidas en la disposición adicional quinta». Además de la derogación expresa que se contempla para las “prácticas no laborales del RD 1543/2011”, entendemos que las “becas de titulados” deberían ver igualmente su fin. Pues a este respecto, la DT 2ª indica que aquellas «prácticas no laborales [...] que se hubieran ofertado antes de la entrada en vigor de esta norma, podrán extenderse, de acuerdo con su propio régimen de desarrollo, hasta su fecha de finalización prevista». Es decir, que plantearía una fecha de caducidad.

El hecho de poner orden finalmente al despropósito transicional, no

[mites.gob.es](https://www.mites.gob.es), 4 noviembre 2025.

es óbice para insistir en la extrañeza sobre la regulación aquí de materias de índole académica que jalonan todo el articulado; de cuestiones relativas a materias curriculares, empezando por las propias “garantías de la formación práctica”. Aborda asuntos centrales del ámbito académico tales como el plan formativo, la tutorización, los períodos de ausencia, la evaluación, etc.

Señalamos como uno de los elementos más trascendentales en toda esta ordenación, la duración máxima de las prácticas universitarias. Pues en algunas ocasiones hemos detectado cómo determinadas “formaciones menores” ofertadas por universidades han incorporado prácticas externas durante un curso completo, algo que escapa a toda lógica formativa y al mismo sentido común, pues la formación en ningún caso debe ser una tapadera de la precariedad laboral.

El texto aprobado por el Consejo de Ministros plantea una razonable limitación a las prácticas curriculares desarrolladas durante los estudios oficiales de grado, máster universitario o, en su caso, doctorado, de manera que «no superen el 25 por 100 de las horas en que se concreten los créditos ECTS de la titulación»; aunque no estaría de más que echaran un vistazo a la contradicción con lo que señala la propia normativa universitaria. Nos referimos al RD 822/2021, que entre otras cosas plantea un 33% de porcentaje máximo para prácticas de Máster.

Cuestión más dificultosa es la relativa al límite que deben tener las prácticas extracurriculares, aquellas que se realizan voluntariamente y fuera de lo establecido en los planes de estudios. Frente a aquellos que defienden su desaparición y quienes pretenden seguir con la actual liberalización (argumento asumido por fundaciones privadas e importantes departamentos de recursos humanos de grandes empresas), el Anteproyecto de Ley plantea un límite razonable de no más del «15 por 100 de las horas en que se concreten los créditos ECTS de la titulación, ni 480 horas». Es posible que sean suficientes para el caso de los másteres o se queden cortas en algunos estudios de grado, pero en cualquier caso el único elemento que debe tenerse en cuenta es el puro interés formativo.

Una cuestión que desafina en el texto presentado es la relativa a la calificación académica. En relación a los derechos de las personas que participan en la formación práctica, el art. 4 señala que «tendrán derecho a ausentarse para la asistencia a personal facultativo o diplomado sanitario, y a la interrupción temporal del periodo de prácticas por enfermedad o accidente de ésta que imposibiliten el desarrollo de la formación práctica, por atención a responsabilidades de cuidado de la persona en formación práctica por las causas consignadas en el convenio de colaboración, por acuerdo entre la persona en formación práctica, la empresa y el centro formativo». Todo es muy razonable, aunque a continuación se señala que

«el ejercicio de los derechos previstos [...] no podrá perjudicar [...] la evaluación correspondiente, que deberá ceñirse a los criterios académicos». Entenderán que más allá de lo que diga la norma, el cumplimiento de los objetivos formativos va a depender en gran medida de la asistencia al número de horas contemplado en los planes de estudio y la programación de la asignatura, por mucha empatía que se tenga con la ausencia del alumnado en el período establecido en el curso académico.

El Proyecto de Ley por otra parte, incluye algunas cuestiones relevantes que recuerdan más a nuestro acervo laboral, y que por lo tanto no resultan tan extrañas de encontrar en esta área del ordenamiento jurídico, como sería la propia limitación en el poder de dirección de la empresa. Era una necesidad imperiosa aquella de reducir el número de estudiantes que cualquier organización podía incorporar en un momento determinado, según su tamaño y capacidad de dedicación, valoración al margen de la ratio establecida²¹. Igualmente, en aquello que podríamos considerar como las “teleprácticas” se produce una asimilación a lo que la Ley 10/2021 contempla en su art. 3 para los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, de modo que, salvo argumentación de tipo curricular, sólo se podrán desarrollar prácticas a distancia en un 50% de su totalidad. Sin embargo, y aunque sigamos insistiendo que es un asunto de índole académica, sí echamos en falta que, en base a la defensa del fin formativo de la presencia del estudiantado en las empresas, no exista limitación en lo relativo a la “jornada de prácticas”, y que pensamos que no debe equipararse –en términos generales– a la jornada laboral máxima establecida legal o convencionalmente.

Por último, hay que señalar que muchas de las universidades públicas españolas marcan en sus reglamentos que, en la realización de prácticas extracurriculares, el estudiantado reciba obligatoriamente una determinada cantidad económica en concepto de “beca” y que suele correr a cargo de la entidad receptora de cada estudiante, salvo en ciertos programas con financiación pública o privada. Pues bien, es un asunto que debe diferenciarse del concepto de “compensación de gastos” de manera general para todo tipo de prácticas –también las curriculares– que señala el Proyecto de Ley, y que aparece en el debate público como el de mayor controversia. Además, que puede generar a nuestro juicio, falsas expectativas entre el

²¹ Se indica en el art. 4 que «cada persona tutora podrá tener como máximo, de modo simultáneo, a cinco personas en formación práctica, que serán tres, en el caso de centros de trabajo de menos de treinta personas de plantilla. El número de personas en formación práctica no podrá superar el veinte por ciento de la plantilla total del centro de trabajo. No obstante, cualquier empresa podrá concertar formación práctica con dos personas, con independencia del número de personas de plantilla».

alumnado como si de una remuneración obligatoria se tratara.

En la redacción del art. 4.1.b, se hace referencia a «una cuantía mínima suficiente para compensar todos aquellos (gastos) en los que la persona en formación práctica en la empresa incurra [...] tales como gastos de desplazamiento, alojamiento o manutención». Parecería razonable la búsqueda de una redacción más precisa para evitar interpretaciones sobre el concepto de “compensación de gastos”. Sobre ello, la propia CRUE emitió una alegación al texto señalando que dicha compensación debería producirse «si en su realización se requiere cualquier tipo de desplazamiento desde el centro asignado para las prácticas y otro lugar en la ejecución de sus tareas formativas» e igualmente debería compensarse económicamente «en el caso de realización de las prácticas en un *ámbito geográfico de influencia* distinto al de la Universidad [...] para el desplazamiento desde su lugar habitual de residencia o de la Universidad». Del mismo modo, está de acuerdo la CRUE que el texto se especificara que «se produciría la compensación cuando la distribución de la jornada implique la necesidad de manutención adicional, como en el caso de jornadas partidas o prolongadas».

Señalar, que esa idea está sustentada igualmente en una significativa referencia contenida en la Resolución del Parlamento Europeo de 14 de junio de 2023 sobre los períodos de prácticas de calidad en la Unión²². Y hay que advertir que también aquí aparece la indefinición, pues si bien hace referencia a una “remuneración adecuada”, la circunscribe a la cobertura de los costes de “alojamiento, alimentación y transporte”. En cualquier caso, no cabe duda que esa “compensación de gastos” actuaría como un mecanismo de protección para evitar posibles abusos en el desarrollo de las prácticas. Pero también entendemos imprescindible su oportuna aclaración para no generar por otra parte, una posible huida del tejido empresarial en su colaboración con los centros, y no poner en riesgo la formación práctica de la juventud universitaria.

5. Conclusiones y perspectivas

Como hemos podido comprobar a lo largo de este recorrido por los mercados transicionales españoles, da la sensación que se trate de un tema

²² Véase S. BINI, *Prácticas no laborales de calidad: coordinadas a partir de la Resolución del Parlamento Europeo de 14 de junio de 2023*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2023, n. 7. Igualmente, J. MORENO GENÉ, *El marco de calidad de los períodos de prácticas en la Unión Europea y su impacto en el Estado español: pasado, presente y futuro*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 2025, n. 161.

que, o bien no parece interesar a gran parte de nuestro poder legislativo, gestores universitarios y agentes sociales, dada la parquedad normativa existente a lo largo de los años, o que al contrario, sea un tema trascendental para algunos gestores de recursos humanos, en el deseo de ampliar la “zona de grises” de la laboralidad lo más posible, y por lo tanto procurando todo lo posible la huida de laboralidad, a la vez que ausencia de regulación en el ámbito formativo. Quizás hasta las dos explicaciones a la vez puedan tener su dosis de veracidad.

Y no parece que encontremos muchas perspectivas de cambio, pues a fecha de envío del presente trabajo a su oportuna edición, no se ha cumplido con el mandato de la reforma laboral de 2021 y solo estamos en el momento posterior a la aprobación del Consejo de Ministros del Proyecto de Ley del Estatuto de las Personas en Formación Práctica No Laboral, para su consideración parlamentaria. Y después de todo este recorrido, de toda esta incertidumbre, habría que señalar que la actual correlación de fuerzas parlamentarias españolas y la dinámica política del momento nos hace ser pesimistas en este sentido.

Lo cierto es que, al margen de este proyecto de estatuto, pensamos que en todos estos años hemos perdido demasiado tiempo, y una gran oportunidad para dignificar la formación práctica con una visión más coherente en su diferenciación respecto de la relación laboral propiamente dicha. Ante un derecho del trabajo tuitivo, regulado, protector de la parte más débil de la relación laboral, con la limitación en el poder de dirección como principio ideológico de su propia existencia, no podemos tener un “ultra flexible” mecanismo de captación del talento y de la inserción laboral, que no puede eternizarse.

Algunos de los pasos que a lo largo de estos años se han ido produciendo para proteger a los sujetos más débiles de estas relaciones, los y las jóvenes en su proceso de inserción, han terminado provocando por una parte esa situación de “laboralización de las prácticas”, utilizando mecanismos propios de las relaciones laborales en una realidad que debe ser exclusivamente formativa, mientras que por otro lado no se ponían límites a la “becarización del trabajo”, a la existencia de situaciones intolerables. Resulta necesario aclarar toda la panoplia de situaciones descritas en el presente trabajo; resulta urgente la compatibilidad de los mercados transicionales con la primacía de la realidad.

A pesar de su incoherencia formal, entendemos que el Proyecto de Estatuto de las Personas en Formación Práctica no Laboral por una parte es un paso adelante para evitar la huida de la laboralidad respecto de las personas tituladas. Y por otra, como llamada de atención para la mejora de la calidad de las prácticas curriculares y evitar igualmente eternizar las

extracurriculares. Para asegurarnos que la “formación” sea el fin exclusivo de la práctica, ésta no debe prolongarse más allá del propio proceso formativo.

Quizás debería igualmente plantearse desde las instancias políticas un necesario período de escucha con el sistema universitario español para terminar de concretar todo este recorrido.

6. Bibliografía

- ÁLVAREZ CUESTA H. (2019), *Becas no laborales como mecanismo de empleabilidad de los jóvenes*, en *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, vol. 6, pp. 7-23
- BARBA RAMOS F.J. (2014), *La “tormenta perfecta” de las prácticas universitarias: cuando empleabilidad y empleo se confunden*, en M.C. RODRÍGUEZ-PINERO ROYO (dir.), *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores*, Bomarzo
- BARBA RAMOS F.J. (2022), *La reforma laboral y su conexión universitaria: los contratos formativos y las prácticas*, en *cronicasociolaboral.es*, 10 enero
- BARBA RAMOS F.J. (2023), *Estudiantes en prácticas y jubilación, o cómo matar moscas a cañonazos. Por una reforma del “indecente” Seguro Escolar*, en *cronicasociolaboral.es*, 19 abril
- BINI S. (2023), *Prácticas no laborales de calidad: coordinadas a partir de la Resolución del Parlamento Europeo de 14 de junio de 2023*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, n. 7, pp. 143-160
- ESCUDERO RODRÍGUEZ E. (2016), *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*, en R. ESCUDERO RODRÍGUEZ (ed.), *Jóvenes y empleo. Una mirada desde el derecho, la sociología y la economía*, Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud
- FUNDACIÓN CYD (2020), *La formación dual universitaria en Euskadi: el caso de la UPV/EHU*, en *www.fundacioncyd.org*, 23 enero
- LUJÁN ALCARAZ J. (2000), *Las notas de laboralidad: una aproximación en clave jurisprudencial*, en *Aranzadi Social*, n. 5, pp. 257-270
- MARTÍNEZ GIRÓN J. (2012), *Prácticas no laborales en empresas*, en *Actualidad Laboral*, n. 6, pp. 673-679
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2025), *El gobierno aprueba el Estatuto de las personas en formación práctica no laboral, instrumento clave para la igualdad de oportunidades*, en *prensa.mites.gob.es*, 4 noviembre

- MONTES ADALID G.M. (2023), *[La nueva regulación de los contratos de formación en alternancia y para la obtención de la práctica profesional: ¿la apuesta definitiva para la inserción de la juventud en el mercado laboral?](#)*, en *[Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo](#)*, n. 1, pp. 311-335
- MORENO GENÉ J. (2025), *[El marco de calidad de los periodos de prácticas en la Unión Europea y su impacto en el Estado español: pasado, presente y futuro](#)*, en *[Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social](#)*, n. 161, pp. 193-222
- PÉREZ DEL PRADO D. (2022), *[La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿la propuesta definitiva?](#)*, en *[Labos](#)*, n. extraordinario *La reforma laboral de 2021*, pp. 7-18
- SANZ DE MIGUEL P. (2019), *[Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español](#)*, en *[Cuadernos de Relaciones Laborales](#)*, n. 1, pp. 67-89
- VALLECILLO GÁMEZ M.R. (2024), *[La discriminación de las personas jóvenes en el acceso al mercado de trabajo por escasez de competencias y habilidades](#)*, en *[Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo](#)*, n. 3, pp. 170-193
- VALVERDE ASECIO A.J. (2024), *[La inclusión en el sistema de Seguridad Social de las prácticas académicas](#)*, en *[Temas Laborales](#)*, n. 171, pp. 69-102

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

