



**LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO.
PRÁCTICAS NO LABORALES. NUEVO MARCO JURÍDICO.**

<https://www.mites.gob.es/Itss/web/index.html>

Román García Oliver

Director Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Vigésimas jornadas laborales. AEAL



Formación durante el trabajo

Prácticas no laborales

FORMACIÓN

Contrato de formación en alternancia

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

Artículo 11 ET



TRES CUESTIONES

1. FORMACIÓN Y RELACIÓN LABORAL.

¿Cuándo comienza el contrato de trabajo?.

2. PRÁCTICAS NO LABORALES.

Ámbito de aplicación. Protección social y Estatuto del becario.

3. CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA.

Contrato de formación o práctica no laboral.



1. FORMACIÓN Y RELACIÓN LABORAL.

¿Cuándo comienza el contrato de trabajo?



1. FORMACIÓN OBLIGATORIA Y TIEMPO DE TRABAJO

FORMACIÓN PREVENTIVA

Tribunal Supremo. **TS** (Sala de lo Social, Sección 1ª).
Sentencia de **12 febrero 2008**. RJ\2008\3023.

(Sentencias de 25/2/02 (Rec. 174/01), 18/4/02 (Rec. 2362/01) y 26/6/03 (Rec. 124/02).

Formación obligatoria preventiva referida al puesto de trabajo es tiempo de trabajo.

Si se imparte durante la relación laboral no puede ser a costa del trabajador:

- Durante jornada, computa como tal y es retribuida
- Fuera de la jornada debe dar lugar a compensación.
- Aplicación de lo dispuesto en los Convenios Colectivos



FALLO

*...las horas invertidas en la realización obligatoria del curso de referencia fuera de las horas de trabajo, sea por **imposición legal o por decisión del empresario**, deben ser compensadas por éste mediante el oportuno descuento en la jornada de trabajo, lo cual conduce a desestimar este recurso, confirmando el fallo estimatorio de la sentencia recurrida, con imposición de costas a la recurrente (art. 233 LPL) y la pérdida del depósito constituido para recurrir (art. 215 LPL)”.*



FORMACIÓN PREVENTIVA. IMPOSICIÓN LEGAL

- **El art. 19.4 del Estatuto de los trabajadores:**
- *El empresario está obligado a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto **en el momento de su contratación**, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como **cuando se produzcan cambios en las funciones** que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.*
- **Formación preventiva del puesto de trabajo. Art. 14.1 y 19 LPRL**
- *19. 2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, **dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.** La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y **su coste no recaerá en ningún caso** sobre los trabajadores*



OTRA FORMACIÓN IMPUESTA POR LA EMPRESA O LEGALMENTE

Formación profesional exigida por la empresa y tiempo de trabajo (STJUE 28/10/21, C-909/19)

Art. 2.1 Directiva 2003/88, y art. 13 de la Directiva (UE) 2019/1152.

*“debe interpretarse en el sentido de que el **período durante el cual un trabajador cursa una formación profesional que le impone su empresario** y que se desarrolla fuera de su lugar habitual de trabajo, en los **locales del proveedor de los servicios de formación**, y durante el cual no ejerce sus funciones habituales constituye «tiempo de trabajo», en el sentido de dicha disposición”.*



OTROS SUPUESTOS

ET. ART. 23, 1 d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo

- Así, en aplicación del art. 23.1.d) ET, se ha considerado como tiempo de trabajo efectivo el período dedicado fuera del horario habitual a la obtención del certificado **de formación necesario para renovar el ADR (carné para transportar mercancías peligrosas).**
- **Tribunal Supremo de 25/02/2002 (rec. 174/2001. Formación periódica obligatoria que el Reglamento de Seguridad Privada** impone a los vigilantes de seguridad para mantener al día su nivel de aptitud y conocimientos necesarios,
- **Tribunal Supremo (sentencia de 11/12/2017, rec. 265/2016)** el tiempo invertido en estas actividades formativas (tanto de desplazamiento para el curso, como el tiempo de asistencia al examen), ha de considerarse **tiempo de trabajo** efectivo y ha de ser remunerado como tal. **Su coste, por lo tanto, debe correr a cargo de la empresa.**
- Si va acompañada de la expedición de la correspondiente tarjeta administrativa que la acredite, el coste de dicha expedición debe ser igualmente asumido por la empresa, según la Sentencia del **Tribunal Supremo de fecha 29/04/2021 (rec. 2688/2018)**, que analiza en qué medida una empresa transportista debe asumir el coste de la tasa administrativa que sus conductores tienen que abonar para la **obtención y/o renovación de la tarjeta de aptitud profesional.**



2. FORMACIÓN PREVENTIVA OBLIGATORIA EN ETT EXIGE ALTA PREVIA EN SEGURIDAD SOCIAL.

- **TSJ Galicia (Contencioso), sec. 2ª, S 11-09-2023, nº 354/2023, rec. 4099/2022**
- **TSJ Región de Murcia (Social), sec. 1ª, S 13-02-2024, nº 147/2024, rec. 455/2023**

INFRACCIONES POR FALTA DE ALTA AL IMPARTIRSE LA FORMACIÓN POR LA ETT CON CARÁCTER PREVIO AL ALTA EN LA S. SOCIAL. Confirmadas



Art. 12.3 Ley 14/1994. ETT,S.

3. La empresa de trabajo temporal **deberá asegurarse** de que el trabajador, **previamente a su puesta a disposición** de la empresa usuaria, posee la **formación** teórica y práctica en materia de **prevención de riesgos laborales** necesaria para el **puesto de trabajo a desempeñar**, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto.

En caso contrario, deberá facilitar dicha formación al trabajador, con medios propios o concertados, y durante el tiempo necesario, **que formará parte de la duración del contrato de puesta a disposición, pero será en todo caso previo a la prestación efectiva de los servicios.**

A tal efecto, la celebración de un contrato de puesta a disposición sólo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales, conforme a lo dispuesto en los artículos 15.1.b) y 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.



3. FORMACIÓN PREVENTIVA PREVIA EN EMPRESA ORDINARIA EXIGE ALTA EN SEGURIDAD SOCIAL.

TSJ de Murcia, (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1ª) Sentencia num. 645/2019 de 26 diciembre

- La redacción del artículo 19 de la Ley 3/1995 es taxativa....
- Nos remitimos a los pronunciamientos de la **Sentencia de 12 de Febrero de 2008** (RJ 2008, 3023) Tribunal Supremo - Sala Cuarta, de lo Social- número de Recurso 6/2007
- **Nada acredita la parte recurrente sobre la condición de meros candidatos** de aquellos/as que recibieron la formación. El recurrente no acredita que se tratara de una formación voluntaria ajena a todo contexto de relación de prestación de servicios retribuidos



4. FORMACIÓN EN PROCESO DE SELECCIÓN QUE INCLUYE FORMACIÓN DEL PUESTO. CONSIDERA QUE NO EXISTE RELACIÓN LABORAL .

AN (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num. 198/2016 de 23 diciembre. JUR\2017\26652.

Conflicto colectivo

-**La formación en precontrato** está prevista en el Convenio Colectivo.

-La formación previa es una formación de UNISONO, formación operacional del cliente y de riesgos laborales.

-**El tiempo dedicado a formación de prevención de riesgos es de 1 hora sobre 39.**



-Se da **formación preventiva con anterioridad a la definitiva selección del trabajador / antes de la contratación**, que no se retribuye si no es contratada.

-Se retribuye una vez superado periodo de prueba.

-Con posterioridad a la contratación se hace más formación, formación de reciclaje dentro de la jornada y se retribuye como hora ordinaria.

-Precio de la Beca es de **2,51 Euros por hora**, se pagan las 39 horas una vez contratado y superado periodo de prueba. Las 2,51 Euros de media es inferior al precio hora ordinario



Convenio diferencia entre:

- **La formación previa** en el proceso de selección y no remunerada. Incluye formación preventiva.
- **Una vez contratados**, tras el periodo de prueba se abonan las horas de formación realizada con anterioridad a un precio inferior al valor de la hora ordinaria
- **La formación impartida a los ya contratados** se debe abonar al valor de la hora ordinaria.

Misma fundamentación jurídica que TS respecto de la obligatoriedad de la formación previa en prevención de riesgos.



CONCLUSIÓN.

- ..,por lo que se refiere a las **horas invertidas** en formación en materia de **prevención** de riesgos laborales **con anterioridad a la contratación** de los trabajadores de nuevo ingreso **no concurren los presupuestos del artículo 1.1 del ET** por cuanto no hay prestación de servicios, ya que solamente se imparte formación y no existe retribución,
 - **con independencia de que la empresa decida abonar el curso al trabajador que luego es contratado y supera el periodo de prueba,**
- *La realización de formación en prevención llevada a cabo por imposición legal o por decisión del empresario, debe efectuarse dentro de la jornada de trabajo o si los cursos se imparten fuera de las horas de trabajo, deben ser **compensadas** las horas por la empresa mediante el oportuno **descuento en la jornada de trabajo, y la empresa debe abonar las horas empleadas al valor tipo hora convenio** que corresponda al nivel salarial del trabajador tal y como establece el artículo 73 del convenio colectivo de aplicación, lo cual conduce a **estimar la demanda.***



FALLO

*Declaramos el derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto, a que la **formación en materia de prevención**, como obligación por parte del empresario al **tiempo de la contratación**, se imparta **a cargo de la empresa**, sin coste alguno para el trabajador, llevándola a cabo dentro de la jornada laboral, siendo considerado como **tiempo efectivo de trabajo**, en su defecto, **en otras horas**, pero también **computables como tiempo de trabajo efectivo**, con cargo a la jornada laboral **y ello al margen del tiempo de duración del contrato.***



2. PRÁCTICAS NO LABORALES.

Ámbito de aplicación. Protección social.
Regulación sustantiva y Estatuto del
becario.



PERSPECTIVAS

• LEGALES

• ALEGALES

• REGULADAS

• NO REGULADAS

¿ILEGALES?

• COMPENSADAS

• NO COMPENSADAS

• ALTA Y COTIZACIÓN EN LA SEGURIDAD SOCIAL

• SIN ALTA Y COTIZACIÓN

CONDICIONES COMUNES
FUTURO "ESTATUTO DEL
BECARIO"

LGSS DA 52

PROTECCIÓN
SOCIAL



PROTECCION SOCIAL

ESCENARIO ACTUAL

- **RD 1493/2011.**

“participen en **programas de formación** financiados por entidades u organismos públicos o privados que, **vinculados** a **estudios universitarios** o de **formación profesional**, no tengan carácter exclusivamente lectivo sino que incluyan la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades y conlleven una **contraprestación económica** para los afectados”.

- **D.Adic. 52 LGSS.** (RDL 2 Y 8/2023; ART. 45 Orden de cotización)

Alumnos universitarios, tanto las dirigidas a la obtención de titulaciones oficiales de **grado y máster, doctorado**, como las dirigidas a la obtención de **un título propio** de la universidad, ya sea un máster de formación permanente, un diploma de especialización o un diploma de experto.

b) Las realizadas por **alumnos** de **formación profesional**.

c) Las realizadas por **alumnos** de **Enseñanzas** Artísticas Superiores, enseñanzas artísticas profesionales y enseñanzas deportivas.

Remuneradas y no remuneradas

- **Orden ISM/386/2024, de 29 de abril. (BOE 1 de mayo)**

© **Convenio especial para supuestos de DA 52 LGSS**



<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Inicio/practicasformativas>

CRITERIO INTERPRETATIVO 3/2024 DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL QUE REFUNDE SU CRITERIO 11/2023, DE 5 DE JULIO, Y SUS SUCESIVAS AMPLIACIONES SOBRE **APLICACIÓN** DE LA DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINCUAGÉSIMA SEGUNDA DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.(**6-03-2024**)

<https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/b4193660-b2c6-4a01-a91f-8312b16caadc/Criterio+3-2024+DA+52%C2%AA+TRLGSS2.pdf?MOD=AJPERES>

NORMAS SOBRE ALTA Y COTIZACIÓN A LA S. SOCIAL (**11-3-2024 y 16-04-2024**)

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/HerramientasWeb/9083f0b1-1cf1-411e-b483-7551440fa1a7/bd6a11e5-33f4-427f-b1f2-ee8fac90b674>



CRITERIO 3/2024 DE LA DGOSS

Concepto de remuneración equiparado al de RD 1493/2011

Se entiende por prácticas remuneradas a los efectos de la DA 52^a aquellas que suponen para el alumno una **percepción económica cualquiera que sea el concepto, la forma o el importe tendente a compensar los gastos** de las citadas prácticas como establece el Real Decreto 1493/2011.

No obstante, **no** debe de confundirse el concepto de **salario** (en estos supuestos no hay salario puesto que los alumnos en prácticas a los que es de aplicación la DA 52^a TRLGSS no son trabajadores) con el de remuneración, que es un concepto más amplio.

Inclusión de las prácticas extracurriculares universitarias

Se incorporan en el anexo al título



LEY ORGÁNICA 3/2022 DE ORDENACIÓN E INTEGRACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y ~~LEY 30/2015. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO~~

CRITERIO 3/2024 DE LA DGOSS

SI SE INCLUYEN LAS PRÁCTICAS EN SUPUESTOS DE ACCIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO “DIRIGIDAS” A LA OBTENCIÓN DE CERTIFICADOS PROFESIONALES (ANTES CERTIFICACIÓN DE PROFESIONALIDAD)

CONCRECIÓN:

CUALQUIER MÓDULO DE FORMACIÓN PROFESIONAL QUE INCLUYA OBLIGATORIAMENTE PRÁCTICAS FORMATIVAS

- Módulos profesionales vigentes
- Certificados de competencia
- **Certificados profesionales**

PERIODO DE FORMACIÓN EN LA EMPRESA ASOCIADO A LA OBTENCIÓN DE CERTIFICADO



CRITERIO 3/2024 DE LA DGOSS

NO SE INCLUYEN PRÁCTICAS EN SUPUESTOS DE ACCIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO “NO CONDUCTENTES” A LA OBTENCIÓN DE CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD.

La formación no reglada no está incluida en el ámbito de aplicación de la DA 52ª TRLGSS.

Indica que no se incluyen aunque estén en el Catálogo de Especialidades formativas....

Diferencia entre

- Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales/futuro Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales)

-Catálogo de Especialidades Formativas. Todas, se dirijan o no a la obtención de certificados. (Catálogo modular de formación profesional)

El Servicio Público de Empleo Estatal desarrollará y mantendrá permanentemente actualizado un Catálogo de Especialidades Formativas, que contendrá toda la oferta formativa desarrollada en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, incluida la dirigida a la obtención de Certificados de Profesionalidad, así como los requerimientos mínimos tanto del personal docente y de los participantes como de las instalaciones y equipamientos para la impartición de cada especialidad formativa



OTROS ASPECTOS

11. **No estarán comprendidas** en el ámbito de aplicación de esta disposición adicional las personas que durante la realización de las prácticas a las que se refiere el apartado 1 **figuren en alta en cualquiera de los regímenes** del sistema de Seguridad Social:

- por el desempeño **de otra actividad**,
- en situación **asimilada a la de alta con obligación de cotizar**,
- durante la cual el **periodo tenga la consideración de cotizado** a efectos de prestaciones,
- tengan la condición de **pensionistas de jubilación o de incapacidad permanente** de la Seguridad Social, tanto en su la modalidad contributiva como no contributiva.

La situación asimilada regulada en esta disposición adicional **no afectará al derecho a la percepción de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social.** Asimismo, dicha inclusión no dará lugar a la modificación del título por el que se tuviera derecho a la prestación por asistencia sanitaria salvo la asistencia sanitaria derivada de contingencias profesionales.

SIGUE EN VIGOR EL RD. 1493/2011.

- Exige contraprestación económica.
- **Se aplica DA 52, por solaparse cuando:**
 - **Están dirigidas a la obtención de títulos “reconocidos”, universitarios/ FP/ artísticas...**, incluidas las extracurriculares
 - Existe o no contraprestación. Aunque DA52 habla de “remuneradas”. (Criterio DGOSS)
 - **1493/2011 Se aplica para supuesto que no coincide con DA 52:**
 - **Vinculación** a los estudios no exige que formen parte de los mismos
 - Titulados universitarios/ formación profesional
 - Con formación no reglada en curso posterior
 - La formación debe estar vinculada con los estudios que originaron el título
 - Con contraprestación económica





NO INCLUIDOS EN NINGUNA NORMA A EFECTOS DE ALTA Y COTIZACIÓN COMO PRÁCTICAS NO LABORALES

1. SUPUESTOS DE 1493/2011 SIN CONTRAPRESTACIÓN.



2. INCLUIDOS EN PROGRAMAS FORMATIVOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO NO REFERIDOS A LA OBTENCIÓN DE NINGÚN TÍTULO DE FP NI CERTIFICADO

3. PRÁCTICAS ASOCIADAS A PROCESOS FORMATIVOS SIN REGULACIÓN POR PERSONAS NO TITULADAS O NO VINCULADOS CON EL TÍTULO.

4. PRÁCTICAS NO REGULADAS, NI VINCULADAS, NI INCLUIDAS EN NINGÚN PROCESO FORMATIVO.

5. CUALQUIERA QUE TENGA SUSCRITO POR LA FORMACIÓN O AL MARGEN, UN CONTRATO CON LA EMPRESA.



NORMA SUSTANTIVA LABORAL

RD 1543/2011 POR EL QUE SE REGULAN LAS PRÁCTICAS NO LABORALES EN LAS EMPRESAS.

- REGULA DE FORMA EXPRESA **SÓLO UN SUPUESTO**, CON CONTENIDO CONCRETO Y OBLIGATORIEDAD **DE BECA DE APOYO DEL 80% DEL IPREM**.
- NO EXCLUYE EL RESTO. NO ES UN ESTATUTO DE BECARIO
- APLICA A **TITULADOS JÓVENES** ENTRE 18 Y 25 AÑOS SÓLO CON CONVENIO DE COLABORACIÓN SUSCRITO ENTRE EMPRESA Y SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO.
- NO SE SOLAPA CON DA 52. SE LIMITA A “TITULADOS”, DE LOS MISMOS ÁMBITOS
- REMITE A **RÉGIMEN DE S. SOCIAL DEL 1493/2011**
- NO APLICA A PRÁCTICAS EXTERNAS DE UNIVERISTARIOS CURRICULARES O EXTRACURRICULARES.
- 1493/2011 NO OBLIGA A FORMALIZAR CONVENIO, POR LO NO SE APLICA EL RD

1543/2011



RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO
de 10 de marzo de 2014
sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas
(2014/C 88/01)

Un porcentaje importante de los períodos de prácticas presenta **problemas de calidad**, especialmente si no existe una institución de enseñanza o formación que se responsabilice directamente del contenido didáctico y de las condiciones laborales que ofrecen.

La **ausencia de regulación e información** permiten períodos de prácticas en los que pueden usar a los trabajadores en prácticas como mano de obra barata o incluso gratuita.

Petición del Parlamento Europeo, en su Resolución del 14 de junio de 2012

Los interlocutores sociales de la UE informaron a la Comisión de que no tenían intención de iniciar negociaciones para alcanzar un acuerdo autónomo con arreglo al artículo 154 del TFUE.



Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de junio de 2023, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre períodos de prácticas de calidad en la Unión (2020/2005(INL))

Principios adicionales en un marco de calidad para los períodos de prácticas actualizado:

- El acceso a una **compensación adecuada** para los trabajadores en prácticas en función del coste de la vida,
- **Protección social** según los regímenes nacionales,
- **Mayor acceso** de los trabajadores en prácticas procedentes de entornos vulnerables,
- Lugares de trabajo **accesibles**;
- Criterios de **calidad** en periodos de prácticas **a distancia**;
- **Objetivos** de aprendizaje claros y acceso a una **tutoría**
- Comunicación, por medio de canales predeterminados y en **cooperación con las inspecciones del trabajo nacionales y las autoridades pertinentes**, de las malas prácticas y malas condiciones durante los períodos de prácticas;



Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de junio de 2023, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre períodos de prácticas de calidad en la Unión (2020/2005(INL))

Pide a la Comisión que **proponga una Directiva** sobre

- los períodos de **prácticas en el mercado laboral abierto,**
- los períodos de prácticas como parte de **políticas activas del mercado de trabajo**
- y los períodos de prácticas que son una parte obligatoria de la **formación profesional,**

con el fin de garantizar unas normas mínimas de calidad, incluidas normas sobre la duración de los períodos de prácticas, el acceso a la protección social de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales, así como una **remuneración que garantice un nivel de vida digno** a fin de evitar prácticas de explotación, de conformidad con el proyecto de Directiva que figura en el anexo I;



FUTURO “ESTATUTO DEL BECARIO”. BORRADOR

ESTATUTO DE LAS PERSONAS EN FORMACIÓN PRÁCTICA NO LABORAL EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA

1. La presente norma tiene por objeto determinar los periodos de formación práctica no laboral que se pueden realizar en el ámbito de la empresa, así como desarrollar el régimen jurídico que los ordena.
2. Los periodos de formación práctica en la empresa **serán únicamente los contemplados en los siguientes supuestos:**
 - a) **Formación práctica tutorizada** en empresas y organismos equiparados vinculada a la obtención de los grados correspondientes al sistema de **formación profesional** de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.
 - b) **Formación tutorizada** en empresas u organismos equiparados vinculada a las **enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo.**
 - c) **Las prácticas no laborales vinculadas a las especialidades formativas del sistema nacional de empleo,** en los términos y con las condiciones previstas en la Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.
 - d) En el ámbito de las **prácticas académicas externas de las Universidades,** las **prácticas curriculares,** así como las **extracurriculares**





ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DA 52.9. Las administraciones públicas competentes llevarán a cabo planes específicos para la erradicación del fraude a la Seguridad Social asociado a las prácticas formativas que encubren puestos de trabajo.

Detección del fraude. Utilización de la figura de “prácticas no laborales” o becarios para cubrir puestos de trabajo ordinarios. Actividad por cuenta ajena

- Plan de lucha contra el fraude 2012
- Plan Director por un trabajo digno. 2018-2020.
- Plan Estratégico 2021-2023

PLAN ESTRATÉGICO

Actuación 1.8 Falsos becarios.

Como demuestran los resultados de las últimas campañas realizadas, deben intensificarse las actuaciones sobre este tipo de fraude, pues es muy frecuente que las becas y las prácticas no laborales en empresas u organismos de las Administraciones Públicas encubran la realización de una prestación de trabajo que reúne las características de una relación laboral. Para ello, se planificarán campañas específicas y se continuarán organizando acciones formativas dirigidas al personal con competencias inspectoras.



CONSECUENCIAS DE LA ACTUACIÓN INSPECTORA

1. PRÁCTICAS QUE OCULTAN RELACIÓN LABORAL.

1. CON ALTA EN PRÁCTICAS FORMATIVAS.

1. BAJA DE OFICIO EN CCC PRÁCTICAS. “ANULACIÓN DEL PERIODO”
2. ALTA DE OFICIO EN CCC. CLAVE 100. Indefinido a jornada completa.
3. ACTA DE INFRACCIÓN POR FALTA DE ALTA.
 1. UNA POR CADA TRABAJADOR
 2. **3.750** a 7.500 euros; en su grado medio, de 7.501 a 9.600 euros y, en su grado máximo, de 9.601 a 12.000 euros.
 1. (desempleado perceptor: en su grado mínimo, de **12.001** a 30.000 euros; en su grado medio, de 30.001 a 120.005 euros y, en su grado máximo, de 120.006 a 225.018 euros)
 3. Se incrementará en: Un 20% en cada infracción si son 2; 30%: 3; 40%:4; 50%: 5 o más



CONSECUENCIAS DE LA ACTUACIÓN INSPECTORA

1. PRÁCTICAS QUE OCULTAN RELACIÓN LABORAL.

4. ACTA DE LIQUIDACIÓN DE CUOTAS POR SALARIO DE CATEGORÍA Y CONVENIO.
5. CUOTAS DE PRÁCTICAS: “INGRESADAS MALICIOSAMENTE”. No devolución
6. EXTRANJERO.
 1. Sin autorización de residencia ni trabajo: Infracción **muy grave LOEX** multa desde **10.001** hasta 100.000 euros + incremento cotización no ingresada
 2. Con autorización de residencia pero no para trabajar. **Muy grave Lisos**. (mínimo en su grado mínimo, de **7.501** a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros+ incremento cotización no ingresada.

2. SIN ALTA EN PRÁCTICAS FORMATIVAS.

1. ALTA DE OFICIO.
2. ACTA DE INFRACCIÓN.
3. ACTA DE LIQUIDACIÓN.
4. SUBSIDIARIAMENTE ALTA EN PRÁCTICAS FORMATIVAS.

2. PRÁCTICAS REALES. (NO ENCUBREN RELACIÓN LABORAL), SIN ALTA NI COTIZACIÓN. (MÁS FACTIBLE EN LA ACTUALIDAD)

1. ALTA DE OFICIO EN PRÁCTICAS EN CCC DE ENTIDAD RESPONSABLE COMO ASIMILADO A TRABAJADOR . ASIGNACIÓN DE CCC.
2. ACTA DE INFRACCIÓN LEVE POR NO COMUNICAR DATOS A LA TGSS. En su grado mínimo, con multas de 70 a 150 euros; en su grado medio, de 151 a 370 euros; y en su grado máximo, de 371 a 750 euros
(PLAZO DE 10 DÍAS PARA CURSAR ALTA EN LAS NO REMUNERADAS).
3. ACTA DE LIQUIDACIÓN DE CUOTAS.
 1. REMUNERADAS.
 2. NO REMUNERADAS. Plazos de cotización especiales condicionan la liquidación.

ESTATUTO DEL BECARIO. MODIFICACIÓN LISOS

2. PRÁCTICAS. (NO ENCUBREN RELACIÓN LABORAL), CON ALTA INDEBIDA EN S. SOCIAL POR NO ESTAR EN CAMPO DE APLICACIÓN O SIMULACIÓN DE PRÁCTICA.

1. ANULACIÓN DE PERIODO DE ALTA
2. POSIBLE SANCIÓN A PERSONA POR SER SOLICITANTE DE PRESTACIONES
3. EN CASO DE **CONNIVENCIA** PARA LA OBTENCIÓN DE PRESTACIONES:
 - Infracción muy grave 23, 1 c) LISOS. 7.501 a 225.018
 - Responsabilidad solidaria de empresa de la devolución de prestaciones indebidas
 - Trabajador. Infracción muy grave art. 26.3 **Extinción y devolución**
 - Sanción accesoria a empresa de art. 46 LISOS



3. CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA.

Contrato de formación o práctica no laboral.



CONTRATO FORMATIVO. ART. 11 ET

✓ FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

- ✓ ¿Va a ser utilizado ante la amplitud de las prácticas no laborales, a pesar de su mayor flexibilidad?
- ✓ El nuevo régimen de cotización adicional ya se ha implantado. Falta aplicación a “ tiempo parcial”. Pendiente de desarrollo reglamentario
- ✓ Dudas sobre las repercusiones sobre la cotización adicional para las bases superiores a la mínima.
- ✓ Regulación confusa de las retribuciones. ET Art. 11. 2 m)
- ✓ En la Ley de FP es obligado para la Formación intensiva, no para toda la “dual”
- ✓ Ausencia de desarrollo reglamentario.
- ✓ Incluye todo el abanico de estudios. Incluye estudios universitarios y especialidades formativas del sistema nacional de empleo.
- ✓ Dudas sobre los límites a su formalización en función de la formación previa que posea la persona sector productivo “ y puesto de trabajo ya ocupado”



Muchas gracias por vuestra atención



Organismo Estatal
Inspección de Trabajo
y Seguridad Social

**Síguete a la ITSS en Redes Sociales
(LinkedIn y X)**





CONTRATO FORMATIVO. ART. 11 ET

✓ FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

- ✓ Amplía procesos formativos, incluyendo los estudios universitarios y el Catálogo de especialidades formativas.
- ✓ Deben carecer de cualificación que permita hacer contrato de práctica adecuada al nivel de estudios. **Interrelación** entre las dos modalidades contractuales.
- ✓ Salvo que se forme en FP y Universitaria, aunque tengan otra formación siempre que no haya originado otro contrato para el mismo nivel formativo y sector productivo.
- ✓ ¿Se impiden los contratos formativos con catálogo de especialidades formativas si la persona ya tiene FPE o Universitaria.? (Resolución de DGT 1-03-2013)



CONTRATO FORMATIVO. ART. 11 ET

✓ FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

- ✓ Los requisitos formativos ya estaban regulados de forma extensa en el Real Decreto 1529/2012 y OM complementarias: Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre. (**siguen en vigor en lo que no se opongan**)
- ✓ Ya había dos tutores y reguladas sus obligaciones
- ✓ Contenido similar en cuanto a la formación teórica y práctica, y la elaboración de **planes formativos “ individuales”**.
- ✓ Desarrollo reglamentario. Tras la reforma **no se exige autorización de plan formativo. Antes** condicionaba el inicio del contrato.

CONTRATO FORMATIVO. ART. 11 ET

y Seguridad Social

✓ FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

- ✓ **FORMACIÓN. Flexibiliza:**
- ✓ Tipos de formación, incorpora expresamente los estudios **universitarios**
- ✓ Duración mínima inferior: **3 meses. La máxima sigue en 2 años.**
- ✓ **No hay límite de prórroga hasta la obtención del título o 2 años-**
Antes 2 prórrogas
- ✓ **No hay límite de edad para formaciones superiores. 30 años se limita a formación C.Prof. 1 y 2. P. discapacidad y otros colectivos**

CONTRATO FORMATIVO. ART. 11 ET

✓ FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

- ✓ **FORMACIÓN. Flexibiliza:**
- ✓ Se puede celebrar distribuyendo los **módulos con varias empresas.** Sin superar los 2 años. Dudas sobre articulación
- ✓ **Pueden realizarse los procesos formativos de forma no continuada** en varios años pero sólo un contrato (límite de dos años)
- ✓ Permite de forma excepcional hacer **trabajo a turnos y en horario nocturno**, cuando las actividades formativas lo exijan
- ✓ No se prohíbe su realización **a tiempo parcial.** Y se contempla en D. **Adic 43 LGSS** que regula su nueva cotización. Dudas sobre forma de aplicación.

CONTRATO FORMATIVO. ART. 11 ET

✓ FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

- ✓ **FORMACIÓN.** **Mayores exigencias/ garantías**
- ✓ **Límites a contratos para evitar encadenamientos de formación o contratar a personas que ya han adquirido la experiencia en el puesto.**
- ✓ **Concreción de programa formativo, tutorías, entidades, etc**
- ✓ **Sólo un contrato por “ciclo formativo”**
- ✓ **Se reduce el tiempo de trabajo máximo al 65% el primer año (85% el segundo sigue igual) (26 horas- 34 horas)**
- ✓ **Tiempo de posible trabajo previo en la empresa pasa de 12 a 6 meses. (superior a 6 meses)**

CONTRATO FORMATIVO. ART. 11 ET

✓ FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

- ✓ **FORMACIÓN. Mayores exigencias/ garantías**
- ✓ **Cambia retribución:**
 - ✓ El Convenio colectivo puede fijarla de forma específica. Puede ser inferior a la mínima que establece del 60% o 75 %
 - ✓ **Si no dice nada el CoCo. Mínimo a respetar: 60% y 75% el 1 y 2 año de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo** correspondiente a las funciones desempeñadas. Pero la retribución es proporcional según distribución (65%-85 max), por lo que no se puede pagar menos que el 60% o el 75%.Recacción confusa.
 - ✓ En todo caso **nunca inferior a SMI en proporción.**
- ✓ **Mayores exigencia formales referidas a la formación**

CONTRATO FORMATIVO. ART. 11 ET

- ✓ Misma acción protectora.
- ✓ Por escrito. **Anexo Plan formativo individual**, tutorías y acuerdos o convenios.
- ✓ Remisión a la negociación colectiva para concretar puestos.
- ✓ Se introduce **presunción de indefinidos para fraude de ley o incumplir obligaciones formativas**
- ✓ En el futuro **se podrá limitar el número según la plantilla y requisitos estabilidad plantilla**
- ✓ Límites si la empresa aplica **47 o 47bis. Sancionable.**
- ✓ **Obligación de información a la representación legal**, incluidos los que se “reparten” entre varias empresas”
- ✓ Empresas pueden solicitar certificado al servicio público. Valor liberatorio de la información a efectos de duración máxima.

CONTRATO FORMATIVO. Otras disposiciones.

✓ **ET. Disposición Adicional Vigésima.** Contratos formativos con trabajadores con discapacidad.

- ✓ Bonificación cuota C. comunes 50%
- ✓ Aplicación de relación laboral especial en CEE
- ✓ ITSS vigilará procedencia bonificación.

Artículo 49.1c). No tienen derecho a indemnización de 12 días.

✓ **LGSS. Disposición Adicional 43.** Cotización de C. Formación en alternancia.

- ✓ Contempla que pueden ser a TP pero con redacción equívoca,
- ✓ Cuando la base no supere la mínima mensual = cuotas únicas. **180,54 (147,50)**
- ✓ Cuando la supere: **cuotas únicas + cuota ordinaria aplicable al exceso de base.**
- ✓ Se mantienen los actuales beneficios de cotización a la S. Social

✓ **RDL. Disposición transitoria segunda.** Régimen transitorio de cotización hasta 31-3-2022, y hasta que entre en vigor la D. Adicional 43. LGSS.3 meses



ACTUACIONES DE INSPECCIÓN

- ✓ Muy desarrolladas. Guías y criterios.
- ✓ Acciones decididas en cada C. Autónoma
- ✓ Criterios de volumen de contratos por empresa
- ✓ Control de la **existencia real de formación y no excesos** en el tiempo de trabajo.
- ✓ Contrato complejo. Muchos de sus incumplimientos conllevan la existencia de “ **fraude de ley**”, y consideración de indefinido, con gran impacto por el volumen de beneficios asociado
- ✓ Problemas en caso de “ **sobretitulación**” previa e interpretación de **titulación “ adecuada**” para el contrato

CONTRATO FORMATIVO. ART. 11 ET

y seguridad social

✓ PRÁCTICA PROFESIONAL ADECUADA AL NIVEL DE ESTUDIOS

✓ PRÁCTICA PROFESIONAL “ADECUADA”

- ✓ Amplía supuestos de titulaciones.
- ✓ Se reduce de 5 a **3 años el periodo en el que puede formalizarse.** (salvo p. con discapacidad: 5).
- ✓ No puede formalizarse si ya a ocupado el puesto más de 3 meses.
- ✓ Duración mínima 6 meses, **máxima 1 año.** (antes 2).
- ✓ **Límite 1 año para misma titulación** en una o varias empresas
- ✓ Limite 1 año para **misma empresa y puesto** de trabajo aunque sea distinta titulación.
- ✓ Mantiene que no es misma titulación grado, máster y doctor.

CONTRATO FORMATIVO. ART. 11 ET

✓ PRÁCTICA PROFESIONAL ADECUADA AL NIVEL DE ESTUDIOS

✓ PRÁCTICA PROFESIONAL ADECUADA

- ✓ Periodo prueba solo de 1 mes (ampliable por CoCo).
- ✓ Necesidad de práctica adecuada a nivel de estudios. Plan formativo individual y tutor/a.
- ✓ Retribución específica CoCo/ grupo y nivel/ no inferior a la de C. Formación. (Idem anterior)/ SMI.... Según jornada (admite TP)
- ✓ Desarrollo reglamentario de “ alcance de formación”. Posibilidad de “ microacreditaciones” de FP o Universitaria.



Línea divisoria entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso.

TIEMPO DE TRABAJO: Tiempo en que el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad productiva y queda sometido a su círculo organizativo y disciplinario.

TIEMPO DE DESCANSO. Aquél que pertenece en exclusiva al trabajador y del que solo él puede disponer, de modo que queda preservado de toda posible intromisión unilateral por parte del empresario

El tiempo máximo de puesta a disposición que el empleador puede exigir al trabajador, con la consiguiente subordinación a sus poderes directivos y disciplinarios de aquel, coincide con el de la jornada pactada en los convenios colectivos o en los contratos de trabajo (art. 34.1 párrafo primero).

Fuera de ella, el empleador no puede requerirle la realización de su prestación profesional, ni puede desplegar sobre él su poder disciplinario



Real Decreto 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.

Artículo 7. Acreditación de las competencias profesionales adquiridas y registro.

1. La **formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad** se acreditará mediante la expedición del correspondiente **certificado de profesionalidad o de sus acreditaciones parciales acumulables**, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad, y su normativa de desarrollo.

A tales efectos, las entidades de formación acreditadas para impartir los certificados de profesionalidad facilitarán a los participantes la información y documentación necesarias para que, en caso de superar todos los módulos correspondientes a un certificado de profesionalidad, este les sea expedido por la Administración Pública competente. Se actuará de igual manera para que los participantes que no superen la totalidad de los módulos asociados al certificado de profesionalidad y superen los módulos asociados a una o varias unidades de competencia del mismo, reciban una certificación de los módulos superados, que tendrá efectos de acreditación parcial acumulable de las competencias profesionales adquiridas, según el modelo establecido en el anexo II del citado Real Decreto 34/2008, de 18 de enero.

Los certificados de profesionalidad y, en su caso, las acreditaciones parciales acumulables se incluirán en los correspondientes registros regulados en el artículo 17 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero.

Asimismo, los certificados de profesionalidad y, en su caso, las acreditaciones parciales acumulables se reflejarán en la Cuenta de Formación del trabajador.

2. Cuando la formación **no vaya dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad**, deberá entregarse a cada participante que haya superado la formación con evaluación positiva un **diploma acreditativo**, en los que como mínimo se hará constar la denominación de la acción formativa, los contenidos formativos, la modalidad de impartición, duración y período de impartición de la acción. Asimismo, a los participantes que hayan finalizado la acción formativa sin evaluación positiva se les entregará un certificado de asistencia a la misma.

La expedición y entrega o remisión a los participantes de los certificados y diplomas señalados en el párrafo anterior se realizará de acuerdo con lo que establezca la Administración Pública competente.

El certificado de asistencia o, en su caso, el diploma deberá ser entregado o remitido, o bien puesto a disposición en las plataformas de teleformación, por la entidad responsable de impartir la formación a las personas participantes en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de finalización de la acción formativa en que hayan participado.

3. **Las competencias profesionales adquiridas a través de la formación a que se refiere el apartado 2 podrán ser evaluadas y acreditadas, al igual que las adquiridas a través de la experiencia laboral, de conformidad con el procedimiento establecido en el Real Decreto 1224/2009**, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales

adquiridas por experiencia laboral, que podrá dar lugar a la obtención, en su caso, de las correspondientes acreditaciones totales o parciales de certificados de profesionalidad, que se reflejarán en la Cuenta de Formación del trabajador.



Disposición transitoria primera. Centros y entidades acreditadas para impartir acciones de Formación Profesional para el Empleo.

Los centros y entidades actualmente autorizados y acreditados para impartir acciones de formación profesional para el empleo, mantendrán las mismas condiciones de autorización para impartir ofertas del Sistema de Formación Profesional recogidas en la presente ley hasta que se regule reglamentariamente el proceso de inscripción en el Registro General de Centros de Formación Profesional.



Sección 3.^a Registro General de Centros de Formación Profesional

Artículo 19. Naturaleza.

1. El Registro General de Centros de Formación Profesional es un registro administrativo electrónico dependiente del Ministerio de Educación y Formación Profesional, que incluirá a todos los centros autorizados para impartir cualquier oferta de formación profesional del Sistema de Formación Profesional. Este registro se constituye a partir de los datos sobre los centros docentes incluidos en los registros autonómicos dependientes de las administraciones competentes, en su caso, donde radiquen sus instalaciones y recursos formativos.

2. Todo centro deberá estar inscrito en el Registro General de Centros de Formación Profesional para realizar ofertas conducentes a la obtención de las acreditaciones, certificados o titulaciones del Sistema de Formación Profesional.

3. Asimismo, las entidades y centros de formación profesional, públicos y privados, que realicen ofertas de grado A, B y C del Sistema de Formación Profesional deberán estar inscritos en el correspondiente registro habilitado por la administración competente, correspondientes al lugar donde desarrollen sus actividades las entidades y centros de formación profesional públicos y privados en relación con los grados A, B y C, coordinado con el Registro General de centros de formación profesional, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias aplicables



Real Decreto 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.

Artículo 6. Seguro de accidentes y responsabilidad civil.

Las entidades de formación **deberán adoptar por sí todas las medidas que sean necesarias para proteger a los participantes frente a cualquier riesgo derivado de la realización de la acción formativa** desde su inicio hasta su finalización. Dichas medidas deberán cubrir el período de formación teórico-práctico, así como los desplazamientos de dichos participantes a otras empresas o establecimientos que se organicen en apoyo al desarrollo de las acciones formativas.

En el caso de que las mencionadas entidades de formación suscriban una póliza de seguro de accidentes para los participantes que **realicen formación presencial o el módulo de formación práctica vinculado a los certificados de profesionalidad, o las prácticas profesionales no laborales en empresas, dicha póliza podrá incluir también la responsabilidad civil frente a terceros, de forma que cubra los daños que con ocasión de la ejecución de la formación se puedan producir por los participantes. Se podrá optar por suscribir una póliza de seguros colectiva, con las indicaciones ya expuestas, que cubra a todos los alumnos del proyecto aprobado.**

El gasto correspondiente a la suscripción de la citada póliza se considerará como coste directo de la actividad formativa a efectos de su financiación.

En todo caso, **el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos quedan exonerados de cualquier responsabilidad por daños que se pudieran producir con ocasión de la ejecución de la formación.**



Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

modificación del actual Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, un Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, alineando la denominación con el significado que tiene en los países de la Unión Europea y evitando, de ese modo, los errores interpretativos que el término «cualificación» ha venido arrastrando a lo largo del tiempo. Además, la flexibilización de la formación hasta las «microformaciones» requiere contar con referentes menores, como son los estándares de competencia (equivalentes a las unidades de competencia contenidas en las hasta ahora cualificaciones profesionales). Los estándares de competencia se organizarán por familias profesionales y por niveles en función de la complejidad de las tareas que describen



Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la **Formación Profesional**

Incluidas TODAS LAS PRÁCTICAS REALIZADAS POR ALUMNOS QUE CURSEN CUALQUIERA DE LAS FORMACIONES RECONOCIDAS EN LA L.O. 3/2022

(INCLUIDAS en Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales/futuro Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales)

Ya sea en el **ámbito educativo**

O en el de la **formación profesional para el empleo**

Concreción de formación de FP que conlleva prácticas formativas:

- **Aprendizaje o educación formal:** *el proceso de formación estructurado conducente a una titulación, acreditación o certificación oficial*
- **Cualificación:** *la competencia para el desempeño de una actividad profesional acreditada oficialmente por títulos, certificados o acreditaciones.*

Exclusivamente en su uso en lo referido al **Marco Español de las Cualificaciones** (MECU), cualquier título o certificado emitido por una institución educativa que acredita haber adquirido un conjunto de resultados del aprendizaje, **después de haber superado satisfactoriamente un programa de formación en una institución legalmente reconocida en el ámbito del Sistema de Formación Profesional.**



PROTECCIÓN SOCIAL

2023. LGSS. Disposición adicional quincuagésima segunda.

Inclusión en el sistema de Seguridad Social de **alumnos** que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas **incluidas en programas de formación.**

2011. RD 1493/2011. No derogado

REGULACIÓN SUSTANTIVA DISPERSA

- **2011. RD 1543/2011.**
- NORMAS UNIVERSIDAD
- FORMACIÓN PROFESIONAL
- FORMACIÓN PARA EL EMPLEO



SUPUESTOS INCLUIDOS. OBLIGACIÓN DE ALTA Y COTIZACIÓN EN S. SOCIAL

Seguridad Social: Herramientas Web (seg-social.es)

LGSS. Disposición adicional quincuagésima segunda

1. Realizadas por alumnos universitarios dirigidas a la obtención de titulaciones:

- GRADO
- MÁSTER
- DOCTORADO
- MÁSTER DE FORMACIÓN PERMANENTE
- DIPLOMA DE ESPECIALIZACIÓN
- DIPLOMA DE EXPERTO

(los cursos de extensión universitaria no se encuentran dentro del ámbito de aplicación de la DA 52ª TRLGSS) cursos, seminarios, simposios, congresos, talleres o jornadas que se realizan bajo diversas formas de metodología universitaria, estando encaminadas a la expedición de un diploma o certificado distintos de los que se obtienen con los títulos propios



1. Realizadas por alumnos universitarios dirigidas a la obtención de titulaciones:

- **CURRICULARES**. (Real Decreto 592/2014. Art. 4). Forman parte del curriculum exigible
- **EXTRACURRICULARES**. No forman parte del Plan de Estudios. No obstante serán contempladas en el Suplemento Europeo al Título conforme determine la normativa vigente. Autorizadas previamente por el centro de formación.
 - **Se consideran incluidas por resolución DGOSS. Se solapan por las que tienen contraprestación del RD 1493/2011.**
- Tienen que ser **oficiales y de Universidad**.
- **Con independencia del centro** en el que se impartan. “ *Podrán realizarse en la propia universidad o en entidades colaboradoras, tales como, empresas, instituciones y entidades públicas y privadas en el ámbito nacional e internacional.*” (Registro de Universidades, Centros y Títulos). RUCT
- **Incluidas** las prácticas **en el extranjero** iniciadas en España o fuera de España si quedan matriculados en España. Entidad puede ser española o extranjera.
- **Incluidos**. **Estudiantes extracomunitarios en prácticas con visado para estudios** que no tienen permiso de trabajo pero residen o se encuentran legalmente en España. (Son asimilados a trabajadores por cuenta ajena).
- **Incluidas**. Estudiantes comunitarios con **beca Erasmus +** u otra financiación, que carecen de **NIE**, cuando lo hayan solicitado y dispongan de pasaporte. **Erasmus mundus** (UE y fuera)



1. Realizadas por alumnos universitarios dirigidas a la obtención de titulaciones:

NO ESTÁN INCLUIDOS:

1. Estudiantes que “residen fuera” de España matriculados en Universidad Española y prácticas “on line”.
2. Alumnos en situación irregular en España.
3. Becas de colaboración.
4. Personal investigador en formación. Contrato predoctoral. RD 103/2019.
 1. RD 1493/2011 Permitía suscribir convenio especial para los que hubieran tenido esta condición con “ beca”, antes del 4-11-2003
5. Estudiantes que aporten contrato de trabajo
6. Incluidos en otro régimen de S. Social por desarrollar otra actividad.
7. En situación asimilada al alta con obligación de cotizar. (Desempleo).
8. En periodo considerado como cotizado a efectos de prestaciones.
9. Pensionistas de jubilación o IP, contributiva o asistencial.



SUPUESTOS INCLUIDOS. OBLIGACIÓN DE ALTA Y COTIZACIÓN EN S. SOCIAL

LGSS. Disposición adicional quincuagésima segunda

2. Las realizadas por alumnos de formación profesional, siempre que las mismas no se presten en el régimen de formación profesional intensiva.

- No menciona la necesidad de obtención de titulaciones. Se concreta por el concepto de Formación Profesional en general.
- Alumno: cualquiera que curse formación considerada como profesional.
- Se incluye:
 - **FORMACIÓN PROFESIONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO**
 - **FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO, LIMITADA A LA RECONOCIDA COMO FORMACIÓN PROFESIONAL.**
- La Formación que se curse deberá incluir legalmente la realización de “prácticas”.
- **Se excluye la formación y prácticas inherente la INTENSIVA.** Nuevo concepto diferente de (alternancia o dual)
- RÉGIMEN GENERAL/ RÉGIMEN INTENSIVO, que Exige contrato de trabajo de formación (art. 67 L3/2022) (DUAL)



SUPUESTOS INCLUIDOS. OBLIGACIÓN DE ALTA Y COTIZACIÓN EN S. SOCIAL

LGSS. Disposición adicional quincuagésima segunda

3. Las realizadas por alumnos de Enseñanzas Artísticas Superiores, enseñanzas artísticas profesionales y enseñanzas deportivas del sistema educativo.

Incluido por RDL 8/2023. Art. 80

Comprende enseñanzas equivalentes a universitarias y a FP

- **Enseñanzas artísticas superiores.** (Art. 3.5 LO 2/2006)
 - Grado/ máster/ doctorado
 - Música y danza/ arte dramático/ conservación y restauración de bienes culturales/ superiores de artes plásticas y diseño
- **Enseñanzas artísticas profesionales.** (Art. 51 LO 2/2006). Artes plásticas y diseño.
- **Enseñanzas deportivas del sistema educativo.** (Art. 65 LO 2/2006). Técnico deportivo/ técnico deportivo superior.



Las ofertas formativas estarán incluidas en el **Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional**. Cada oferta de formación profesional se diseñará a partir de los **módulos profesionales asociados** a cada estándar de competencia del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, y que constituyen el **Catálogo Modular de Formación Profesional**

Todas las ofertas de **formación profesional tendrán carácter acreditable y acumulable**, permitiendo progresar en itinerarios de formación conducentes a acreditaciones, certificados y titulaciones con reconocimiento estatal y, en su caso, europeo.

La **tipología de las ofertas** del Sistema de Formación Profesional está organizada, de manera secuencial, en los siguientes grados:

a) **Grado A. Acreditación parcial de competencia (niveles 1, 2 o 3).**

b) **Grado B. Certificado de competencia (niveles 1, 2 o 3).**

c) **Grado C. Certificado profesional (niveles 1, 2 o 3).**

d) **Grado D. Ciclo formativo de grado básico, grado medio o grado superior (niveles 1, 2 o 3 respectivamente).**

e) **Grado E. Curso de especialización, de grado medio o grado superior (niveles 2 o 3 respectivamente).**



- 1) **Mejorar la calidad** de los períodos de prácticas, en particular el contenido didáctico y formativo y las condiciones laborales que ofrecen.
- 2) Celebración de un **convenio de prácticas por escrito**.
- 3) **Objetivos didácticos y formativos**.
- 4) **Condiciones laborales** aplicables a los trabajadores en prácticas.
- 5) **Derechos y obligaciones**.
- 6) Garantizar una **duración razonable de los períodos de prácticas** que, en principio, no deberán superar los seis meses.
- 7) **Reconocimiento** adecuado de los períodos de prácticas.
- 8) Requisitos de **transparencia**.
- 9) Prácticas **transfronterizas**



ELEMENTOS RELEVANTES PARA EVITAR EL FRAUDE

NO FINALIDAD FORMATIVA. Si el interés preponderante **NO** es la formación del becario sino el interés de la empresa por beneficiarse de ese trabajo, incorporando los frutos del mismo a su patrimonio, de manera que, que si no existiera el becario tendría que contar con personal propio o ajeno, **LA RELACIÓN SERÁ LABORAL (aunque exista formación o aprendizaje).**

- Si no la hace el de prácticas la actividad la realizaría un trabajador.
- Realiza funciones propias de una categoría u puesto.
- Actividad no indispensable o esencial
- Duración excesiva de la práctica.
- No realizar funciones con autonomía.
- **Formación sin un interés educativo, sin entidad suficiente:** Inexistencia de un programa formativo en el que se establezca un itinerario de aprendizaje, unos objetivos de aprendizaje.



- **Motivación de la empresa:** Las prácticas se han ofertado para cubrir una necesidad de mano de obra.

Las ofertas de las prácticas (que les remiten las empresas), algunas más próximas a una oferta de empleo (describen funciones propias de un puesto de trabajo, sin establecer los objetivos de aprendizaje).

Requisitos en el proceso de selección.

- **Motivación del becario:** El becario no busca obtener un nuevo título (que le ofrece la fundación, por ejemplo) sino la necesaria experiencia laboral o profesional que se le exige para ser contratado posteriormente.
- Determinadas **tareas se realizan siempre por becarios** (tras la estancia de unos becarios en la empresa entran otros a realizar las mismas funciones y así sucesivamente).
- Los becarios **se confunden con el resto de plantilla**, en cuanto a tareas que realiza, autonomía, sustitución de trabajadores de baja o vacaciones, inclusión en cuadrantes de turnos con trabajadores, etc.



- **REQUISITOS FORMALES DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA**

- **Falta de correspondencia entre la práctica y los estudios vinculados**, ya sea por materia o dificultad.
- **Programa formativo deficiente.** Describe tareas
- **Deficiencias de tutoría.**
 - ⌘ Ejemplos: no hay tutor en la empresa, el becario no lo conoce, no está en contacto con él, es el tutor de un elevado número de becarios o simplemente es el encargado o el jefe del departamento que se limita a ejercer funciones de dirección y organización.
- **Realización previa de prácticas en la misma empresa (o en otra):** “becarios” que, previamente han realizado en la empresa prácticas no laborales supervisadas por su Universidad y una vez agotada su duración máxima (según la normativa universitaria y el R.D. 592/2014 que las regula), las empresas acuden a las fundaciones para “prolongar” la continuidad de estas personas en la empresa como “becarios”.



REQUISITOS FORMALES DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA

- Convocatoria. Contenido del convenio de colaboración
- Conocimiento del alumno.

- **AUSENCIA DE DEPENDENCIA Y SUBORDINACIÓN.** Criterios jurisprudenciales.

- **CARACTERÍSTICAS DE LA BECA. SI LA HAY.**

- Ausencia de beca no significa ausencia de laboralidad.

- **OTROS ASPECTOS.**

- **Irrelevancia de la calificación jurídica.**



CAMPAÑAS ANUALES DE ACTUACIÓN

STS de 29.05.2008, al hacer referencia a las de 22.11.2005, 04.04.2006, y 29.03.2007, 02.04.2006 y 13.06.1988:

*“...la clave para distinguir entre beca y contrato de trabajo sea que la finalidad perseguida en la concesión de becas no estriba en beneficiarse en la actividad del becario, sino en la ayuda que se presta en su formación. El rasgo diferencial de la beca como percepción es su **finalidad primaria de facilitar el estudio y la formación del becario**, y no la de apropiarse de los resultados o frutos de su esfuerzo o estudio, obteniendo de ellos una utilidad en beneficio propio. (...)”*



DIFERENCIA CON LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS LABORALES

CONCEPTO JURISPRUDENCIAL

- Teoría de interés predominante
- Falta de ajeneidad en los frutos de la actividad del becario
- Falta de dependencia
- Relación directa con la formación y obtención de valor adicional
- Cumplimiento de requisitos formales



CAMPAÑAS ANUALES DE ACTUACIÓN

CAMPAÑA ESTATAL IMPLANTADA EN TODAS LAS CCAA 2024. ARAGÓN. **Objetivo: 59 inspecciones**

SELECCIÓN DE SUPUESTOS/ INDICADORES

- Denuncias
- Conocimiento de supuestos de becas, convenios prácticas
- Selección **herramienta lucha contra el fraude**. Bases datos TGSS.
- Concreción de **supuestos preferentes**:
 - No becarios de investigación.
 - Prácticas en formación no regulada.
 - Prácticas de titulados.
 - Prácticas mediante fundaciones.
 - Volumen elevado en una empresa.
 - Sectores específicos.



CAMPAÑAS ANUALES DE ACTUACIÓN

- Empresas en las que se observan prácticas no laborales con un mismo sujeto cuya **duración exceda** de un periodo concreto.
- Empresas en las que un mismo sujeto tiene una **doble relación** con la empresa de forma simultánea: practica no laboral, y relación laboral.
- Empresas en las que se observa la realización de prácticas no laborales con **personas que previamente hubieran tenido una relación laboral** con la empresa.
- Empresas con un **elevado porcentaje de becarios**.



REGULACIÓN

- **No todas las prácticas están reguladas con norma específica laboral. Ej. RD 1543/2011**
- **La regulación en cualquier orden es una garantía para su realidad** y disminuir la posibilidad de cobertura de puestos de trabajo. Especialmente las que conllevan intervención de los organismos públicos
- **Garantía de protección social.**
- **Estatuto del becario** debería delimitar todos los supuestos posibles e “imposibilitar” cualquier otro.



TIPOLOGÍA

- **INTRAACADÉMICAS/ PERIODO DE FORMACIÓN**
 - **FORMACIÓN REGULADA**
 - UNIVERSITARIA
 - FORMACIÓN PROFESIONAL
 - FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO (DE DEMANDA/ DE OFERTA)
 - **FORMACIÓN NO REGULADA**
- **EXTRAACADÉMICAS**
 - CON TITULACIÓN
 - SIN TITULACIÓN
 - DESREGULADAS



DA 52 LGSS. NUEVA REGULACIÓN PARA INCLUSIÓN EN SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

- a) Las realizadas por **alumnos universitarios**, tanto las dirigidas a la obtención de titulaciones oficiales de grado y máster, doctorado, como las dirigidas a la obtención de un título propio de la universidad, ya sea un máster de formación permanente, un diploma de especialización o un diploma de experto. (CONCRETA)
- b) Las realizadas por **alumnos de formación profesional**, siempre que las mismas no se presten en el régimen de formación profesional intensiva. (NO CONCRETA)
- c) Las realizadas por **alumnos de Enseñanzas Artísticas Superiores**, enseñanzas artísticas profesionales y enseñanzas deportivas del sistema educativo. (INCLUIDO)

NO INCLUYE A LOS TITULADOS QUE NO CURSEN NINGÚN ESTUDIO DE LOS INDICADOS



PRECISIONES SOBRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

LEY ORGÁNICA 2/2006, DE 3 DE MAYO, DE EDUCACIÓN

Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la **Formación Profesional**. (Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.)

INCLUIDAS en Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales/futuro Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

Ya sea en el **ámbito educativo**

O en el de la **formación profesional para el empleo**

Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el **Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral**. Real Decreto 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)

(Modificados por LO 3/2022. Deben adaptarse)



PERSPECTIVA UE. “CONSENSO UE”

Los períodos de prácticas son una **forma esencial** de que los **jóvenes adquieran experiencia antes de encontrar un empleo estable**

Los períodos de prácticas **pueden facilitar la transición** de la educación o la formación profesional al mercado laboral

Es fundamental que se establezcan **condiciones e incentivos óptimos** para que los jóvenes puedan acceder a períodos de **prácticas de calidad** que les proporcionen una experiencia de aprendizaje útil, así como experiencia laboral y el desarrollo de un conjunto de capacidades pertinentes.

Deben tener derecho a una **remuneración o compensación adecuada**