

PRÁCTICAS NO LABORALES: ENTRE LA FORMACIÓN Y LA EMPLEABILIDAD¹

Esperanza Roales Paniagua

Universidad de Sevilla

1. EL ENCUADRAMIENTO DE LAS PRÁCTICAS NO LABORALES: ENTRE LA ESTRATEGIA DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO JOVEN Y LA GARANTÍA JUVENIL

Nuestra legislación no se ha caracterizado precisamente por la escasez de normas reguladoras de las prácticas tan necesarias y a su vez complementarias de la formación académica-teórica de los estudiantes en las distintas etapas educativas², como paso previo imprescindible a su entrada en el mercado de trabajo. Estas prácticas, de naturaleza eminentemente formativa y de naturaleza no laboral según declaración expresa de su propia normativa reguladora están dirigidas y pensadas para que los estudiantes de formación profesional de grado medio o superior y los estudiantes universitarios de primer y segundo ciclo entren en un primer contacto con el mundo laboral en un entorno real.

Para los recién titulados, ya sea titulados universitarios, de formación profesional de grado medio o superior; titulación del mismo nivel que la anterior correspondiente a las enseñanzas de formación profesional, artísticas o deportivas y para los que hayan obtenido un certificado

¹ El presente trabajo se ha elaborado en el marco del Proyecto I+D <<Buenas prácticas jurídico-procesales en Derecho Laboral y Comunitario para Reducir el Gasto Social con Coste Cero>> Proyecto DER 2012-32111, financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad.

² Así nos encontramos con el Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. Para estudiantes universitarios, la normativa referida a las prácticas se articula en torno a tres normas básicas: el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, el Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario y, en particular, el Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. Este Real Decreto ha venido a sustituir a la primera regulación de las prácticas externas de los estudiantes universitarios abordada por el Real Decreto 1497/1981, de 19 de junio, que fue declarado vigente por la Sentencia del Tribunal Supremo 21 de mayo de 2013, recurso contencioso administrativo núm. 171/2012, al ser anulado el Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre, que regulaba las prácticas externas de los estudiantes universitarios.

de profesionalidad, se aprobó una norma específica, el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas. Prácticas que en la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 se configuran como acciones formativas dirigidas a trabajadores desempleados en el marco del artículo 25.3 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo. También el Real Decreto 1543/2011, alude a dicha vinculación tanto en su preámbulo como en su articulado: al establecer la posibilidad de que si las empresas que desarrollen programas de prácticas no laborales en colaboración con los Servicios Públicos de Empleo competentes, incluyen un apartado específico relativo al compromiso de contratación de estas personas jóvenes, desarrollado por el artículo 21 de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, puedan obtener una subvención que compense gastos derivados de las tutorías y evaluación, de conformidad con lo establecido en el art. 24 de la citada Orden –art. 5–. No obstante, no existe consenso acerca de si aquellas prácticas específicas están en parte vinculadas a las prácticas profesionales en empresas contempladas en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo³.

Las prácticas no laborales como formas de inserción de los trabajadores jóvenes conviven con el contrato de trabajo en prácticas y con el contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje cuya finalidad es facilitar la inserción laboral de los jóvenes en el mercado de trabajo pretendiendo culminar la formación teórico-práctica de los trabajadores⁴, sesgándose en el contrato en prácticas hacia la adquisición de experiencia práctica correspondiente a su nivel de formación teórica y combinando en el contrato para la formación y el aprendizaje, la formación teórica y la práctica. La gran semejanza existente entre el régimen jurídico de las prácticas no laborales en empresas y los contratos en prácticas ha contribuido, por un lado, al estancamiento en la con-

³ MELLA MÉNDEZ, L. considera que podría acudir a la regulación general del Real Decreto 395/2007, para la regulación de las prácticas de los titulados universitarios, “*Las prácticas no laborales en empresas para jóvenes titulados: un estudio de su régimen jurídico*”, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, nº 36, 2014, p. 68. En sentido contrario, considerando que las prácticas no laborales no son una modalidad de las prácticas reguladas por el Real Decreto 395/2007, MARTÍNEZ GIRÓN, J., “*Prácticas no laborales en empresas (Análisis crítico del RD 1543/2011, de 31 de octubre)*”, Actualidad Laboral, nº 6, 2012, p. 2 y SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C. “*Formas no laborales de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo*”, en “*Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*”, Sevilla, 2014, pp. 197 y 198

⁴ Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven. Marco estratégico y operativo, p. 32.

tratación en prácticas⁵, lo que ha propiciado que el legislador haya apostado por otras formas de contratación para incentivar la contratación laboral de los jóvenes y, por otro, a desdibujar la zona fronteriza entre las prácticas no laborales y los contratos formativos⁶.

Por otro lado, en el Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil las prácticas no laborales se insertan en el catálogo de medidas para mejorar la empleabilidad, haciendo referencia que cumplan las condiciones del marco de calidad aprobado por la Unión Europea, que se ha establecido mediante Recomendación del Consejo de 10 de marzo de 2014⁷, pudiéndose financiar parcialmente la beca siempre que ésta no sea inferior a 1,2 veces el IPREM.

Consiguientemente, dentro de los objetivos del Sistema de Garantía Juvenil establecidos en el artículo 90 de la Ley 18/2014 de 18 de octubre, se encuentra el *“desarrollo de medidas de apoyo o programas, que incidan preferentemente en la mejora de la intermediación, mejora de la empleabilidad, fomento de la contratación y fomento del emprendimiento”*. Así en cumplimiento del objetivo de la empleabilidad se ubican la realización de prácticas no laborales en empresas como medida que contribuye a la mejora de las aptitudes y competencias profesionales –art. 106–. El Plan Anual de Política de empleo 2014⁸ (en adelante, PAPE), como uno de los instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo, se configura como un instrumento de evaluación de los servicios y programas de políticas activas de empleo desarrolladas por el Servicio de Empleo Público Estatal y las Comunidades Autónomas. Así todos los servicios y programas que las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal desarrollen en el marco del citado Plan Anual deberán dirigirse al cumplimiento de cinco objetivos estratégicos o prioritarios⁹, y deberán estar vinculados

⁵ NAVARRO NIETO, F. y COSTA REYES, A., *“Introducción crítica al marco jurídico de las políticas de empleo en España”*, Revista Doctrinal Aranzadi Social, nº 9, 2013, p. 15.

⁶ SIERRA BENÍTEZ, M. E., *“Las fronteras del empleo juvenil: entre la ordenación laboral y la iniciativa emprendedora”*, Revista de Derecho Social y Empresa, nº 1, 2014, p. 57.

⁷ DOUE de 27 de marzo de 2014.

⁸ Aprobado por Resolución de 16 de septiembre de 2014, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se aprueba el Acuerdo de Consejo de Ministros de 5 de septiembre de 2014 (BOE 24 de septiembre).

⁹ Mejorar la empleabilidad de los jóvenes y poner en marcha el Plan de Implementación de la Garantía Juvenil en España, favorecer la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo: mayores de 55 años, desempleados de larga duración y beneficiarios del PREPARA, mejorar la calidad de la formación para el empleo, reforzar la vinculación de las políticas activas y pasiva de empleo e impulsar el crecimiento.

a algunos de los seis ejes de las políticas de activación para el empleo que se establecen en el artículo 4 ter de la Ley 53/2003. Por lo que se refiere a las prácticas no laborales, el PAPE las configura como Programa *“en cuanto conjunto coordinado de actuaciones dirigidas a un colectivo, sector o ámbito territorial, que se realiza en un periodo de tiempo preestablecido, planificado y gestionado a través de un instrumento jurídico concreto, con coste identificado o identificable y dirigido a la consecución de unos objetivos de empleo preestablecidos”* distinguiendo entre comunes o de aplicación en todo el Estado (PC), y propios de una Comunidad Autónoma (PP).

El Eje 2 Formación es de los seis ejes, el que mayor número de servicios y programas distintos presenta, un total de 101, distribuidos de la siguiente forma: 1 servicio común, 10 servicios propios, 8 programas comunes, y 82 programas propios. Es el eje que más programas comunes presenta y el segundo en programas propios detrás del Eje 3. Oportunidades de empleo con 87.

Las prácticas no laborales en empresas se recogen en el PAPE como programa común (PC00008) aunque no todas las Comunidades Autónomas lo van a realizar pues dentro de los distintos programas comunes cada Comunidad determina los que va a realizar¹⁰.

2. HACIA UN MARCO DE CALIDAD PARA LOS PERIODOS DE PRÁCTICAS

Los datos demuestran la situación del empleo juvenil en nuestro país. Según fuentes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo, la tasa de empleo en España entre las personas de hasta 24 años ha sido de un 16.7 % en el primer trimestre del 2014, frente al 31% de la tasa media de empleo en el mismo grupo de edad en los países de la zona euro. Solo presentan una tasa inferior Italia con un 15,1% y Grecia con 12,1%; por el contrario, Holanda lidera la tasa de empleo entre el citado colectivo con un 60.9%¹¹.

Si bien es cierto que la crisis ha afectado más duramente a los jóvenes alcanzando niveles históricos de desempleo en los últimos años, tam-

¹⁰ El programa común de prácticas no laborales en empresas, no es sumida por las Comunidades Autónomas de Castilla-La Mancha, Castilla-León, Valencia, Galicia, Madrid, La Rioja, Ceuta y Melilla.

Asumen las prácticas no laborales en empresas como programas propios la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, con el PP 00172, la Comunidad Autónoma de Castilla y León con el PP00249 y la Comunidad Autónoma de Galicia, con el PP 00198 de apoyo a las prácticas profesionales no laborales.

¹¹ OECD data, Employment rate by age group.

bién es cierto que por lo que respecta a nuestro país, el desempleo juvenil no es una mera cuestión coyuntural sino que empieza a convertirse en una situación estructural de nuestro mercado de trabajo¹².

Para cumplir con uno de los objetivos principales de Europa 2020 de conseguir para ese año una tasa de empleo del 75% entre las personas de 20 a 64 años, resulta esencial facilitar la transición de los jóvenes del sistema educativo al mundo laboral. Para ello, en los últimos años el recurso a los periodos de prácticas se ha ido imponiendo como entrada principal al mundo del trabajo por cuenta ajena, aunque no siempre con los resultados que hubiesen sido deseables.

La Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europea y al Comité de las Regiones, *Hacia un marco de calidad para los periodos de prácticas* de 5 de diciembre de 2012¹³ identificó los problemas relacionados con los periodos de prácticas y estableció la necesidad de actuar de la Unión Europea en el ámbito de los periodos de prácticas.

Aunque son varios los problemas con los que se encuentran los periodos de prácticas, en mi opinión, son dos los más acuciantes: por un lado, una buena parte de los periodos de prácticas carecen de un contenido educativo y de aprendizaje de calidad, lo que las convierte en prácticas de mala calidad que no mejoran la empleabilidad de quienes lo realizan y, por otro, ese periodo de prácticas o es excesivamente largo o bien se producen periodos de prácticas sucesivas, de tal manera que un joven puede pasar por varios periodos de prácticas encadenadas o en alternancia antes de poder acceder a un puesto de trabajo de calidad. Consiguientemente, estos periodos de prácticas combinados con una remuneración escasa o inexistente pueden ser utilizados como forma para sustituir empleos remunerados. Esta distorsión de la finalidad del periodo de prácticas, como ha expresado la Comisión Europea, puede *“incitar a los jóvenes en no invertir en prácticas y dis-*

¹² PÉREZ GUERRERO, M^a, L., “Contrato en prácticas en la Ley 11/2013 y la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven”, en FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a. F., y CALVO GALLEGO, F. J., “La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en la Ley 11 /2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil”, Albacete, 2013, p. 353.

¹³ COM (2012) 728 final .Segunda fase de la consulta de los interlocutores sociales a escala europea con arreglo al artículo 154 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea SWD (2012) 407 final y SWD (2012) 408 final. Ya el 14 de junio de 2010 el Parlamento Europeo adoptó una Resolución (PE 2009/2221) en la que pedía periodos de prácticas mejores y más seguros y una Carta Europea de Calidad que estableciera unos mínimos para las prácticas con el objeto de garantizar su valor educativo y evitar la explotación.

torsionar el mercado de trabajo"¹⁴, lo que no contribuye a reducir el desempleo juvenil.

La Comisión después de recabar la opinión de los interlocutores sociales al respecto¹⁵, propuso en dicha Comunicación el estudio de una serie de elementos que deberían incluirse en el marco de calidad de las prácticas: celebración de contrato en prácticas por escrito; transparencia de la información de los sujetos implicados en la realización de las prácticas; objetivos de las prácticas bien definidos y con contenidos de aprendizaje de calidad; orientación y reconocimiento de las prácticas mediante la asignación de un tutor que oriente a la persona en prácticas, controle sus progresos y evalúe su rendimiento al final del periodo; limitación de periodos de prácticas sucesivos; disposiciones sobre seguridad social; evaluación de la remuneración o ausencia de ella en el caso de que exista un beneficio tanto para la organización de acogida como para la persona en prácticas, en cuanto a transferencia de conocimientos y aprendizaje y por último, el enfoque asociativo intensificando la cooperación de los empleadores con los servicios públicos de empleo para aumentar los periodos de prácticas de calidad¹⁶.

2.1. LA RECOMENDACIÓN DE 10 DE MARZO DE 2014 SOBRE UN MARCO DE CALIDAD PARA LOS PERIODOS DE PRÁCTICAS

Dado que los interlocutores sociales informaron a la Comisión de que no tenían intención de iniciar negociaciones para alcanzar un acuerdo autónomo relativo al periodo de prácticas de conformidad con el artículo 154 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, el Consejo aprueba la Recomendación de 10 de marzo de 2014, sobre un marco de calidad para los periodos de prácticas¹⁷.

La Recomendación del Consejo sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil¹⁸ invita a los Estados miembros a garantizar que todos los

¹⁴ COM (2012) 728 final, p. 6.

¹⁵ Opiniones que resultaron muy dispares durante la primera fase de consulta en cuanto al contenido y a la forma de abordar la iniciativa. Mientras que los sindicatos, en concreto la CES, consideraron "*absolutamente necesario*" la acción de la Unión Europea sobre los periodos de prácticas y estaban de acuerdo con los elementos de calidad de los periodos de prácticas establecidos en el documento de consulta, las organizaciones patronales se mostraron más escépticas. Aunque admitían que los periodos de prácticas podían tener efectos beneficiosos para la pequeña y mediana empresa, las pequeñas empresas tendrían mayores dificultades para ofrecer los periodos de prácticas porque le supondrían unos costes más elevados.

¹⁶ Pp. 9 y 10.

¹⁷ DOUE 27 de marzo de 2014.

¹⁸ DOUE 26 de abril de 2013.

jóvenes de hasta veinticinco años reciban una buena oferta de empleo, educación continua, periodo de aprendizaje o prácticas en un plazo de cuatro meses después de quedar desempleados o de acabar la educación formal, siendo el marco de calidad un importante punto de referencia para concretar lo que constituye una buena oferta de periodo de prácticas conforme a lo establecido en dicha Recomendación¹⁹.

Se consideran prácticas, a efectos de dicha Recomendación, *“los periodos limitados de práctica profesional, remunerados o no, que cuenten con un componente educativo o formativo, emprendidos con objeto de adquirir experiencia práctica o profesional con vistas a mejorar su capacidad de inserción laboral y facilitar la transición hacia un empleo normal”*. En términos generales recomienda a los estados miembros la puesta en práctica de una serie de principios que traen como base los que se establecieron en la Comunicación de la Comisión, de 5 de diciembre de 2012, aunque más elaborados y definidos para mejorar la calidad y la transparencia de las prácticas y, en particular, incide especialmente en mejorar el contenido didáctico y formativo, las condiciones en que se realizan aquéllas, en una duración razonable para facilitar la transición desde el sistema educativo, el desempleo o la inactividad al mercado de trabajo y en facilitar las prácticas transfronterizas dentro de la unión Europea, estableciendo normas claras sobre el envío y recepción de personas en prácticas y reduciendo los trámites administrativos.

En efecto, en la citada Recomendación hay una preocupación manifiesta por asegurar que el contenido de las prácticas sea adecuado y suficiente en cantidad y calidad para conseguir que las personas que las realizan alcancen un nivel óptimo de experiencia profesional práctica y de cualificaciones para que dicho periodo de transición sea eficaz en aras de una empleabilidad inmediata. Se hace imprescindible una asignación específica y concreta de tareas durante el periodo de prácticas que permitan alcanzar las competencias de la cualificación que se pretende conseguir con la experiencia laboral.

Donde se presentan mayores disfunciones en la calidad del contenido formativo del periodo de prácticas es especialmente cuando no existe una institución educativa o de enseñanza²⁰, que se responsabilice directamente del contenido didáctico y de su seguimiento y control. De esta manera se promueve la figura del supervisor con facultades de asesora-

¹⁹ Parágrafo 25 de la Recomendación.

²⁰ Parágrafo 7.

miento en la ejecución de la práctica, de control y de evaluación de las mismas, así como el reconocimiento de las cualificaciones y competencias adquiridas durante el periodo de prácticas. Lo anterior, unido a que la propia Recomendación excluye de su ámbito de aplicación las prácticas que forman parte de los planes de estudios de la educación formal o formación profesionales, así como los periodos de prácticas cuya realización constituye requisito *sine qua non* para acceder a una profesión determinada y cuyo contenido está regulado por la legislación nacional²¹, justifica plenamente la afirmación de que el marco de calidad para los periodos de prácticas recogido en la Recomendación es aplicable directamente a las prácticas no laborales en empresas que en nuestra legislación se regulan por el Real Decreto 1543/2011.

Por lo que se refiere a la duración de las prácticas se establece un periodo de duración no superior a seis meses, admitiendo una duración superior siempre que esté justificada habida cuenta de las prácticas nacionales. Se introducen condiciones novedosas acerca de la posible determinación de circunstancias y condiciones de prórroga de los periodos de prácticas tras la terminación de un primer periodo y por otro lado entiendo que se podrían especificar en los convenios de prácticas, las causas de resolución anticipada por cualquiera de las partes así como la forma y tiempo en que debería hacerse el desistimiento.

Otro aspecto significativo de la Recomendación es la llamada a la movilización de los interlocutores sociales mediante la alusión al papel que deben desempeñar aquéllos para garantizar la calidad de las prácticas. Aunque esta referencia a la presencia de los interlocutores sociales como instrumentos fundamentales en la elaboración, aplicación y seguimiento de las políticas y programas de formación no es nueva²², la Recomendación alude de forma genérica a una participación activa de los interlocutores en la aplicación del marco de calidad.

Dicha participación activa la podemos reconducir específicamente a tres momentos claramente definidos: fase previa de información, fase intermedia de elaboración y una fase posterior de aplicación y control. La fase de información viene referida a la cooperación entre los distintos interlocutores, los proveedores de servicios y las autoridades competentes para facilitar a los jóvenes información específica sobre *“cuáles son las oportunidades profesionales disponibles y cualificaciones*

²¹ Parágrafo 28.

²² A título ejemplificativo puede citarse a la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo *“Promover el empleo juvenil”* SWD (2012) 406, 5 de diciembre de 2012 y Comunicación (2012) 728 final de 5 de diciembre de 2012.

que demanda el mercado de trabajo”²³. La fase intermedia consiste en la posibilidad de que los interlocutores sociales elaboren y faciliten modelos sencillos de convenios de prácticas y especialmente aquellos que se ajusten a los objetivos específicos de las microempresas por la dificultad y sobrecostes añadidos, que puede entrañar para este tipo de empresas la celebración y posterior ejecución de un convenio de prácticas. Y la última, se concreta en una función garantista y de control en la aplicación asegurando que el convenio de prácticas establezca los derechos y obligaciones de los sujetos implicados e incluso “*cuando proceda, la política de la organización en materia de confidencialidad y de derechos de propiedad intelectual*”.

3. PRÁCTICAS NO LABORALES EN EMPRESAS

Su regulación mediante Real Decreto 1543/2011, de 29 de julio no ha estado exenta de polémica, llegándose a cuestionar de forma generalizada la legalidad del mismo por defectos formales²⁴.

3.1. ÁMBITO DE EJECUCIÓN DE LAS PRÁCTICAS

Con el objetivo de mejorar la empleabilidad de los jóvenes a la par que completar su formación, el artículo 1 del Real Decreto determina que la ejecución de las prácticas se realice en los centros de trabajo de las

²³ Una manifestación de esta fase la encontramos en el Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y empleo en el ámbito del empleo juvenil, por el que el Gobierno y los interlocutores sociales acordaron en Madrid el 29 de julio de 2014, participar en el desarrollo, evaluación y seguimiento del Sistema de Garantía Juvenil, en coordinación con las Comunidades Autónomas para trabajar en la “*implementación seguimiento y evaluación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil a través de los mecanismos de participación existentes en el Sistema Nacional de Empleo, en el Fondo Social Europeo y en los Servicios Públicos de empleo para mejorar la empleabilidad y la inserción laboral de los jóvenes menores de 25 años no ocupados que no estén estudiando o formándose*”.

²⁴ En este sentido, MARTÍNEZ GIRÓN, J., “*Prácticas no laborales en empresas...*”, opus., cit., pp. 3 y 4; SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C., “*El Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, de prácticas no laborales en empresas ha de ser derogado*”, en CHOCRÓN GIRÁLDEZ, A. M., “*Buenas Prácticas Jurídico-Procesales para reducir el gasto social*”, Murcia, 2013, pp. 87 y ss.; de la misma autora, “*Formas no laborales de inserción...*”, opus., cit., pp. 201 y 202; AYALA SÁNCHEZ, A. y BERNAL SANTAMARÍA, F., “*Prácticas no laborales: La nueva esclavitud del siglo XXI en las relaciones laborales*”, comunicación presentada en las XXXII Jornadas Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, “*Retos de Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*”, en www.juntadeandalucia.es/empleo/carlp/portal/web/guest/ponencias/-y-comunicaciones, pp. 2 y ss.; SÁNCHEZ PÉREZ, J., “*Cuatro razones para declarar la inconstitucionalidad de la regulación reglamentaria de las prácticas no laborales*”, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, nº 38, 2014, pp. 304 y ss.

empresas o grupos empresariales. Varias son las cuestiones a analizar: por lo que se refiere a completar su formación, tenemos que entender que en estas prácticas, en concreto, la formación que se adquiere es la experiencia profesional adecuada y relacionada con el nivel de titulación alcanzada. Por otro lado, una cuestión que puede ser controvertida es la concreción del ámbito de ejecución o desarrollo de las prácticas. Al establecerse en el artículo la referencia a empresas o grupos empresariales, sin mayor concreción, cabe preguntarse si dicho ámbito es excluyente de otros posibles en el que poder desarrollar las prácticas. Me refiero a si los trabajadores autónomos pueden celebrar convenios con los Servicios Públicos de Empleo de prácticas no laborales. Hay varias razones que confirman dicha posibilidad a pesar del silencio normativo. El precepto alude de forma genérica a empresas o grupos empresariales sin hacer ninguna mención a que tengan un número determinado o mínimo de trabajadores. Si ubicamos las prácticas no laborales en la Ley 18/2014 como una medida encaminada a conseguir los objetivos del Sistema de Garantía Juvenil, nos tenemos que referir a los sujetos que pueden participar en el mismo y entre los que se encuentran “*los sujetos y entidades que actúan en el ámbito privado*” –art. 88.c)– entre los que tienen cabida los trabajadores autónomos, toda vez que también en el artículo 107 de la misma Ley se establece expresamente la bonificación por la contratación de personas beneficiarias del Sistema de Garantía Juvenil para las empresas, incluidos los trabajadores autónomos.

Por otro lado, en el plano fáctico, existen convenios para la realización de prácticas no laborales al amparo del Real Decreto 1543/2011, celebrados con trabajadores autónomos, como es el caso de los profesionales liberales, en el que los Colegios Profesionales suscriben un acuerdo marco con el Servicio Público de Empleo, dentro de cuyo ámbito y cumpliendo los requisitos y condiciones establecidos en el mismo, sus colegiados pueden acogerse al sistema de prácticas no laborales para formar en el ámbito de la respectiva profesión a jóvenes titulados, mediante una ayuda de concesión directa²⁵.

²⁵ El Servicio Extremeño Público de Empleo ha sido muy prolífico en la celebración de Convenios Marco con los Colegios Profesionales de la Comunidad Autónoma de Extremadura. Así, el Decreto 221/2013, de 26 de noviembre, contiene las bases reguladoras y la primera convocatoria de subvenciones destinadas a financiar prácticas profesionales no laborales en despachos profesionales. A título ilustrativo, Colegio de Abogados de Badajoz y de Cáceres, Colegio de Aparejadores, Arquitectos Técnicos e Ingenieros de Edificaciones de Badajoz y de Cáceres, Colegio de Arquitectos de Extremadura, Colegio de Economistas de Extremadura, Colegio de Educadores y Educadores Sociales de Extremadura, Colegio de Farmacéuticos de Cáceres, Colegio de Fisioterapeutas de

En el supuesto del desarrollo de programas de prácticas no laborales por trabajadores autónomos, se hace necesario en aras de la efectividad y calidad de las prácticas que se limite el número máximo de participantes por trabajador/profesional autónomo y se le exija al colegiado un mínimo de experiencia profesional. Así se recoge en los convenios a los que nos hemos referido que queda fijado como máximo en “*dos alumnos por cada colegiado*” y la experiencia exigida se sitúa entre dos y diez años dependiendo de las profesiones²⁶. Es muy significativo que concretamente, en estos casos, a la persona que realiza las prácticas se le denomine “alumno”, primando finalidad formativa de las prácticas no laborales sobre la de inserción laboral.

Por otro lado, no hay ninguna limitación en el Real Decreto 1543/2011, acerca del número de personas que pueden beneficiarse de las prácticas no laborales en función del número de trabajadores que tenga la empresa o centro de trabajo en el que se vayan a desarrollar las prácticas. No obstante, en algunos programas subvencionados de prácticas no laborales con compromiso de contratación se exige que el número de jóvenes a recibir por el beneficiario de la subvención no pueda superar al de los trabajadores de la plantilla, requisito que se comprueba con el informe de plantilla media de trabajadores en alta expedido por la Tesorería de la Seguridad Social referido al mes de inicio de las prácticas²⁷.

En mi opinión es esta una cuestión de gran trascendencia porque si el número de personas en prácticas laborales no es adecuado al tamaño de la empresa, esa falta de correlación va a influir decisivamente en la

Extremadura, Colegio de Ingenieros Industriales de Extremadura, Colegio de Caminos, Canales y Puertos, Colegio Oficial de Químicos, etc.

²⁶ Así, por ejemplo el Convenio Marco de Colaboración suscrito por el Servicio Extremeño Público de Empleo con el Colegio Profesional de Arquitectos de Extremadura, de 22 de enero de 2014, en el que las prácticas no laborales se podrán realizar en el estudio de un profesional- arquitecto colegiado con una experiencia de al menos diez años; también en el Convenio Marco de Colaboración entre el Servicio Extremeño Público de Empleo y el Colegio Profesional de Abogados de Cáceres, suscrito el 29 de enero de 2014 (DOE de 18 de marzo de 2014), para realizar prácticas no laborales con la finalidad de facilitar un conocimiento práctico de la profesión de abogado, se desarrollará en el centro de trabajo que constituya el despacho profesional del abogado, que debe estar colegiado y tener una experiencia de al menos cinco años; el Convenio Marco de colaboración en el Colegio Profesional de Economistas, de 22 de enero de 2014, en el que la experiencia exigida para el economista colegiado es de tres años, y el Convenio Marco de Colaboración con el Colegio de Ingenieros Industriales, de 29 de abril de 2014, en el que la experiencia exigida es de dos años.

²⁷ Base 2.4 de la Resolución de 17 de octubre de 2014, de la Consejería de Economía y Empleo del Principado de Asturias por la que se aprueba la concesión de subvenciones para la celebración de prácticas no laborales con compromisos de contratación.

calidad de las prácticas y que estas puedan encubrir o sustituir verdaderas prestaciones de servicios de carácter laboral convirtiéndose en una vía de explotación barata de mano de obra²⁸. Por consiguiente, es por lo que considero que a falta de ese silencio legal, es en el convenio de colaboración en donde debe ser concretado el número máximo de personas que pueden realizar las prácticas no laborales.

3.2. REQUISITOS SUBJETIVOS DE LOS DESTINATARIOS DE LAS PRÁCTICAS

Las prácticas van dirigidas a jóvenes desempleados que tengan entre 18 y 25 años inclusive, inscritos como demandantes de empleo sin que se le exija un periodo mínimo de inscripción, lo que agiliza la realización de las prácticas no laborales²⁹. El joven debe estar comprendido en dicho tramo de edad en el momento en que suscribe el acuerdo de prácticas con la empresa³⁰, y poseer una titulación universitaria, titulación profesional de grado medio o superior, o titulación del mismo nivel que ésta última, correspondiente a las enseñanzas de formación profesional, artísticas o deportivas, o bien un certificado de profesionalidad. La edad mínima se fija en dieciocho años, dos años después de haber terminado la enseñanza secundaria obligatoria durante los cuales el joven ha podido alcanzar como máximo una titulación de formación profesional de grado medio o un certificado de profesionalidad, pero no una titulación de grado superior o titulación universitaria.

En cuanto al límite de edad, los 25 años, parece un poco ajustada a la terminación de los estudios universitarios sobre todo respecto a la finalización de los títulos de Grado en Arquitectura e Ingenierías, lo que va a dejar al margen de poder realizar las prácticas no laborales a un número considerable de graduados universitarios.

Se echa en falta que el artículo 3 del Real Decreto 1543/2011, no haya previsto la formación e inserción de los jóvenes discapacitados introduciendo con carácter diferenciado la ampliación de la edad hasta los treinta años para que estos jóvenes puedan beneficiarse de la realización de un periodo de prácticas no laborales, como sí se regula en el contrato de trabajo en prácticas y en el contrato para la formación y el aprendizaje.

²⁸ SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C., “*Formas no laborales de inserción...*”, opus., cit., p. 188.

²⁹ MELLA MÉNDEZ, L., “*Las prácticas no laborales en empresas...*”, opus., cit., p. 69.

³⁰ Así se establece expresamente en la cláusula tercera del Acuerdo-tipo para el desarrollo de prácticas no laborales en Ayuntamientos del Principado de Asturias.

Asimismo, se requiere que el joven no haya tenido relación laboral u otro tipo de experiencia profesional superior a tres meses en la misma actividad, entendiendo por tal el desempeño de actividades de contenido y responsabilidad semejantes a aquellas por las que se va a realizar las prácticas no laborales.

De esta forma, la experiencia laboral superior a tres meses que excluye la realización de las prácticas puede haberse alcanzado de forma sucesiva mediante varios contratos o con una única contratación. No obstante, no se tiene en cuenta, a estos efectos, si la relación laboral que daba cobertura a una prestación de servicios anterior fue superior a tres meses si se refería a una actividad distinta, aunque no parece que sea lo habitual, por las exigencias de titulación y de edad³¹.

No se tiene en cuenta a estos efectos las prácticas que formen parte de los currículos para la obtención de los títulos correspondientes, las prácticas profesionales no laborales reguladas en los arts. 24 y ss de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por lo que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, así como las prácticas académicas externas, curriculares y extracurriculares de los estudiantes universitarios que se rigen por el Real Decreto 59/2014, de 11 de julio.

Queda clara la exclusión de los jóvenes que hubiesen estado vinculados con una empresa mediante un contrato de trabajo de duración superior a tres meses para la misma actividad. Sin embargo, la cuestión se complica si de lo que se trata es de determinar si una posible experiencia profesional por cuenta propia del potencial beneficiario de las prácticas por un periodo superior a tres meses, lo excluiría de tal beneficio. Como se ha puesto de manifiesto, la redacción del artículo 3 del Real Decreto 1543/201, es bastante más claro al respecto que otros en este sentido³²: distingue de forma clara entre relación laboral y otro tipo de experiencia profesional, por lo que la respuesta a nivel teórico debe ser afirmativa.

Por otro lado, la referencia a "*otra experiencia profesional*", excluiría de la realización de un nuevo periodo de prácticas no laborales a los jóvenes que hubieran realizado dichas prácticas en la misma actividad

³¹ MELLA MÉNDEZ, L., "*Las prácticas no laborales en empresas...*", opus., cit., p. 70.

³² FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a, F., y CALVO GALLEGU, F. J., "*El contrato de "primer empleo joven"*", en FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a, F., y CALVO GALLEGU, F. J., (Dir.), "*La estrategia de Emprendimiento...*", opus., cit., p. 287, al analizar si la falta de experiencia profesional en los contratos de primer empleo joven se refiere o no a la experiencia profesional de forma autónoma o por cuenta propia.

–pero no así en otras– pues estos tendrían ya una primera experiencia profesional correspondiente a su titulación³³.

Por otro lado hay que manifestar que para beneficiarse de una acción derivada del marco de Garantía Juvenil es necesario inscribirse en el Sistema para lo que se establecen varios requisitos contenidos en el art. 97 de la Ley 18/2014; entre ellos se encuentra tener más de 16 años y menos de 25, o menos de 30 años en el caso de personas con una discapacidad igual o superior al 33%, en el momento de solicitar la inscripción en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Con esta ampliación a los trabajadores discapacitados se salva la laguna que sobre estos trabajadores presenta el Real Decreto 1543/2011. En efecto, si las prácticas no laborales se ubican como medida para mejorar la empleabilidad de los jóvenes dentro del Sistema de Garantía Juvenil y son subvencionadas, pueden ser realizadas por jóvenes menores de 30 años con discapacidad igual o superior al 33 %³⁴. Sin embargo, podemos observar como en acuerdos concretos de prácticas, en los que se les exige a los jóvenes estar inscritos en el Sistema de Garantía Juvenil y cumplir los requisitos que para su inscripción se establecen en el artículo 97 de la Ley 18/2014, reducen los sujetos beneficiarios de las prácticas a jóvenes entre 18 y 25 años, sin incluir a los jóvenes discapacitados³⁵.

El límite de 25 años de edad fijado para poder ser beneficiario de las medidas que se pongan en marcha en el marco del sistema de Garantía Juvenil, no es determinante ya que dicho límite puede ser ampliado según la Comunidad Autónoma que las oferte³⁶.

³³ Cláusula segunda del Acuerdo–tipo para el desarrollo de prácticas no laborales en Ayuntamientos del Principado de Asturias, en la que se exige que el joven no haya desarrollado prácticas no laborales en la misma entidad y en virtud de la misma titulación.

³⁴ La Orden N. EYE/867/2014, de 3 de octubre, (BO Castilla y León de 21 de octubre de 2014), establece en el artículo 3 letra b) como destinatarios de las actividades subvencionables de prácticas no laborales tener más de 16 años y menos de 25, o menos de 30 en caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

³⁵ Así, en el acuerdo tipo para el desarrollo de prácticas no laborales en Ayuntamientos del Principado de Asturias, se le exige al joven que cumplan los requisitos establecidos para su inscripción en el Sistema de Garantía Juvenil (cláusula quinta), pero tiene que tener una edad entre 18 y 25 años (cláusula tercera) sin incluir a los jóvenes discapacitados.

³⁶ SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C., “La garantía juvenil en la Unión Europea. Obstáculos para su implantación en España”, Revista de Derecho Social y Empresa, nº 1, 2014, pp. 41 y 42.

3.3. DURACIÓN Y COMPENSACIÓN ECONÓMICA DE LAS PRÁCTICAS

La determinación de la duración de las prácticas es un requisito que como contenido mínimo tiene que ser especificado tanto en el convenio de colaboración celebrado entre la empresa con el Servicio Público de Empleo como en el acuerdo de prácticas suscrito entre el empresario y el joven. Aquella tendrá una duración de entre tres y nueve meses, si bien el empresario podrá determinar otra siempre dentro de esta horquilla en función de la formación que se vaya a recibir.

Si en el convenio de colaboración y en el acuerdo de prácticas se establece una duración inferior a la máxima, nada impide normativamente que el empresario pueda prorrogar las prácticas hasta la duración máxima establecida, si se considera necesario para completar la formación siempre que se hubiese hecho constar dicha posibilidad en el convenio y el joven estuviera dentro de la edad permitida en el momento de iniciarse la prórroga, porque de lo contrario el nuevo periodo de prácticas quedaría sin la cobertura del convenio³⁷.

Por lo que se refiere a la compensación por la realización de las prácticas a la que el Real Decreto denomina beca de apoyo, tendrá una cuantía no inferior al 80% del IPREM mensual vigente en cada momento³⁸, que podrá ser superior si así lo decide el empresario y tendrá que ser satisfecha por el mismo independientemente de la jornada establecida en el acuerdo de prácticas, pues no se permite una reducción proporcional de la compensación si la jornada dedicada a la realización de las prácticas es inferior a la establecida en la empresa con carácter general.

La cuantía de la beca de apoyo será superior cuando las prácticas no laborales para jóvenes participen en programas de subvenciones incluidas en el Sistema de Garantía Juvenil, en concreto no podrá ser inferior a 1,2 veces el IPREM mensual vigente cuando la jornada laboral coincida con la establecida en el convenio colectivo de aplicación como ordinaria de la entidad donde se desarrollen aquellas o en su defecto en el Estatuto de los Trabajadores. Dicha cuantía se reducirá proporcionalmente cuando la duración de la jornada de prácticas sea inferior a la citada, pero entiendo que nunca la reducción implicará que la cuantía quede por debajo del 80% del IPREM³⁹.

³⁷ MELLA MÉNDEZ, L., “*Las prácticas no laborales en empresas...*”, opus., cit., p. 81.

³⁸ Para el año 2014 está establecido en 532,51 euros mes.

³⁹ Art. 4.c) de la Orden EYE/867/2104 de la Consejería de Economía y Empleo de Castilla y León (BO Castilla y León 21 de octubre de 2014).

No deja de resultar curioso que la cuantía de la beca de apoyo no aparezca en el Real Decreto como contenido mínimo en el acuerdo de prácticas suscrito, siendo una condición que no es opcional para la partes como si ocurre en otros tipos de prácticas⁴⁰. No obstante, en los acuerdos de prácticas que se han utilizado para este trabajo todos contienen la cláusula en la que fija el importe de la beca.

3.4. CONTENIDO Y DESARROLLO DE LAS PRÁCTICAS: EL ELEMENTO ESENCIAL DIFERENCIADOR

Para que las prácticas no laborales cumplan el objetivo perseguido de completar la formación de los jóvenes, el elemento crucial es la concreción, lo más exhaustiva posible, del contenido de las prácticas y un buen seguimiento y control en el desarrollo de las mismas. Sin embargo, el Real Decreto 1543/2011 se refiere de forma genérica al contenido de las prácticas sin que se especifique con mayor detalle su contenido, tanto cuando se refiere al acuerdo que suscriban las empresas y la personas jóvenes, como en el programa de prácticas que la empresa tiene que presentar al Servicio Público de Empleo. Así se ha entendido que el término parece referirse a las funciones o tareas que el joven debe desempeñar⁴¹, incluyéndose al joven en un determinado grupo profesional o nivel profesional de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la entidad, teniendo en cuenta el nivel de titulación declarado por el joven⁴² y que el empresario deberá comprobar en base a una mínima diligencia exigible.

El contenido de las prácticas debe tener una relación directa con la formación teórica/ titulación que el joven tenga para evitar que pueda ser destinado a realizar tareas que nada tengan que ver con su formación, ni le sirvan para adquirir experiencia práctica complementaria o para incrementarla porque dicha situación puede encubrir una verdadera relación laboral. Efectivamente, el joven va a realizar su práctica en el seno de una organización productiva y puede verse sometido a órdenes e instrucciones que materializan el poder de dirección y organización

⁴⁰ Como el caso de las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios reguladas por Real Decreto 592/2014, de 11 de julio.

⁴¹ MORENO GENÉ, J., “La regulación de las prácticas no laborales en empresas en el Real Decreto 1543/2011: ¿un sucedáneo de los contratos en prácticas?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 347, 2012, p. 101 y MELLA MÉNDEZ, L., “Las prácticas no laborales en empresas...”, opus., cit., p. 79.

⁴² Cláusula primera del modelo de acuerdo para el desarrollo de prácticas no laborales en ayuntamientos del Principado de Asturias.

del empresario⁴³, como la determinación del lugar de la realización de la práctica en un determinado centro de trabajo y un eventual posible cambio por causa justificadas, adecuación al horario propuesto por el empresario⁴⁴, el cumplimiento de medidas de seguridad de normas de régimen interior, etc.

Ahora bien, el ejercicio del poder dirección sobre la prestación del joven no puede ir encaminada a especificarla en aras a conseguir un determinado rendimiento porque la clave para distinguir entre prácticas becadas y contrato de trabajo es que la finalidad perseguida en la primera no es beneficiarse de la actividad de la persona que la realiza, esto es, no incorporar los resultados de la práctica al patrimonio de la entidad pública o privada que concede la beca, sino que la práctica esté directamente relacionada con su formación y sirva para incrementarla⁴⁵.

Para asegurar la finalidad formativa de las prácticas no laborales, se hace imprescindible que los convenios de colaboración celebrados con los Servicios Públicos contengan un programa de prácticas distribuidos en bloques de prácticas con contenidos específicos desglosados y relacionados directamente con los objetivos que se pretenden conseguir, así como una distribución de las horas de dedicación a cada bloque respecto al total de horas de participación⁴⁶. Asimismo, se podrán incluir las áreas o departamentos de trabajo por los que rotará la persona joven acotando el tiempo en el que estará en cada uno⁴⁷.

Asimismo, aunque la jornada, horario y lugar de ejecución son condiciones llamadas por el Real Decreto a ser reguladas mediante el

⁴³ GONZÁLEZ ORTEGA, S., “Las becas: ¿formación, inserción, prácticas profesionales, trabajo asalariado?”, en “Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo”, Madrid, 1999, p. 129.

⁴⁴ Aunque la determinación del lugar, la jornada y horario se establece en el acuerdo de prácticas, y por ello a efectos formales queda dentro del ámbito del acuerdo entre las partes, no cabe duda que la persona que realiza las prácticas se tiene que adecuar a lo indicado o propuesto por el empresario por razones, sin entrar en otras, meramente organizativas y de funcionamiento.

⁴⁵ A título ejemplificativo, las sentencias del TSJ del País Vasco de 20 de julio de 2004 (AS 2518), de Madrid de 6 de febrero de 2006 (AS2070), del País Vasco de 8 de julio de 2008 (AS 2994) y de la Comunidad Valenciana de 20 de julio de 2010 (AS2602).

⁴⁶ Convenio Marco de Colaboración entre el Servicio Extremeño Público de Empleo y el Colegio Profesional de Abogados de Cáceres, suscrito el 29 de enero de 2014 (DOE de 18 de marzo de 2014) que dedica 250 horas a entrevistas y reuniones, 756 horas a la preparación de escritos, 63 para la asistencia a la oficina judicial y otras y 189 horas dedicadas a formación y supervisión.

⁴⁷ Dicha previsión se contiene en el Convenio de colaboración tipo del Servicio Regional de Empleo y Formación de Murcia.

acuerdo de prácticas entre empresario y la persona joven que las va a realizar, nada impide en aras de la seguridad jurídica del beneficiario de las prácticas, que puedan venir especificadas en el convenio de colaboración aunque no sea contenido mínimo exigible⁴⁸.

A falta de disposición en el convenio de colaboración, para evitar abusos y en aras de la transparencia que, como buena práctica empresarial en el ámbito de la responsabilidad, debe presidir el desarrollo de las mismas, en el acuerdo de prácticas debe constar claramente el número total de horas dedicadas a las prácticas⁴⁹, la jornada diaria dedicadas a ellas así como la jornada diaria de la empresa durante el periodo de prácticas.

3.5. TUTELA Y EVALUACIÓN DE LAS PRÁCTICAS

El artículo 3.2 del Real Decreto dispone que las prácticas durante su duración serán realizadas bajo la supervisión de un tutor que efectuará sus funciones en los términos recogidos en el programa de prácticas –art. 4.4–, apoyando técnicamente a quien realiza la práctica y distribuyendo las tareas a efectuar. Las labores de tutorías se pueden extender, en los casos de compromisos de contratación, durante los seis primeros meses de duración del contrato que sigue a las prácticas⁵⁰.

Nada se dispone acerca de quien deba ser esta persona, aunque en determinados convenios de colaboración se exige la identificación del mismo en el modelo de “*comunicación de inicio de prácticas no laborales*”⁵¹, y en los acuerdos se exige que la designación concreta de un tutor con una breve descripción del sistema de tutorías y del sistema de evaluación. Sin embargo, por la finalidad asignada a la función del tutor debe ser un trabajador de la empresa con la suficiente cualificación y pericia en las tareas que tiene que supervisar. Consecuentemente y a pesar del silencio del Real Decreto, cada tutor tendrá asig-

⁴⁸ Así se dispone en la cláusula cuarta del Convenio de colaboración tipo entre el Servicio Regional de Empleo y Formación de Murcia y las empresas para facilitar las prácticas no laborales en las empresas, en las que se exige a las empresas que especifiquen el centro o centros de trabajos donde se realizarán, las jornadas y horarios para su realización.

⁴⁹ Acuerdo de prácticas del Programa de prácticas no laborales del Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

⁵⁰ Cláusula cuarta del Convenio de colaboración entre el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias y los Ayuntamientos del Principado para la realización de prácticas no laborales con compromisos de contratación.

⁵¹ Cláusula sexta del modelo de Convenio de colaboración entre el Instituto Aragonés de Empleo y las empresas que facilitan prácticas no laborales.

nado a un número de personas, generalmente no más de tres, aunque podrá ser modificado/ ampliado a petición de la empresa por causa justificadas⁵².

Las prácticas serán objeto de valoración y supervisión por el Servicio de Empleo a fin de verificar el cumplimiento de las mismas. Las acciones de control y seguimiento pueden consistir, entre otras, en visitas al centro de trabajo donde se llevan a cabo las prácticas⁵³, entrevistas con el tutor, exigir informes trimestrales detallados relativos al desarrollo de las prácticas no laborales, acceder a toda documentación de carácter técnico administrativo o contable que tenga relación o que se les solicite.

4. EL DERECHO A LA INFORMACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LAS PRÁCTICAS NO LABORALES

La regulación del derecho de información de los representantes de los trabajadores en el Real Decreto 1543/2011, es muy parco. Efectivamente, el derecho de información versa exclusivamente sobre la celebración de los acuerdos de prácticas no laborales suscritos con las personas jóvenes y que se regula en el artículo 3.3 del Real Decreto, sin que se prevea el mismo respecto de los convenios de colaboración suscritos con los servicios de empleo –art. 4–, ni en los compromisos de contratación que se suscriban con las personas que hayan participado o participen en el programa de prácticas no laborales, al incluirse como apartado específico en el propio convenio. Según la dicción literal del precepto, la información es posterior a la celebración del acuerdo de prácticas, y se guarda silencio respecto al derecho de información respecto de determinadas vicisitudes que pueden modificar o extinguir el acuerdo, por ejemplo, cuando se produzca por causas justificadas un cambio del lugar de la ejecución de la práctica, o el joven extinga unilateralmente el acuerdo de prácticas.

⁵² Cláusula duodécima del Convenio de colaboración tipo entre el Servicio Regional de Empleo y Formación de Murcia y las empresas para facilitar las prácticas no laborales en las empresas; cláusula octava del Convenio de colaboración entre la Consejería de Trabajo y Bienestar de la Xunta de Galicia y las empresas para el desenvolvimiento de las prácticas no laborales y cláusula sexta del modelo de convenio de colaboración entre el Instituto Aragonés de Empleo y las empresas.

⁵³ En el Programa de prácticas no laborales del Servicio de Empleo Público de Castilla y León, se especifica que los técnicos de la Gerencia Provincial realizarán dos visitas al centro de trabajo donde se desarrollan las prácticas: una en el primer mes de la realización de las prácticas y otra posteriormente durante el desarrollo de las mismas, valorándose la posibilidad de realizar otras posteriores.

Son en los distintos convenios de colaboración donde se amplían los derechos de información de los representantes. Así se encuentran algunos convenios en los que la información a los representantes se especifica que tiene que ir referida al contenido del convenio y del acuerdo de prácticas y antes de que comiencen las prácticas no laborales⁵⁴.

En otros convenios, la información a los representantes sobre las prácticas no laborales se centra en las tres fases del desarrollo de las prácticas: inicio, modificación y finalización, exigiéndose además por parte del Servicio de Empleo que la empresa acompañe la documentación en la que se acredite haber informado a los representantes.

Así si se pretende por la empresa la modificación del programa de prácticas, a parte de tener que ser objeto de previa autorización por parte del Servicio Público de Empleo, tiene que comunicarse también previamente a los representantes. Una vez producida la modificación del programa se tiene que comunicar al Servicio de Empleo la modificación en un determinado plazo, adjuntando acreditación de haber informado a los representantes⁵⁵ adoptando la forma que elijan las partes empresario y representantes de común acuerdo.

El Real Decreto guarda silencio sobre un papel decisivo que jugarían los representantes de los trabajadores en una labor de seguimiento y fiscalización de las prácticas para evitar situaciones abusivas⁵⁶, aunque nada impide que el convenio de colaboración lo exigiera o que se incorporase en el convenio colectivo como una mejora de los derechos establecidos en el artículo 64.7 del Estatuto de los Trabajadores.

5. PRÁCTICAS NO LABORALES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de 25 de enero de 2012, para los años 2012, 2013 y 2014, recoge que la negociación colectiva para conseguir los objetivos propuestos en el Acuerdo en materia de empleo y contratación sobre el fomento de la contratación de los

⁵⁴ Cláusula novena del Convenio de colaboración tipo entre el Servicio Regional de Empleo y Formación y Empresas de Murcia para facilitar las prácticas no laborales en empresas, aprobado por Resolución de 12 de marzo de 2012 (BO de la Región de Murcia 21 de marzo de 2012). También cláusula octava del Convenio de colaboración tipo del Servicio Público de Empleo de Galicia.

⁵⁵ Cláusula quinta del Convenio de Colaboración entre el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias y los Ayuntamientos del Principado para el desarrollo de prácticas no laborales.

⁵⁶ MELLA MÉNDEZ, L., *“Las prácticas no laborales en empresas...”*, opus., cit., p. 85.

jóvenes, debería establecer “*dispositivos específicos para el seguimiento del efectivo cumplimiento de los objetivos formativos como instrumentos adecuados para su incorporación al mercado de trabajo*” e “*informar de la utilización de prácticas no laborales en las empresas*” sin precisar si la información debe ser previa o *a posteriori* o si la información se refiere al convenio suscrito y/o al acuerdo de prácticas.

El balance o resultado de estos tres últimos años al respecto no es muy grato, quizás puede deberse a que cuando se negocia el II Acuerdo, el Real Decreto era una norma que acababa de entrar en vigor y que durante estos últimos años marcados por la crisis económica no se ha tenido una gran fluidez en la negociación de convenios colectivos. En efecto, las menciones contenidas en los convenios colectivos con respecto a las prácticas no laborales se reducen a recalcar que dichas prácticas quedan fuera del ámbito de aplicación de los convenios⁵⁷, lo que es obvio, o que se debe informar a los representantes de los trabajadores sobre los convenios de colaboración suscritos por las empresas con las universidades o con otra institución⁵⁸, entregando una copia de los mismos a los representantes pues, de lo contrario, el derecho de información queda vacío de contenido.

Dentro de este escenario y estando próximo el vencimiento del citado II Acuerdo, el Convenio Colectivo de la Industria de Calzado⁵⁹ para los años 2014 y 2015, regula en la Disposición Transitoria 2^a la constitución de una Comisión paritaria de formación en aquellas empresas que opten a su crédito de formación mediante el sistema de bonificación cuando las empresas cuenten con una plantilla igual o superior a 100 trabajadores para, entre otras funciones, proponer a la dirección programas y/o acciones concretas de formación, evaluar su desarrollo y proponer líneas de mejora, velar por los intereses de formación de los colectivos que más lo precisen, y el seguimiento y tutela de las personas con contratos de formación y de quienes realizan prácticas

⁵⁷ Puesto de manifiesto también por SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C., “*Formas no laborales de inserción...*”, opus., cit., p. 191. Así, por ejemplo, el Convenio Colectivo de la empresa UTE NATUTECHNIA-EIMFOR-EURAL (BOP de A Coruña, 9 de septiembre de 2014); el Convenio Colectivo de la empresa Rotocobrhi, Sociedad Anónima Unipersonal (BO Comunidad de Madrid de 24 de mayo de 2014); y el Convenio Colectivo para la oficina provincial de Cruz Roja Española en Zamora (BOP Zamora, 16 de diciembre de 2013).

⁵⁸ Art. 13.7 del Convenio Colectivo General la Industria Química (BOE de 9 de abril de 2013) Se puede leer que “*cuando las empresas concierten convenios de colaboración para la realización de prácticas no laborales con universidades u otra institución, darán conocimiento de dichos convenios a los representantes de los trabajadores*”.

⁵⁹ BOE de 9 de octubre de 2014.

laborales y no laborales, en las que incluye las efectuadas por personas becarias y estudiantes de los últimos cursos universitarios.

En otro orden cosas, la única alusión que se hace a la negociación colectiva en el Real Decreto, es que en su marco se podrán establecer criterios para la realización de compromisos de contratación a la finalización de las prácticas correspondientes –art. 3.6 del Real Decreto 1543/2011–. Criterios que tienen que venir establecidos cumpliendo rigurosamente con el principio de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo.

La negociación colectiva sería un cauce magnífico para llenar todas las lagunas de regulación que presenta el Real Decreto y ajustar la duración y el contenido de las prácticas a las especificidades del ámbito de aplicación que determinan las partes negociadoras, ofreciendo un marco de calidad para las prácticas no laborales para convertirlas en importante fuente de empleabilidad para los jóvenes.

El convenio colectivo del personal laboral contratado por los Ayuntamientos del Principado de Asturias dentro de la línea 1 de los Planes Locales de Empleo y de la línea 3 relativa al apoyo a la contratación laboral de los jóvenes participantes en el Programa de Prácticas no Laborales con compromisos de contratación incluidos en el Acuerdo por el Empleo y el Progreso de Asturias (AEPA)⁶⁰, establece que los trabajadores contratados en el programa de prácticas no laborales con compromisos de contratación “*dedicarán obligatoriamente al menos el 15% de su jornada laboral a sus participación en tutorías*” y el contrato a celebrar con los jóvenes participantes en el mismo programa será de prácticas con una duración máxima de seis meses a tiempo completo estableciéndose un periodo de prueba de un mes para todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio con independencia de la titulación.

En las reuniones mantenidas por los interlocutores sociales para las negociaciones del nuevo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, en relación con los jóvenes, se comparte la apuesta por la contratación laboral en lugar de las prácticas y se incide en que debe fomentarse la contratación sobre los contratos formativos y su posterior transformación en indefinidos utilizando los instrumentos de la formación dual y la Garantía Juvenil⁶¹.

⁶⁰ BO del Principado de Asturias de 9 de julio de 2013.

⁶¹ Nota de prensa de CCOO de 13 de noviembre de 2014, que se puede consultar en www.ccoo.es/cscceo/Areas:Accion_Sindical:Actualidad:733620 (2 de diciembre de 2014).

Considero que sería útil e interesante que los interlocutores sociales llegaran en sus negociaciones a establecer un acuerdo marco de buenas prácticas que sirviera de referencia para la realización de las prácticas no laborales y que tendrían ventajas significativas sobre las PYMEs, puesto que este tipo de empresa tiene mayores dificultades para ofrecer periodos de prácticas.