



# Claves para un estatuto de los becarios y la mejora de los períodos de prácticas académicas a partir del análisis de los «stages» franceses<sup>(1)</sup>

**AMPARO ESTEVE SEGARRA**

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo  
Universitat de València*

## FICHA RESUMEN

**Title:** Keys to a statute of trainees and improvement of periods of internship from the analysis of french «stages»

**Resumen:** El trabajo analiza, desde una perspectiva de Derecho comparado, los *stages* franceses o estancias de formación, que, en su acepción más estricta, son períodos de prácticas en empresas en educación universitaria. El Derecho francés mediante sucesivas reformas ha creado un estatuto de los *stagiaires* mediante el reconocimiento de una serie de derechos. Entre las idiosincrasias del Derecho francés, se instituye un derecho de gratificación cuando la duración es al menos de 2 meses y se limita la duración máxima del tiempo de prácticas aplicando los mismos toques de jornada de los trabajadores. El ordenamiento galo introduce limitaciones para evitar el uso desviado de estas prácticas no laborales como pseudoempleos, entre ellos destacan dos prohibiciones: primera, que está topado el número de *stagiaires* en función de los efectivos; y segundo, se ha prohibido utilizar una sucesión de estudiantes en prácticas para un mismo puesto sin un período de carencia.

**Palabras clave:** Becario. Prácticas. Derechos y deberes. Empleo. Contrato de trabajo.

**Abstract:** From the perspective of comparative law this article offers a critical approach to the regulation of French *stages* or traineeship jobs in companies in university education. French law by successive reforms has created a statute for *stagiaires* by recognizing rights. The article highlights several aspects of the regulation of French law and, in particular, a right of gratification that is recognized when the duration of the *stage* is at least two months. Additional questions concerning dairy working hours and succession of trainees for the same position without a grace period, is also addressed.

**Keywords:** Scholarship assistant. Training. Rights and duties. Employment. Labour relationship.

## SUMARIO

- I. INTRODUCCIÓN
- II. LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA: DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL A OTROS NIVELES EDUCATIVOS
- III. CONCEPTO, CLASES Y NATURALEZA JURÍDICA DE LOS STAGES
- IV. LA CREACIÓN PROGRESIVA DE UN ESTATUTO DE LOS STAGIAIRES
- V. LA REGULACIÓN DE LOS STAGES
- VI. REFLEXIONES SOBRE EL MODELO FRANCÉS *VERSUS* EL MODELO ESPAÑOL DE PRÁCTICAS ACADÉMICAS EXTERNAS: CLAVES PARA SU MEJORA DESDE LA PERSPECTIVA IUSLABORAL
- VII. BIBLIOGRAFÍA

(1) Trabajo realizado en el marco del proyecto de investigación del Ministerio de Economía y Competitividad DER 2013-45142-P titulado "Análisis y evaluación del marco regulador del empleo juvenil y propuestas de mejora". La investigación se ha realizado con una estancia en el *Institut de Recherche Juridique sur l'Entreprise et les Relations Professionnelles* (IRERP) de la *Université de Nanterre-Paris X*.



### I. INTRODUCCIÓN

Es bien sabido que, en un mercado de competencia global de los factores de producción, incluido el factor trabajo, se ha construido un peaje cuasi obligado para el acceso a un empleo en las formas tradicionales. La entrada «oficial», que no oficiosa, de los jóvenes al mercado laboral parece requerir cada vez más, el paso por un periodo de experiencia significativa o de formación práctica previo a un empleo en las formas tradicionales. De manera que en un *curriculum vitae* se valoran tanto los títulos o formación académica que serían una especie de mínimo común, como el número y la calidad de estos periodos como practicantes o becarios, que servirían para valorar la productividad de los aspirantes a un puesto. Por lo demás, la tendencia se inscribe en una línea de ligar contenidos teóricos y prácticos en formación profesional, y en las llamadas, de forma un tanto prepotente respecto a las otras, enseñanzas superiores.

Un aspecto prácticamente huérfano de atención en nuestra doctrina, es el de las prácticas no laborales de los estudiantes en formación profesional y universitaria. Hay razones evidentes para ello. Primero, porque los tratamientos de estos periodos de formación práctica constituyen una forma de tránsito desde el ámbito escolar al mundo laboral, pero quedan fuera de éste y parecen inscribirse más en el académico. En efecto, las prácticas de los estudiantes se han encuadrado fuera del Derecho del Trabajo pues no hay un contrato de trabajo con dependencia o ajenidad. Al menos, si las prácticas responden a su teórico objetivo formativo, no hay una subordinación. Estas prácticas académicas no se regulan por el Derecho del Trabajo, sino por normas encuadradas en el Derecho de la Educación.

*Al no percibirse una retribución, las prácticas tradicionalmente habrían quedado fuera de todo el sistema de protección social*

Otras razones que han abonado la falta de atención desde el Derecho laboral de las prácticas académicas es no solamente que, en su configuración típica, lo determinante sería el carácter formativo, no lucrativo, de la prestación del estudiante. Aunque teóricamente la ausencia de remuneración o el carácter exiguo de ésta no

excluiría la calificación de laboral de una relación, a nadie se le escapa que resulta mucho más difícil que se produzca ésta. Al no percibirse una retribución, las prácticas tradicionalmente habrían quedado fuera de todo el sistema de protección social, con la única salvedad de los anacrónicos y, por ello, en desuso, seguros escolares. Si bien, en el ordenamiento de Seguridad Social se ha producido una evolución que ha permitido la cotización y protección de las prácticas no laborales, ello se ha supeditado a la percepción de algún tipo de gratificación económica<sup>(2)</sup>.

Un tercer elemento que abonaría la falta de atención hacia las prácticas académicas ha derivado de lo acuñante de la necesidad de atender a los problemas de desempleo de los que carecían de la mínima cualificación profesional, partiendo de la evidencia de que los trabajadores sin calificación serían los primeros candidatos al desempleo y a la exclusión social<sup>(3)</sup>.

En conclusión, este tratamiento no aparece ni en el Derecho del Empleo, pues frecuentemente los estudiantes en formación no figuran en las estadísticas de desempleo; ni en el Derecho del Trabajo, al no articularse sus prácticas con un contrato de trabajo; ni en el Derecho de la Seguridad Social, no ser formalmente trabajadores y solo recientemente considerarse asimilados, pero únicamente si reciben una contraprestación, lo que no es frecuente. En un país con altas cotas de trabajo irregular, lo más raro aún, no es solo que se gratifiquen las prácticas, sino que éstas se formalicen debidamente.

Sin embargo, la cuestión de la relación entre formación y experiencia, ha adquirido notable importancia cuantitativa y cualitativamente. Para demostrar esta aseveración, basta con señalar que el nivel de estudios superiores de la población en los países de la OCDE, se ha incrementado en un porcentaje de jóvenes adultos de 25 a 34 años en un 3% por año de media<sup>(4)</sup>. No solo el incremento del número de personas que realizan estudios secundarios o superiores debería repercutir en la importancia de estos periodos de formación práctica. Cualitativamente, es claro que los países deben formar profesionales altamente cualificados.

El objetivo de este análisis es abordar el tratamiento de las prácticas académicas desde dos perspectivas un tanto insólitas y que trataré de imbricar. La primera es focalizar el análisis en un ordenamiento de Derecho Comparado. La segunda es abordar desde la perspectiva laboral una insti-

(2) La Ley 27/2011 ordenó la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los alumnos que participen en programas de formación vinculados a estudios universitarios y también para la formación profesional, cuando por tal razón, se les abone una contraprestación económica.

(3) Un diploma superior es una buena protección contra el paro, dado que diversos estudios han evidenciado que los jóvenes sin diploma de estudios superiores tienen una tasa de paro que dobla la de aquellos que sí disponen de dicho título (OCDE, 2010, a, p. 83).

(4) Datos en OCDE (2015).



tución que tiene una finalidad teóricamente puramente formativa, pero que en la práctica puede quedar desvirtuada.

Ello introduce un desafío que puede y debe abordarse en los casos que se produzca una alteración total de su base formativa, desde la perspectiva de la recalificación de la relación. Pero también, en otros casos, se lanza otro reto al Derecho del Trabajo y Seguridad Social que desde un prisma que supera los confines clásicos de la disciplina, resulta llamado a introducirse en ámbitos como los académicos, que tradicionalmente han sido foráneos. Desde esta perspectiva, resulta interesante abordar la regulación francesa de los *stages*, que son períodos de prácticas que una persona desarrolla en una empresa o determinadas entidades de derecho público o sin ánimo de lucro, con vistas a su formación. Si bien, la regulación del Código de Educación galo, como se expondrá, está lejos de ofrecer una solución perfecta al doble problema de evitar una utilización desviada de las prácticas y garantizar una calidad formativa, abre un marco de reflexión sobre la posibilidad de importar instituciones laborales al tratamiento de las estancias de formación para posibilitar el reconocimiento de derechos y luchar contra situaciones proclives al fraude. De manera sintética, y sin perjuicio de un posterior análisis más pormenorizado, la originalidad del tratamiento francés radicaría en una regulación ambivalente, que, si bien no asimila a los *stagiaires* a trabajadores por cuenta ajena, les aplica algunas instituciones propias de éstos últimos.

## II. LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA: DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL A OTROS NIVELES EDUCATIVOS

El sistema de enseñanza general francesa habría gozado de prestigio y crédito en determinados niveles educativos. Ello, no obstante, en contraposición con otros sistemas, se habría producido una cierta descompensación y desatención de los sistemas de formación profesional y el aprendizaje más práctico, pero en los últimos años se habría producido un giro copernicano, y la consiguiente revalorización de un aprendizaje más profesional. En el ordenamiento francés, este giro culminaría en la necesidad de reconocer un derecho a la formación profesional de los jóvenes salidos del sistema educativo francés en cualquiera de sus grados<sup>(5)</sup>.

La previsión se plasmaría en una apuesta por una formación en alternancia con el objetivo de salvar la separación entre la formación teórica y la empresa, es decir asociar las enseñanzas académicas con la adquisición de una práctica profesional en relación con la cualificación que se pretende adquirir. En el Derecho francés ello se

puede realizar por dos cauces, según esta profesionalización se adquiera dentro de un contrato de trabajo o no.

– En el primer caso, ello se produciría con algunas modalidades de contrato de trabajo, como el contrato de aprendizaje, o también, con los contratos de profesionalización, asociando empleo y formación.

– Una segunda vía que entran en competencia con los sistemas clásicos de incorporación serían, los *stages*, que, a diferencia de los anteriores, no implican un contrato de trabajo y tienen como finalidad exclusiva la formación inicial del *stagiaire*. Dicha característica diferencia al practicante de los aprendices y titulares de un contrato de profesionalización, que sí revisten la condición de trabajadores por cuenta ajena y donde el objeto del contrato es la prestación de un servicio en régimen de dependencia y la adquisición de una formación práctica.

## III. CONCEPTO, CLASES Y NATURALEZA JURÍDICA DE LOS STAGES

El vocablo francés *stage* tiene raíz latina y se podría traducir como estadio o período. Cabría distinguir dos supuestos de *stages*. El primero, se referiría a los *stages* de demandantes de empleo sin calificación. El segundo, a los *stages* de estudiantes que formarían parte de un sistema reglado de enseñanza (de carácter universitario o de segundo grado).

La primera fórmula, que se conocería como *stages d'insertion à la vie professionnelle* (SVIP), habría devenido residual, al apostar el legislador francés por articular la inserción en el mercado de trabajo mediante contratos de trabajo, que en sí mismos, constituirían una vía de inclusión más protectora.

De manera más técnica, el código francés de educación diferenciará dos tipos de períodos de formación práctica para los estudiantes y adquisición de enseñanza en su art. 124. Los períodos de formación en medios profesionales sería la denominación para las prácticas realizadas en enseñanzas de segundo grado, de formación profesional, que generalmente se han de producir dentro del modelo de alternancia (*C. educ., art. L. 331-4*). Los *stages* serían pues los períodos de formación vinculados a estudios universitarios.

*España es el segundo país con mayor número de becarios titulados, y el segundo en el ranking de peores condiciones para los becarios ya titulados*

(5) Este derecho se reconocería en el art. 122-3 *Code d'éducation*, con el siguiente tenor: "Tout jeune doit se voir offrir, avant sa sortie du système éducatif et quel que soit le niveau d'enseignement qu'il a atteint, une formation professionnelle".



Al hilo de lo anterior, para tratar de evitar una confusión de la figura del *stage* frente a la del contrato de trabajo, una parte de la doctrina científica francesa venía reclamando una definición de los *stages* (Baugard, 2012, a). El legislador atendió esta petición en el 2014 (*loi* n° 2014-788), e introdujo una definición de los *stages*, en el art. L. 124 del Código de la Educación. Desde la perspectiva iuscomparatista, la definición contiene al menos un elemento de gran interés, y no poca trascendencia práctica. Y es que se establece que el *stage* solo puede tener lugar antes de la entrega del diploma académico, a cuya finalidad pedagógica está ligada. Con ello, obviamente, se intenta acabar con la práctica de «falsos» *stages* que se producirían una vez finalizados los estudios. Nótese que en el Derecho francés no existe una regulación paralela a las denostadas prácticas no laborales de titulados reguladas en nuestro Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre<sup>(6)</sup>. En el Derecho francés este tipo de prácticas se desarrollan al amparo de contratos laborales. En cambio, en el Derecho español, hay una aceptación de la precariedad de los jóvenes. Y es que las empresas pueden optar por un contrato laboral en práctica o por unas prácticas no laborales. No es de extrañar que las estadísticas muestren que se opta mayoritariamente por la segunda elección, siendo España el segundo país con mayor número de becarios titulados, y el segundo en el ranking de peores condiciones para los becarios ya titulados<sup>(7)</sup>.

#### IV. LA CREACIÓN PROGRESIVA DE UN ESTATUTO DE LOS STAGIAIRES

La evolución legal en el país vecino ha sido bien interesante, iniciándose alrededor del año 2006 a partir de las reivindicaciones de movimientos estudiantiles como *Génération précaire*, que denunciarían los abusos derivados del recurso a *stages*. El objetivo sería pues triple: primero, acabar con la práctica de *stages* no remunerados (*unpaid internship*), segundo evitar la sustitución, esto es, la utilización de becarios para atender verdaderos trabajos con acceso a mano de obra formada a coste muy bajo, y tercero, el reconocimiento de un estatuto del *stagiaire* dentro del Código de trabajo.

#### 1. De los movimientos estudiantiles a la *loi* n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

Como consecuencia de las reivindicaciones de los movimientos estudiantiles y de un Plan del gobierno francés 2006-2007 de lucha contra el trabajo ilegal, la regulación jurídica francesa de los *stages* en empresas fue objeto por primera vez de una atención social y legislativa, que se mantendría constante a partir de esos años. Una Ley de 31 de marzo de 2006 para la igualdad de oportunidades contenía disposiciones importantes en su artículo 9. Concretamente, la norma imponía reglas como la preceptiva firma de un convenio entre el *stagiaire*, la empresa de acogida y el establecimiento de enseñanza; la integración de los *stages* en un programa académico y, sobre todo, la gran novedad era la introducción de una gratificación obligatoria para los *stages* que superaran cierta duración, en concreto, de tres meses consecutivos.

Una ley posterior (*Loi* n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie) implantó cambios al imponer la adscripción de los *stages* a un programa académico<sup>(8)</sup> y reducir a dos meses la duración mínima necesaria para que el *stagiaire* pudiera tener derecho a una gratificación.

#### 2. La concertación social nacional francesa en materia de formación

La segunda etapa vendría impulsada por la concertación social nacional. En primer lugar, un acuerdo interprofesional de 7 de junio de 2011 sobre el acceso de los jóvenes a la formación en alternancia, conocido como (*ANI du 7 du juin 2011*), preconizó un mejor encuadramiento de los *stages* para evitar abusos. El contenido del acuerdo de los principales agentes sociales de la nación sería asumidos legislativamente apenas un mes después (*loi Cherpion* n° 2011-893 du 28 juillet 2011, pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours

(6) El Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre introdujo en el ordenamiento español una fórmula híbrida para jóvenes entre 18 y 25 años, donde el beneficiario ha de tener cualificación profesional mediante una titulación oficial universitaria o de formación profesional de grado medio o superior o un certificado de profesionalidad y carecer de experiencia laboral. El becario y la empresa suscriben un acuerdo, que no tiene carácter de contrato de trabajo, pero que sí da derecho a percibir una remuneración mínima del 80 por cien del IPREM y con cotización a la Seguridad Social. Pese al objetivo de funcionar como pasarela entre los estudios y el primer empleo, y romper el círculo que impide al recién titulado acceder al primer empleo por carecer de experiencia y no obtiene dicha experiencia al no poder acceder al primer empleo, no habría tenido éxito. Una crítica en Todolí (2015, a, p. 66) y, Moreno (2016).

(7) Vid. C. Delgado. "España, un país de becarios" Publicado el 29 de mayo de 2015. Recuperable en: [http://economia.elpais.com/economia/2015/05/27/actualidad/1432744127\\_420313.html](http://economia.elpais.com/economia/2015/05/27/actualidad/1432744127_420313.html).

(8) Un decreto ulterior regularía los supuestos de encuadramiento de los *stages* en un programa académico (*décret* n° 2010-956 du 25 août 2010).



*professionnels*)<sup>(9)</sup>. Dicha ley derogaría el art. 9 de la Ley de 31 de marzo de 2006 e introduciría transformaciones de envergadura a la hora de configurar la conformación formal y material de los *stages*. En el primer terreno la *loi Cherpion* procedería a una recodificación de las disposiciones aplicables a los *stages* de formación en empresas regulados en las leyes de 2006 y 2009 en el Código de educación (En cuanto al contenido material, conviene detectar los puntos más «candentes» de las propuestas contenidas en el Título III del acuerdo, que se plasmaron desde entonces en el Código de Educación francés y pasaron a integrar los elementos más «típicos» de la regulación de los *stages*. Entre el conjunto de medidas que contemplaba dicho acuerdo en su Título III, cabía destacar las siguientes:

- a) Un tope máximo de seis meses de duración de los *stages* para un mismo *stagiaire* por un curso escolar.
- b) Un período de carencia entre *stages* para cubrir un mismo puesto (salvo ruptura anticipada imputable al *stagiaire*).
- c) Las informaciones trimestrales al comité de empresa sobre el número de *stagiaires* acogidos y, en su caso, de las causas de ruptura de esta condición.
- d) El cómputo de los períodos de *stages* no consecutivos a efectos de que el *stagiaire* pueda tener derecho a la gratificación.
- e) El reconocimiento del derecho acceso a actividades sociales y culturales de la empresa por parte de los *stagiaires* en los mismos términos que los trabajadores.
- f) Un compromiso de mejora de las condiciones de contratación laboral posterior al *stage*, en particular, el cómputo de los períodos de *stage* a efectos de determinados derechos, como los de antigüedad o período de prueba.

Posteriormente a la *loi Cherpion*, un nuevo acuerdo interprofesional nacional de 14 de diciembre de 2013

sobre la formación profesional (*ANI du 14 décembre 2013*)<sup>(10)</sup>, habría contemplado otro conjunto de medidas en relación con los *stages* y la formación de los jóvenes en alternancia. Estas medidas inspirarían ampliamente la ley n° 2014-288, de 5 de marzo de 2014<sup>(11)</sup>.

### 3. La expansión de la regulación de los *stages*

Siguiendo un proceso aluvional en la construcción de un estatuto de los *stagiaires* en el año 2014, se produjo otra importante reforma en el régimen de los *stages* mediante la Ley n° 2014-788, de 10 de julio, desarrollada por el decreto n° 2014-1420, de 27 noviembre 2014 *relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel*. Entre las novedades materiales, la regulación del 2014, cumpliendo una promesa electoral de F. Hollande de mejorar la situación de los *stagiaires*, introdujo nuevos puntos: por una parte, un número máximo de *stagiaires* en función del número de efectivos de la empresa<sup>(12)</sup>, con la correspondiente multa en caso de incumplimiento; en segundo lugar, un incremento de la gratificación debida a los *stagiaires* que superen determinada duración<sup>(13)</sup>; y, en tercer lugar, una especificidad formal que confluiría en la obligación de inscripción de los *stagiaires* en el registro único de personal.

## V. LA REGULACIÓN DE LOS STAGES

### 1. Formalización y delimitación de tareas

El punto de partida de la regulación que se contiene en el código de educación (art. L. 124-1 y siguientes), es la preceptiva la existencia de un convenio de prácticas acordado triplemente entre el estudiante en prácticas, el organismo de acogida y el establecimiento de enseñanza. Si bien la exigencia de un convenio de prácticas no sería de mayor interés desde la perspectiva iuscomparatista española, sí lo es la necesidad de que estos convenios se integren en un programa o currículum escolar o acadé-

(9) Un comentario de las novedades introducidas por dicha Ley en *Lamy Sociale: Stages et alternance: la loi Cherpion concrétise de réelles avancées*, Semaine Sociale Lamy, 2011, 1506, *Actualités*. Específicamente en relación con las ayudas para determinados contratos, vid. Baugard, 2012, b.

(10) Vid. *Liaisons Sociales Quotidien* n° 17, 24 janv. 2014.

(11) Sobre esta reforma, Sellier (2014).

(12) El número de *stagiaires* durante un período no puede ser superior a un número máximo fijado por un decreto en función de los efectivos del organismo según prevé el C. *éduc.*, art. L. 124-8. Para la aplicación de este límite, no se tienen en cuenta los períodos de prolongación previstos en el art. L. 124-15 por motivo de enfermedad, accidente, embarazo, paternidad o adopción. El número máximo se fija en *décret* n° 2015-1359, *du 26 octobre 2015*. La limitación del número de *stagiaires* en función del tamaño de la empresa medido por el criterio clásico del volumen de trabajadores de la empresa se justificaría evidentemente en la garantía de atender debidamente a los *stagiaires*. Sin embargo, algún autor habría considerado que entonces sería absurdo que no se computen las prolongaciones de los *stages* por motivos de salud del *stagiaire* o la situación personal del estudiante (Vachet, 2014).

(13) La ley de 10 de julio de 2014, sería desarrollada reglamentariamente, en cuanto al modo del cálculo de la gratificación debida a determinados *stagiaires*, para los convenios colectivos firmados a partir del 1 de diciembre de 2014.



mico y la limitación de un número de horas. Para entender la diferencia, ha de advertirse que el RD 1543/2011 admite «prácticas no laborales de los ya titulados». Además, la regulación española de las prácticas académicas está polarizada alrededor de la diferencia entre las prácticas académicas y las de los jóvenes ya titulados, dividiéndose a su vez, las primeras, entre las «curriculares» y las «extracurriculares»<sup>(14)</sup>. La divergencia entre los ordenamientos español y francés es clara. En el Derecho francés, no se admiten *stages* de jóvenes ya titulados, ni tampoco prácticas académicas fuera de currículos académicos. Estas deben realizarse al amparo de fórmulas contractuales. La regulación francesa previene mejor los abusos.

### 2. Las reglas para evitar la sustitución de contratos de trabajo mediante *stages*

#### 2.1. La prohibición de cubrir trabajos permanentes, empleos estacionales y reemplazos de un trabajador en casos de ausencia o suspensión de un contrato de trabajo

Ningún acuerdo en prácticas puede desarrollarse para llevar a cabo una tarea regular correspondiente a un puesto de trabajo permanente, para ocupar un empleo estacional o reemplazar un trabajador en caso de ausencia o suspensión de su contrato de trabajo.

La regla, que preceptúa el art. L. 124-7 C. *éduc.*, de que los *stages* no se utilicen para cubrir un puesto de trabajo permanente, se inspira claramente en algunas interdicciones ya existentes para el trabajo temporal<sup>(15)</sup>. Estas prohibiciones que buscan que el empleo fijo se cubra mediante empleos regulares, frente a un uso precario de estudiantes en prácticas, han generado cierta controversia doctrinal por construirse a partir de una dicotomía entre trabajo permanente y temporal, con independencia del contenido formativo que deben tener los *stages*<sup>(16)</sup>. En

un interesante debate, se ha criticado la simpleza de la técnica de la traslación de una regla de Derecho laboral a los *stages*. Desde algunas posiciones se ha criticado que si bien la interdicción de un puesto de trabajo permanente es razonable y lógica en el caso de los contratos de duración determinada, sería más discutible en el caso de los *stages*. Y es que, si el objetivo de la institución es aprender una profesión, lo más eficaz para esta finalidad sería ocupar al estudiante en un puesto de trabajo ligado a la actividad normal y permanente de la empresa, o en un puesto de trabajo temporalmente vacante para entrenarlo verdaderamente en las funciones de la profesión para la que se busca un aprendizaje práctico. Los expertos han señalado que las personas en formación deben poder realizar un trabajo efectivo y productivo, debiendo venir las garantías de su no utilización como mano de obra barata de un respeto del programa formativo<sup>(17)</sup>.

#### 2.2. Duración máxima y periodos de carencia

En el Derecho español, la duración de las prácticas académicas externas curriculares está delimitada, siquiera de forma indirecta, en las prácticas curriculares por el correspondiente plan de estudios. Sin embargo, en las prácticas extracurriculares el legislador español opta otra vez por fijar un régimen más flexible y se limita fijar una recomendación de que su duración no sea superior al cincuenta por cien del curso académico (cfr. art. 5 RD 592/2014). Ciertamente, una duración superior sería incompatible con la prosecución de unos estudios o un máster. En el Derecho francés no existe esta diferenciación entre prácticas externas curriculares y extracurriculares, pues las segundas directamente no se admiten. Para evitar abusos, la ley francesa fija de manera imperativa la duración de uno o varios *stages* por un mismo *stagiaire* en una misma empresa no puede exceder de seis meses por año de enseñanza (C. *éduc.*, art. L. 124-5)<sup>(18)</sup>. El ordenamiento francés también regula de manera minuciosa

(14) El Estatuto del Estudiante Universitario, RD 1791/2010 regula los dos tipos de prácticas externas o estancias en las empresas: las curriculares que forman parte del plan de estudios, y las extracurriculares, que podrán realizarse voluntariamente al amparo de un programa de cooperación educativa entre la universidad y la empresa.

(15) Vachet, 2014.

(16) Vachet, critica esta prohibición por considerar que la formación real del *stagiaire* debe comprender la realización de tareas habituales de la profesión y reafirma su posición al considerar que tal prohibición no se ha aplicado por ejemplo en los contratos de aprendizaje. En otra posición, a favor de estas prohibiciones como vía para conseguir un empleo fijo, vid., entre otros, Petit (2007), p. 1130.

(17) Todolí (2016).

(18) Con anterioridad, por decreto podían establecerse excepciones en la duración máxima del período de *stage* para ciertas especialidades o formaciones. Para ellas, se estableció un período de dos años de adaptación, a la duración máxima de seis meses por año académico (vid. art. 3 del decreto nº 2014-142 de 27 noviembre, que finalizó el 10 de julio de 2016).



el efecto de las interrupciones por diversas causas en este tope máximo de duración<sup>(19)</sup>.

En la misma línea, de prevenir los fraudes y el trabajo a llamada, se va a establecer una regla adicional que no se contiene en el ordenamiento español. Se trata de un período de carencia de los *stages*. El empleador que desee acoger sucesivamente a *stagiaires*, sobre la base de convenios de prácticas diferentes, para efectuar *stages* en un mismo puesto, debe respetar un período de carencia igual al menos a un tercio de la duración del *stage* precedente (*C. éduc.*, art. L. 124-11), de manera que, si el *stage* tiene una duración de seis meses, un nuevo *stage* para dicho puesto solo podría cubrirse después de transcurridos dos meses. En los supuestos en que la interrupción del *stage* deriva de la iniciativa del *stagiaire*, no se aplica el período de carencia para el acogimiento de otros *stagiaires* en el mismo puesto.

### 2.3. La reclamación judicial de recalificación de la relación como laboral

La conexión entre el reconocimiento de derechos a los estudiantes y su articulación procesal de una demanda de recalificación de un convenio de prácticas en un contrato de trabajo, es indudable. Un *stagiaire* pidiendo su recalificación de su *stage* en un contrato de trabajo, puede demandar ante una de las instituciones específicas de la

particular estructura judicial francesa, el *Conseil de prud d'hommes*. La acción se tramita por un proceso específico previsto en el *C. trav.* art. L 1454-5. El aspecto más interesante es el temporal. Me refiero, claro está, a que el proceso es urgente, debiendo existir una declaración del órgano judicial en el plazo un mes. La regulación vigente arranca de una reforma del 2014, que ha extendido el mismo plazo que en los procesos de recalificación de los contratos de duración determinada.

Pero además de la vía procesal del orden social, debe tenerse en cuenta que en el ordenamiento francés, la vía penal ha sido también utilizada, y en mucha mayor medida que en otros países, por los sujetos que reclaman una recalificación del contrato de trabajo<sup>(20)</sup>. Ello se debe a que el Derecho francés ha dedicado una fuerte atención normativa al enmascaramiento del trabajo subordinado. El llamado *travail dissimulé* o *clandestin* resulta tipificado penalmente con fundamento en su coste económico y el freno al progreso social y la cohesión social, y ha sufrido un endurecimiento de las sanciones administrativas y penales (art. L 8221-5 *C. trav.*). En el caso de los falsos *stages*, éstos se inscribirían en el llamado disimulo indirecto. Los criterios utilizados por los jueces penales o sociales franceses para la recalificación de la relación jurídica serían similares a los utilizados en los tribunales españoles<sup>(21)</sup>.

(19) El *stage* puede ser interrumpido por varios motivos (acuerdo de las partes, ejercicio de un permiso legal, falta de respeto de la finalidad pedagógica, etc.). En algunos casos, se permite a la autoridad académica validar el *stage* como si se hubiera realizado totalmente o proponer una alternativa de formación. Estos casos son que el *stagiaire* haya interrumpido el *stage* por un motivo ligado a un accidente, a una enfermedad, al embarazo, paternidad o adopción (*C. éduc.*, art. L. 124-15). *La posibilidad de validación automática ha sido criticada por algún autor, considerando preferible la alternativa de proponer otro modo de formación práctica. En concreto, Vachet criticaría la hipocresía de ciertos sindicatos de estudiantes que si bien reivindicaban mejores stages también se quejaban si no se validaban. En caso en que el stagiaire interrumpa su stage por un motivo ligado a la enfermedad, a un accidente, al embarazo, a la paternidad, a la adopción o, de acuerdo con establecimiento, en caso de falta de respeto a las estipulaciones pedagógicas de la convención o en caso de ruptura de la convención a iniciativa del organismo de acogida, el establecimiento de enseñanza superior podrá decidir validar el stage, aún si no ha tenido la duración prevista en el plan de estudios o propondrá al stagiaire, una modalidad alternativa de validación de su formación, por ejemplo, con un stage en otro organismo. Puede caber, en caso de acuerdo de todas las partes firmantes de la convención o acuerdo de prácticas, un aplazamiento de la finalización del período de stage (C. éduc., art. L. 124-15). En todo caso, la prolongación del stage, aún por un motivo justificado, no puede dar lugar a que se supere la duración máxima legal de seis meses de período efectivo de prácticas. Es decir, los días de permiso o ausencias autorizadas por embarazo, paternidad o adopción se asimilan a tiempo de presencia para la duración total del stage y no se descuentan, ni pueden ser objeto de compensación en otras fechas.*

(20) Agut (2016), p. 23.

(21) Así, en primer lugar, prescindiendo de la calificación jurídica dada por las partes, lo importante, sería el cumplimiento de tareas relevantes de la actividad normal de empresa (Soc. 27 oct. 1993, nº 90-42620), el no respeto a la finalidad formativa del *stage*, un horario excesivo o la falta de acatamiento del convenio de prácticas (Soc. 17 oct. 2000, Bull. Civ. V, nº 336). También se produciría la recalificación en caso de ausencia de convenio de prácticas o inexistencia de tutor en la empresa u organización de acogida. En este sentido, Couret, A. y Fortis, E. (2012), p. 481. Este proceso de recalificación se ha aplicado cuando por ejemplo una empresa utilizó a dos *stagiaires* extranjeros como pinches y camareros, sin una relación con los estudios seguidos, y sin recibir una formación específica. (Cass. crim., 26 mai 2010, nº 09-86.095). Sobre los criterios de calificación entre becarios y trabajadores por cuenta ajena en el territorio propio, vid. Goñi Sein (1983); González Ortega (1999); Luján Alcaraz (2006), Rodríguez Cardo (2006) y Tascón López (2015).



### 2.4. Control administrativo por la inspección de trabajo de los *stages* y derechos de información de los representantes

En el Derecho francés, la Inspección es un mecanismo de garantía para evitar un uso desviado de la figura de los *stages* y contar otros aspectos de su desarrollo práctico. La falta de designación de un tutor por el organismo de acogida, la superación del número máximo de *stagiaires* en función de la plantilla de la empresa o del derecho a los tiempos máximos de presencia y los tiempos mínimos de descanso, así como la vulneración de la prohibición de confiar a un estudiante en prácticas tareas peligrosas para su salud o su seguridad, pueden ser constatados por un inspector de trabajo<sup>(22)</sup> y ser objeto de una sanción administrativa<sup>(23)</sup>.

Para facilitar el control por los inspectores de trabajo se establecen determinadas obligaciones formales, a saber: inscripción de los *stagiaires* por orden de llegada a la empresa con nombres y apellidos en el registro de personal de las empresas<sup>(24)</sup> y en una parte separada de los trabajadores para evitar confusiones y facilitación del convenio de prácticas<sup>(25)</sup>. Aunque no es baladí precisar que los *stagiaires* no computan en los efectivos de la empresa, que es una cuestión transcendental en el derecho francés para numerosos efectos, en particular de derechos de representación<sup>(26)</sup>. Además, la empresa debe conservar los acuerdos de prácticas, y esta obligación se mantiene durante cinco años, que es el período usual de prescripción en las acciones judiciales en el Derecho del trabajo<sup>(27)</sup>.

Además del control a través de la inspección de trabajo, se prevé una información no solo al *stagiaire*, el establecimiento de enseñanza y el organismo de acogida, las instituciones representativas de personal, para que en caso de no respetar las disposiciones legales y reglamentarias, puedan denunciar los abusos (utilización de los *stages* para cubrir un puesto de trabajo permanente o temporal, sobrepasar la cuota de *stagiaires*, falta de respeto de los derechos de autorización de ausencia ligados

a la maternidad, paternidad, y adopción, o de respeto en materia de tiempo de trabajo, falta de acceso a los restaurantes de empresa o los tickets restaurantes o de pago de los gastos de transporte de los *stagiaires*). Además, se prevén informaciones trimestrales al comité de empresa sobre el número de *stagiaires* acogidos.

### 3. Los frentes de asimilación de los *stagiaires* a los trabajadores

La regulación francesa prevé la aplicación de determinados laborales para los estudiantes. Punto de partida inexcusable es la garantía de derechos de descanso. Al respecto, el estudiante en prácticas en empresas se rige por las reglas aplicables a los trabajadores del organismo de acogida en cuanto a la duración máxima de su «trabajo» o máximos de presencia diaria y semanal, incluida lógicamente la presencia nocturna. Asimismo, tiene igual derecho al descanso diario y semanal, así como de los días festivos (C. *éduc.*, art. L. 124-14). La asimilación normativa a las «mismas reglas aplicables a los trabajadores» ha permitido deducir que se aplicarían a los *stagiaires* las reglas de origen legal, pero también las de origen convencional previstas para los primeros si fueran más beneficiosas. Otro frente de asimilación se regula en relación con los permisos, al reconocerse al estudiante en prácticas el derecho a ausencias de duración equivalentes a las previstas para los trabajadores en caso de embarazo<sup>(28)</sup>, paternidad<sup>(29)</sup> o adopción<sup>(30)</sup> (C. *éduc.*, art. L. 124-13). Sin embargo, repárese en que, pese al reconocimiento del derecho a una suspensión con una duración equivalente, no se prevé retribución o prestación durante estos períodos de ausencia, de manera que no hay permisos retribuidos. En otro orden de cosas, el mismo art. L. 124-13 reconoce otros permisos y autorizaciones para ausentarse en beneficio de los estudiantes en prácticas, eso sí siempre cuando el período de prácticas tenga una duración mínima superior a dos meses. Además, estos permisos para ausencias no vinculados a las causas antedichas de embarazo, paternidad, adopción, no pueden superar los seis meses.

(22) C. *trav.*, art. L. 8112-2,7º, que establece expresamente que los inspectores de trabajo tienen entre sus competencias, el constatar las faltas de los arts. L. 124-7, L. 124-8, L. 124-10, L. 124-13 et L. 124-14 y la primera frase del primer párrafo del art. L. 124-9 del código de la educación.

(23) El importe de la multa puede ser al menos de 2.000 euros por *stagiaire* afectado por la falta y, al menos, de 4.000€, en caso de reiteración. El período de prescripción es de dos años a contar desde el día en que la falta se ha cometido, conforme preceptúa el C. *éduc.*, art. L. 124-17.

(24) Art L 1221-13 C. *trav.*

(25) Así, la identificación de los estudiantes en prácticas debe figurar en un apartado específico de registro único de personal previsto en el art. L. 1221-13 C. *trav.* Art. R 8113-3-1 C. *trav.*

(26) Duquesne, F. (2016), p. 46.

(27) Art. R 1221-26 C. *trav.* Vid. *Lamyfrance; 110-80 Accueillir un stagiaire étudiant.*

(28) C. *trav.*, art. L. 1225-16 à L. 1225-28.

(29) C. *trav.*, art. L. 1225-35.

(30) C. *trav.*, art. L. 1225-37 et L. 1225-4.



### *El ordenamiento francés va a extender determinados derechos inespecíficos de los trabajadores a los stagiaires*

Por otra parte, el ordenamiento francés va a extender determinados derechos inespecíficos de los trabajadores a los *stagiaires*. De una parte, se reconoce también a los estudiantes en prácticas la protección frente a las vulneraciones de sus derechos y libertades, así como frente al acoso sexual y moral, remitiéndose directamente el art. L. 124-12 del Código de educación a determinados preceptos del Código de trabajo (L. 1121-1, L. 1152-1 et L. 1153-1). De otra parte, se reconoce el derecho en las mismas condiciones que los trabajadores a las actividades de sociales y culturales del comité de empresa previsto en el art. L. 2323-83 del Código de trabajo (C. *éduc.*, art. 124-16). Finalmente, se reconoce a éstos el acceso al restaurante de la empresa o los tickets restaurantes y a los beneficios de transporte reconocidos a los trabajadores en el art. L. 3261-2 del Código de trabajo francés.

#### 4. Gratificación

Frente a lo que ocurre en nuestro ordenamiento, donde no existe un derecho a prácticas académicas remuneradas, sino tan solo la posibilidad teórica de la existencia de gratificaciones, el ordenamiento francés sí optó por reconocer que la actividad de prácticas sea compensada económicamente cuando tenga cierto alcance.

El derecho a la gratificación de los *stages* se establece cuando la duración de un período de formación en un mismo organismo de acogida es superior a dos meses consecutivos o, en un mismo curso escolar o universitario, a dos meses consecutivos o no, se reconoce el derecho a una gratificación mensual. Esta duración, así como la prevista en el art. L. 124-5, son apreciadas teniendo en cuenta la presencia efectiva del *stagiaire* en el organismo de acogida<sup>(31)</sup>. Repárese en que la gratificación va a ser obligatoria o facultativa en función de la duración de los *stages*, por debajo de dos meses, es facultativa, salvo si un convenio o acuerdo colectivo establece una regulación más favorable.

La gratificación mensual, como apunta expresamente la ley, no tiene carácter de salario. Por otro lado, este

mismo argumento justificaría que el importe fuera diferente y no se vinculara la retribución de los trabajadores según su categoría.

El montante de la gratificación al becario vendría determinado por instrumentos colectivos (un convenio de sector o acuerdo interprofesional), y a falta de éstos, ha de estarse al mínimo fijado por decreto, debiendo respetar los primeros dicho mínimo. Una excepción que es una de las una de las especialidades de los *stages* realizados en el ámbito de organismos de derecho público, es que en éstos no cabe superar el mínimo legal. Además, respecto a estos organismos públicos se establece la prevención que esta gratificación no puede acumularse con una remuneración pagada por el mismo organismo (C. *éduc.*, art. D. 124-8, al. 4).

El importe de la retribución mínima ha ido progresivamente creciendo<sup>(32)</sup>. Actualmente la gratificación se encuentra fijada como mínimo en un "15 % du plafond horaire de la sécurité sociale défini en application de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale". No procede descontar de la gratificación monetaria a que tiene derecho el *stagiaire* las ventajas que eventualmente se hubieran proporcionado a éste de alojamiento, restauración o transporte, así como tampoco los gastos necesarios para efectuar el *stage* (C. *éduc.*, art. D. 124-8).

La gratificación de los *stages* está exenta de determinados impuestos y cotizaciones para incentivarla. En primer lugar, la gratificación está exenta parcialmente del llamado «*impôt sur le revenu*» siempre que no supere el salario mínimo interprofesional computado anualmente, al igual que en el caso de las remuneraciones en los contratos de aprendizaje. Esta exención funciona tanto respecto al *stagiaire* como respecto a la entidad que la abona. También está exenta del pago de cotizaciones sociales, pero solo hasta ciertos límites. El mínimo exento coincide con lo que no supere el mínimo legal de la gratificación. Por otra parte, debe tenerse en cuenta que, en el caso de abonarse gratificaciones en especie de alojamiento o transporte, etc., éstas sí computan para el pago de cotizaciones sociales, pues solo resulta exenta la gratificación monetaria en la cuantía mínima legal. En todo lo que

(31) Esta regla prevista en el C. *éduc.*, art. L. 124-18, está desarrollada reglamentariamente y codificada en el mismo Código (art. D. 124-6 y D. 124-8). En dicha regulación se prevé que cada siete horas de presencia efectiva, consecutivas o no, equivale a un día de *stage*. Cada 22 días, igualmente consecutivos o no, equivale a un mes de *stage*. La gratificación es pues obligatoria a partir de trescientas nueve horas de presencia del *stagiaire*. Sin embargo, existe una primera excepción en el caso de determinados períodos de formación en medios profesionales vinculados a formaciones profesionales de segundo ciclo en medios rurales o agrícolas, en el que la gratificación se devenga a partir de tres meses (66 días consecutivos o no, o 403 horas de presencia por año escolar). Vid. *Code rural et de la pêche maritime*, art. D. 813-55-1. Otra excepción se contiene para los *stages* vinculados a la formación de profesionales sanitarios, que quedan sometidos a un régimen específico (art. L. 4381-1 du Code de la santé).

(32) Esta gratificación tenía un importe de 13,75% de un límite máximo de seguridad social en los convenios o acuerdos firmados desde el 1 de diciembre del 2014 al 31 de agosto de 2015, o del 15% a partir de esta última fecha.



exceda del mínimo exento, en dinero o en especie, sí se generarían cotizaciones a la seguridad social siendo la empresa la encargada de proceder a la afiliación en la seguridad social<sup>(33)</sup>.

### 5. Derechos en caso de contratación laboral posterior: antigüedad y período de prueba

En claro contraste con lo que ocurre en el ordenamiento español, el Código del trabajo francés toma en cuenta los períodos de prácticas en el art. L. 1221-24. En caso de contratación en la empresa en los tres meses siguientes a la finalización del período en prácticas integrado en el correspondiente *curriculum* académico y realizado después del último año de estudios, la duración del período en prácticas se deduce del período de prueba, sin que quepa una reducción superior a la mitad, salvo que el acuerdo colectivo sea más favorable. Sin embargo, cuando la contratación se efectúa en un empleo correspondiente a actividades que han estado encargadas a un estudiante en prácticas, la duración del período de prácticas puede deducirse totalmente del período de prueba.

Asimismo, esta consideración del período de prácticas en caso de contratación ulterior también alcanza a los derechos de antigüedad, si la duración de las prácticas ha sido superior a dos meses. Nótese que una regulación diametralmente diferente se establece en la legislación española, por ejemplo en el art. 2.4 del RD 592/2014.

## VI. REFLEXIONES SOBRE EL MODELO FRANCÉS VERSUS EL MODELO ESPAÑOL DE PRÁCTICAS ACADÉMICAS EXTERNAS: CLAVES PARA SU MEJORA DESDE LA PERSPECTIVA IUSLABORAL

En el presente trabajo se ha tratado describir, aunque sea sumariamente, los rasgos del modelo francés, con el objetivo de tomar ideas y replantear algunos aspectos del régimen español de las prácticas académicas externas, y mejorarlo. De entrada, destaca el carácter ordenado del estatuto legal del becario en Francia, que contrasta con la dispersión de la regulación española. En efecto, frente a la regulación contenida en los arts. 124 y ss. del Código

de educación francés, la regulación española se encuentra dispersa según la modalidad de prácticas de que se trate: las de los las realizadas por estudiantes durante la formación universitaria se regulan en el Real Decreto 592/2014, de 11 de julio; las de formación profesional a través del sistema dual en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre<sup>(34)</sup>; y las prácticas en empresas a través del subsistema de formación profesional para el empleo en la Ley 30/2015, y las dirigidas a la formación del personal investigador mediante contratos predoctorales en la Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación<sup>(35)</sup>. A ello cabría añadir, las de los que ya están en posesión de un título académico que habilita para desarrollar una determinada actividad profesional, pueden desarrollar prácticas laborales (art. 11.1 TRET) o no laborales se regulan en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre<sup>(36)</sup>.

En cuanto al contenido, regulación de los *stages* franceses se caracteriza por buscar un régimen de protección y de reconocimiento de derechos previo a la obtención de la titulación profesional. En cambio, en el Derecho español, es muy limitado el reconocimiento de derechos de los estudiantes que no han obtenido la titulación y están realizando prácticas académicas externas. La normativa española focaliza la atención en la obtención y acreditación del título, el cumplimiento del convenio de prácticas y la supervisión por las instituciones académicas. El Derecho francés va más allá y trata de garantizar en mayor medida algunos derechos relacionados con el ejercicio práctico. Por ello, voy a dedicar el siguiente apartado a enumerar los elementos donde sería conveniente importar el tratamiento de la regulación francesa.

### 1. Claves para la mejora de la regulación de las prácticas académicas externas desde la perspectiva del modelo francés

Un primer aspecto que creo que sería interesante importar al Derecho español sería el relativo a las competencias de la inspección de trabajo en la tutela de las estancias en prácticas. A mi juicio, las competencias inspectoras podrían ampliarse no solo en la detección de situaciones de fraude, sino también en aspectos relativos al desarrollo de las prácticas. Asimismo, los derechos de información de los representantes podrían ampliarse en

(33) Salvo para el aseguramiento del desempleo (*Dir. UNEDIC n° 93-30, 29 juin 1993*) y de los regímenes de jubilación complementaria (*Lettre-circ. ARRCO n° 96-15, 14 fév. 1996*), pues éstos solo son cubren a los que tienen la condición de trabajadores por cuenta ajena.

(34) La formación profesional dual incluye prácticas vinculadas a los estudios de formación profesional, que pueden realizarse, de forma indistinta a través de un contrato para la formación y el aprendizaje, o a través de prácticas no laborales mediante convenios entre empresas y estudiantes.

(35) Dicha Ley ha incluido al personal investigador en formación en el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, eliminando la anterior consideración de estos períodos como situados extramuros del Derecho laboral mediante la figura de "becarios". El régimen de Seguridad Social de estos contratos se prevé en la DA 18ª de la Ley. Dicha Ley permite también el reclutamiento de investigadores para proyectos específicos mediante el contrato por obra o servicio.

(36) Sobre esta regulación, vid. Martínez Girón (2012); y López González (2012).



línea con el Derecho francés, abriendo un canal de representación para los becarios.

Otro aspecto interesante es la aplicación de la regulación de los tiempos de trabajo y descanso para los practicantes. Esta regulación podría introducirse, en el Derecho español, que no contempla nada sobre la interrupción de las prácticas por situaciones de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, ni descansos o vacaciones, ni siquiera en las prácticas no laborales de titulados.

*Las competencias inspectoras podrían ampliarse no solo en la detección de situaciones de fraude, sino también en aspectos relativos al desarrollo de las prácticas*

En este bloque de asimilación a determinados derechos laborales que sería también interesante importar estaría la regulación francesa prevista en caso de posterior contratación del estudiante en régimen laboral, a los efectos de antigüedad y período de prueba. Frente a esta regulación, la española ha previsto el no cómputo del período de prácticas a efectos de antigüedad o período de prueba, salvo que un convenio colectivo estipulase la consideración de estos periodos<sup>(37)</sup>. La tendencia es también claramente palpable en la regulación las prácticas no laborales de titulados, en los que no computa siquiera como período de experiencia profesional las prácticas de los currículos o titulaciones profesionales<sup>(38)</sup>. Coadyuva a la conveniencia de introducir reglas en este sentido la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que incluye en el concepto de trabajador a las personas que desarrollan una actividad en prácticas o períodos de aprendizaje, los cuales pueden ser considerados una preparación relacionada con el propio ejercicio de la profesión de que se trate y aunque la productividad del interesado sea escasa y no realice una tarea completa y no reciba un «salario»<sup>(39)</sup>.

Una tercera clave que mejoraría la regulación española sería implantar algunas limitaciones para sortear una utilización desviada de los períodos de práctica. En el ordenamiento español, pueden rastrearse elementos comunes con la regulación francesa, como en primer lugar, la duración máxima de las prácticas –que a veces se establece de manera taxativa, por ejemplo, en el marco de la formación dual, al menos el 33% de las horas formativas fijadas en el título deben desarrollarse en la empresa, porcentaje ampliable en función de las características del módulo profesional y de la entidad colaboradora (art. 30.2 RD 1529/2012); otras veces la duración máxima de las prácticas se fija de manera orientativa<sup>(40)</sup>–. Otro elemento común es la prohibición que se contiene en el derecho español y francés de sustituir a trabajadores regulares (art. 2.3 RD 1707/2011). Más tarde he de volver sobre este concreto aspecto. Además de estos elementos más o menos comunes, existirían instituciones específicas del Derecho francés, que sería interesante importar. Entre las principales, cabe señalar dos. La primera es la previsión de períodos de carencia, para evitar que empresas utilicen a una rueda de estudiantes en prácticas, para trabajos permanentes. La segunda previsión que podría traerse al derecho español es la regulación francesa de un número máximo de estudiantes en prácticas externas, que evitaría el fenómeno de empresas integradas por personal becario o una plantilla descompensada entre becarios y trabajadores, que evidenciaría la utilización de estudiantes para sustituir a trabajadores regulares para ahorrar costes.

En cuanto a la prohibición de sustitución de trabajadores por becarios, creo que sería necesario replantear dos elementos de esta prohibición. Primero, la vulneración de la prohibición no debería limitarse en un sentido civilista o iusprivatista a la recalificación de la relación en laboral, sino que debería tener un tratamiento desde una perspectiva de Derecho público. Segundo, esta prohibición no debería interpretarse en el sentido de que el estudiante no pudiera realizar un trabajo productivo, pues es éste el que verdaderamente le entrena, sino a garantizar una desvirtuación del objetivo formativo y la utilización del estudiante como mano de obra barata.

(37) Art. 2.4 RD 592/2014, de 11 de julio, que regula las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. De hecho, esta normativa, que reproduce casi literalmente el anterior RD 1707/2011, de 18 de noviembre, profundiza en esta línea, pues entre las novedades de la norma del 2014, se establece que en el ámbito de las entidades públicas las prácticas no serán mérito para el acceso a la función pública ni computarán como antigüedad para el reconocimiento de servicios previos.

(38) Art. 3.1 RD 1543/2011, de 31 de octubre.

(39) La STSJUE C-229/14, de 9 de julio de 2015, en el asunto Balkaya y Abbruch, señala que a efectos de la Directiva sobre despidos colectivos, se ha de considerar que tiene la condición de trabajador una persona, que realiza una actividad práctica en una empresa, como trabajo en prácticas, para adquirir conocimientos o profundizar en éstos o para seguir una formación profesional, sin percibir una retribución del empresario pero sí una ayuda económica del organismo público encargado de fomentar el empleo por esa actividad, reconocida por este organismo.

(40) Vid. art. 51.b) en relación con las prácticas externas extracurriculares.



### *Un elemento muy interesante del Derecho francés es la prohibición de los stages no vinculados a currículums académicos*

Finalmente, un elemento muy interesante del Derecho francés es la prohibición de los *stages* no vinculados a currículums académicos. La asunción de esta idea debería conducir en el Derecho Español a eliminar las prácticas no laborales de los titulados y a las prácticas externas extracurriculares. Ambas solo podrían canalizarse con un contrato laboral.

#### 2. ¿Sería conveniente gratificar las prácticas?

En la sistemática que he seguido, las cuestiones críticas sobre la gratificación a los *stagiaires* han quedado confinadas a este último lugar, con prevalencia «cronológica» de las relacionadas con aspectos del diseño legal. Existirían críticas a la doctrina francesa que, he de advertir, no cuestionarían tanto la opción general de política del derecho de reconocer una gratificación en las prácticas académicas, de la que no he localizado detractores, sino aspectos concretos del diseño legal y algunas consecuencias prácticas de éste. En síntesis, las críticas doctrinales girarían alrededor de tres ideas. La primera se relacionaría con que el modelo legal de reconocer un derecho a una gratificación a partir de una duración conduciría en la práctica a una estrategia empresarial de sortear el pago de la gratificación debida en los *stages* de más de dos meses, mediante la sencilla vía de ofrecer *stages* con una duración más pequeña. En segundo lugar, que el sistema de protección social también sería más teórico que real, pues la doctrina gala habría criticado que los *stagiaires* en la práctica raramente tienen derechos ligados a la jubilación por los períodos de *stages*<sup>(41)</sup>. Ello es lógico pues se requiere una gratificación «elevada» para un *stage* y que el período de prácticas se mantenga al menos durante un trimestre. Una tercera crítica doctrinal incidiría en la otra cara de la moneda de que gravar con cotizaciones sociales la parte que exceda del mínimo legal no incitaría a las empresas a superarlo<sup>(42)</sup>.

Recuérdese que en el Derecho Español, es posible alguna subvención en algún tipo muy específico de prácticas, pero el pago de la subvención se realiza con fondos públicos, no por la empresa donde se desarrollan estas prácticas<sup>(43)</sup>. Sí existe un pago de prácticas no laborales

por parte de la entidad receptora de las prácticas, pero ello solo se prevé para las reguladas en el RD 1543/2011. Es decir, el derecho a una remuneración mínima del 80 por 100 del IPREM se prevé solo para las prácticas no laborales en empresas de jóvenes titulados (RD 1543/2011), pero no para las prácticas de los no titulados. Es verdad que dicha gratificación puede existir para éstos últimos. Y es que tanto en las prácticas de los estudiantes universitarios, como en las de formación profesional, si bien pueden existir gratificaciones económicas para los estudiantes en prácticas, la normativa española no las impone. Así, por ejemplo, el art. 31 y 33 del RD 1529/2012, en el marco de la formación profesional dual permite una «beca» para el alumno. También es posible dicha beca para las prácticas de los estudiantes universitarios, pero solo si el proyecto de prácticas, la prevé y fija su importe. El art. 9.1.d) del RD 592/2014, de 11 de julio, establece un derecho de los estudiantes a percibir «en los casos que así se estipule», la aportación económica de la entidad colaboradora en concepto de bolsa o ayuda al estudio. De igual modo, en España la regulación de las prácticas académicas de estudiantes de formación profesional dual o de estudiantes universitarios no prevé ningún tipo de cotización a la Seguridad Social, ni consiguientemente protección social para los alumnos que participen en las prácticas, que se sustituye por la obligación de suscribir seguros. Solo si se recibe una cantidad económica habrá que cotizar, entendiendo la doctrina que, en este caso, cabría la inclusión de los becarios como asimilados por cuenta ajena por mor del art. 1 del Real Decreto 1493/2011 en el régimen general de la Seguridad Social, y la bonificación del 100 por 100 de las cuotas a la Seguridad Social por mor del Real Decreto Ley 8/2014. En la práctica, las gratificaciones económicas a los becarios no han sido frecuentes, se han configurado como una compensación por gastos de transporte o como una especie de «*pocket money*». Amén de que en el caso inhabitual de que el practicante reciba alguna remuneración, esta se ha enmascarado en pagos en negro, difícilmente detectables, salvo denuncia del perceptor, que no suele producirse por la lógica aspiración del practicante sin empleo formal a ser contratado mediante un no.

En último lugar, conviene avanzar una reflexión respecto a la comparativa del sistema francés con el español,

(41) Morvan, 2015, p. 533. Ha de tenerse en cuenta que la ley de 20 de julio de 2014 garantiza la posibilidad de que se compute en la jubilación los períodos de retribución superior a dos meses hasta un máximo de dos trimestres de aseguramiento de la vejez. Esta posibilidad se aplicaría solo a períodos de *stage* iniciados a partir del 15 de marzo de 2015.

(42) Vechet, 2014.

(43) Y es que la posibilidad de recibir subvenciones de transporte, manutención y alojamiento y ayudas que permiten conciliar la asistencia a la formación con el cuidado de hijos menores de seis años o familiares dependientes se reconoce en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, para las prácticas en empresas de desempleados con necesidades formativas especiales o dificultades para su inserción o recualificación profesional dentro del subsistema de formación profesional para el empleo, son cantidades que no sufraga la empresa, sino el Ministerio de Empleo (art. 6.5.d) Ley 30/2015).



donde las prácticas académicas remuneradas son facultativas. El régimen español conduce en general, a la gratuidad de las prestaciones de los estudiantes en prácticas. Diversos estudios han evidenciado que esta falta de contraprestación económica se traslada incluso a los becarios ya titulados, y con edades que superan los 30 años, que un alto número de «trabajan» sin ninguna remuneración<sup>(44)</sup>.

La opción metodológica española puede sustentarse en diversos argumentos como que la falta de gratificación se debe a que las prácticas académicas ofrecen otras ventajas al estudiante como adquisición de experiencia y son una vía de incorporación al mercado de trabajo. Sin embargo, en el Derecho francés, sí garantiza un mínimo económico a estos jóvenes, pese a la inexistencia de contrato laboral. Ahora bien, este mínimo se supedita a la duración del *stage*. El modelo francés abre interrogantes desde la perspectiva iuscomparatista, entre los que, a mi juicio, los más importantes serían los siguientes: ¿Sería conveniente establecer una gratificación económica para los estudiantes que desarrollan prácticas externas en España? ¿Puede tener dicha gratificación más inconvenientes que ventajas? En el caso de que fueran mayores las ventajas, ¿sería conveniente copiar el modelo francés o sería mejor idear un modelo alternativo?

Las anteriores cuestiones deben resolverse sobre la base de superar algunos prejuicios que justificarían que no debería existir ningún tipo de «contraprestación», pues lo más relevante en unas prácticas es la formación adquirida, no la gratificación económica o que mirarían con cierta desconfianza todo «pago» como elemento de desvirtuación de la institución formativa y enmascaramiento de una relación laboral. A mi juicio, una gratificación no es incompatible con la adquisición de una formación, es más, se ha evidenciado que las prácticas remuneradas suelen ser de más calidad<sup>(45)</sup>. En la medida en que ambos elementos son conciliables, o posibles, no ha de haber ningún inconveniente en pasar a un debate sobre introducir una gratificación puede tener más desventajas que ventajas. Con ánimo de abrir la discusión, creo que esta gratificación podría tener varios efectos negativos. El primero y más evidente, una minoración del número de entidades que ofrezcan estancias o períodos de prácticas. Desde esta perspectiva cabría argüir la conveniencia de no sobrecargar a las instituciones que se ofrecen para realizar prácticas académicas con los estudiantes. A este respecto, no pocos órganos universitarios de gestión de las prácticas académicas externas aducirían que no resulta siempre fácil encontrar lugares para realizar las prácticas. En segundo lugar, que las cantidades econó-

micas se presumirían a priori escasas, y, por tanto, serían insuficientes para cubrir las necesidades vitales de los estudiantes, convirtiéndose a lo sumo, en un pequeño dinero de bolsillo o el llamado *pocket money* con el que se retribuye a algunos becarios en otros países. Un tercer argumento en contra de una remuneración de las prácticas es que podrían ser fraudulentas y servir para eludir un contrato de trabajo. Un cuarto argumento se relacionaría con las dificultades de gestión de estas contraprestaciones económicas en relación con aspectos tributarios y de Seguridad Social.

### *La «gratificación» de los períodos de prácticas de los estudiantes no tiene en el sistema francés un referente ideal, al no estar exento de problemas*

En Francia, al estar la gratificación ligada a una duración mínima de los *stages*, en la práctica ha conducido a que muchas empresas galas ofrezcan solo períodos de formación que no dan lugar a retribución por no alcanzar la duración mínima. Además, la estructura retributiva, fiscal y de cotizaciones de los *stages* franceses no incentiva la duración y el pago de cantidades significativas a los estudiantes, ni su protección social. Pese a la regulación, la mayoría de las prácticas de los estudiantes y becarios no cotizan, ya que las empresas casi nunca las gratifican por encima del mínimo legal. Por consiguiente, considero que la "gratificación" de los períodos de prácticas de los estudiantes no tiene en el sistema francés un referente ideal, al no estar exento de problemas. Sin embargo, creo que podían concebirse otros mecanismos que mejoraran la regulación española de las prácticas estudiantiles.

### **3. La idea de los cheques formativos**

De una parte, creo que debería introducirse una distinción entre prácticas académicas externas curriculares y las extracurriculares. En las extracurriculares, se suelen autoorganizar por parte de las empresas y los estudiantes, por lo que no se plantearía el problema de desincentivar estas prácticas con una gratificación, ya que ambas partes –empresas y estudiantes– están interesadas en su realización. En este caso, la propuesta de *lege ferenda* que realizo es la de gratificar estas prácticas que frecuentemente se realizan en períodos no lectivos. Creo que la gratificación no debería estar vinculada a una duración mínima de las prácticas y debería ser de un importe mínimo, al menos igual al previsto en el RD 1543/2011

(44) Vid. El artículo "Más de la mitad de los becarios mayores de 30 años trabajan gratis". Publicado en El País el 16-9-2015. Recuperable en: [economia.elpais.com/economia/2015/09/16/actualidad/1442425208\\_694994.html](http://economia.elpais.com/economia/2015/09/16/actualidad/1442425208_694994.html).

(45) Vid. Todolí, 2015, a, p. 72



para las prácticas no laborales en empresas de jóvenes titulados, esto es, del 80 por 100 del IPREM se prevé solo para las prácticas no laborales en empresas de jóvenes titulados. En mi experiencia como tutora de prácticas académicas externas he encontrado caso de situaciones de trabajo gratuito y semigratuito, que obviamente, no encontrarían solución con el pago de una remuneración ínfima, y que, por tanto, serían denunciables como trabajo en negro. Pero dichas remuneraciones sí servirían al menos para que en las prácticas que no enmascarasen una relación laboral, el desarrollo de las prácticas no costase dinero al estudiante o a su familia en transporte, comida, etc. No conviene perder de vista tampoco que el ofrecimiento de una gratificación no sería un elemento insalvable, pues en España, pues son las empresas de más de 50 trabajadores las que ofrecen mayores puestos de becarios<sup>(46)</sup>.

En cuanto a las prácticas académicas curriculares, creo que podría articularse un sistema que, si bien no retribuyese económicamente al becario, introdujera una suerte de pago con, si se me permite la expresión, «cheques en formación» o ayuda al estudio en especie. Se trataría de gratificar las prácticas de determinados estudiantes que las superaran con aprovechamiento, con un cheque de formación, dado por la empresa en la que se desarrollasen las prácticas. La idea parte de que los estudiantes quieren que las prácticas académicas sean formativas. Por otra parte, muchos estudiantes deben trabajar para pagar sus estudios por lo que destinar la gratificación al pago de créditos académicos podría ser un incentivo.

Esta suerte de pago en especie eliminaría las dudas que generaría pagar por unas prácticas no laborales que podrían enmascarar situaciones de relación laboral. Este cheque de formación podría servir para abonar el pago de créditos en instituciones académicas (universidades, escuelas de formación profesional, escuelas de idiomas), que deberían concurrir en una situación de libre mercado para ofrecer la mejor formación y captar estos «cheques formativos empresariales». El cheque podría ser desgravable fiscalmente, de manera que no constituyese un gasto final para la empresa o entidad. Lógicamente este cheque formativo sería beneficioso para el estudiante, que vería incrementada su formación bien vinculada a los estudios realizados, bien a otras necesidades formativas (en idiomas u otras habilidades específicas) y aprovecharía el tiempo de prácticas para autofinanciar su formación.

El cheque podría beneficiar a las instituciones académicas al reinvertirse la formación en nuevas necesidades de formación de estudiantes.

*El sistema debería buscar beneficiar también a las empresas que colaboran en la realización de las prácticas, compensándolas por entrenar a un estudiante*

El sistema debería buscar beneficiar también a las empresas que colaboran en la realización de las prácticas, compensándolas por entrenar a un estudiante. En un país como el nuestro es más difícil una compensación a la «alemana», esto es, una conciencia social de un beneficio de formar a futuros trabajadores altamente productivos, y que además pudiera ser interesante tanto para empresas grandes, como para otras pequeñas. Para buscar un beneficio más directo y para todo tipo de empresas, sin generar un coste o gasto para el empresario, se me ocurren tres posibilidades: utilizar el importe de la cotización por Seguridad Social vinculado a la formación; desgravaciones fiscales o, premiar con cheques de formación a las propias empresas o entidades. En el caso de las cotizaciones podría utilizarse una suerte de colaboración directa como la existente en relación con la prestación por incapacidad temporal, pero en relación con la formación. Un segundo sistema podría ser que el cheque fuera desgravable. Con ello se podría beneficiar a las empresas con una desgravación que, para incentivar el sistema, podría ser igual al importe abonado por las empresas para la formación. Un tercer sistema para aportar un incentivo para que un empresario de una oportunidad de prácticas académicas a un estudiante es el de gratificarle a su vez con cheques de formación. Esta posibilidad mejoraría el nivel de formación en las empresas para los trabajadores de éstas o para empresarios personas físicas, que es muy deficiente en nuestro país. Esta formación podría ofrecerse por instituciones académicas, colegios profesionales o cámaras de comercio, que se beneficiarían a su vez, de un alumnado con bagaje práctico. Estas instituciones deberían hacer un esfuerzo por ofrecer una formación más conectada con el mercado de trabajo y en horarios que fueran más allá de los típicamente lectivos, es decir, que fueran atractivos para conciliar la formación empresarial y el trabajo, horarios donde las instalaciones son infrutilizadas.

(46) Fuente: Infojobs. Recuperable en: <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/mas-la-mitad-los-becarios-mayores-30-anos-trabaja-gratis>



#### 4. Otras propuestas de mejora

En un apartado final resumiré una serie de propuestas varias que creo que podrían contribuir a mejorar las prácticas académicas. Una primera propuesta adicional en relación con las prácticas académicas es no concentrarlas solo al final de las titulaciones, sino integrarlas en los programas de cada curso o año escolar, o incluso en las programaciones semanales. Diversos estudios inciden en los beneficios de una formación en alternancia, sino de una formación académica y profesional integrada, pues una parte notable del aprendizaje proviene de la práctica (*learning by doing or on the job training*). En este sentido, sistemas como el de la formación dual alemana se caracterizan por combinar a la vez la formación en la empresa y la formación académica, de manera que los jóvenes trabajadores deben acudir a la escuela al menos una vez por semana<sup>(47)</sup>. Ello tiene varias ventajas: favorece un amplio contacto con el mercado laboral, evita que los créditos de prácticas se conviertan en una suerte de compartimento estanco y beneficia la imbricación de las instituciones académicas con el mundo profesional.

Al hilo de lo anterior una segunda propuesta sería que los tutores académicos pasaran una suerte de pasantía en las empresas o instituciones a las que remiten estudiantes, como ocurre en algunos países como Finlandia. Ello beneficiaría no solo la formación de los estudiantes en prácticas, sino la formación del tutor y, por ende, la de todos sus estudiantes. Asimismo, sería conveniente exigir progresivamente un título especial para ser tutor de prácticas, tanto para los académicos o como para los tutores profesionales. En Alemania en el sistema de formación dual el título de *Meister* califica a los tutores con un examen teórico-práctico, donde además de conocimientos profesionales se exige conocimientos pedagógicos y de administración de empresa. Estos profesionales gozan de gran prestigio y están mejor retribuidos. Sería un modelo al que habría que tender.

#### VII. BIBLIOGRAFÍA

AA.VV.

- (2012, a). *Les stages. Lois et Décrets 2006*.

- (2012, b). Panorama des contrats aidés (juin 2011-juin 2012). *Revue de droit du travail*.

Boulhol, H. (2013). *Améliorer la situation économique des jeunes en France*. Paris : OECD Publishing.

Couret, A. y Fortis, E. (2012). *Droit pénal du travail*. 5 ed. Paris : Lexis Neris.

Duquense, F. (2016). *Droit du travail 2016*. 11 éd. Issy-les-Moulineux: Gualiano, lextenso éditions.

Favennec-Héry, F. y Verkindt, P.-Y. (2016). *Droit du travail*. 5. éd. Issy-les-Moulineux: LGDJ.

Flament, L. « Encadrement des stages: la dernière réforme? », *JCP S* 2014. 20.

González Ortega, S. (1999). Las becas: ¿formación, inserción, prácticas profesionales, trabajo asalariado? En AA.VV. (coord. Cruz Villalón, J.). *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo. Estudios en homenaje al Profesor Cabrera Bazán*, Madrid: Tecnos.

Goñi Sein, J.L. (1983). Las becas y el encubrimiento de contratos laborales. *REDT* (14).

Haubry, X. (2014). *Procédure prud'homale*. France : Bréal.

Heas, F.

- (2014). Le renforcement des conditions d'accueil des stagiaires en entreprise, *Revue du travail*.

- (2015). Statut de stagiaire, obligations des organismes de formation et des entreprises d'accueil. *Revue du travail*.

López González, J.M. (2012). Aproximación a la nueva legislación que regula las prácticas no laborales en la empresa. Estatuto de los nuevos becarios. *Información Laboral* (6).

Luján Alcaraz, J. (2006). Las becas con prestación de servicios. *AS* (14).

Martínez Girón, J. (2012). Prácticas no laborales en empresas. Análisis crítico del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre. *AL* (6).

Moreno Gené, J. (2016) «Las estancias prácticas no laborales en el entorno profesional de los jóvenes y su protección social». En AA.VV. Empleo juvenil (Entre el desempleo y la precariedad). Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 297-302.

Morvan, P. (2015). *Droit de la protection sociale*. 7 éd. Paris: LexisNexis.

Petit, F.

- (2007). La convention de stage comme technique d'accompagnement vers l'emploi. *Droit Social*.

(47) Todolí, 2015, b, nota 6.



- (2013). Emplois d'avenir: au défi au chômage des jeunes peu qualifiés, le pari de leur professionnalisation», *Revue de droit sanitaire et social*.

Prevost, J.-B. (2012), L'emploi des jeunes, (CESE, Conseil économique, sociale et environent). Recuperable en:

[http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2012/2012\\_16\\_emploi\\_jeunes.pdf](http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2012/2012_16_emploi_jeunes.pdf)

Maurice, M., Sellier, F. y Sylvestre, J.J. (1982). *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne* essai d'analyse sociétale, Paris : PUF.

OCDE

- (2010, a). Des débuts qui comptent ! Des emplois pour les jeunes. Editions OCDE. Recuperable en: [http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/ocd/employment/prendre-un-bon-depart-des-emplois-pour-les-jeunes\\_9789264096110-fr#.V5EEi7iyOko#page3](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/ocd/employment/prendre-un-bon-depart-des-emplois-pour-les-jeunes_9789264096110-fr#.V5EEi7iyOko#page3)

- (2015). *Les jeunes atteignent-ils un niveau de formation supérieur à celui de leurs parents ?* Paris : OECD Publishing. Recuperable en : <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5js7kk4dn7wg.pdf?expires=1469107681&id=id&accname=guest&checksum=50EF6F792C40AE64C8FD35A262D4589B>

Rodríguez Cardo, I.A. (2006). Criterios de deslinde entre beca y relación laboral: a propósito de la última doctrina judicial. *AL* (19).

Sellier, Y. (2014). Réflexions sur la réforme de la formation professionnelle, *Semaine sociale Lamy* (1622), 17 mars 2014

Tascón López, R. (2015). Las barreras judiciales estructurales para el empleo de los jóvenes: inventario de problemas. *NREDT* (180).

Tebano, L. (2016). Droit du travail et aide à l'emploi : vers une convergence (partielle) de valeurs. *Revue du travail* (197).

Todolí, A.

- (2015, a). La compleja e insatisfactoria regulación de las prácticas y las becas de trabajo. *Trabajo y Derecho* (6), 61-80.

- (2015, b). La formación dual alemana y el contrato para la formación y el aprendizaje: ¿Diferente legislación o diferentes controles de calidad?. *Documentación laboral* (105). 11-36.

Vachet, G. (2014). Stages : une réforme contre l'insertion professionnelle des jeunes. *Les Cahiers du DHR* (213).