

**LAS LLAMADAS «PRÁCTICAS DE VERANO»: ALGUNAS CUESTIONES JURÍDICO-PRÁCTICAS(\*)**

MANUEL ORTELLS RAMOS  
Estudiante de Derecho en la Facultad de Derecho  
Universitat de València

**ÍNDICE**

1. Introducción y método
2. Datos de la realidad.
3. Naturaleza jurídica de la relación de prácticas.
  - 3.1. Servicios amistosos.
  - 3.2. Contrato de arrendamiento de servicios.
  - 3.3. Contrato de trabajo.
  - 3.4. Contrato de aprendizaje.
  - 3.5. Donación de cláusula modal.
4. Problemas prácticos.
  - 4.1 La cobertura de riesgos del estudiante
  - 4.2 La simulación de una relación de prácticas.
5. Conclusiones.
6. Criterios para la regulación de algunos aspectos de las prácticas de estudiantes en empresas.

---

(\*) Publicado en *Boletín Asociación Española de Directores y Jefes de Personal*, Documento Nº 14, julio, 1974, pp. 20-28.

Publicado también, en *Cuadernos de Derecho del Trabajo*, 2º época, año 3, 1974, Nº 0, Sociedad de Estudios Laborales-Selsa, pp. 115-122.

## 1. INTRODUCCIÓN Y MÉTODO

Frecuentemente la realidad social ofrece relaciones difícilmente encuadrables de las hipótesis normativas. En ocasiones esta dificultad se convierte en imposibilidad. En este estado se encuentran las relaciones de prácticas de verano.

En nuestro estudio seguiremos el siguiente método:

— Consideración de los intereses sociales que están en juego en un programa de prácticas de verano.

— Consideración de las distintas opciones para la calificación jurídica de una relación de prácticas de verano.

— Estudio de dos problemas concretos de gran interés práctico: la cobertura de riesgos del estudiante y la ocultación fraudulenta de contratos de trabajo eventuales.

— Por último, a la vista de las conclusiones, expondremos nuestra opinión sobre qué extremos deberían ser regulados y en qué sentido deberían serlo.

Las abreviaturas utilizadas son:

CC, que significa Código Civil

JS, que significa Jurisprudencia Social (Publicación del Ministerio del Trabajo).

LBSS, que significa Ley de Bases de la Seguridad Social.

LCT, que significa Ley de Contrato de Trabajo.

STS, que significa Sentencia del Tribunal Supremo.

TA.I, que significa Texto Articulado primero.

## 2. DATOS DE LA REALIDAD

La relación empresa-estudiante se presenta en la realidad social de formas diversas por la concurrencia de caracteres distintos.

Hay ya diversidad en el modo de iniciar los contactos. Algunas empresas los entablan directamente con el estudiante (por amistades personales, recomendaciones) o a través de los medios de información. En otras empresas estas primeras relaciones se oficializan, dirigiéndolas a través de los Centros docentes (Secretarías, Decanatos, Cátedras o Departamentos interesados) que incluso colaboran en una primera selección de candidatos. En otras ocasiones (aunque esta modalidad no nos consta que se practique por empresas de nuestro país) puede iniciarse estas relaciones a través de servicios de trabajo estudiantiles.

Una empresa con un programa de prácticas de verano, está cumpliendo un objetivo de relaciones públicas de cara a los Centros Docentes en que se educan los candidatos. Esta es la principal finalidad. Accidentalmente, con los datos de las prácticas de verano se forman previsiones de contratación de titulados superiores y medios y se obtiene una cierta utilidad de los servicios efectivamente prestados por el estudiante.

El estudiante que realiza las prácticas persigue sobre todo ejercer sus conocimientos teóricos con los medios que la empresa pone a su disposición (y que quizá en otra parte no puede encontrar). Derivadamente de lo anterior obtendrá o no

beneficios económicos inmediatos. Este no es su interés principal como se demuestra comprobando que muchos estudiantes (sobre todo técnicos) aceptarían realizar las prácticas gratuitamente.

A través de cualquiera de aquellas modalidades a que nos referíamos, estos intereses se articulan en una relación empresa-estudiante.

Dos tipos característicos podemos observar en esta relación: las prácticas de verano no retribuidas; las prácticas de verano retribuidas (en concepto de beca, de salario... ). No es necesario extendernos más sobre esta distinción, cuya importancia se advertirá al analizar los problemas jurídicos y prácticos. De cualquier modo nos parece que con un programa de prácticas no retribuidas, difícilmente la empresa podrá lograr los objetivos de relaciones públicas.

Una definición descriptiva de la relación de prácticas estudiante-empresa podría ser: es una relación jurídica o simplemente amistosa, en virtud de la cual, de una parte, la empresa facilita al estudiante sus locales y sus medios para que practique sus conocimientos y se obliga, en su caso, a abonarle una retribución, y, de otra parte, el estudiante se compromete a realizar los trabajos encomendados bajo la supervisión de un empleado y a respetar las normas de régimen interior de la empresa.

### 3. NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN DE PRÁCTICAS

Esta relación es susceptible de ser asimilada a varias categorías jurídicas.

#### 3.1 Servicios amistosos

La calificación de servicios amistosos la creemos correcta cuando el estudiante presta un servicio, de una cierta utilidad, sin recibir retribución de ningún tipo, sólo por la ventaja que le supone tener medios adecuados para practicar sus conocimientos.

Esta categoría de Servicios está excluida de la regulación por la legislación laboral (Art. 2.º, 6, LCT). La jurisprudencia señala como indicios de esta situación: prestación de servicios esporádicos sin sujeción a jornada, inexistencia de retribución y de ánimo de lucro en el agente que haya surgido de una cierta relación personal con el empresario (STS 15-2-52; STS 16-6-61).

La relación de servicios amistosos tiene, a mi entender, la naturaleza de un acuerdo sin sanción jurídica (*gentleman's agreement*). Por este acuerdo el estudiante asegura que acudirá a los locales de la empresa en unas horas determinadas, durante un período de tantos días o meses, para realizar una concreta actividad. La empresa, por su parte, mantiene que le permitirá realizar este trabajo en sus locales con sus materiales, durante el tiempo fijado.

Si una de las partes incumpliera no podría ser jurídicamente compelida a cumplir, por la misma naturaleza del pacto que originó la relación. Ahora bien si, en algún momento, el empresario entregara al estudiante una cantidad de dinero en cualquier concepto, no podría repetir su pago, pues se hizo en cumplimiento de una obligación natural (Derecho Civil..., Castán, III, pág. 94). En efecto, nos parece que el estudiante podría probar que la entrega se le hizo por una justa causa -los servicios más o menos útiles que prestó- eximiéndose de la devolución. (Art. 1901 CC).

Por estos razonamientos, aunque el estudiante, estimulado por su propio interés, se sometiera a la jornada de trabajo y ejerciera su actividad dentro de la organización de la empresa, no podríamos mantener que exista una relación laboral ni que el estudiante sea un trabajador en sentido jurídico. En efecto, al ser la relación laboral un entramado de obligaciones no puede decirse que aparece cuando faltan en la realidad aquellas obligaciones.

Sin embargo, es de notar que quizá en una situación como la que describimos pueda prosperar, en supuestos de conflicto, la presunción del artículo 3.º LCT.

### **3.2 Contrato de arrendamiento de servicios**

Por contrato de arrendamiento de servicios se entiende aquel por el que una parte se obliga a prestar un servicio a otra por precio cierto (Art. 1544 CC).

La aplicabilidad de esta categoría depende de dos condiciones: que la empresa retribuya al estudiante; que el estudiante preste servicios de alguna utilidad.

En efecto, esta categoría jurídica presenta elementos concurrentes con otros de la relación de prácticas: así por ejemplo, la ajenidad (Ver: Bayón-Chacón, Pérez-Botija, Manual..., Vol. I, págs. 15 y sigs.).

Es de notar, no obstante, que el estudiante en prácticas suele someterse, por lo general, a un horario de trabajo y a dirección del supervisor de sus actividades. Estas características excluyen la naturaleza civil del contrato como se deriva, por ejemplo, de las STS de 19-5-1954, 29-10-1954, 2-12-1954 (todas las cuales mantienen un concepto rígido de dependencia) y también de otras que mantienen un concepto más elástico de la dependencia como las Ss.T.S. 382 (JS-1965) y 20/66 (JS).

En conclusión, parece que nos encontramos con las notas típicas de la relación laboral.

### **3.3 Contrato de trabajo**

Atendiendo a los artículos 1, 2 y 6 de la LCT y marginando las menciones incorrectas e inútiles, podría definirse el contrato de trabajo como aquel por el cual, cualquiera sea su denominación, una persona se obliga a prestar un servicio de carácter manual o intelectual por cuenta y bajo la dependencia de otra persona a cambio de una retribución.

Esta definición debería completarse necesariamente con una referencia a la regulación del contrato según las condiciones legales (Art. 9 LCT).

¿Puede encuadrarse la relación de prácticas de verano en esta categoría jurídica? Según que tipo de relación de prácticas de verano y según que requisitos. Veámoslo.

Aunque esta relación de prácticas surge siempre de modo convencional, la presencia o ausencia de determinados requisitos modifica su naturaleza jurídica.

Aparte del supuesto estudiado en 3.1, podemos distinguir dos formas contractuales distintas por su diversa causa: un contrato que tiene su causa en la liberalidad de la empresa y un contrato con causa onerosa.

Para que pueda afirmarse que la relación de prácticas de verano es un contrato con causa onerosa, hemos de contar con dos datos básicos: (1) la existencia de retribución por parte de la empresa; (2) que los servicios prestados por el estudiante sean efectiva y principalmente útiles para la empresa, independientemente de que puedan aprovechar al estudiante.

En tal caso ese contrato con causa onerosa sería un auténtico contrato de trabajo eventual. Originaría una auténtica relación laboral con las características esenciales que a la misma le atribuye, la fundamental STS 20/66 (JS): dependencia entendida como inserción del trabajador en la esfera organicista, rectora y disciplinaria del empresario.

Este contrato originaría no sólo los derechos y obligaciones en él contenidos, sino también todas las derivadas de las leyes laborales, ordenanzas y, en su caso, de los convenios colectivos y reglamentos de régimen interior.

En pocas palabras: la relación de prácticas de verano puede establecerse mediante un contrato de trabajo eventual. Otra cosa bien distinta es que se establezca así general mente en la práctica y, más aun, que sea esta la forma correcta y adecuada de establecerla.

Se puede afirmar que la relación de prácticas no se establece generalmente como contrato de trabajo porque una relación propiamente laboral no es la buscada por la empresa que toma la iniciativa en esta relación. La empresa no pretende la utilidad de los servicios del estudiante y, en consecuencia, no acepta asumir la importante situación derivada de un contrato de trabajo. Igualmente el estudiante no está capacitado, la mayoría de las veces para soportar las responsabilidades y cumplir las funciones de un determinado puesto de trabajo.

Apuntemos finalmente, dos importantes problemas prácticos que pueden surgir:

— La relación de prácticas de verano puede «aparecer» como un contrato de trabajo eventual. Esta apariencia, en caso de conflicto empresa-estudiante, podría poner en juego la presunción del artículo 3 LCT y el inciso del artículo 1 de la misma Ley («cualquiera sea su denominación»), de constante apreciación por la jurisprudencia en el sentido de que independientemente de la opinión de las partes, si una relación jurídica presenta las notas esenciales de la relación laboral, está sometida a tal legislación.

— Por el contrario, un contrato de trabajo eventual puede «aparecer» como una relación de prácticas de verano, con el consiguiente fraude de la legislación laboral y de Seguridad Social.

### **3.4 Contrato de aprendizaje**

Esta referencia tiene solo objeto de agotar las posibilidades metodológicas.

La lectura del Título III, Libro II de la LCT nos deja una idea bastante exacta de los supuestos contemplados por el legislador: en el aprendizaje se persigue la formación práctica de trabajadores dedicados a tareas preferentemente manuales, para que consigan una cierta cualificación (puede constatarse este objetivo leyendo los artículos 122 y 123 LCT). Sólo pensando que la regulación de LCT va dirigida a unas estructuras empresariales poco desarrolladas y de carácter casi familiar, se comprenden artículos como el 131, 137, 139, 140. A causa igualmente de esta

regulación cuasi-familiar de la relación de aprendizaje, se exigen una serie de formalidades para su contratación (artículos 144 y siguientes LCT).

Las prácticas de verano poca relación tienen con el aprendizaje como no sea el hecho material de que se perfeccionan los conocimientos en ambos casos.

Por lo demás, ni el ámbito en que se realizan las prácticas de verano – normalmente empresas de gran envergadura\_ es el ámbito para el que se pensó la relación de aprendizaje, ni la empresa piensa asumir funciones tutelares del estudiante, ni el estudiante cree necesario un período de aprendizaje para ser clasificado como obrero calificado en su industria. Evidentemente tampoco se siguen las formalidades legales para la contratación del aprendizaje.

### **3.5 Donación con cláusula modal**

Las prácticas de verano retribuidas y sin relación, ni real ni formal, con el contrato de trabajo eventual admiten correctamente la calificación de situaciones derivadas de una donación con cláusula modal.

La empresa, siguiendo sus fines de relaciones públicas, establece un programa de prácticas de verano y determina unas cantidades a recibir por los estudiantes, en concepto de beca. En lo que al Derecho respecta, esta conducta ha de considerarse como liberal (ni la Ley la impone, ni la empresa se la auto-impone para conseguir una concreta ventaja económica).

Sin embargo, no es una donación pura: la empresa está interesada en que el estudiante haga las prácticas. Con este fin impone en «modus donandi», la asistencia al centro de trabajo, el respeto de las normas de régimen interior y un cierto trabajo propio de la especialidad del estudiante.

El cumplimiento del «modus donandi» hace «aparecer» al estudiante como trabajador cuando realmente es el beneficiario de una acción doblemente liberal de una empresa privada: la facilitación de instrumentos de trabajo y la entrega de una cantidad de dinero como beca.

Esta forma de articular la relación de prácticas de verano, distintamente a lo que sucedía con los servicios amistosos, sí que está contemplada por el ordenamiento jurídico y, en caso de conflicto, podría ser objeto de adecuada sanción en base de los artículos 619 y 622 del CC.

Finalmente, hay que indicar que las cuestiones prácticas aludidas en 3.3 pueden suscitarse igualmente en esta figura jurídica.

#### 4. PROBLEMAS PRÁCTICOS

Independientemente de los problemas de calificación jurídica de la relación de prácticas de verano, se plantean, como consecuencia de la no regulación de la misma, algunas cuestiones prácticas de gran interés. Estudiaremos concretamente dos: la protección del estudiante frente a diversos riesgos y la posibilidad de disimular un contrato de trabajo eventual bajo una relación de prácticas de verano.

##### 4.1 La cobertura de riesgos del estudiante

La protección del estudiante puede, en principio, hacerse efectiva por tres sistemas: Seguridad Social, Seguro Escolar y Seguro Privado.

La aplicabilidad de las normas de la Seguridad Social depende básicamente de que los elementos que concurren en la relación de prácticas de verano la sitúen en el campo de aplicación de aquella. Posteriormente habrían de ser resueltas algunas cuestiones normativas más concretas.

¿Está la relación de prácticas de verano en el campo de aplicación de la Seguridad Social?

Están sometidas al Régimen General de la Seguridad Social, según el artículo 7-1 a) del T.A.I de la LBSS (D. 907/1966). Los trabajadores por cuenta ajena o asimilados, mayores de catorce años, incluso los eventuales, cualquiera fuese su categoría profesional y la forma y cuantía de la retribución que perciban, entre otros requisitos que no influyen en nuestro tema.

En consecuencia la aplicación de las normas del Régimen General depende de que la relación de prácticas se estructure realmente como una relación laboral lo que no es ni lo más frecuente ni lo más correcto, como dejamos dicho en el apartado 3.3.

No obstante, esta posible solución promueve algunas cuestiones prácticas:

—Supongamos que una empresa ha afiliado a sus estudiantes en prácticas al Régimen General de la Seguridad Social creyendo que era el sistema adecuado. Se produce una de las contingencias protegidas y se reclama la debida prestación. La Entidad Gestora la deniega alegando que no existe relación laboral.

En el contenciosa al que podría llegarse triunfa esta tesis. Resultado: el estudiante queda totalmente desprotegido.

—Igualmente es imaginable la situación inversa: la empresa no afilia a los estudiantes al Régimen General creyendo que están protegidos por el Seguro Escolar. Ocurrida la contingencia, la Mutualidad de Seguro Escolar se exime de responsabilidad entendiendo que, al existir relación laboral, es de aplicación el Régimen General. Resultado: la empresa vendría obligada al pago de las correspondientes prestaciones (artículo 13-3 D. 907/66 de 21 de abril).

—Existiendo efectivamente un contrato de trabajo eventual se encubre bajo una relación de prácticas de verano rehuendo así las obligaciones impuestas por la legislación de Seguridad Social. En este caso podría llegarse a la misma situación final que en el primer supuesto considerado.

Resuelta la cuestión general de aplicabilidad del Régimen General, se presentarían otros problemas; por ejemplo: ¿a qué grupo de tarifa se asimila el estudiante? (que profesión ha de tenerse como habitual a efectos de ciertas incapacidades?...

En el TA.I hay, por otra parte, una norma de interés para nuestro tema: en su artículo 10 excluye del campo del Régimen General: aquellas actividades profesionales que, por su naturaleza y peculiares circunstancias de tiempo y lugar, han de ser protegidas por un régimen especial, entre ellas, la actividad estudiantil (artículo 10-2-i, TA.I). Estudiemos, pues, la protección que ofrece el Seguro Escolar.

Dentro del Régimen del Seguro Escolar, consideraremos el supuesto del accidente, porque es el que suscita mayores preocupaciones en las empresas que tienen estudiantes en prácticas.

Nos basaremos en dos normas: artículo 9 O.M. 11-8-1953 (Estatutos de la Mutualidad del Seguro Escolar), que dice: «Las prestaciones que concede el Seguro Escolar serán incompatibles con cualesquiera otras prestaciones derivadas de análogo riesgo de que pudieran ser beneficiarios los afiliados que, teniendo además la condición de trabajadores, se hallen, par tanto, sujetos al Régimen General de la Seguridad Social. En caso de que se produjese la misma prestación, tanto en el Seguro Escolar como en el Régimen General de Seguridad Social, aquel solo abonará la diferencia en más si la hubiere.» Artículo 11 de la misma norma: «A los efectos del Seguro Escolar, se considerara como accidente toda lesión corporal de que sea víctima el estudiante con ocasión de actividades directa o indirectamente relacionadas con su condición de tal, incluso las deportivas, asambleas, viajes de estudios, de prácticas de fin de carrera y otras similares, siempre que estas actividades hayan sido organizadas o autorizadas por los Centros de Enseñanza o por el Sindicato Español Universitario... ».

El concepto de accidente protegido por el Seguro Escolar presenta -como puede deducirse del último artículo transcrito- dos variedades, una de ellas compleja: -la primera variedad sería la lesión producida con ocasión de actividad directamente relacionada con la condición de estudiante (por ejemplo: el que sufre un estudiante de Químicas en una clase de prácticas). La segunda variedad está integrada por dos elementos: actividades indirectamente relacionadas con la condición de estudiante -en el artículo 11 O.M. 11-8-53 se hace una enumeración «ad exemplum»- y organización oficial de las mismas.

Dentro de este último tipo pueden encuadrarse, en principio, las prácticas de verano que son expresamente aludidas en el tan citado artículo 11. Ahora bien, si indudablemente la relación de prácticas cumple el primer requisito, en tanto en cuanto es una actividad indirectamente relacionada con la condición de estudiante, difícilmente cumple la segunda condición impuesta por la norma. Veámoslo.

El artículo 11 nos habla de organización o autorización por los Centros de Enseñanza u otras entidades oficiales. Aún limitándonos a la exigencia normativa más suave (la autorización) y a las relaciones de prácticas más oficializadas (aquellas que se inician con una cierta relación empresa-Centro Docente) no es posible afirmar que en la práctica se verifique tal hipótesis normativa, salvo en casos tan excepcionales como dignos de admirar.



Es claro que la autorización por el Centro de Enseñanza no ha de confundirse con la aprobación de un catedrático o profesor (la forma más oficializada, por ahora utilizada en la práctica, para entablar esta relación). No es posible tal interpretación, no solo porque literal y claramente el artículo 11 dice que la autorización ha de ser «por los Centros de Enseñanza», sino también porque no puede imaginarse que el legislador al fijar los requisitos de una prestación, convertida en requisito básico la manifestación de voluntad de una persona, no dotada específicamente de competencia en la materia en cuestión.

Evidentemente, al referirse el artículo 11 a la organización o autorización, las exige como manifestaciones oficiales de voluntad del órgano competente dentro de cada entidad enumerada.

En consecuencia, de faltar este último requisito con las matices que hemos estudiado, no podrá ser calificado un accidente de escolar, en uno de los sentidos del tan citado artículo 11.

En torno a la aplicación del Seguro Escolar, se plantean algunas cuestiones prácticas:

—El hecho de que exista relación laboral en las prácticas de verano, no sustrae a estas del ámbito protector del Seguro Escolar.

Según el citado artículo 9 O.M. 11-8-53, cuando por una única contingencia se tenga derecho a prestaciones de los dos regímenes (General y Escolar) el Seguro Escolar entregará al beneficiario la diferencia en más, si existiera.

—Igualmente podrían proponerse como cuestiones prácticas, con algunas modificaciones en la formulación, las que consideramos tras el estudio de la situación del estudiante en prácticas ante el RG SS.

Una tercera posibilidad de protección del estudiante es el aseguramiento privado. Si se da por supuesto que la relación de prácticas no tiene naturaleza laboral (pues si la tuviera la afiliación al RG SS o al especial correspondiente en su caso, sería obligatoria) no hay ningún obstáculo para concertar una póliza con una Aseguradora privada. Incluso de producirse alguna contingencia protegida por el Seguro privado y el Seguro Escolar (aplicable por haberse cumplido las formalidades legales), las prestaciones derivadas de cada uno de los sistemas de cobertura serían compatibles (artículo 9, párrafo último, O.M. 11-agosto- 1953).

Ello no obstante, la aplicación práctica de este sistema igualmente suscita, como la de los anteriores, algunos problemas interesantes: Pudiera suceder que, producida una contingencia, los beneficiarios no se dieran por satisfechos con la indemnización que les correspondiera en virtud de la póliza privada y pretendieran, en base a una estimación de existencia de relación laboral, las prestaciones de Seguridad Social. Podría producirse un fraude de ley cuando, existiendo un contrato de trabajo eventual no se afiliara al estudiante-trabajador a la Seguridad Social.

## 4.2 La simulación de una relación de prácticas

Ya hemos estudiado la posibilidad de que las prácticas de verano se estructuren como un contrato de trabajo eventual. Pero igualmente puede producirse el hecho de simular una relación de prácticas cuando en realidad existe un contrato de trabajo eventual, rehuendo así las consecuencias derivadas de atribuir al estudiante el status jurídico de trabajador.

La constatación de una serie de indicios puede llevar a descubrir esta simulación. Sin ánimo exhaustivo podemos referirnos a una serie de indicios:

—Es más probable una simulación en la relación de prácticas concertada directamente con el estudiante que en aquella que se ha establecido con la intervención más o menos oficial del Centro Docente.

—Es indicio de simulación la existencia de una retribución elevada en relación con la utilidad que los servicios de un estudiante en prácticas efectivamente produce. Podría investigarse hasta qué punto la gratificación percibida se asimila en su cuantía a la correspondiente a un trabajador eventual en el puesto ocupado por el estudiante.

—La simulación es más probable cuando se conciertan las prácticas con un estudiante ya titulado que cuando se establecen con un estudiante que aún está realizando sus estudios.

—Igualmente es más probable cuando las prácticas se realizan en los meses de curso docente que cuando se efectúan durante las vacaciones de verano. Si una relación de prácticas, siendo en principio de verano, se prolongara en los meses de curso docente, podría ser un contrato de trabajo eventual.

—Cuando el estudiante en prácticas realice trabajos extraños a sus estudios o, aun relacionados con ellos, de carácter meramente mecánico ajeno a los aspectos formativos y con cierto nivel teórico que unas prácticas deben tener, es casi seguro que exista un contrato de trabajo eventual.

—Igualmente es indicio de contrato de trabajo eventual la imposición al estudiante del grado de dependencia exigido a todo trabajador en la empresa de que se trate. La relación de prácticas de verano no es incompatible con la obligación del estudiante de respetar las normas de seguridad en su puesto de trabajo, el horario de trabajo vigente en la empresa y de seguir las órdenes de su supervisor en la realización de trabajos.

Una simulación de prácticas puede producir, aparte del fraude de ley, situaciones de injusticia notoria como sería el caso del estudiante que, sin ninguna retribución y sin ser afiliado a la Seguridad Social, estuviera realizando un trabajo que, por enojoso y excesivamente mecánico, un empleado de la empresa no hubiera querido o le hubiera sido incomodo realizar.

## 5. CONCLUSIONES

En la exposición del tema hemos ido dejando algunos interrogantes abiertos, huyendo de las afirmaciones rotundas. Si bien ello es admisible en un plano meramente teórico, no es muy fructífero en la dimensión práctica.

En estas conclusiones nos referimos a los extremos que considerarnos correctamente establecidos, tanto en su descripción fáctica como en su calificación jurídica.

1. Las empresas, atendiendo a finalidades de ayuda a la enseñanza, establecen programas de prácticas de verano.
2. La relación de prácticas de verano nace de un acuerdo entre la empresa y el estudiante.
3. De tal acuerdo deriva una inserción material del estudiante en la empresa, que se manifiesta en que; el estudiante realiza su actividad en los locales de la empresa, con los medios de la empresa y con un determinado horario.
4. La naturaleza jurídica y la norma aplicable a estas relaciones, depende de dos elementos esenciales; existencia o inexistencia de retribución y entidad de los servicios prestados.
5. Si los servicios prestados pueden asimilarse en la utilidad que producen a los de un empleado de la empresa en un puesto parecido, existe un contrato de trabajo, aunque no se hubiera pactado retribución.
6. Si de los servicios prestados deriva una eventual utilidad, preponderando la finalidad de la conclusión 1, y la dimensión formativa en las actividades desarrolladas en la empresa, nos encontramos ante unas propias prácticas de verano.
7. Si los servicios descritos en 6 no son retribuidos, la relación es calificable jurídicamente como de servicios amistosos.
8. Si los servicios descritos en 6 son retribuidos, la relación es calificable jurídicamente como donación con cláusula modal.
9. Los hechos fijados en la conclusión 5 no constituyen objeto directo de estudio. Aludimos a ellos para indicar su desviación, en ocasiones con intención fraudulenta, de los elementos que integran unas prácticas de verano en sentido propio.
10. Se plantea el problema de la protección del estudiante en relación de prácticas (descrita en 6, 7 y 8), frente a diversos riesgos.
11. La protección del Régimen General de la Seguridad Social no es aplicable al estudiante en relación de prácticas, porque su aplicabilidad depende de la existencia de contrato de trabajo (conclusión 5) situación que, ni en sí ni en sus consecuencias, es propio objeto de nuestro estudio (conclusión 9).
12. La protección del Seguro Escolar tampoco es aplicable en la práctica, porque dada la ausencia de formalismo en el concierto de prácticas de verano, no se cumplen requisitos esenciales de la hipótesis normativa de la contingencia.
13. La inseguridad normativa en que se encuentra este aspecto de la realidad social, determina una situación objetiva preocupante y, en consecuencia, una retracción de la iniciativa de las empresas.

6. CRITERIOS PARA UNA REGULACION DE ALGUNOS ASPECTOS DE LAS PRÁCTICAS DE ESTUDIANTES EN EMPRESAS

La regulación de determinados extremos de las prácticas de verano es necesaria como puede deducirse de la lectura de nuestro estudio. Pero si un estado de inseguridad normativa como el presente puede retraer la iniciativa de las empresas, una regulación que impusiera formalismos o diera lugar a gastos excesivos en las empresas, tendría similares efectos.

Esta regulación debería contener:

1. Un concepto normativo de las prácticas estudiantiles de verano en las empresas para que, en supuestos de conflicto, pudieran excluirse de esta categoría determinadas relaciones jurídicas con cierto parecido respecto de las mismas, sobre todo el contrato de trabajo eventual.

Este concepto debería reunir los siguientes elementos en:

- Estudiante en niveles de COU, titulación media y titulación superior que aun no hayan terminado sus estudios o los hayan terminado en el curso anterior a las vacaciones en que se realicen las prácticas.
- Realización de las prácticas durante los meses de vacaciones de verano o períodos asimilables sin obligaciones académicas.
- Ocupación adecuada a los estudios realizados.
- Aspecto preponderantemente formativo y didáctico de la actividad desarrollada en la empresa.

2. La forma de entablar la relación empresa-estudiante: las ofertas de puestos de prácticas de verano deberían dirigirlas las empresas a través de los Departamentos, Cátedras, Decanatos o direcciones de los Centros Docentes. La intervención de cualquiera de aquellos órganos sería suficiente para cumplir con este mínimo requisito de forma.

La falta de intervención previa podría suplirse por una intervención posterior al establecimiento de la relación.

3. Aquellos estudiantes en prácticas de verano, concertadas a través de los Centros Docentes, les sería de aplicación, en cualquier caso, la protección del Seguro Escolar. Sería condición indispensable para beneficiarse de las prestaciones, el pago de una prima adicional correspondiente a la ampliación del campo de cobertura.

El importe de dicha prima debería ser satisfecho, en parte, por la empresa, y, en parte, por el estudiante.