

El becario-trabajador

The intern-worker

MARIA JOSÉ ASQUERINO LAMPARERO

Universidad de Sevilla, España

Resumen:

La lucha contra la precariedad laboral pasa por arbitrar una serie de reformas legales que garanticen la estabilidad en el empleo, por lo que -con independencia de la más certera valoración que podamos ofrecer a la luz de los datos reales, próximos y futuros- el refuerzo a la contratación laboral indefinida nos marca el punto de partida desde el que comenzar.

El segundo pilar -a nuestro juicio- que requiere la atención del legislador es la formación, pues solo garantizando esta y no circunscribiéndola a una etapa concreta del devenir vital de la persona, podemos alcanzar esa meta a la que atiende el ser humano de realización profesional.

Partiendo de esos dos sustentos existe, a nuestro modo de ver, una institución que necesariamente tiene que ser repensada a fin de garantizar que se dé cumplimiento a su verdadera esencia. Nos referimos a las becas y, aunque se haya pospuesto la regulación del denominado comúnmente “Estatuto del becario”, nos parece oportuno examinar -a día de hoy- cuáles son los problemas reales que enfrenta esta figura, cómo y cuándo se ha empleado para disfrazar lo que son auténticas relaciones laborales.

Por ello, es nuestra intención realizar un análisis eminentemente casuístico a partir de la doctrina judicial y pronunciamientos del Alto Tribunal para tratar de inferir de aquel las debilidades actuales a las que se enfrenta el becario (o supuesto becario) y cuáles son los derechos/garantías que deberían ser contempladas normativamente.

Palabras clave: becario, trabajador, derechos.

Abstract:

The fight against job insecurity involves arbitrating a series of legal reforms that guarantee stability in employment, so that – regardless of the most accurate assessment that we can offer in the light of real, upcoming and future data – the reinforcement of indefinite labor contracting marks the starting point from which to start.

The second pillar -in our opinion- that requires the attention of the legislator is training, because only by guaranteeing this and not limiting it to a specific stage of the vital evolution of the person, we can reach that goal to which the human being of professional fulfillment attends.

On the basis of these two foundations, there is, in our view, an institution that necessarily has to be rethought in order to ensure that its true essence is fulfilled. We refer to scholarships and, although the regulation of the commonly called "Statute of the scholarship holder" has been postponed, it seems appropriate to examine - today - what are the real problems facing this figure, how and when it has been used to disguise what are authentic labor relations.

It is our intention to carry out an eminently casuistic analysis based on the judicial pronouncements to try to infer from it the current weaknesses faced by the scholarship holder (or supposed scholarship holder) and what are the rights / guarantees that should be contemplated normatively.

Keywords: intern, employer, rights.

1. Introducción y delimitación del estudio

Una primera aproximación al concepto de beca nos hace resaltar el propósito formativo que la preside, debiendo el resto de elementos dirigirse en todo momento a esa finalidad. De esta forma, el becario realizará -con o sin ayuda económica- acciones instructivas en la entidad que le ha concedido la beca o en el ente que se haya designado para realizarlas.

Pero, a pesar de que, en línea de principio, esté clara la frontera que separa al trabajador que presta sus servicios bajo y por cuenta de la dependencia de una persona física o jurídica (a la que llamamos empleador o empresario) y el becario que desempeña actividades formativas, lo cierto es que en la práctica se producen usos desviados de la figura de la beca. Y estos comportamientos en claro fraude de ley cometidos al mostrarse y demostrarse definitivamente que en realidad se trataba de una falsa beca no son exclusivos de empresas privadas; antes bien, de la experiencia judicial podemos constatar cómo en más ocasiones que las que sospechábamos inicialmente, son los entes públicos los que dan lugar a este tipo de prácticas subversivas con un entorno legal claramente delimitado tanto por el art.1 como por el art.8 del ET, lo que no deja de llamar la atención cuando también contemplamos cómo es este sector -el público- el responsable de la mayoría de otras de las situaciones enquistadas de precariedad laboral: la temporalidad en el empleo.

Porque la beca¹ se ha venido empleando para obtener variados resultados y, aunque algunos de los pretendidos puedan hasta incluso calificarse como “loables”², no es menos cierto que esas finalidades si no se ajustan al verdadero sentido para el que nacen aquellas -y que no es otro más que para la formación del individuo becado- no pueden mantenerse como tales. Y, concretamente, si escudriñada la realidad material de lo que esconde la beca, se observara que existe una auténtica relación laboral, no es susceptible de justificación su existencia.

La dificultad se agudiza al carecer -por lo menos hasta la fecha en la que se redactan estas líneas- de una norma que aborde el tratamiento jurídico de la beca, lo que ha supuesto que la labor interpretativa que, a estos efectos, ha llevado a cabo tanto la jurisprudencia como la doctrina judicial sea vital para delimitar claramente la relación de prestación de servicios por cuenta ajena y la figura de la beca³.

Estamos, por tanto, ante una muestra más del postulado que se aplica plenamente en el ordenamiento jurídico laboral: la irrelevancia del *nomen* que nos lleva a asentar la afirmación de que las realidades jurídicas son lo que realmente son y no lo que las partes dicen que son⁴.

Siendo nuestro propósito el de ofrecer pistas para saber cuándo -a la luz de los hechos concretos- nos encontramos ante un falso becario, quien redacta estas líneas no

¹ Ya en 2006 se llevó a cabo un estudio amparado con datos concretos que cuantificaban la situación de los becarios en España y ofreciendo propuestas de futuro. AA.VV.: *El sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006. Disponible en [Microsoft Word - MTAS becas FINAL JULIO \(ccoo.es\)](https://www.ccoo.es/microsof-word-mtas-becas-final-julio)

² STSJ de Galicia de 18 de enero de 2022, JUR 2022/71700: “Aun tratándose de una actitud loable, aquella que pretende contribuir a facilitar el acceso al mercado de trabajo, a la ocupación y a la adquisición de práctica laboral mediante la concesión de becas o bolsas de práctica laboral, también conviene rechazar aquellas situaciones en las cuales se disfraza bajo tal apariencia una auténtica relación laboral”. ORTEGA LOZANO, Pompeyo y GUINDO MORALES, Sara: “La fina línea divisoria entre una relación laboral asalariada y la remuneración o compensación económica del pasante como zona gris de la Ley del Trabajo”. *Revista Española de Derecho del Trabajo* 218. [Consulta en línea]. Aranzadi Proview. 2019. Señalan las bondades de la beca “...pueden desembocar en la contratación laboral de quienes las desarrollan de manera satisfactoria y correcta. Es más: pueden convertirse en una herramienta más al servicio de las políticas activas de empleo”.

GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago y MORENO DÍAZ, Juan Manuel: “La beca como instrumento de inserción en el mercado laboral”. *Lan Harremanak*. 4 (2001-II). Pág. 180. Disponible en https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/5908/0. “...sin duda, la beca constituye una forma de acercarse a la realidad productiva, de insertarse en ella, de habituarse a sus exigencias, de conocer los requerimientos productivos de determinadas profesiones o habilidades, y de adaptarse, en fin, al trabajo organizado y competitivo basado en los resultados y en la eficiencia”.

ÁLVAREZ CUESTA, Henar: “Becas no laborales como mecanismo de empleabilidad de los jóvenes”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*. 2019. Vol .6. Págs. 7-23. Disponible en <https://revistes.uab.cat/anuarioiet/article/view/v6-alvarez/81-pdf-es>. Destaca la autora que “una de las herramientas útiles para favorecer la transición al mundo laboral de los jóvenes, vinculadas a la calidad de la formación proporcionada y a las condiciones de trabajo, a juicio del Consejo de Europa, son las becas y prácticas en la empresa (Consejo de Europa 2014)”.

³ STSJ de Galicia de 29 de enero de 2021 (JUR 2021/122165) “Como pone de relieve la doctrina jurisprudencia, se da la existencia de una línea difusa que separa la relación laboral ordinaria o común, de la prestación de servicios llevada a cabo por los becarios, pero las Sentencias del Tribunal Supremo han venido a aclarar esa penumbra”.

⁴ Abundantes son los pronunciamientos que dejan constancia de este pilar fundamental. Con relación específicamente a la beca, véase STSJ de Comunidad Valenciana de 14 de diciembre de 2018 (AS 2019/1221) que trae a colación la STS de 20 de septiembre de 1995 (RJ 1995/6784), STS de 15 de junio de 1998 (RJ 1998/5260), STS de 20 de julio de 1999 (RJ 1999/6839) o de 29 de diciembre de 1999 (RJ 2000/1427).

debe olvidar que las huellas imborrables que aparecen tras haber recorrido el proceso aparentemente formativo no pueden ser valoradas aisladamente. Lo que aquí ofrecemos son indicios que en muchos casos carecen de la contundencia por sí mismos de acreditar, sin género de dudas, que estamos en presencia de un contrato de trabajo, pero que valorados conjuntamente sí nos dan cuenta de la realidad fraudulenta que esconden.

La labor tendente a dilucidar si una beca -hoy por hoy- esconde una verdadera prestación de servicios tiene una carga casuística de la que no puede desprenderse. Las premisas son claras, por lo que el quehacer de aquel que reclama el fraude de ley en la beca será acreditar a través de los medios habilitantes que las circunstancias prácticas muestran los pilares teóricos. La labor de recopilar estos elementos prácticos que actúan a modo de indicios ha de ser completa, debiendo aplicarse las normas generales sobre la distribución de la carga de la prueba⁵.

La compilación que se trata de realizar recogiendo los pronunciamientos judiciales más recientes nos dará cuenta de cuál es la problemática suscitada sobre este particular. Esta tarea nos puede servir para en un futuro (que, entendemos, será próximo) poder analizar en qué medida responde el legislador a través del conocido como Estatuto del Becario⁶ a las carencias que presenta la figura de la beca y, específicamente, en qué medida se garantizan los derechos de la persona beneficiaria de la misma.

2. La ausencia de un marco normativo específico para el becario

Si bien existen determinadas acciones formativas que sí gozan de una regulación legal, como puede ocurrir con los estudiantes universitarios que llevan a cabo prácticas no laborales⁷ o las prácticas que lleva a cabo un recién titulado universitario⁸, actualmente carecemos de un cuerpo normativo que regule de forma omnicompreensiva, la tan frecuente (por empleada) figura de la beca⁹.

Y esta circunstancia tiene verdaderos efectos perniciosos, sobre todo en un momento como el actual en que estamos afrontando una situación de precariedad laboral y falta de empleo. Estas dos circunstancias se están utilizando para ensalzar las bondades -que por supuesto tienen- de las becas y ofertar las mismas sabedores de que muchas

⁵ La mera alegación de fraude de ley, sin aportar “ningún indicio documental y por supuesto mucho menos testifical”, hace decaer la acción. STSJ de Madrid de 11 de noviembre de 2019 (AS 2020/1097). Nótese cómo, con esta expresión, el tribunal da muestras de la relevancia que, a estos efectos, tiene la prueba testifical, acaso consciente de que esta es la más fácil de obtener en perjuicio de la documental.

⁶ Recuérdese que en la disposición adicional 2ª del RDL 32/21 se previó que, a no más tardar, el 31 de junio de 2022, se convocara a los interlocutores sociales a fin de abordar el Estatuto del Becario.

⁷ Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios.

⁸ Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales

⁹ A título de ejemplo y por la cercanía temporal, véase STSJ de Galicia de 18 de enero de 2022, JUR 2022/71700 que alude explícitamente a las prácticas de los estudiantes universitarios, “que se abordaron en un primer momento por el RD 1497/1981, de 19 de junio, con el fin de conseguir una formación integral del alumno universitario a través de programas de cooperación educativa con las empresas” y que en la actualidad se hallan contempladas a través de Real Decreto 592/2014, de 11 de julio.

personas puedan verse animadas a aceptarlas, esperando que les sirvan de trampolín, o a mejor decir, de “pasarela”¹⁰ para alcanzar otras metas profesionales¹¹.

En lo que hace al perfil de las personas becarias -y dada la oportunidad “laboral” que estas representan- es frecuente encontrarnos ante titulados universitarios o estudiantes de grado o ciclos de formación profesional superior¹², sin que ello haya tenido trascendencia normativa¹³.

La idea que pretendemos plasmar se observa, a nuestro juicio, particularmente en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, que regula las prácticas no laborales en empresa. Es decir, pues ya el nombre es lo suficientemente expresivo, se trata de actividades que se desarrollan en una entidad pero que no son constitutivas de relación laboral alguna. Examinemos el contenido de la norma, y más concretamente, del precepto que las regula para fundamentalmente observar cuál o cuáles de las notas configuradoras del vínculo laboral falta o faltan.

Estas prácticas tienen unos claros destinatarios: jóvenes mayores de edad, pero menores de veintiséis años. Además, han de ser portadores de un título oficial universitario (esto es, un grado, máster, doctorado) o bien titulación de formación profesional de grado medio o superior o tener un certificado de profesionalidad. Hasta ahora, si se nos permite el comentario, nada esencialmente diferente del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, salvo el dato de que a diferencia de lo que ocurre con esta relación laboral, las prácticas no laborales sí están dirigidas claramente al público juvenil.

El resto del precepto viene a asegurar que el practicante tenga a su lado un tutor que lo supervise, una duración mínima y máxima (entre 3 a 9 meses) de esas prácticas y unos ingresos que vienen a denominarse “beca de apoyo” sensiblemente inferiores al SMI (80% del IPREM). Las condiciones de prestación de las referidas prácticas aparecerán detalladas en el “acuerdo” (se obvia el término contrato, conscientemente) que expresará “el contenido concreto de la práctica a desarrollar, la duración de la misma, las jornadas y los horarios para su realización, el centro o centros donde se realizará, la determinación

¹⁰ MORENO GENÉ, Josep: “Prácticas no laborales de los estudiantes titulados recientes *versus* relación laboral: la adecuada tutorización como factor clave a propósito de la STJSJ del País Vasco de 14 de mayo de 2019”. *IUSLabor* 1/2020. Pág. 113. El profesor Moreno se refiere con esta expresión a la función específica que las prácticas no laborales destinadas a estudiantes universitarios que facilitan “de este modo la transición de la educación al trabajo”. El problema es que, en innumerables ocasiones, los universitarios (estudiantes y graduados) van enlazando este tipo de prácticas, lo que muestra la inoperancia de las mismas a los fines pretendidos (Ibidem, pág.115).

¹¹ Cuando pensamos en el becario, aparece en nuestra retina la imagen de una persona joven y, a pesar de que ciertamente el número mayor de becarios coincida con esta idea, no podemos dejar de apuntar en la existencia considerable de becarios mayores de sesenta años. FERRARI Juan: (28/08/22). “Becarios con canas: ¿argumento de ficción o tendencia imparable?” *Eleconomista.es* [Becarios con canas: ¿argumento de ficción o tendencia imparable? \(eleconomista.es\)](https://www.eleconomista.es/argumento-de-ficcion-o-tendencia-imparable/) [Fecha de consulta: 7/10/22].

¹² ÁLVAREZ CUESTA, Henar: “Becas no laborales como mecanismo de empleabilidad de los jóvenes”. Op. cit. pág. 9. Clasifica las prácticas no laborales en “prácticas dirigidas al fomento de la empleabilidad y, por otro, prácticas como complemento de la formación proporcionada (certificados de profesionalidad, formación profesional, sistema dual de formación profesional o estudios universitarios)”.

¹³ MORENO GENÉ, Josep: “Prácticas no laborales de los estudiantes titulados recientes *versus* relación laboral: la adecuada tutorización como factor clave a propósito de la STJSJ del País Vasco de 14 de mayo de 2019”, op. cit. sin que se haya visto “sin embargo, correspondido por la normativa laboral que apenas ha contemplado esta figura, habiendo sido las diferentes normativas educativas universitarias las encargadas de regular esta materia.

del sistema de tutorías y la certificación a la que la persona joven tendrá derecho por la realización de las prácticas”.

No podemos aportar nada original en lo que hace a su valoración, pues “En el mejor de los casos las calificadas como “prácticas no laborales en empresas” serían un ejemplo de lo que doctrinalmente se conoce como exclusión constitutiva; y en el peor, simplemente una exclusión ilegal”¹⁴.

Y situados en este momento del discurso, permítasenos partir de lo que probablemente para el lector paciente es una mera obviedad. El Derecho del Trabajo nació para tratar de compensar la inicial desigualdad en que se sitúan las dos partes contratantes (trabajador y empresario), toda vez que los mecanismos que dispensaba nuestro Derecho Civil se mostraban de todo punto inoperantes a los fines pretendidos.

El adquirir conciencia de esta necesidad posibilitó arbitrar fórmulas para conceder, hacer efectivos los derechos e incluso también para reparar los quebrantos que se producían para la persona trabajadora desde el instante en que la Ley no era respetada. Pero, para que esos derechos y garantías pudieran aplicarse requisito *sine qua non* era (es) que la relación de servicios entablada fuera considerada como laboral.

De esta forma, el becario al quedar extramuros de la legislación laboral no goza de los privilegios que las normas de este sector jurídico dispensa.

La consecuencia que a nosotros directamente nos afecta (e inquieta) es que la persona del becario queda excluida por la razón anterior. Y esta conclusión tendrá incidencias no solo para el actual vínculo que se sostiene al amparo de la beca, sino que también se proyectará ulteriormente.

Así, al no haber mantenido con la entidad para la que se ejecuta la beca (sea o no su concesionaria) un contrato de trabajo, si finalmente el becario se inserta en la plantilla el lapso fijado para la beca no se tomará en consideración para determinar un aspecto tan relevante como es la antigüedad.

Por esta razón, no podrá (salvo que exista una disposición vía convenio colectivo o a través de contrato) retrotraer la prestación de servicios a esos momentos iniciales becados. Y, aun cuando ello pueda ser una consecuencia lógica de la propia literalidad con la que se expresa nuestro Estatuto de los Trabajadores y es coherente con la filosofía que inspira las relaciones laborales, no deja de ser alarmante en aquellos supuestos en los que realmente el vínculo no fue de beca sino de auténtica relación laboral.

El falso becario que no haya instado su reconocimiento como trabajador por cuenta ajena (petición que no es tan descabellado que no solicite en atención a la inseguridad de su situación, los costes del procedimiento judicial al tener que abonar honorarios de abogado¹⁵ y los dilatadísimos periodos de espera hasta obtener un pronunciamiento judicial) se encontrará con una dificultad añadida si en el futuro quisiera hacer valer sus

¹⁴ LUJÁN ALCARAZ, José: “Los becarios en los medios de comunicación social: el periodista-becario”. *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*. Núm.43-44. 2018. La Ley 5743/2018.

¹⁵ Nótese que no tendría acceso a la justicia gratuita al menos por obra del art. 2.2º.d) Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita, pues -insistimos- carece de la cualidad formal de ser trabajador (“Art. 2. Ámbito personal de aplicación. En los términos y con el alcance previstos en esta ley y en los tratados y convenios internacionales sobre la materia en los que España sea parte, tendrán derecho a la asistencia jurídica gratuita: d) En el orden jurisdiccional social, además, los trabajadores y beneficiarios del sistema de Seguridad Social, tanto para la defensa en juicio como para el ejercicio de acciones para la efectividad de los derechos laborales en los procedimientos concursales”).

derechos retrotrayéndose al inicio, al instante mismo en que surgió la mal denominada beca.

Y, en este sentido, no solamente nos estamos refiriendo a aquellos derechos relacionados con el vil metal que se perciben en atención al periodo de prestación de servicios efectivos, cual pueda ser el complemento de antigüedad que, en su caso, se haya podido prever. Existen otros, también económicos, tales como el cálculo de indemnizaciones por traslados (art.40 ET), por los supuestos establecidos en la norma cuando se modifican determinadas condiciones sustanciales de trabajo (art.41 ET), las que se generan con ocasión de despidos objetivos o colectivos (art.51 y 52 ET) o en atención a declaraciones de improcedencia de despidos (art.55 ET).

Aludimos también a la posibilidad de que ese becario, una vez finalizada la beca - que también se escapa, como norma general, de máximos temporales automáticos- si continúa en la empresa, podría hacerlo a través de relaciones laborales sometidas a periodo de prueba, por cuanto de la literalidad del art.14 ET no se desprende inexorablemente que sea jurídicamente inviable el sometimiento a la misma. Y esta circunstancia no es baladí en los supuestos en los que las duraciones establecidas vía convenio colectivo superan con creces las señaladas supletoriamente en la Ley.

3. La beca y la relación laboral: tan lejos, tan cerca

Los elementos configuradores de la relación laboral son nítidos. El art.1 del ET nos delimita el sendero que hemos de recorrer para saber si existe o no contrato de trabajo. Además, estos requisitos cuentan con solera jurídica, aunque las nuevas realidades laborales han obligado a reinterpretarlos (así, la comprensión de la dependencia o subordinación jurídica).

Esa tradición nos trae la conclusión de que, si centramos nuestra mirada en la beca y comparamos la diferencia entre la prestación de servicios por cuenta ajena sometida a la norma básica laboral, observamos una serie de diferencias que también son claras en el universo teórico. En la beca es posible que el becario no tenga que asumir obligación alguna que redunde en beneficio de la entidad para la que se otorgó la misma y, en la medida, en la que no existe prestación de servicios la frontera que separa el contrato de trabajo de la beca es nítida.

En otras ocasiones, aun existiendo cierta actividad prestacional esta es mínima, por lo que sin esfuerzo podemos ver también la divergencia entre el contrato de trabajo y la beca. Si a ello le sumamos que el becario no recibe estipendio económico alguno, tendríamos una sólida base para sustentar la diferencia y concluir conforme a estos datos.

Gracias a estas iniciales ideas, comprobamos cómo -a diferencia de lo que ocurre con el vínculo laboral- en la beca no está presente el elemento relativo a la profesionalidad exigido por el mencionado art.1.1 del ET. El ánimo de lucro cede ante el móvil formativo, estando “las becas ... pensadas para beneficiar directamente a los propios becarios”¹⁶ siendo “El rasgo diferencial “ ... facilitar el estudio y la formación del becario y no la de apropiarse de los resultados o frutos de su esfuerzo o estudio, obteniendo de ellos una

¹⁶ STSJ de Galicia de 4 de febrero de 2.009 (AS 2009/1140); STSJ de Galicia de 13 de diciembre de 2.013 (AS 2014/762); STSJ de País Vasco de 18 de marzo de 2.003 (AS 2003/2567); STSJ de Madrid de 24 de febrero de 2.003 (AS 2003/2257); STSJ de Cataluña de 3 de octubre de 2.000 (AS 2001/888).

utilidad en beneficio propio.”¹⁷ Desde este prisma, la cantidad que se pueda obtener con ocasión de la beca “no es la contraprestación de la actividad que se presta”¹⁸.

Y estas aseveraciones nos sitúan frente a PALOMEQUE LÓPEZ¹⁹ quien destaca que la diferencia radica en la divergente causa que preside a una y a otra relación; en el vínculo laboral la causa es la propia al intercambio de trabajo por salario, mientras que la razón de la concertación de la beca es procurar la formación del sujeto que la percibe.

Pero, y a pesar de que claramente el interés perseguido es procurar la formación integral del becario, es cierto -y de ello no son en absoluto ajenos nuestros tribunales- que la actividad formativa encomendada al becario puede redundar en beneficio de la organización empresarial, sin perder -por esta circunstancia- su esencia²⁰.

Precisamente la apuntada situación que se provoca cuando el becario, como parte de su actividad formativa, lleva a cabo quehaceres que generan un resultado para la institución dificulta, en ocasiones, la labor de escindir la beca de la auténtica prestación laboral. En este sentido, las premisas bajo las cuales se ha de examinar la actividad becada son claras, pues se trata de responder a lo que *a priori* podría ser una simple cuestión pero que la riqueza que entrañan las relaciones humanas complica en extremo. Así pues, la pregunta que en última instancia debemos realizar es si realmente prima o no el ánimo formativo del becario, pues solo si la contestación es afirmativa, estaremos genuinamente ante la beca²¹, sin que se pueda apreciar que existe el elemento consustancial -aunque no sea el único- de toda relación laboral: la ajenidad²².

¹⁷ STS de 29 de marzo de 2007 (RJ 2007/3191); STS de 4 de abril de 2006 (RJ 2006/2325).

En la doctrina judicial, ejemplos: STSJ de Galicia de 30 de abril de 2020 (AS 2020/2132); STSJ de Andalucía de 24 de abril de 2.014 (AS 2014/1914); STSJ de Andalucía de 4 de diciembre de 2.013 (AS 2014/589); STSJ de Madrid de 7 de enero de 2.014 (AS 2014/619); STSJ de Galicia de 18 de noviembre de 2.013 (AS 2014/1886); STSJ de Castilla y León de 19 de febrero de 2.013 (AS 2013/1099); STSJ de Cantabria de 6 de noviembre de 2.012 (AS 2014/236); STSJ de Cantabria de 22 de octubre de 2.012 (JUR 2012/390438); STSJ del País Vasco de 18 de marzo de 2.003 (AS 2003/2567); STSJ de Madrid de 24 de febrero de 2.003 (AS 2003/2257); STSJ de País Vasco de 26 de marzo de 1.996 (AS 1996/481).

¹⁸ STSJ de País Vasco de 2 de junio de 2.009 (JUR 2009/371052).

Rescatando la idea que extrajo LUJÁN ALCARAZ, J.: “Los becarios en los medios de comunicación social: el periodista-becario”. *Trabajo y Derecho*, nº 43. Sección Estudios. Ed. Wolters Kluwer, La Ley 5743/2018- de la doctrina del Tribunal Central de Trabajo, “si no se realizan estudios no pueden existir becas”.

¹⁹ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos (2009) “Las relaciones jurídicas de formación a través de beca o estipendio”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. Núm.83. Disponible en [Las relaciones jurídicas de formación a través de beca o estipendio \(vlex.com\)](http://www.vlex.com) . (Accedido 5-10-2021).

²⁰ STS de 13 de junio de 1988 (RJ 1988/5270).

²¹ STS de 29 de mayo de 2008 (RJ 2008/5130).

La STSJ de Extremadura de 8 de julio de 2021 (JUR 2021/287544) matiza incluso el tipo de formación con base a la STS de 22 de noviembre de 2005, al manifestar que “la esencia de la beca de formación es conceder una ayuda económica de cualquier tipo al becario para hacer posible una formación adecuada al título que pretende o que ya ostenta, bien en centro de trabajo de la entidad que concede la beca, bien en centro de estudios ajeno al concedente”; STSJ de Galicia de 20 de mayo de 2021 (JUR 2021/243317) trajo a colación el pronunciamiento contenido en STS de 13 de junio de 1988 (RJ 1988/5270) que incluyó un matiz relevante, pues refiriéndose a la actividad empresarial “su bien puede carecer de ánimo de lucro, lo que siempre es subjetivo, no carece nunca de lo que en este aspecto puede denominarse sentido de lucro en la actividad que ejerce”; STSJ de Galicia de 29 de enero de 2021 (JUR 2021/122165); STSJ de Andalucía de 2 de octubre de 2020 (AS 2020/2600).

²² STSJ de Galicia de 18 de enero de 2022 (JUR 2022/71700); STSJ de Galicia de 18 de noviembre de 2020 (JUR 2021/41971).

Todas las notas que nos han servido desde antaño para reconocer la existencia de la relación laboral pueden estar presentes en una genuina beca. De ahí que sea necesario examinar las circunstancias bajo las que de hecho se desarrolla la prestación para proceder a la comparación entre esta realidad y la de los trabajadores. De cualquier manera, el requisito sustancial de la ajenidad es el que en los supuestos de becas reales se desdibuja en todo caso y, aunque no desaparezca por completo, sí entendemos que su difuminación es una de las claves para sortear con éxito la cuestión dirimida²³.

Por lo expuesto, si lo que la corporación en la que se ejecutará la beca lo que pretende no solo formar al presunto becario sino obtener una contraprestación a cambio por parte del mismo (la ejecución de un servicio)²⁴, existen otras formas que calzan a la perfección con esta pretensión empresarial, pero que en absoluto se escapan del manto protector del Derecho laboral: el contrato formativo a través de alguna de sus dos modalidades o variantes²⁵.

Es decir, y aunque pueda resultar obvio, si la pretensión es la atrás enunciada no se puede optar entre la beca o el contrato de trabajo, aunque ciertamente, tal y como nos recuerda nuestra doctrina, antes de que aparecieran en nuestro ordenamiento jurídico los contratos formativos sí era razonable acudir a la beca como medio para conseguir que, de un lado, el sujeto se formara y de otro prestara un servicio²⁶.

Por ello, no nos parece apresurado afirmar contundentemente que, si la única misión que tiene el becario es ejecutar tareas, el propósito formativo decae²⁷.

Y, como en determinadas ocasiones es complicado discernir si realmente estamos ante una beca o ante una relación laboral, a veces puede resultar de utilidad consultar - lógicamente si existiera- las bases de la convocatoria de la beca porque su lectura nos puede dar la pista sobre qué valor (formativo o profesional) es el que prima²⁸.

Recuérdese que una de las notas esenciales presentes en toda actividad laboral es la concurrencia del dato de dependencia (o subordinación jurídica) que se puede traducir en la circunstancia de que el prestador de servicios se halla dentro del círculo organicista de la empresa, tal y como comúnmente expresa nuestra jurisprudencia.

²³ El criterio a examinar, según ORTEGA LOZANO, Pompeyo y GUINDO MORALES Sara: “La fina línea divisoria entre una relación laboral asalariada y la remuneración o compensación económica del pasante como zona gris de la Ley del Trabajo”, op. cit., es el contenido “prestacional objeto de la relación la que determinará la naturaleza laboral o no de la prestación de servicios”.

²⁴ STSJ de Madrid de 14 d enero de 2021 (JUR 2021/128179): “No basta, pues, con que la beca ayude a formar, sino que ésa ha de ser la finalidad por la que se concede”.

²⁵ El art. 11 ET (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) regula los contratos formativos, tanto en su variante de formación en alternancia como el que se destina a la obtención de una práctica profesional acorde a los previos estudios cursados.

²⁶ Esta circunstancia es puesta de relieve por LUJÁN ALCARÁZ, José: “Los becarios en los medios de comunicación social: el periodista-becario”. Op. cit.

²⁷ STSJ de Galicia de 18 de noviembre de 2020 (JUR 2021/41971). Se comprueba que concurre en la práctica la existencia y labor de formación a través de la supervisión de la labor del practicante becado.

²⁸ STSJ de Galicia de 29 de enero de 2021 (JUR 2021/122165).

De ahí que, si concurren los elementos de dependencia y ajenidad, al ser estos los definitorios, se desvanece la intensidad en la exigencia de que aparezcan el resto de requisitos.

Pero, y aun cuando las notas de dependencia y ajenidad son las claves para entender que estamos ante una relación laboral, desde nuestro modesto punto de vista la primera se encuentra atenuada cuando tratamos de resolver la incógnita que supone si efectivamente nos hallamos ante una beca. Entendiendo que la dependencia debe tener el sentido antes indicado y que se traduce en que existe una persona que imparte instrucciones de trabajo, a la que hay que rendir cuentas, vigila o controla e incluso que puede sancionar los incumplimientos laborales (*ex art. 20 ET*), no es descartable que al menos una o varias de estas manifestaciones²⁹ en que se concreta el poder de dirección también puedan estar presentes en la genuina beca³⁰.

Es frecuente que el becario -y esto puede servir para conseguir el avance en su etapa formativa- esté sujeto a un horario³¹, recibir indicaciones de trabajadores de la empresa y también (aunque en modo alguno pueda ser una sanción) ser receptor de advertencias o críticas de quien asume funciones como tutor y que, desde luego, sería una persona integrada en la entidad en la que desarrolla la beca.

Pero, a mayor abundamiento, en nuestra opinión si la beca responde genuinamente a su sentido primigenio, la dependencia puede verse intensificada. La persona becaria ha de tener a su lado a un tutor que será quien supervise su proceso formativo, por lo que también será ese tutor el que indique de forma relativamente continua qué ha de hacer. Ese tutor estará integrado en la empresa, esto es será un trabajador o el que ejerce el papel de empresario con relación a la plantilla de empleados y todo ello con independencia de que pueda existir también la figura del tutor académico. Y, de entre las funciones

²⁹ Entendiendo que la única manifestación del poder de dirección que no tiene cabida en la relación con el becario es la relativa a la facultad disciplinaria.

³⁰ MORENO GENÉ, Josep: “Prácticas no laborales de los estudiantes titulados recientes *versus* relación laboral: la adecuada tutorización como factor clave a propósito de la STJSJ del País Vasco de 14 de mayo de 2019”, *op.cit.* Págs. 130 y 131. Bajo nuestra humilde opinión es harto complicado discernir en la práctica la beca de la relación laboral si el aspecto fundamental que comparamos es la dependencia, de tal forma que solo estaríamos ante una beca real cuando “el becario pudiera rehusar libremente cualquier manifestación del poder de dirección, aunque deba someterse a las instrucciones o indicaciones necesarias para el correcto desarrollo de la actividad de formación, sobre todo a aquellas que provengan de sus tutores técnicos”. Las prácticas no laborales desarrolladas en el seno de la empresa son supervisadas por el empresario (o persona en quien este delegue) y se nos antoja muy complicado pedirle a este personal de la empresa que olviden su faceta organizativa (y lo que esta conlleva) cuando estén tutorizando a un pupilo. En el proceso formativo se incluyen habilidades personales que son necesarias, aunque no tengan una relación estrechísima con los estudios habilitantes a esas becas o prácticas. De entre esas actitudes a adquirir también están (aunque no sea lo más importante a afrontar) la de ejecutar la prestación encomendada bajo una serie de directrices, con una jornada determinada, en un lugar predefinido y con unas pautas que indica un tercero, siendo todas estas muestras indicios de los que tradicionalmente nos hemos servido para acreditar el elemento vertebral de la dependencia.

³¹ La necesidad de someterse a un horario no solo puede ser formativo en sí mismo por cuanto nos ofrece la real idea de que las actividades profesionales futuras pueden estar sometidas a horarios más o menos rígidos, sino que la exigencia puede realizarse con el claro propósito de no pervertir el sentido de la formación. En la STSJ de Madrid de 27 de septiembre de 2021 (AS 2021/1925) se justifica la beca para poner en marcha las prácticas extracurriculares en la biblioteca de una facultad “por cuanto es inherente a las mismas [las prácticas] “.

asignadas a ese tutor, también puede estar la de determinar cuál va a ser el horario a respetar por el becado, los descansos que tendrá o a quién habrá de comunicar los retrasos en el cumplimiento de actividades o si se ausenta.

De hecho, la carencia real de la figura del tutor cuando el becario lleva a cabo la actividad que le ha sido encomendada es valorada por nuestros tribunales para inferir - junto con otros elementos- que no estamos en puridad ante una beca³², pues en definitiva es el tutor el que vela por ese proceso formativo y comprueba que realmente se están consiguiendo las metas que se pretendían alcanzar en torno a la formación del becado³³; expresado de otra manera si el becado (pupilo) no tiene quien le supervise, flaco favor se está haciendo a su formación por cuanto se desconocen cuáles son las fortalezas y debilidades de la persona becaria. Por esa razón, las funciones del tutor han de estar también claramente delimitadas, debiendo poder constatarse cómo ejerce esa tutorización y cuáles son los progresos de su pupilo.

Por todo lo anterior, entendemos que en efecto la nota que separa la beca del contrato de trabajo es la relativa al requisito de profesionalidad (ausente en la beca al ser sustituido por el de propósito formativo), aun cuando no podemos dejar de señalar que existe algún pronunciamiento judicial que pone el acento en la ausencia del requisito de

³² Así, en la STSJ de Galicia de 8 de noviembre de 2021 (AS 2022/393) se valora para descartar la existencia de beca que el tutor no se hallaba en el mismo lugar que el tutorizado (“quien figuraba como su tutora se hallaba ubicada en otra planta”).

STSJ de Galicia de 29 de enero de 2021 (JUR 2021/122165) pone de manifiesto cómo los que finalmente resultaron ser falsos becarios estaban solos en el puesto de trabajo, sin que -tal y como se puso de manifiesto en el acta de Inspección- estuvieran presentes sus tutores, lo que implicaba que los quehaceres los realizaban “con total autonomía”; en esta ocasión -la dilucidada por STSJ de Galicia de 18 de noviembre de 2020 (JUR 2021/41971) las labores de formación las ejercían los que otrora hubieron sido becarios, siendo “casi inexistente la presencia en la estación de los tutores designados”.

En ocasiones el resultado del procedimiento judicial nos deja perplejos. Así, en la STSJ de Madrid de 27 de septiembre de 2021 (AS 2021/1925) se minusvalora el hecho constatado de que las prácticas extracurriculares realizadas en una biblioteca de la Facultad se lleven a cabo sin la presencia acompañada de un tutor, contando tan solo con la “supervisión de los tutores” que, de otro lado, sospechamos que ni tan siquiera estaban con el becario cuando este realizaba el cometido asignado. De igual manera, tampoco constan las diferencias entre las actividades asignadas a los becarios y las que llevaban a cabo los empleados públicos, si habían recibido o no cursos de formación y datos definitivos que permitieran inferir que de no haber contado con la presencia de estas personas becarias-practicantes, el trabajo debería haber sido asumido por terceros o por los propios empleados. En definitiva, a nuestro juicio, no consta elemento alguno que nos haga concluir que efectivamente hubo un aprovechamiento formativo para estos destinatarios diferente al que toda persona obtiene cuando ejecuta una relación laboral. STSJ de País Vasco de 14 de mayo de 2019 (JUR 2019/227150).

³³ STSJ de Cataluña de 2 de diciembre de 2020 (AS 2021/579) -con relación a las prácticas externas de estudiante que cursaba un grado universitario- en la que se afirma que “la concurrencia de dicho aspecto formativo está íntimamente vinculado al efectivo desarrollo de la tutorización de la actividad del estudiante”, llegando a afirmar que “uno de los derechos de los estudiantes durante la realización de dichas prácticas externas se concreta en la tutela, durante el periodo de duración de la correspondiente práctica, por un profesional que preste servicios en la empresa, institución o entidad donde se realice la misma”.

En sentido contrario -a nuestro juicio- de lo que postulará la STSJ de Madrid de 27 de septiembre de 2021 (AS 2021/1925), la de ese mismo tribunal de 28 de mayo de 2020 (AS 2020/2451) había descartado la realidad de la formación, entendiendo que la beca encubría una verdadera relación laboral con base a la “práctica inexistencia de tutoría” con independencia de que formalmente sí aparecía la figura del tutor, el establecimiento de un proyecto formativo para realización de prácticas en biblioteca, siendo los objetivos genéricamente formulados y existiendo una “colaboración” con los “funcionarios del archivo”.

ajenidad³⁴. El resto de notas que concurren en una relación para ser considerada como laboral sí pueden ser comunes en el vínculo laboral y la beca³⁵.

De cualquier manera, podemos descubrir que la beca es tan solo aparente cuando examinamos las condiciones reales en que se presta la presunta actividad formativa y descubrimos que las tareas a desarrollar son coincidentes a las asignadas a parte de la plantilla³⁶ e incluso se le atribuyen competencias decisorias en igualdad de condiciones que los que en realidad son sus compañeros de trabajo³⁷. La beca aparece en el escenario como solución óptima para los intereses empresariales de ahorro de costes³⁸, de ahí que debamos ser especialmente escrupulosos en su análisis.

Y, uno de los aspectos que hemos de comprobar es el relativo a cuáles son los encargos concretos a los que se asigna al becario pues “deben estar en consonancia con la finalidad de la beca y, si no es así y las tareas que se le ordena realizar integran los cometidos propios de una categoría profesional, la relación entre las partes será laboral”³⁹.

Se estima el fraude de ley cuando el objeto de la presunta beca no supone “la aplicación o ampliación” de los contenidos teóricos⁴⁰, decayendo el argumento a favor de

³⁴ STS de 29 de mayo de 2008 (RJ 2008/5130): “La esencia de la distinción entre el becario y el trabajador por cuenta ajena reside, pues, en la ausencia del requisito de la ajenidad, consustancial al contrato de trabajo”.

Este aserto ha sido recordado por STSJ de Galicia de 8 de noviembre de 2021 (AS 2022/393).

³⁵ En la STSJ de Comunidad Valenciana de 14 de diciembre de 2018 (AS 2019/1221) se valoraron diferentes elementos y, uno de ellos -a nuestro juicio no es relevante a estos efectos- el de concurrencia del requisito del carácter personalísimo. Se destaca que el becario no podía ser sustituido por otra persona. Entendemos que esta nota también está presente en la lícita relación becaria, pues la beca se concede a una persona identificada.

³⁶ Esto es lo que ocurre con los hechos a dirimir por la STSJ de Galicia de 20 de mayo de 2021 (JUR 2021/243317) en donde no solo es que las funciones fueran las mismas, sino que el falso becario también estaba sometido a la cadena de mando y a un horario prefijado.

³⁷ STSJ de Comunidad Valenciana de 22 de septiembre de 2021 (JUR 2021/760). Se trataba de un falso becario que recibía aparentemente formación en la Diputación Provincial de Valencia. Tras examinar los hechos puestos de manifiesto por la Inspección Provincial de Trabajo se constata no solo que las funciones fueran idénticas a los funcionarios que estaban en su sección o que estuviera de alta para acceder a las diferentes aplicaciones informáticas, sino que estampaba su firma cumpliendo así el trámite necesario para continuar con la tramitación de los expedientes. De igual modo, no se le había designado tutor alguno ni tampoco había recibido formación de ningún tipo.

³⁸ Las declaraciones testificales valoradas por la STSJ de Galicia de 18 de noviembre de 2020 (JUR 2021/41971) que fueron emitidas en el acto del plenario y que apuntaban la solución a favor del fraude de las becas. Así, de un lado se recoge expresamente “el trabajo que hay no es asumible por dos trabajadores” o “si no estaban los becarios las funciones desarrolladas por los mismos” las ejecutaban los formalmente trabajadores de la Diputación.

³⁹ Aun cuando es una Sentencia lejana en el tiempo (STS de 4 de abril de 2006) y ya no se puede hablar con propiedad de “categoría profesional”, creemos que no ha perdido actualidad y, de hecho, en la STSJ de Madrid de 30 de septiembre de 2020 (JUR 2021/10561) recoge literalmente este enunciado destacándolo en negrita.

⁴⁰ STSJ de Madrid de 13 de julio de 2020 (JUR 2020/288271). A pesar de ello, no podemos ocultar que la STSJ de Madrid de 27 de septiembre de 2021 (AS 2021/1925) no ha sido tan exigente, estimando la conformidad jurídica de la beca que aunque no guarde relación con los estudios cursados, sí perseguían dotar al becario de las habilidades necesarias para saber desenvolverse en el mercado laboral, entendiendo que de esta manera se favorecía la formación integral del individuo.

la apreciación de la relación laboral cuando las tareas del becario no coinciden con las del resto del personal laboral⁴¹.

Por el contrario, si de los hechos se desprende que la actividad llevada a cabo por el becario no es asumida por ninguna otra persona integrada en la empresa, observamos con claridad el ahorro de los costes empresariales, siendo este el único propósito por el que se concierta la beca, debiendo por tanto reconducirse la situación a la realidad contractual que encubre⁴². A idéntica conclusión hemos de llegar cuando, de no existir el becario, debería haber otra persona -trabajador- que realizara las actividades que se le encomiendan⁴³.

Ese proceso formativo que se hace necesario garantizar se inicia con su diseño, lo que expresado al contrario significa que estaremos ante un indicio poderoso de falsedad en el empleo de la beca cuando no exista constancia de un plan instructivo⁴⁴. De esta forma, cuanto “menos relevante y útil sea el trabajo del becario para la empresa” más claro será que estamos ante una verdadera beca⁴⁵.

No podemos dejar de mostrar nuestra perplejidad, no obstante, ante determinados asertos que no parecen conceder especial importancia a que las prácticas desarrolladas y, en concreto, la validez de la beca no se hace depender de la correspondencia con los estudios realizados, entendiendo que es suficiente con adquirir competencias profesionales⁴⁶. Y con ese sentimiento de desconcierto no queremos indicar que la beca esté concertada en fraude de ley si no tiene una estrecha conexión con los conocimientos

⁴¹ Así ocurre en los hechos dirimidos por la STSJ de Madrid de 13 de noviembre de 2019 (AS 2020/593).

⁴² STSJ de Comunidad Valenciana de 14 de diciembre de 2018 (AS 2019/1221).

Por su parte, DE VAL TENA, Ángel Luis: “Trabajo en prácticas y prácticas no laborales”. *Documentación Laboral*. Núm. 104. 2015. Pág. 96. “...si lo que pretende la empresa o entidad que concede la beca de prácticas es obtener el trabajo preciso para el funcionamiento de su organización, estaremos ante una relación laboral, lo que sucede cuando las labores realizadas por el becario tienen una escasa proyección formativa” y ahora, a nuestro juicio, viene lo decisivo “más allá de la experiencia que puede obtenerse en un puesto con un determinado nivel de cualificación”.

⁴³ En la STS de 1 de junio de 2022 (EDJ 600065) no se estima el recurso de casación al entender que no existe identidad entre las sentencias propuestas como contradictorias. Se recuerda la necesidad de la figura del tutor, indicando que no es factible sostener la realidad de la beca cuando se produce la situación descrita en el cuerpo del presente trabajo.

⁴⁴ STSJ de Madrid de 18 de septiembre de 2020 (JUR 2020/320470).

⁴⁵ GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago y MORENO DÍAZ, Juan Manuel: “La beca como instrumento de inserción en el mercado laboral”. Op. cit., pág. 183. Esta conclusión se puede alcanzar al observar que existe una “incompatibilidad relativa entre proceso formativo y trabajo y en la subordinación del segundo al primero, por ejemplo, mediante al plan formativo al que el becario se somete”. De esta forma -y seguimos con estos autores- el becario recibirá “la formación práctica necesaria que le permita desarrollar su futuro trabajo con la destreza suficiente” (ibidem, pág.184).

⁴⁶ En la STSJ de Madrid de 2 de junio de 2020 (AS 2020/2391), las actividades realizadas en una biblioteca son plenamente ajustadas al carácter de beca, “porque la formación que se obtiene es precisamente la de ejecutar un trabajo y lo que esto conlleva, favoreciendo la adquisición de competencias que preparen para el ejercicio de actividades profesionales, faciliten su empleabilidad y fomenten su capacidad de emprendimiento”. Concede también relevancia a la voluntad del futuro becario quien había solicitado realizar las prácticas en este organismo; aspecto este último que aunque, a nuestro juicio no tiene especial relevancia, debería -si se quiere valorar judicialmente- ser objeto de mayor profundización, para saber hasta qué punto la formación que el becario pensaba recibir es la que, de hecho, se le ha dispensado.

teóricos que se pretenden desplegar, pero sí entendemos que debe ser clara la conexión con ese específico plan formativo del concreto becario⁴⁷.

La profusión de estas falsas becas nos demuestra -a nuestro entender- el claro fracaso de los contratos denominados hoy formativos. Estos no son en absoluto atractivos para el empleador, afirmación esta que sostenemos con base al escaso número de trabajadores contratados bajo las modalidades -hoy extintas- de contrato en prácticas o contrato para la formación⁴⁸.

Otro de los elementos empleados por los tribunales para apreciar si realmente estamos frente a una beca es analizar el proceso por medio del cual una determinada entidad procede a solicitar becarios. Sospechoso de fraude de ley es el comportamiento que protagoniza la entidad convocante cuando solicita becarios una vez ha examinado “las necesidades de personal, en función de la plantilla existente”⁴⁹, el número de cursos impartidos o las herramientas con que cuenta el aparente becario⁵⁰.

Y si el art.1 ET nos servía para conocer cuándo estamos ante una relación laboral, no hemos de olvidar el servicio que nos dispensa el art. 8 ET, conminándonos a decantarnos por la laboralidad del vínculo allí donde subsistan dudas sobre su apreciación. Presunción esta que, además, lo es a favor de las relaciones laborales indefinidas.

El problema se agudiza cuando aparecen otros elementos que, en principio, no parecen casar con la finalidad a la que viene llamada la beca. Así, como antes se ha apuntado, en ocasiones, la persona del becario recibe una cantidad económica que en ningún caso se conceptúa como salario. Para estas situaciones -y rescatando el genuino sentido de la beca- vemos que esta se concibe como una ayuda económica que obtiene el sujeto beneficiario mientras recibe una formación cualificada⁵¹. Es una especie de donación modal en el sentido indicado por el art. 691 del Código Civil⁵² fundamentada

⁴⁷ Esto es lo que ocurre cuando la beca se otorga a un ingeniero eléctrico a fin de realizar tareas de apoyo a técnicos de prevención de riesgos laborales, tal y como se muestra en STSJ de Galicia de 22 de noviembre de 2017 (JUR 2018/14761).

ÁLVAREZ CUESTA, Henar: “Becas no laborales como mecanismo de empleabilidad de los jóvenes”, op. cit., pág. 19 destaca que esa “correspondencia entre la formación de origen del becario, es decir, los estudios en curso o cursados por el becario, y la naturaleza de los servicios a prestar de conformidad con la beca” “funciona desde ambos extremos, exceso y defecto”.

⁴⁸ Véase la comparativa entre los contratos formativos (contratos de formación y en prácticas, hoy extintos) y el resto de modalidades contractuales en [Datos estadísticos de contratos | Servicio Público de Empleo Estatal \(sepe.es\)](https://www.sepe.es/Estatal)

⁴⁹ STSJ de Galicia de 8 de noviembre de 2021 (AS 2022/393).

⁵⁰ STSJ de Galicia de 8 de noviembre de 2021 (AS 2022/393), valoró junto con el dato que hemos expresado en el cuerpo del presente el dato de que la persona becada contaba con un correo electrónico dominio de la entidad (oficina de Urbanismo) y los dos cursos (salvo error por nuestra parte, no se indica la duración de los mismos) anuales que recibió. Por supuesto, también tuvo en consideración el nombramiento tan solo formal de la tutora sin que constara que “ninguna otra persona supervisase, comprobase, controlase, el cumplimiento de las tareas que se encomendaban a la demandante”.

⁵¹ STS de 13 de junio de 1988.

⁵² Naturaleza jurídica puesta de relieve por STSJ de Galicia de 18 de enero de 2022 (JUR 2022/71700); STSJ de Galicia de 20 de mayo de 2021 (JUR 2021/243317); STSJ de Galicia de 15 de noviembre de 2019 (AS 2020/666).

en “un acto de liberalidad conectado a un objetivo básico de carácter formativo”⁵³, pues qué duda cabe que la concesión de un montante económico a la persona becada consigue alimentar las inquietudes formativas de esta⁵⁴.

En estas circunstancias en las que el becario recibe una cierta cantidad en metálico se extreman los problemas tendentes a la clara escisión entre la beca y la relación laboral.

Por supuesto, uno de los datos que nos pueden servir para confirmar que la beca solo es una presunta beca es la concreta suma que se dispensa al becario, pues cuando esta excede del salario mínimo interprofesional es harto complicado defender que realmente se trata de ayuda de estudios⁵⁵. Lo mismo ocurre cuando, a pesar de que la cuantía sea relativamente insignificante, se concede a la persona becada una suma en concepto de objetivos⁵⁶.

Otro de los aspectos que han de dilucidarse para saber si la realidad formal coincide con el material es la duración de la beca. Que la beca está destinada a morir en un momento determinado es una señal de su propia identidad, por lo que mal puede cohonestar con un propósito específico formativo la beca concedida sin acotar temporalmente la misma⁵⁷ o que estándolo, a su finalización se prorroga⁵⁸.

STSJ de Madrid de 14 de enero de 2021 (JUR 2021/128179); STSJ de Galicia de 13 de diciembre de 2.013 (AS 2014/762); STSJ de Galicia de 6 de marzo de 2.012 (AS 2012/291); STSJ de Castilla y León de 23 de septiembre de 2.010 (AS 2010/2310); STSJ de Andalucía de 25 de mayo de 2.010 (AS 2010/1673); STSJ de País Vasco de 2 de junio de 2.009 (JUR 2009/271052); STSJ de Madrid de 3 de abril de 2.006 (AS 2006/1762); STSJ de Madrid de 5 de junio de 2.003 (AS 2003/3525); STSJ de C. Valenciana de 3 de febrero de 2.000 (AS 2000/2302); STSJ de Madrid de 26 de octubre de 2.000 (AS 2000/4322).

Negada tal naturaleza al no apreciarse “un régimen de liberalidad, pues el becario espera obtener un beneficio a cambio de sus funciones: su mejor formación profesional” por BORRAJO DACRUZ, Efrén: “Becario y contrato de trabajo” *Actualidad Laboral*, Nº 21, Sección Sentencias Ejemplares, Quincena del 1 al 15 Dic. 2004, Ref. 742, pág. 2594, tomo 2, Editorial LA LEY, [en línea] LA LEY 2439/2004; *En el mismo sentido de no identificar beca con donación “sino el cumplimiento de una previsión legal” la STSJ de País Vasco de 21 de junio de 1.993 (AS 1993/2873).*

⁵³ STS de 13 de abril de 1.989 (RJ 1989/2967).

⁵⁴ STSJ de Galicia de 20 de mayo de 2021 (JUR 2021/243317) recuerda pronunciamientos del pasado siglo emitidos por el Alto Tribunal y, entre otros, el contenido en STS de 13 de junio de 1988: “Las becas... son en general asignaciones dinerarias o en especie “orientadas a posibilitar el estudio y formación del becario”. Esta aseveración también se reflejó en STSJ de Andalucía de 25 de marzo de 2021 (AS 2022/404), STSJ de Galicia de 29 de enero de 2021 (JUR 2021/122165), STSJ de Madrid de 13 de noviembre de 2019 (AS 2020/593).

⁵⁵ STSJ de Andalucía de 11 de diciembre de 2020 (AS 2021/651). Aunque, a nuestro juicio, este dato es lo suficientemente demoledor de la apariencia irreal, se valoraron también otra serie de circunstancias que redundan en la falsedad de la beca. Algo similar había ocurrido en los hechos a dilucidar por la STSJ de Galicia de 15 de noviembre de 2019 (AS 2020/666) en la que a fecha de 2017 percibía 800,00 euros mensuales. De igual modo, no se contempla este dato aislado, sino otros que redundan en la concurrencia de los requisitos de dependencia y ajenidad.

⁵⁶ STSJ de País Vasco de 14 de mayo de 2019 (JUR 2019/227150).

⁵⁷ STSJ de Andalucía de 11 de diciembre de 2020 (AS 2021/651).

⁵⁸ STSJ de Andalucía de 11 de noviembre de 2020 (JUR 2021/245845). Duración de cuatro años y nueve meses a través de seis becas en la situación de hecho constatada por STSJ de Madrid de 18 de octubre de 2019 (AS 2020/72) comentada por ROJO TORRECILLA, Eduardo (13/febrero/2020).” Universidad. Muchas (falsas) becas, muchos contratos (falsos temporales). Sobre la (in) existente justificación de la temporalidad. Notas a la sentencia del TSJ de Madrid de 18 de octubre de 2019”. *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas relaciones laborales. EL BLOG DE EDUARDO ROJO: Universidad. Muchas (falsas) becas, muchos contratos (falsos temporales). Sobre la*

Un indicio que nos hace sospechar del carácter fraudulento de la beca es la concertación -tras la finalización de esta y sin solución de continuidad- de una relación laboral, sin que exista un cambio en las funciones de la persona⁵⁹.

De cualquier manera, el análisis de los pronunciamientos judiciales nos hace concluir en que nuestros tribunales consideran diferentes elementos para declarar probada la existencia de la relación laboral y, por ende, el fraude de ley en la concertación de la beca, siendo los más recurrentes los que hasta el momento hemos examinado.

Existen, no obstante, otra serie de situaciones que también redundan en la falsedad de la beca. Así, es llamativo que no se haya concertado el convenio de colaboración en los supuestos en los que sí se precisa⁶⁰.

Una situación que nos parece interesante examinar es qué reporta para los trabajadores la posible prestación de servicios que lleva a cabo el becario. Expresado de otra manera, no se puede dudar que estamos ante una beca cuando, a pesar de que el becario tenga que llevar a cabo una actividad, esta no reporta beneficio a ninguno de los trabajadores, pues siguen teniendo la misma carga de trabajo que si no estuviera el becario⁶¹ o, incluso más, por cuanto están pendientes de esa persona que está formándose en la empresa.

Vista la situación desde otro prisma, comprobamos que un dato a tener en consideración para dilucidar si existe o no fraude en la concertación de la beca es el papel que tiene asignado el becario dentro de la organización empresarial. Si su actuación es de vital importancia para el desenvolvimiento normal de la actividad mercantil, parece mostrarse claramente que esa persona no se comporta como un becario⁶².

La edad también ha sido empleada como indicio para descartar la viabilidad de la beca, siempre que con ella pueda acreditarse una consolidada (o incluso meramente previa) experiencia profesional en el puesto que ahora se beca⁶³.

[\(in\)existente justificación de la temporalidad. Notas a la sentencia del TSJ de Madrid de 18 de octubre de 2019. \(eduardorojotorrecilla.es\).](#)

No obstante, en la STSJ de Andalucía de 27 de julio de 2017 (AS 2017/2119) no se concede relevancia alguna -llamativamente, a nuestro juicio- a la circunstancia de que desde 2005 “y su renovación en febrero de 2006, enero de 2007, enero de 2008 y enero de 2009”. Esas duraciones, a nuestro juicio extremas incluso si se hubiera convenido un contrato laboral de naturaleza temporal, son despreciadas por el tribunal. Téngase en cuenta que las becas lo eran “de colaboración para postgraduados, para realizar tareas de apoyo en la atención a estudiantes extranjeros en el Centro de Lenguas”, lo que -sin pretender minusvalorar esta actividad- no parece alcanzar una envergadura tal como para estimar que es preciso invertir tanto tiempo en la formación.

⁵⁹ STSJ de Madrid de 18 de octubre de 2019 (AS 2020/72).

⁶⁰ STSJ de País Vasco de 6 de noviembre de 2018 (JUR 2019/59917).

⁶¹ STSJ de Galicia de 22 de noviembre de 2017 (JUR 2018/14761).

⁶² Es este el argumento que esgrimió la asistencia técnica del becario para tratar de acreditar que, en realidad, nos hallábamos ante una relación laboral. En este caso, de haberse probado esa indispensabilidad, la demanda hubiera sido estimada (entendemos) pues se trataba de una orquesta y el becario era un músico. STSJ de Castilla y León de 18 de octubre de 2017 (AS 2017/1990).

⁶³ De nuevo, STSJ de Castilla y León de 18 de octubre de 2017 (AS 2017/1990).

4. Conclusiones

A pesar de carecer, en la fecha en que redactamos estas líneas, del denominado por todos “Estatuto del Becario”, en nuestra opinión se han de extremar las cautelas para admitir jurídicamente la existencia de las becas y la base para llegar a esta conclusión entendemos se encuentra no solo en las premisas que vienen propugnando los diferentes pronunciamientos judiciales, sino también en lo que ha querido representar la modificación legal contenida en el Real Decreto Ley 32/21, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Nótese que la reforma operada por la mencionada norma de urgencia atiende a una finalidad de clara oportunidad laboral; se trata de facilitar a las personas los dos aspectos que más preocupan en este momento histórico concreto: la erradicación de la precariedad laboral y procurar la formación del individuo. De hecho, es ciertamente llamativo que las únicas modalidades temporales que el empresario puede emplear, aun sin que exista una necesidad de carácter coyuntural son las consignadas en el art.11 ET: el contrato formativo a través de su doble vertiente, “la formación en alternancia” o cuando se suscribe para la obtención de “una práctica profesional”.

Dado el peligro real que entraña el uso de la beca como instrumento de evasión de la relación laboral y, habiéndose dispensado nuevas fórmulas (aunque con un claro engarce histórico no de ruptura) formativas para que las entidades que precisan de servicios de otros las empleen, no se puede admitir la flexibilidad en la utilización de la figura de la beca que, como es sabido, sitúa a la persona del becario en una posición de debilidad extrema al no poder exigir condiciones mínimas que aseguren escapar de una maltrecha situación.

De ahí que la regulación de la beca pase inexorablemente por garantizar que el objeto de la misma es la formación del sujeto becado. Para dar cumplimiento a esa exigencia, entendemos que lo verdaderamente relevante es potenciar la figura del tutor quien deberá acompañar a su pupilo, dejando constancia de concretos resultados -no genéricas competencias adquiridas-. Por ello, en esa nueva regulación prometida de ordenación de la situación del becario, propugnamos un papel más activo del tutor y exigente; su responsabilidad no puede circunscribirse a la emisión de un informe final en donde se hagan acopio de resultados de aprendizaje genéricos.

Y si en el (los) contrato formativo tiene un contenido instructivo que forma parte de su esencia, ya sea porque este se engarza en el plan de estudios⁶⁴ -caso del contrato de formación en alternancia- o porque se vincule directamente con la titulación reciente del trabajador -supuesto de contrato de formación para la obtención de la práctica profesional- con la beca hemos de ser aún más estrictos, para asegurar el aprendizaje.

Y, aún más, si la beca va destinada a un individuo que es portador de un título habilitante para ejercer una determinada profesión u oficio, la conexión entre la posible acción a realizar y los conocimientos teóricos que ya tiene, ha de ser sumamente estrecha, no bastando con garantizar la adquisición por parte del becario de habilidades genéricas

⁶⁴ Art. 11.2 ET. Con relación al contrato de formación en alternancia: “f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro”.

que, por supuesto, son necesarias para desempeñar con éxito cualquier actividad profesional pero que no están engarzadas íntimamente con esas competencias teóricas.

Esta interpretación restrictiva sobre cuándo y bajo qué circunstancias se debe admitir únicamente la beca es tanto más necesaria cuanto que la mayor parte de ellas se conceden en el ámbito público. Si la reforma laboral -también la contenida en la Ley 20/21, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público- va encaminada a la erradicación de la precariedad laboral, siendo el sector público el que ha dado muestras de un mayor índice de temporalidad en el mercado, creemos coherente con ese espíritu de las últimas modificaciones el coartar las posibilidades de huida del Derecho del Trabajo.

Dado que es un hecho que las becas pervivirán en el futuro y teniendo en consideración que una de las posibilidades que existen es la de acercar los derechos entre autónomos y asalariados, no es una quimera defender que también pueda hacerse algo similar con los becarios. De esta manera, parafraseando -CRUZ VILLALÓN, J⁶⁵- se podrían incluir en los convenios colectivos⁶⁶ algunas previsiones para reforzar la posición de los becarios.

Intuimos que escasa litigiosidad presenta el falso becario. Ciertamente, en el periodo que transcurre desde 1 de enero de 2019 a 1 de enero de 2022 hemos sido testigos de un total tan solo de treinta sentencias (ya sea de un Tribunal Superior de Justicia o del Tribunal Supremo) que versan sobre el presente asunto, pero la mayoría de las mismas se producen (lógicamente) a instancias de un becario al que la “suerte” no le ha sonreído, por cuanto la beca no ha propiciado su entrada formal en la empresa en la que ha llevado a cabo ese en absoluto real proceso de formación y a cuyo objetivo había encaminado sus esfuerzos como falso becario.

No se nos ocurre otra salida que ampare los derechos de las personas que prestan servicios (con independencia de cómo se califique jurídicamente el vínculo) y, particularmente de los becarios que asegurarles determinados mínimos, derechos en igualdad de condiciones que un trabajador por cuenta ajena. Para ello, necesitamos de una norma destinada específicamente para este colectivo que ponga en valor el tiempo que se estuvo como becario, a fin de que se considere esta situación no laboral a los efectos de eliminar las posibilidades de reprobación, computarlo para determinar en su caso indemnizaciones por las diferentes fórmulas extintivas puestas en marcha por el empresario y en definitiva tener en cuenta a ese periodo para generar los derechos que se vinculan a unos lapsos temporales mínimos de concierto -por ahora- laboral.

Y, no deja de ser llamativo, que esta precariedad laboral en la que colocamos a los falsos becarios no es una situación novedosa o conocida en estrictos ámbitos. Se trata de un problema del que no solo es consciente la clase judicial, pero al que hasta la fecha no se le ha dado una respuesta contundente⁶⁷, mostrándose “una cierta incapacidad de los

⁶⁵ En relación a la evolución de la negociación colectiva y la posibilidad de reseñar derechos a autónomos (“Representación del personal y negociación colectiva en los nuevos escenarios laborales”). Jornadas 26 de septiembre de 2022.

⁶⁶ Por ejemplo, en el Convenio Colectivo de la Agencia EFE, S.A (Resolución de 1 de octubre de 2010, BOE 15 de octubre de 2010) se establecía en el art.30 un compromiso del empresario para que ese fin informativo esencial de la beca fuera una realidad, imponiendo concretas obligaciones al empleador de información a los representantes de los trabajadores.

⁶⁷ ROJO TORRECILLA, Eduardo. (18/abril/2016). “Sobre becas imaginarias y relaciones laborales reales. A propósito de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 28 de Madrid de 30 de diciembre de 2015 (caso Imaginarium). Actualizado a 19 de abril”. *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y*

poderes públicos para poner coto a estas prácticas irregulares y establecer mecanismos adecuados de inserción laboral de los jóvenes”⁶⁸.

Ciertamente, no se trata de realizar un análisis sesgado de la realidad, por lo que debemos -en aras a la ecuanimidad- celebrar la intención (aunque pospuesta) de que todas las becas -remuneradas o no- coticen a Seguridad Social.

Pero, salvo lo enunciado con relación a las obligaciones de la entidad (pública o privada) que oferta la beca en lo que hace al Sistema de Seguridad Social, las ventajas empresariales que entraña de ahorro de costes se disparan en un momento como el actual en el que se restringen al máximo las posibilidades contractuales temporales. Esto implica que el natural atractivo que esta figura ha podido ejercer en la clase empresarial, se potencie debido a la conocida como reforma laboral de diciembre de 2021.

Ahora nos corresponde permanecer en alerta para examinar la, esperemos, pronta norma que regule las condiciones del becario y ver en qué medida se garantiza su posición jurídica. Es preciso que los jóvenes -naturales destinatarios de las becas- puedan incorporarse a la vida activa bajo unos mínimos que garanticen ciertos derechos insoslayables, protegiendo también esos estadios previos a la relación laboral y asegurando que incorporarán en su haber los tiempos previos becados a los efectos de consolidar derechos futuros cuando pasen a ser auténticos trabajadores, por cuenta ajena o, incluso, por cuenta propia.

7. Bibliografía

ÁLVAREZ CUESTA, Henar: “Becas no laborales como mecanismo de empleabilidad de los jóvenes”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*. 2019. Vol. 6. Págs. 7-23. Disponible en <https://revistes.uab.cat/anuarioiet/article/view/v6-alvarez/81-pdf-es>

AA.VV.: *El sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006. Disponible en [Microsoft Word - MTAS becas FINAL JULIO \(ccoo.es\)](#).

crítica a las nuevas relaciones laborales. [EL BLOG DE EDUARDO ROJO: Sobre becas imaginarias y relaciones laborales reales. A propósito de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 28 de Madrid de 30 de diciembre de 2015 \(caso Imaginarium\). Actualizado a 19 de abril. \(eduardorojotorrecilla.es\)](#)

El profesor Rojo recoge la proposición no de ley presentada por el grupo parlamentario popular en el Congreso de los Diputados del 7 de abril de 2016 “relativa a combatir el fraude laboral a la Seguridad Social, incidiendo en las irregularidades derivadas de las prácticas académicas externas en empresas”. Seguimos con ROJO TORRECILLA, Eduardo (8/septiembre/2019).”¿Becarios o relación laboral? La importancia de la formación y de la correcta tutorización. A propósito de la sentencia del TSJ del País Vasco de 14 de mayo de 2019 (actualizado a 10 de septiembre) . *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas relaciones laborales* [EL BLOG DE EDUARDO ROJO: ¿Becarios o relación laboral? La importancia de la formación y de la correcta tutorización. A propósito de la sentencia del TSJ del País Vasco de 14 de mayo de 2019 \(actualizado a 10 de septiembre\). \(eduardorojotorrecilla.es\)](#). Se detiene en las propuestas tanto del PSOE como de Unidas Podemos que enfocan la “negociación de un posible acuerdo de gobierno” con relación -aunque no únicamente- a la situación de los becarios.

⁶⁸ LUJÁN ALCARAZ, José- “Los becarios en los medios de comunicación social: el periodista-becario”, op. cit.

Por su parte, obsérvese lo que, al respecto de las prácticas para estudiantes universitarios o recién titulados, precisa MORENO GENÉ, Josep: “Prácticas no laborales de los estudiantes titulados recientes *versus* relación laboral: la adecuada tutorización como factor clave a propósito de la STJSJ del País Vasco de 14 de mayo de 2019”, op. cit. *USLabor* 1/2020. Pág.116- en relación a la imposibilidad de que una norma que no tenga rango de ley sea la que determine el carácter o no laboral de una prestación de servicios.

BORRAJO DACRUZ, Efrén: “Becario y contrato de trabajo” *Actualidad Laboral*, Nº 21, Sección Sentencias Ejemplares, Quincena del 1 al 15 Dic. 2004, Ref. 742, pág. 2594, tomo 2, Editorial LA LEY, [en línea] [LA LEY 2439/2004](#)

DE VAL TENA, Ángel Luis: “Trabajo en prácticas y prácticas no laborales”. *Documentación Laboral*. Núm. 104. 2015. Págs. 73-102.

GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago y MORENO DÍAZ, Juan Manuel: “La beca como instrumento de inserción en el mercado laboral”. *Lan Harremanak*. 4 (2001-II). Págs. 177-205. Disponible en https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/5908/0.

LUJÁN ALCARAZ, José: “Los becarios en los medios de comunicación social: el periodista-becario”. *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*. Núm. 43-44. 2018. Págs. 32-46. La Ley 5743/2018.

MORENO GENÉ, Josep.: “Prácticas no laborales de los estudiantes titulados recientes *versus* relación laboral: la adecuada tutorización como factor clave a propósito de la STJSJ del País Vasco de 14 de mayo de 2019”. *IUSLabor* 1/2020. Pág.111-140.

ORTEGA LOZANO, Pompeyo y GUINDO MORALES, Sara: “La fina línea divisoria entre una relación laboral asalariada y la remuneración o compensación económica del pasante como zona gris de la Ley del Trabajo”. *Revista Española de Derecho del Trabajo* 218. [Consulta en línea]. Aranzadi Proview. 2019

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos: “Las relaciones jurídicas de formación a través de beca o estipendio”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. Núm. 83. Noviembre 2009. [en línea] [Las relaciones jurídicas de formación a través de beca o estipendio \(vlex.com\)](#)

ROJO TORRECILLA, Eduardo. (18/abril/2016). “Sobre becas imaginarias y relaciones laborales reales. A propósito de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 28 de Madrid de 30 de diciembre de 2015 (caso Imaginarium). Actualizado a 19 de abril”. *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas relaciones laborales*. [EL BLOG DE EDUARDO ROJO: Sobre becas imaginarias y relaciones laborales reales. A propósito de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 28 de Madrid de 30 de diciembre de 2015 \(caso Imaginarium\). Actualizado a 19 de abril. \(eduardorojotorrecilla.es\)](#)

ROJO TORRECILLA, Eduardo (13/febrero/2020). “Universidad. Muchas (falsas) becas, muchos contratos (falsos temporales). Sobre la (in) existente justificación de la temporalidad. Notas a la sentencia del TSJ de Madrid de 18 de octubre de 2019”. *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas relaciones laborales*. [EL BLOG DE EDUARDO ROJO: Universidad. Muchas \(falsas\) becas, muchos contratos \(falsos temporales\). Sobre la \(in\)existente justificación de la temporalidad. Notas a la sentencia del TSJ de Madrid de 18 de octubre de 2019. \(eduardorojotorrecilla.es\)](#).

ROJO TORRECILLA, Eduardo (8/septiembre/2019)). “¿Becarios o relación laboral? La importancia de la formación y de la correcta tutorización. A propósito de la sentencia

del TSJ del País Vasco de 14 de mayo de 2019 (actualizado a 10 de septiembre). *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas relaciones laborales* [EL BLOG DE EDUARDO ROJO: ¿Becarios o relación laboral? La importancia de la formación y de la correcta tutorización. A propósito de la sentencia del TSJ del País Vasco de 14 de mayo de 2019 \(actualizado a 10 de septiembre\). \(eduardorojotorrecilla.es\)](http://EL_BLOG_DE_EDUARDO_ROJO:_Becarios_o_relaci3n_laboral?La_importancia_de_la_formaci3n_y_de_la_correcta_tutorizaci3n._A_prop3sito_de_la_sentencia_del_TSJ_del_Pa3s_Vasco_de_14_de_mayo_de_2019_(actualizado_a_10_de_septiembre).(eduardorojotorrecilla.es))