



NUEVAS NORMAS SOBRE LOS BECARIOS Y EL PERSONAL SANITARIO RESIDENTE: OTRA OCASIÓN PARA LA REFLEXIÓN SOBRE EL «TRABAJO FORMATIVO»

ÓSCAR FERNÁNDEZ MÁRQUEZ

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Oviedo

EXTRACTO

Puede decirse sin temor a equivocarse que el trabajo y la formación son hoy actividades claramente distintas, exactamente de la misma manera que no cabe negar la existencia de conexiones evidentes entre las mismas. En una sociedad eminentemente «productora», como es la sociedad capitalista, no cabe ninguna duda que la educación y la formación en modo alguno se diseñan al margen de la consideración de la rentabilidad productiva que pueda obtenerse a partir de ellas, del mismo modo que también se admite que el desenvolvimiento de la actividad productiva puede convertirse en una ocasión para el aprendizaje que no puede ser desaprovechada. Llegada la evolución de la sociedad productiva a un punto en el que la aceleración vertiginosa de los cambios tecnológicos, principalmente, ha determinado un ritmo no menos rápido de obsolescencia de los conocimientos que se aplican en la elaboración de los bienes y los servicios, es claro que el trabajo ha dejado de ser pensable al margen de la asociación al mismo de la idea de formación y aprendizaje permanente. Actividad productiva y actividad formativa han dejado progresivamente de constituir mundos inconexos. Los puntos de conexión entre ambas esferas se han intensificado en las últimas décadas y se han vuelto más evidentes, y una de las manifestaciones de esa nueva situación —desde luego, no la única— viene dada sin duda por la recuperación de la idea de que el mero trabajar, es decir, el simple hecho del desenvolvimiento de operaciones productivas sin más, puede determinar inercias o réditos formativos no despreciables. Es precisamente este fenómeno, que hemos dado en llamar «trabajo formativo», el que ocupa las reflexiones que se ofrece en las líneas que sigue. En efecto, a continuación nos encargaremos de examinar algunos de los problemas jurídicos que suscita la utilización del trabajo como instrumento formativo (*vgr.*, la dificultad de integrar bloques normativos claramente disímiles como son las reglas sobre el trabajo y las reglas sobre la formación, o de decidir si un caso de trabajo formativo debe ser regulado por la normativa laboral o por otro tipo de normas jurídicas de muy diferente naturaleza), bien entendido que no con carácter general, sino sólo en dos ámbitos específicos, precisamente por tratarse en ambos casos de supuestos sobre los que han venido a incidir los últimos cambios legislativos. Se trata, como podrá adivinarse, de los becarios y del personal sanitario en formación de especialidad mediante residencia.

ÍNDICE:

1. PLANTEAMIENTO
2. LA DIFERENTE NATURALEZA DEL TRABAJO Y DE LA FORMACIÓN
3. INSTITUCIONES DEL TRABAJO E INSTITUCIONES DE LA FORMACIÓN
4. EL TRABAJO Y LA FORMACIÓN: SIMILITUDES Y PUNTOS DE CONEXIÓN
5. UN SUPUESTO ESPECÍFICO DE CONEXIÓN ENTRE EL TRABAJO Y LA FORMACIÓN: EL PERSONAL SANITARIO EN FORMACIÓN DE ESPECIALIDAD MEDIANTE «RESIDENCIA»
6. EL TRABAJO Y LA FORMACIÓN EN EL CASO ESPECÍFICO DE LAS BECAS
7. BECA CON TRABAJO VS. CONTRATO DE TRABAJO: CRITERIOS DE DIFERENCIACIÓN
8. ¿CABE EXTRAER CRITERIOS PARA APRECIAR LA AUTENTICIDAD DE LAS BECAS A PARTIR DE LAS NORMAS Y BASES REGULADORAS DE LAS MISMAS?
9. INCIDENCIA DEL ESTATUTO DEL BECARIO DE INVESTIGACIÓN SOBRE LA CUESTIÓN

1. PLANTEAMIENTO ¹

La línea de frontera entre el trabajo y la formación no ha estado nunca del todo clara. Aunque se trata, es cierto, de dos realidades distintas, existen muchos puntos de conexión entre el trabajo y la formación, por ser actividades indudablemente complementarias: trabajar forma, del mismo modo que la formación se ordena principalmente al objetivo de trabajar. La concurrencia de formación y trabajo resulta ser en la práctica, así pues, un fenómeno ciertamente frecuente, casi habitual. Tal fenómeno no suscita mayores cuestiones cuando hay preponderancia clara de una de las dos actividades concurrentes, sea la formación (como sucede, *vgr.*, en el caso del trabajo formativo prestado por estudiantes como parte integrante de su ciclo formativo académico), sea el trabajo (según acontece, *vgr.*, con el trabajo formativo que tiene lugar en el marco de un contrato de aprendizaje). En supuestos así, los problemas derivan, a lo sumo, de las dificultades que en su caso puede llegar a suscitar la necesidad de adicionar, o, mejor dicho, integrar, reglas distintas, procedentes de bloques institucionales diversos (el regulador de la actividad formativa y el regulador de la actividad profesional). Por el contrario, sí se suscitan problemas de importancia cuando la concurrencia simultánea de formación y trabajo no arroja un saldo de predominio claro de una de las dos dimensiones de referencia (la formativa o la profesional).

Ese tipo de situaciones resultan particularmente controvertidas cuando, aparte de no estar claro si prima la dimensión laboral o la formativa, concurre además el cobro de un estipendio a propósito del desempeño del trabajo formativo de que se trate (las becas). En supuestos así, en los que ya no resulta posible aplicar de manera integrada y simultánea las reglas laborales y las formativas (como sucede, por ejemplo, en un contrato de apren-

¹ Este estudio ha sido elaborado en el marco de un proyecto de I+D financiado por el Ministerio de Ciencia y Tecnología dentro del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica para el bienio 2002/2004 titulado «Trabajo y actividad profesional a la altura del siglo XXI. Una investigación desde el Derecho del Trabajo» (BJU 2001/3493).



dizaje), el intérprete se ve en la tesitura de optar en bloque por uno de los dos estatutos *prima facie* llamados a aplicación, trátase del estatuto laboral o del formativo, excluyendo el juego del otro. La cuestión dista de ser inocua, pues, como es sabido, la reconducción a uno u otro bloque normativo no es precisamente algo cuyas consecuencias sean despreciables. Precisamente por esta razón, la cuestión está también lejos de estar clara, ya que no resulta raro en la práctica que auténticas relaciones profesionales, principalmente los contratos de trabajo, aparezcan disfrazadas como becas.

Recientemente han entrado en vigor dos importantes normas de alcance general —el RD 1326/2003, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto del becario de investigación, y la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias (encargada entre otras cosas de regular el trabajo del personal sanitario en formación de especialidad mediante residencia)— que afectan a las cuestiones indicadas. Resultaba por ello casi obligado «revisitar» el viejo tema de las conexiones entre la formación y el trabajo. Quede dicho ya que no va a llevarse a cabo un análisis en detalle de esas nuevas regulaciones. Antes al contrario, éstas servirán más bien como pretexto para contemplar los nexos entre la formación y el trabajo, y particularmente para volver la vista sobre el tan traído y llevado tema de la relación entre el contrato de trabajo y las becas.

2. LA DIFERENTE NATURALEZA DEL TRABAJO Y DE LA FORMACIÓN

En principio, trabajo y formación (entendida ésta en sentido amplio, como equivalente a aprendizaje, estudio, etc) constituyen dos realidades netamente diferenciadas. El trabajo es una conducta humana de realización de actividad productiva; la formación, una actividad humana ordenada al enriquecimiento y mejora del «equipamiento cultural» (*lato sensu*) de quien se forma. Precisemos un poco más las diferencias entre ambas magnitudes.

Por lo pronto, es preciso señalar que, hasta cierto punto —sólo hasta cierto punto, pues la línea de frontera no es del todo nítida en este extremo—, trabajo y formación pertenecen a diferentes órdenes de la realidad. Si el trabajo, para reputarse tal, debe presentar la forma de «conducta» —en el sentido de actividad humana convertida en hecho objetivo en el mundo real (incluso los trabajos más puramente intelectuales necesitan objetivación como «obra o servicio» para merecer la conceptualización de auténticos trabajos)²—, la formación no necesariamente debe —cosa dis-

² Como ha precisado Alonso Olea, «el trabajo humano ha de ser entendido como una actividad transitiva... que, empezando en el sujeto humano, está dirigida hacia un objeto externo, natural, artificial o cultural, físico o espiritual, en oposición a la actividad que no sale

tinta es que pueda y sobre todo suela— presentar dimensión objetiva. En efecto, siendo cierto que el aprendizaje exclusivamente introspectivo resulta imposible —pues todo proceso de aprehensión del conocimiento conecta siempre con un fenómeno objetivo, al ser preciso a tales efectos un factor extraño al sujeto del conocimiento: textos, lecciones, experiencias, etc.—, debe notarse que el proceso de aprendizaje —su parte esencial— tiene lugar psicológicamente. Podría entonces decirse que mientras que el trabajo constituye una realidad más bien propia del género de las cosas objetivas, la formación encuentra mejor acomodo en el género de los hechos o procesos psicológicos o mentales; o dicho más brevemente, que del mismo modo que el trabajo es preferentemente «acto» la formación es primordialmente «pensamiento»³.

Ahora bien, la razón que más adecuadamente sirve para dar cuenta de la diferencia de naturaleza existente entre el trabajo y la formación tiene sin duda que ver con la finalidad de uno y otra. El objetivo del trabajo es la obtención de un valor productivo inmediato. La formación, por el contrario, o bien no busca esa finalidad productiva en absoluto, o bien sólo la busca relativamente, de manera aplazada o diferida al futuro. La diferencia resulta esencial. En el trabajo, como el fin esencialmente buscado es la producción, el trabajador, esto es, la persona, opera sobre todo como un mero medio o instrumento de la producción, es decir, como un factor productivo. En la formación, por el contrario la persona es un fin en sí misma (independientemente de que en la mayoría de los casos el objetivo último que se persiga con la formación sea productivo, o incluso de que en algunos tipos de formación práctica ésta se lleve a cabo insertando al aprendiz como trabajador o factor productivo). En definitiva, puede decirse resumiendo que, mientras en el trabajo la persona «da», en la formación la persona «recibe».

Hay que señalar, porque es cierto, que la mera realización de trabajo —es decir, el mero trabajar— puede reportar y reporta sin duda formación, del mismo modo que cierto tipo de formación —la formación práctica, por ejemplo, que pone a la persona en disposición de aplicarse de manera inmediata a la realización de cierto tipo de trabajos— sólo puede obtenerse a través de la realización efectiva de las tareas de la actividad productiva. Sin

del sujeto, que son pensamientos, sueños, ideas, fantasías, formas de comunicación *intrapersonal*»; vid. M. ALONSO OLEA, *Introducción al Derecho del Trabajo*, Madrid, 1994 (hay una nueva edición de 2002), pág. 40.

³ Conviene insistir en que el trabajo no es un fenómeno exclusivamente objetivo, de la misma manera que la formación tampoco es un fenómeno exclusivamente subjetivo: el trabajo es acto, pero es también pensamiento, del mismo modo que la formación no sólo es pensamiento sino también acto. La diferencia de ontología entre trabajo y formación a la que nos referimos remite a un criterio de proporciones: en el fenómeno que conocemos como trabajo prima el elemento fáctico sobre el psicológico, mientras que en el fenómeno que conocemos como formación prepondera el psicológico sobre el fáctico.



embargo, de inmediato debe indicarse que el valor formativo de referencia no es necesario ni deriva de la esencia del trabajo, por constituir sólo un elemento de presencia contingente y accesoria en el mismo. Señaladamente, el efecto formativo inducido en la realización del trabajo —variable, adviértase, en función del tipo de trabajo de que se trate (simple o complejo, monótono o creativo, etc)— no puede decirse que sea un efecto necesario, por ejemplo, en el marco conceptual del trabajo asalariado, y ello debido al juego de una de una de sus notas características clásicas, la de ajenidad. No debe olvidarse que esta nota es hasta cierto punto sublimación de la idea marxista de «alienación», opuesta desde luego a cualquier postulado tendente a reconocer ningún tipo de beneficio para el propio trabajador —formativo o de otro tipo— derivado de la realización de trabajo asalariado⁴.

La diferente consideración de que es objeto la persona en el marco del trabajo (medio, instrumento o factor productivo) y en el de la formación (fin, destinatario o beneficiario de un proceso de aprendizaje) explica la diferente naturaleza de las relaciones sociales típicas a través de las que se llevan a cabo tanto la actividad productiva como la actividad formativa. Las relaciones productivas, en la medida en la que contemplan la persona del trabajador como factor productivo, expresan con toda claridad una contraposición entre la esfera del «interés personal» (del trabajador) y la esfera del «interés productivo» (del productor, entendiendo por tal el dueño de los bienes producidos). Esa contraposición, que puede observarse incluso en el caso del trabajo autónomo —salvo que se asuma que la realización de los individuos como personas consiste en operar como factores de producción en el mercado—, se torna muy evidente cuando se trata del trabajo asalariado. En efecto, tratándose de este tipo de trabajo, es evidente que la visión que puede tenerse del trabajador según éste sea contemplado como factor productivo (perspectiva de la empresa) o como persona (perspectiva del trabajador) resulta muy diferente. La razón de ello, obviamente, es que en el trabajo dependiente la persona del trabajador ni siquiera se hace con la propiedad de las utilidades patrimoniales que se generan con la actividad desempeñada, tal y como indica la consabida nota de la ajenidad laboral.

⁴ Nótese, de hecho, que en las actuaciones formativas que, a partir del despegue del capitalismo avanzado, comienzan a asumir —y asumen hoy— los empresarios en el marco del contrato de trabajo el objetivo de la formación del trabajador no es un fin en sí mismo sino sólo medio o instrumento de optimización del rendimiento de la empresa, sea porque se sabe que una plantilla mejor formada redundará en una mejor calidad del producto, sea porque se conoce que la formación de los trabajadores permite a la empresa adaptarse mejor a las fluctuaciones del mercado, etc; *vid.* F.J. PRADOS DE REYES, «Las conexiones de la formación profesional y el contrato de trabajo», *Contrato de trabajo y formación profesional. Consecuencias laborales y sociales de la integración de España en la comunidad Europea (V Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales)*, Madrid, 1987, págs. 108 y 109.



En las relaciones de formación, en cambio, como el sujeto —al menos de manera inmediata— no es contemplado como instrumento de nada, a no ser que sea de su propia formación, no hay una razón de esencia para la contraposición entre los «intereses personales» y los «intereses formativos» de quien se forma. El único fin inmediato de las relaciones formativas es aumentar el bagaje cultural, intelectual, técnico o como quiera llamarse de la persona, lo que, sin ninguna duda, converge con la realización humana de la misma. Otra cosa es que colateralmente, en la medida en la tales relaciones no son del todo gratuitas, por comportar siempre un coste para quien asume las funciones docentes, aparezcan las mismas conectadas en la mayoría de los casos con otro tipo de relaciones en las que sí está presente un interés lucrativo: por ejemplo, disposición de la relación formativa como mecanismo de reclutamiento de personal por las empresas (en el caso, muy frecuente, de los cursos de formación específica dados por empresas para la capacitación de trabajadores en los puestos y tareas demandados por las mismas), o, más generalmente, incardinación de la actividad formativa en el marco de un contrato de prestación de servicios, de modo que la actividad formativa viene a constituir la prestación comprometida por el contratista a cambio del abono de un precio por el comitente. Es precisamente en este ámbito, el de la dimensión lucrativa de las relaciones formativas, donde surge la contraposición de intereses y, por ello, el principal foco de conflictos. Así pues, la contraposición de intereses y el conflicto no son una consecuencia esencial de la relación formativa, sino un efecto provocado a partir de las interferencias lucrativas que derivan de la presencia de otro tipo de relaciones sociales en cuyo marco suelen insertarse las actividades y las relaciones de carácter formativo⁵.

3. INSTITUCIONES DEL TRABAJO E INSTITUCIONES DE LA FORMACIÓN

La diferente naturaleza del trabajo y la formación, y de las relaciones sociales típicas a través de las que estas actividades se desenvuelven, deter-

⁵ Prueba de ello es, por ejemplo, que los sujetos de la relación formativa —es decir, el maestro y el aprendiz— no necesariamente deben —aunque sí pueden— coincidir con los sujetos que son parte de la relación patrimonial de prestación del servicio formativo; por un lado, el maestro podría no ser parte del contrato de prestación de servicio formativo, si, por ejemplo, realizara esa actividad como trabajador asalariado, en el marco de un contrato de trabajo al servicio de quien asume la condición de contratista del servicio formativo; el aprendiz, por su parte, podría no ser tampoco el comitente en el contrato de prestación del servicio formativo, como sucede, *vgr.*, cuando es un tercero —poderes públicos, fundaciones, etc— el sujeto que asume la financiación de la formación.



mina que las normas jurídicas destinadas por el ordenamiento a la regulación de unas y otras presenten características distintas, apareciendo ubicadas de hecho en marcos institucionales diferenciados. El trabajo y las relaciones de trabajo, por su dimensión innegablemente patrimonial, son objeto de regulación, directa o indirectamente, por las normas del ordenamiento que se ocupan de los intercambios económicos, ya tenga ello lugar en el marco de los contratos privados de cambio patrimonial, civiles y mercantiles (compraventa, arrendamiento, ejecución de obra, arrendamiento de servicios, comisión, etc), ya en el marco de otros contratos (los contratos de trabajo) que, siendo también de intercambio económico, presentan a la vez un componente personal (debido a la «entrega» de la persona del trabajador) que inutiliza la perspectiva exclusivamente patrimonial y privatista, haciendo preciso un punto de vista social y público, sea estableciendo normas protectoras del trabajador (normas de mínimos, irrenunciabilidad de derechos, etc), sea dotando y alimentando relaciones jurídicas pro operario (las relaciones colectivas y las relaciones de intervención administrativa en el ámbito laboral). Dicho en síntesis, el trabajo es objeto de regulación en el marco institucional del derecho privado, sea el Derecho Civil y Mercantil, sea el Derecho del Trabajo.

La actividad y las relaciones de formación, en la medida en la que no buscan un objetivo inmediato de producción de un valor patrimonial, sino de un valor personal, se encuentran en principio al margen del tráfico económico. La regulación que el ordenamiento depara a propósito de esta materia no conecta en principio con la necesidad de resolver conflictos de intercambio patrimonial, sino con una circunstancia bien diferente. Tal circunstancia es la convicción que la sociedad tiene de que la educación y la formación de las personas es un bien en sí mismo y un valor de interés general, que debe en consecuencia ser perseguido y procurado a toda costa. Esa convicción de la sociedad asume forma jurídica a través de la asunción por parte del Estado, tanto del compromiso de ofrecer una regulación racional y adecuada de la formación, que se traduce principalmente en una importante sustracción de poder de determinación en la materia a la autonomía privada (publicación de la formación), estableciendo los objetivos de la formación, el diseño de currículos, las titulaciones, etc, como de un compromiso de financiar las acciones formativas que puedan estimarse acreedoras de dinero público, sea porque haya personas sin capacidad económica para asumir el coste de su formación (por imperativo del derecho fundamental a la educación y del valor constitucional del Estado Social), sea porque una formación específica se contemple como dispositivo adecuado de lucha contra la desocupación (caso de la formación ocupacional y de inserción), sea porque formar en determinadas materias y especialidades puede estimarse conveniente desde el punto de vista del interés general (caso de las becas de investigación).

El marco institucional de la formación se resuelve, así pues, en un conglomerado normativo de derecho público cuyas manifestaciones más señaladas son, sin duda, la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, del derecho a la educación, la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de ordenación general del sistema educativo, la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de calidad de la educación, la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional⁶. Con todo, debe tenerse en cuenta que la publicación de la actividad formativa no es absoluta, siendo desde luego posible que ese tipo de actividad se lleve a cabo sobre la base de relaciones privadas de intercambio patrimonial, como ya hemos tenido ocasión de señalar. Así pues, al lado de relaciones públicas o administrativas de prestación de servicios de formación (que no dan lugar a conflictos de naturaleza patrimonial, sino de otro tipo: disciplinarios, de evaluación de los alumnos etc; de hecho, si alguna vez se produce un conflicto con dimensión económica —por ejemplo, a propósito de ayudas para estudios, de exenciones de tasas académicas, etc— éste pocas coincidencias presenta con los conflictos económicos de derivan de las relaciones de intercambio patrimonial), aparecen también relaciones privadas de intercambio económico cuyo objeto consiste precisamente en la prestación de servicios de formación. Es en estos casos cuando puede decirse que de las relaciones de formación derivan conflictos de contenido o dimensión económica, bien entendido que sólo impropia, pues el conflicto no deriva de la relación formativa sino de la relación de servicio retribuida que se superpone a la misma. Por supuesto, la extensión e importancia de la red privada de formación estará en todo caso en función del alcance y calidad de la formación que sea capaz de dispensar el sistema formativo público⁷.

4. EL TRABAJO Y LA FORMACIÓN: SIMILITUDES Y PUNTOS DE CONEXIÓN

El trabajo y la formación son —acabamos de señalarlo— realidades distintas. Sin embargo, no son realidades distantes: entre ellas existen similitu-

⁶ Dentro del específico marco de la formación profesional ocupacional y continua destacan además, entre otros, el RD 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, el RD 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua, el RD 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como también el RD 1506/2003, de 28 de noviembre, por el que se establecen las directrices de los certificados de profesionalidad.

⁷ Vid. J.L. GOÑI SEIN, «La inserción profesional de los jóvenes en la empresa a través de las becas», *Relaciones Laborales*, II (1986), pág. 415.



des y conexiones. Comenzando por las similitudes, debe decirse que el trabajo y la formación se asemejan desde varios puntos de vista. Por lo pronto, tanto el uno como la otra son actividad humana, en el doble sentido de constituir comportamientos activos (*agere*) llevados a cabo por personas físicas. En ambos casos se trata, además, de actividades que pueden desempeñarse tanto de modo autónomo (trabajo independiente, formación autodidacta) como en el marco de relaciones sociales (relación de trabajo, relación formativa). Por otra parte, tanto el trabajo como la formación son materia de interés general, y por ello objeto de regulación por el ordenamiento jurídico, sea por hallarse implicado un intercambio de valores económicos en cuyo seno suelen producirse conflictos que demandan solución jurídica inmediata (en el caso del trabajo), sea por hallarse en juego (en el caso de la formación) un objetivo socialmente tan importante como el aprendizaje de la técnica y la cultura, objetivo sobre el que el ordenamiento proyecta el doble compromiso de ofrecer una regulación publicada y de establecer las medidas precisas para hacer que todos tengan acceso a la formación.

No importa tanto referirse a las similitudes o semejanzas entre el trabajo y la formación —cuestión acaso anecdótica a los efectos que aquí interesa— como dar cuenta de los puntos de conexión existentes entre ambas. A tal efecto, conviene comenzar señalando que en una sociedad esencialmente productora como es la sociedad capitalista la formación suele aparecer instrumentalizada al servicio del trabajo. Tanto desde el punto de vista del individuo que se forma como del sistema formativo visto como totalidad, el objetivo último de la formación es en nuestro ordenamiento primordialmente profesional. Con las inevitables salvedades, la formación descubre su rostro de instrumento al servicio de mundo productivo con más nitidez cuanto más alejada se encuentra de su dimensión básica o general (educación básica y obligatoria) y más se aproxima a etapas de aprendizaje especializado cercanas al ingreso de las personas en el mercado de trabajo, porque de ellas se siga el dominio de alguna técnica, arte, oficio, especialidad, etc (formación técnica y especializada), trátase de la formación profesional, inicial u ocupacional⁸, trátase de la formación «universita-

⁸ El nexa entre la formación profesional y el mundo del trabajo es por supuesto innegable, y opera, en efecto, tanto en el marco de la formación profesional inicial o reglada (de grado medio o superior) como en el marco de la formación profesional ocupacional; el art. 30 de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de ordenación general del sistema educativo (mantenido vigente por la Disposición derogatoria única 4 de la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de calidad de la educación), dispone en ese sentido que «la formación profesional comprenderá el conjunto de enseñanzas que, dentro del sistema educativo y reguladas en esta Ley, capaciten para el desempeño cualificado de las distintas profesiones; incluirá también aquellas otras acciones que, dirigidas a la formación continua en las empresas y a la inserción y reinserción laboral de los trabajadores, se desarrollen en la formación profesional ocupacional, que se re-

ria»⁹. La relación instrumental de la que se habla se torna particularmente intensa en el ámbito de los cursos formativos organizados por las empresas para la capacitación de trabajadores en los procesos productivos típicos de las mismas con vistas a la posterior contratación de aquéllos¹⁰.

La ordenación de la formación al fin del trabajo se hace muy evidente en algunos supuestos concretos. Ello es así hasta el punto de que en algunos casos el propio diseño de los estudios o del plan formativo de que se trate contemplan expresamente la realización de prácticas profesionales —es decir, el desempeño de trabajo o tareas típicamente productivas— como ingrediente intrínseco de la formación. Sucede entonces que los planos de la formación y del trabajo se confunden, asumiéndose que el ciclo de la formación no quedará completado mientras no se hayan ejercitado efectivamente durante algún tiempo las tareas características de la profesión. Es el caso de las prácticas de estudiantes realizadas como parte integrante de sus estudios académicos o de formación profesional —llevadas a cabo en el marco de convenios de colaboración de los centros educativos con empresas o Administraciones— a las que se refiere la Disposición adicional 1 del RD 488/1998, de 27 de marzo, sobre contratos formativos¹¹. La funcionalización de la formación al trabajo es muy evidente también en el ámbito de las medidas y acciones formativas específicamente diseñadas para luchar contra

gulará por su normativa específica»; la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, establece, por su parte, que «la formación profesional comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica» (art. 9).

⁹ La formación universitaria, aun siendo cierto que, precisamente por su excelencia y máxima calidad, no debe agotarse en aspectos exclusivamente técnicos y de aplicación, sino que debe aspirar a forjar el desarrollo y la crítica del saber existente, tiene sin embargo como una de sus funciones básicas la de «la preparación para el ejercicio de actividades profesionales que exijan la aplicación de conocimientos y métodos científicos» (art. 1.2b de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades).

¹⁰ Vid. A MARTÍN VALVERDE, «Beca de estudios técnico-prácticos con opción al ingreso en una entidad bancaria», *Revista de Política Social*, 99 (1973), págs. 261 a 264; J.L. GOÑI SEIN, «La inserción profesional de los jóvenes en la empresa a través de las becas», *loc. cit.*, págs. 415 y 416.

¹¹ Este tipo de prácticas, frecuentes en ciertos ámbitos universitarios (*vgr.*, estudios en Ciencias de la Salud), pueden darse en otros terrenos; por ejemplo, en el de la formación profesional inicial o reglada, donde el art. 34.2 de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de ordenación general del sistema educativo, mantenida en vigor por la Disposición derogatoria única 4 de la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de calidad de la educación, dispone que «el currículo de las enseñanzas de formación profesional específica —es decir, inicial o reglada—incluirá una fase de formación práctica en los centros de trabajo», de modo que con tal fin «las Administraciones educativas arbitrarán los medios necesarios para incorporar a las empresas e instituciones al desarrollo de esas enseñanzas».

el desempleo, sean las que se establecen como medidas de inserción profesional para los parados, sean las que benefician a los trabajadores en activo (formación continua), pues su objetivo no es otro que formar para evitar o prevenir, antes de que se originen, bolsas potenciales de desempleo¹². Todo este tipo de medidas es evidente que se ordenan a la actividad profesional. Precisamente por ello, en estos casos el ciclo formativo puede incorporar, como parte de su naturaleza intrínseca, la realización efectiva de trabajos¹³.

En ocasiones, no es que la formación esté al servicio del trabajo, sino que el trabajo mismo es visto como el principal instrumento de la formación. Aparte de los casos que acaba de señalarse, en que el «trabajo formativo» constituye la parte integrante de un ciclo formativo programado como tal, el trabajo, el mero desempeño de trabajo por sí mismo, sin incardinación en un procedimiento de formación específico, es capaz sin más de procurar formación a quien lo desempeña (excluido el caso, por supuesto, de que se tratara del desarrollo de tareas complejas, cuyo desempeño exigiera conocimientos teóricos previos, no asimilables a través de la mera práctica); de hecho, en el pasado, cuando los procesos de formación todavía no estaban reglados ni había instituciones formativas específicamente tales, constituyó el dispositivo más importante para el aprendizaje de ciertos oficios y técnicas. Actualmente, la utilidad formativa del trabajo, que en hipótesis podría entenderse un tanto difuminada en el marco del trabajo asalariado, como consecuencia de la ajenidad característica del mismo (lo hemos visto), es expresamente proclamada por el Derecho del Trabajo, que se encarga de reconocer explícitamente al trabajador asalariado importantes derechos de formación¹⁴. La presencia de la formación en el contrato de trabajo se ha vuelto

¹² Téngase presente que la prevención del desempleo se presenta como uno de los principios cardinales de la nueva Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo; en efecto, según su art. 2c «la política de empleo tenderá a adoptar un enfoque preventivo frente al desempleo y de anticipación del cambio a través de acciones formativas que faciliten al trabajador el mantenimiento y la mejora de su cualificación profesional, empleabilidad y, en su caso, recalificación y adaptación de sus competencias profesionales a los requerimientos del mercado de trabajo».

¹³ La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, establece en ese sentido que la formación profesional ocupacional «favorecerá la realización de prácticas profesionales de los alumnos en empresas y otras entidades» mediante la oportuna colaboración de las empresas, agentes sociales y otras entidades, precisando que «dichas prácticas no tendrán carácter laboral» (art. 6.4); servirá sin duda al mismo fin el art. 6.1g de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, cuando establece que el Sistema Nacional de Empleo deberá «impulsar la cooperación del servicio público de empleo y de las empresas en aquellas acciones de políticas activas y cualificación profesional que éstas desarrollen y que puedan resultar efectivas para la integración laboral, la formación o recualificación de los desempleados».

¹⁴ Nótese que los derechos de formación que asisten a los trabajadores asalariados no sólo comportan las facultades específicas expresamente reconocidas en materia de formación

hoy inevitable, en la medida en la que la evolución tecnológica y las fluctuaciones de los mercados hacen sin duda crecer la necesidad de reciclaje y adaptación del trabajador a técnicas nuevas¹⁵.

La prueba más evidente de que nuestro ordenamiento asume hoy que el desempeño de trabajo produce efecto formativo, y que no hay incompatibilidad, antes bien, complementariedad, entre la causa cambiaria patrimonial del contrato de trabajo y la causa formativa típica de las relaciones de aprendizaje, es el reconocimiento institucional de los contratos de trabajo formativos, en prácticas y para la formación. El contrato en prácticas es un contrato de trabajo en virtud del cual el empresario se compromete, complementariamente a las obligaciones típicas que le corresponden como empleador, a dar a un trabajador que acredita una formación teórica técnica de cierta entidad un puesto de trabajo que le permita un aprendizaje a través de la puesta en práctica de los conocimientos previamente obtenidos. El contrato para la formación, por su parte, es un contrato igualmente de trabajo en el que el empresario y el trabajador complementan sus obligaciones laborales características con las de dar y recibir la formación teórica y práctica necesarias para el aprendizaje de un oficio o desempeño cualificado. En este caso el compromiso formativo del empresario es más intenso que cuando se trata de un contrato en prácticas, ya que no sólo tendrá que ofrecerse al trabajador un puesto de trabajo que le permita el aprendizaje práctico del oficio, sino que habrá de darse al mismo también la formación teórica.

Es importante poner de manifiesto que, como prueban las figuras a las que acaba de hacerse alusión —los contratos en prácticas y para la formación—, como también, en general, las reglas laborales de reconocimiento de los derechos formativos de los trabajadores asalariados, el contrato de trabajo es una figura con una gran capacidad para absorber elementos de tipo formativo. Debe decirse que el límite de esa capacidad de absorción se rebasa cuando el componente de prestación laboral es vencido por el componente formativo, es decir, en el momento en el que el interés que trasluce la relación en procurar la formación del trabajador prima sobre el interés en

(permisos para exámenes, preferencias en la elección del horario de trabajo, etc) sino que conllevan un temperamento general que puede limitar y condicionar la totalidad de las decisiones empresariales; así por ejemplo, una decisión empresarial de asignar al trabajador cierto tipo de tareas, que podría adoptarse en virtud del poder de dirección, podría encontrar el límite de las expectativas formativas del trabajador; *vid.* F.J. PRADOS DE REYES, «Las conexiones de la formación profesional y el contrato de trabajo», *loc. cit.*, págs. 135 a 138.

¹⁵ *Vid.* E. MARTÍN PUEBLA, *Formación profesional y contrato de trabajo. Un estudio sobre la adquisición de cualificación profesional a cargo de la empresa*, Madrid, 1998, pág. 30 [el trabajo ha sido recensionado por A. GARCÍA TRASCASAS, *Relaciones Laborales*, 7 (1999), págs. 115 a 120].



producir para la entidad a la que se sirve (la empresa), como debiera suceder en la relación de trabajo. Las relaciones en las que el interés formativo de quien desempeña trabajo y cobra un estipendio prima con toda claridad sobre el interés productivo de quien paga tal estipendio constituyen una figura muy distinta del contrato de trabajo: las becas. Tendremos ocasión de referirnos más adelante a ellas y a la polémica cuestión de cómo determinar cuándo prima el interés formativo del trabajador y cuándo el interés económico del receptor de los servicios, es decir, a la razón de la distinción entre las becas y los contratos de trabajo.

5. UN SUPUESTO ESPECÍFICO DE CONEXIÓN ENTRE EL TRABAJO Y LA FORMACIÓN: EL PERSONAL SANITARIO EN FORMACIÓN DE ESPECIALIDAD MEDIANTE «RESIDENCIA»

Como es conocido, en el ámbito de las profesiones sanitarias el título de especialista en Ciencias de la Salud se obtiene a través del llamado «sistema de residencia en centros acreditados» (art. 20.2 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias). Sintéticamente, el sistema formativo de residencia en centros acreditados comporta «tanto una formación teórica y practica como una participación personal y progresiva del especialista en formación en la actividad y en las responsabilidades propias de la especialidad de que se trate» (art. 20.1 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre). A los efectos que aquí interesa vale la pena destacar que la formación en residencia presenta dos rasgos fundamentales. Por un lado, se trata de una formación reglada y oficial (art. 15.1 de la Ley 44/2003) que, como tal, se incardina dentro de un programa formativo que constituye un ciclo de aprendizaje unitario que, en su caso, desemboca en el título correspondiente (especialmente, *vid.* arts. 17.2 y 21 de la Ley 44/2003). Por otro lado, se trata de una formación en la que se asume que la actividad profesional, esto es, la prestación de trabajo sanitario —asalariado, por más señas— típico de la especialidad de que se trate, es el instrumento fundamental de la misma. No en vano, la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, califica la relación de servicio que tiene lugar durante la residencia como «relación laboral especial», remitiendo al Gobierno la regulación de la misma (art. 20 y Disposición adicional 1).

Queda claro, por lo tanto, que en la relación del personal sanitario en formación de especialidad mediante residencia se entrecruzan, tal y como sucede en los contratos de trabajo formativos, y particularmente en el caso del contrato en prácticas (se ha visto con frecuencia en la residencia del personal sanitario una hipótesis específica del contrato de trabajo en prácticas), una causa formativa (la formación de especialidad del aprendiz-trabajador) y una causa cambiaria (la prestación por el mismo de servicios sanitarios en

el centro acreditado a cambio de una retribución salarial). La presencia simultánea de esas dos causas se resuelve en la necesidad de dar aplicación integrada a los estatutos jurídicos —formativo y laboral— que demanda la doble condición —de aprendiz y de trabajador— del residente especialista.

A reserva de lo que disponga el futuro reglamento en la materia, es claro, en efecto, que la Ley 44/2003, de 21 de noviembre (junto con el bloque normativo aplicable en la materia¹⁶), incorpora tanto reglas de dimensión formativa como reglas de dimensión laboral. Son reglas del primer tipo, por ejemplo, la de exigencia de una duración mínima (2 años) del periodo de residencia (art. 19.2), la de que existan programas formativos específicos y detallados de las especialidades (art. 21), la de que haya acreditación de los centros y unidades docentes en los que puede llevarse a cabo la residencia (art. 26), la de que se habiliten «comisiones de docencia», organismos específicamente diseñados para tutelar el desenvolvimiento formativo de la residencia (art. 27), la de que la asunción de las actividades y la responsabilidad propias del ejercicio autónomo de la actividad tenga lugar «de forma progresiva» (art. 20.3d), o las reglas relativas a la necesidad de proceder a las evaluaciones del aprovechamiento formativo del residente (art. 20.3e). De claro sentido laboral son, por ejemplo, reglas como las de sometimiento a las instrucciones dictadas por la dirección del centro de que se trate (que deberán tener el beneplácito de las comisiones de docencia) y total incardinación «en el funcionamiento ordinario, continuado y de urgencias del centro sanitario (art. 20.3c) o, por supuesto, las relativas a las condiciones de trabajo y empleo de los residentes (duración del contrato, jornada, descansos, suspensiones, etc), cuyo detalle remite la Ley 44/2003 a la regulación que en su momento establezca el Gobierno por reglamento¹⁷.

¹⁶ Integrado principalmente por la Ley 24/1982, de 16 de junio, sobre prácticas y enseñanzas sanitarias especializadas (que es mantenida vigente por la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias —degradada a rango reglamentario—, hasta que entre en vigor el reglamento de desarrollo al que remite la ley de referencia en su Disposición derogatoria única 2), así como los RRDD 127/1984, de 16 de junio (regulador de las condiciones de obtención del título de médico especializado), 931/1995, de 9 de junio (sobre formación especializada en medicina familiar), 904/2001, de 27 de julio (sobre acceso a plazas de formación médica) y 139/2003, de 7 de febrero (que actualiza la formación médica especializada); *vid.* esa reseña normativa en A. MARTÍN VALVERDE, F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ y J. GARCÍA MURCIA, *Derecho del Trabajo*, Madrid, 2003, pág. 513.

¹⁷ Hasta que eso suceda continuará siendo de aplicación lo dispuesto en la Ley 24/1982, de 16 de junio, sobre prácticas y enseñanzas sanitarias especializadas, pues conviene tener presente que la derogación (más precisamente se trata de una deslegalización) que ha hecho de esa norma la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias «tendrá efectividad cuando entre en vigor el Real Decreto sobre la relación laboral especial de residencia que se prevé en la Disposición adicional primera de esta ley».



Es muy importante poner de manifiesto que, en la medida en la que el juego simultáneo de esos dos tipos de reglas no comporta sólo una mera operación de aplicación agregativa, sino de carácter integrador, produciéndose interacción entre ellas, suele acontecer que el juego de unas repercute sobre las otras, condicionando su contenido. La dimensión formativa de la relación de residencia, por lo pronto, afecta a la dimensión laboral de la misma. Muestra de ello es, por ejemplo, la matización que experimenta el poder directivo del empresario (el centro acreditado) respecto del residente, tanto en virtud de la necesidad de dar cumplimiento al programa formativo como de la intervención tuteladora de las «comisiones de docencia» en la toma de decisiones de mando; la mínima duración y el carácter necesariamente temporal de la relación laboral especial de residencia; o también la posibilidad de que el vínculo de trabajo sea objeto de resolución «cuando no se superen las evaluaciones establecidas» (art. 20.3 y Disposición adicional 1 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre). Tanto es así que, de hecho, el legislador ha optado por atribuir a esa relación laboral el estatuto de relación de trabajo especial. Por otra parte, debe decirse que, inversamente, la vertiente laboral de la relación de residencia también repercute sobre el contenido formativo de la misma. Las reglas de jornada y descanso, por ejemplo, determinarán el alcance máximo hasta el que puede exigirse la entrega del residente a su formación mediante trabajo¹⁸.

6. EL TRABAJO Y LA FORMACIÓN EN EL CASO ESPECÍFICO DE LAS BECAS

Hemos visto hasta aquí que el trabajo y la formación, constituyendo realidades netamente diferenciadas, presentan innegables nexos funcionales, derivados principalmente de la evidencia de que el desempeño de acti-

¹⁸ En este punto conviene señalar que la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, incorpora un regla específica —de aplicación paulatina de la jornada de trabajo al personal en formación mediante residencia— en su disposición transitoria 1 cuando dice que «la limitación del tiempo de trabajo establecida en el artículo 48.2 de esta ley (relativo a la «jornada complementaria» en los casos de prestación de servicios sanitarios de atención continuada, que es de 48 horas por semana en cómputo semestral) se aplicará al personal sanitario en formación como especialistas mediante residencia, tanto de los centros públicos como de los privados acreditados para la docencia, de acuerdo con las siguientes normas: a) 58 horas semanales de promedio en cómputo anual, entre el 1 de agosto de 2004 y el 31 de julio de 2007; b) 56 horas semanales de promedio en cómputo semestral, entre el 1 de agosto de 2007 y el 31 de julio de 2008; c) a partir del 1 de agosto de 2008 será aplicable a este personal la limitación general de las 48 horas semanales». (Disposición transitoria 1 de la Ley 55/2003).

vidad productiva, es decir, trabajar, constituye un importante dispositivo de aprendizaje. También hemos señalado que el ordenamiento jurídico se ha hecho cargo de las citadas conexiones entre el trabajo y la formación, sea reconociendo derechos formativos a los trabajadores (*vgr.*, permisos para exámenes, formación continua, etc.), sea considerando el desempeño de actividad profesional como instrumento de aprendizaje dentro de ciertos planes y programas de estudio (*vgr.*, prácticas en centros de trabajo como parte integrante de estudios reglados, etc), sea estatuyendo institutos jurídicos complejos en los que se busca una combinación racional entre la formación y el trabajo (*vgr.*, contratos formativos, etc). Normalmente, ello no suscita grandes ni graves inconvenientes desde el punto de vista de la aplicación de las normas. A lo sumo, llegado el caso, como cuando se integra formación y trabajo en una misma relación jurídica, como sucede en los contratos en prácticas y para la formación, o en la relación del personal residente en formación de especialidad en centros sanitarios acreditados, el mayor problema de aplicación jurídica puede derivar de la necesidad de integrar reglas —laborales y formativas— de distinta naturaleza, procedentes de bloques institucionales diversos.

Vamos a comprobar a continuación que la situación se complica un poco cuando la formación y el trabajo entran en conexión en el marco de las llamadas becas. A tal efecto, comenzaremos ocupándonos antes de nada de precisar qué es lo que se entiende por tales. El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, en una definición comunmente admitida, que coincide además en esencia con lo que desde un punto de vista jurídico se entiende por beca, y que en consecuencia asumimos también nosotros en este trabajo, conceptúa la beca como «el estipendio o pensión temporal que se concede a alguien para que continúe o complete sus estudios». Es la beca, por lo tanto, un valor económico, normalmente una suma de dinero, pagadera en muy distintas maneras, que un sujeto (becante) asigna y entrega a otro (becario) con el fin de hacer posible o facilitar a este último el desarrollo y cumplimiento satisfactorio de un proceso o ciclo de formación. La temporalidad de la beca, a la que alude también la lacónica pero precisa definición del diccionario, conecta con el carácter necesariamente no indefinido que en principio presentan los procesos de aprendizaje.

Debe señalarse que la beca tiene *causa donandi*. Se trata de un negocio jurídico gratuito en el que el desembolso económico que hace el becante es imputable exclusiva o principalmente a razón de benevolencia. A diferencia de lo que sucede en los contratos de servicios profesionales (que son contratos de cambio), no sólo no hay «ánimo de lucro» en el becante (recuérdese que el *animus lucrificandi* tampoco tiene por qué existir, por ejemplo, en el empresario del contrato de trabajo, por lo que no es un criterio de distinción suficiente para diferenciar beca y relación laboral), sino tampoco «sen-

tido de lucro» (no se busca el ahorro en costes)¹⁹. El becante asume un gasto que no tiene por qué reportarle ningún tipo de beneficio individualizado, directo e inmediato. Efectúa el desembolso con la finalidad principal de facilitar la formación del becario, y así en beneficio del interés general, sin que ello esté reñido, por supuesto, con el mantenimiento de una expectativa, completamente aleatoria, de aprovechamiento en el futuro de la formación de la persona que ha obtenido sus conocimientos con base en la beca en su día sufragada²⁰. Es evidente, pues, que las becas no son mecanismos espontáneamente segregados por los agentes naturales del sistema capitalista (que operan con móviles de máximo beneficio y mínimo coste, individualizadamente y a corto plazo), por lo que no es de extrañar que suelen aparecer pagadas por los poderes públicos, o por entidades sin ánimo de lucro. Puede así decirse que las becas constituyen una especie de donación *sub modo*, en la que el beneficio económico dispensado se condiciona a una conducta positiva de aprovechamiento formativo por el donatario. Bien entendido que ello no está reñido, no ya con la expectativa del becante de beneficiarse en el futuro del desembolso efectuado, como hemos dicho, sino tampoco con la posibilidad de que el mismo pueda apropiarse de las utilidades productivas de la actividad profesional llevada a cabo por el becario —cuando la formación se haya desempeñado con traba-

¹⁹ Sobre la diferenciación entre el «ánimo de lucro» y el «sentido de lucro», *vid.* STS de 13 de junio de 1988 (Ar. 5270).

²⁰ Nótese que incluso cuando la beca es dotada por una empresa privada con objeto de dar una formación exclusiva o especializada demandada por el ciclo productivo de la misma con vistas a cubrir las lagunas o huecos formativos que deja el sistema oficial de formación, tanto reglada como ocupacional, sigue sin haber ningún tipo de derecho de la empresa conecado o derivado de la inversión formativa efectuada, pues no debe pasarse por alto que la contratación como trabajadores de la empresa de quienes han sido previamente becarios en ella no puede hacerse sin el consentimiento de éstos; sobre las becas de empresas privadas como instrumentos específicos de formación e inserción dotados en respuesta a la insuficiencia de los circuitos «oficiales» de la formación profesional, *vid.* J.L. GOÑI SEIN, «La inserción profesional de los jóvenes en la empresa a través de las becas», *loc. cit.*, pág. 415; precisamente porque en casos como ese el interés lucrativo de la empresa comienza a tener demasiada entidad, enturbiando la nota de benevolencia característica de las becas, la doctrina entiende que debe operarse con mucha cautela, ya que podríamos estar más bien ante el caso de una «situación especial» del contrato de trabajo —en particular una especie de dispositivo de reclutamiento, prueba o inserción de trabajadores—, cuando no de una relación laboral camuflada o encubierta; en ese sentido, *vid.* A. MARTÍN VALVERDE, «Beca de estudios técnico-prácticos con opción al ingreso en una entidad bancaria», *loc. cit.*, págs. 262 y 263; de hecho, debe tenerse muy presente que el tipo de becas de empresa a las que se viene haciendo referencia tienen sin duda hoy muy menguado su campo operativo, y ello como consecuencia de la laboralización de ese espacio formativo a través de los contratos de trabajo en prácticas y para formación; *vid.* J.L. GOÑI SEIN, «La inserción profesional de los jóvenes en la empresa a través de las becas», *ibidem*, pág. 420.

jo²¹—. Claro que en ese tipo de casos, es decir, cuando haya habido aprovechamiento por el becante, el beneficio obtenido por éste deberá ser necesariamente inferior al obtenido por el becario en su formación²².

A los efectos que aquí interesa —relacionar el trabajo con la formación y analizar algunos de los problemas de aplicación de normas o bloques normativos que ello suscita— debemos partir de la diferenciación básica entre dos tipos de becas: aquéllas en las que el desarrollo de la actividad formativa no comporta el desempeño de trabajo y aquellas otras en las que sí se lleva a cabo actividad profesional como parte del ciclo formativo. Téngase presente, en efecto, que las becas no tienen que comportar necesariamente la realización de trabajo o actividad profesional por parte del becario (no constituyen una hipótesis de necesaria conexión entre formación y trabajo), exactamente de la misma manera que tampoco resulta imposible que el trabajo se lleve a cabo en el seno de las mismas. No debe olvidarse —según ya hemos reseñado— que el desempeño de actividad profesional constituye un instrumento de primer orden en lo que respecta a la formación de los individuos, por lo que nada impediría que una de las condiciones de la beca fuera el desempeño de actividades auténticamente profesionales (de hecho, tal es lo que suele suceder en la práctica)²³.

Cuando las becas no comportan realización de trabajo, está claro que por hallarnos ante un exclusivo caso de formación, sin presencia de trabajo alguno, ningún problema especial suscita la aplicación de las normas: simplemente, se aplicará el bloque de las normas que regulan la formación a través de las becas. Más concretamente, como sólo hay formación sin tra-

²¹ Nada impide en efecto que la entidad becante pueda obtener cierto beneficio de la concesión de la beca, particularmente en forma de aprovechamiento de las utilidades económicas generadas por el trabajo prestado por el becario en concepto de formación (*vid.* SSTs de 13 de junio de 1988, Ar. 5270, y de 13 de abril de 1989, Ar. 2967); de hecho, es seguramente esa la razón que explica por qué las empresas privadas, preocupadas sólo de su propio lucro, también dispensan ese tipo de ayudas; *vid.* J.L. GOÑI SEIN, «Las becas y el encubrimiento de contratos laborales», *Revista Española de Derecho del trabajo*, 14 (1983), págs. 293 y siguientes.

²² *Vid.* F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, «Contrato de trabajo: periodo de prácticas como becario en una empresa», *Revista de Política Social*, 96 (1972), págs. 300 y 301; en ese sentido, J.M. de SOTO RIOJA, «Becas formativas: ¿formación complementaria para el becario ó relación laboral encubierta? STSJ de Castilla-La Mancha, de 19 de octubre de 1999 (As. 3724/1999)», *Temas Laborales*, 54 (2000), pág. 229, manifiesta que para que pueda hablarse de beca «es necesario que su finalidad real y efectiva (...) si no de forma exclusiva, sí con cierta entidad y prevalencia (...) sea la del perfeccionamiento profesional del becario»; el Tribunal Supremo ha puesto de relieve también que «el rasgo diferencial de la beca como percepción es su finalidad primaria de facilitar el estudio y formación del becario, y no la de incorporar los resultados o frutos del trabajo o estudio realizado al patrimonio de persona que la otorga»; *vid.* SSTs de 26 de junio de 1995 (Ar. 5365) y de 7 de julio de 1998 (Ar. 6161).

²³ *Vid.* SSTs de 20 de octubre de 1980 (Ar. 4020), de 13 de junio de 1988 (Ar. 5270), y de 26 de junio de 1995 (Ar. 5365).

bajo, no se originará la cuestión de decidir si debe aplicarse la normativa que regula la relación formativa o la que regula la relación de trabajo²⁴. Ejemplo característico —mas no único posible, desde luego— de este tipo de becas son las ayudas económicas de carácter educativo. Se trata de estipendios de escasa cuantía destinados a sufragar los gastos escolares que buscan facilitar la dedicación al estudio de los jóvenes más desfavorecidos económicamente (este tipo de ayudas suele aparecer conectado al no rebasamiento de ciertos niveles de renta por la familia del estudiante) en los estadios más tempranos de la formación, es decir, a edades en las que en la mayoría de los casos ni siquiera se ha cumplido la edad laboral, por lo que resulta obvia la incompatibilidad de las mismas con el trabajo. En cualquier caso, debe señalarse que los problemas que tienen que ver con la presencia de trabajo en las becas ni siquiera quedan conjurados en las becas exclusivamente formativas, pues, aunque la distinción entre actividad formativa y actividad productiva es muy clara en la mayoría de los casos, hay supuestos en los que es más difícil de mantener. Adviértase, en efecto, que puede haber —y hay de hecho— trabajos cuyo objeto consiste —precisamente— en formarse (sin ir más lejos el trabajo universitario). ¿Cómo distinguimos aquí la beca del contrato profesional?; ¿en virtud de qué criterio decidimos si se aplica el estatuto jurídico de los becarios o el estatuto jurídico establecido para las relaciones profesionales?²⁵.

²⁴ Sobre las becas que no implican la realización de trabajo (becas «puramente formativas» y «sin práctica profesional») y los criterios de su identificación como tales, *vid.* S. GONZÁLEZ ORTEGA, «Las becas: ¿formación, inserción, prácticas profesionales, trabajo asalariado?», *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo. Estudios homenaje al prof. J. Cabrera Bazán* (Ed. J. Cruz Villalón), Madrid, 1999, págs. 124 a 126.

²⁵ De hecho, hay quien ha sostenido que, a la altura del siglo XXI, la figura del becario de investigación podría ser un modelo superado, no sólo porque en el trabajo de estudio, investigación y docencia la actividad productiva del trabajador ya formado consiste en gran medida en aprendizaje, sino también porque, en ese mismo ámbito de actividad, las tareas formativas de los becarios son tareas productivas: «posiblemente a la altura del siglo XXI el modelo ya está superado y no podemos seguir llamando becario a quien en estos tiempos está realizando trabajos de estudio, investigación y docencia (de gran apoyo) de gran nivel, pues no sólo se está formando (ojo, siempre nos estamos formando, o creces o mueres, como dice el CSIC) quien está haciendo los cursos de doctorado, o redactando el DEA, o la misma Tesis Doctoral», sino que «esta persona está aportando sus primeras investigaciones serias a toda la comunidad científica»; *vid.* J.I. GARCÍA NINET, «Sobre el presunto Estatuto del becario de investigación», *Tribuna Social*, 155 (2003), pág. 6; de hecho, muchos países europeos han preferido el molde del contrato profesional, descartando la beca, para la regular de las actividades de referencia; *vid.* J. MORENO GENÉ, «El Estatuto del becario de investigación: la inclusión de los becarios de investigación en el Régimen General de la Seguridad Social como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena», *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, 250 (2004), pág. 6; con todo, aun siendo cierto que la línea de frontera entre el trabajo y la formación se vuelve más difusa en el ámbito específico de la actividad investiga-

Debe decirse que los problemas de aplicación de normas —opción por las normas de la beca *vs.* las normas reguladoras de las relaciones profesionales— se originan principalmente cuando, en supuestos en que no cabe establecer ningún tipo de identificación entre actividad formativa y actividad productiva, como será lo normal, la beca comporta la necesidad de que el becario realice actividad profesional como parte integrante de su formación (algo que, como ya hemos dicho, sucede en la mayor parte de los casos). El problema se plantea porque en ese tipo de casos no es posible la aplicación integrada de los estatutos de becario y de trabajador, por resultar los mismos incompatibles (solo cabe una solución en régimen de alternividad: o se es becario o trabajador: *tertium non datur*), lo que hace forzoso decantarse por una de las dos alternativas posibles²⁶. Nótese que se trata además de un problema de enorme trascendencia, en la medida en la que el ordenamiento depara reglas muy distintas en uno y otro caso. De hecho, no es raro el encubrimiento de relaciones profesionales, sobre todo cuando tienen el carácter de contratos de trabajo (por ser éstos los que representan una carga más gravosa para el empresario), a través de falsas becas, lo que hace al tema extremadamente problemático y litigioso²⁷.

dora (no sólo en ese caso, pues en general existe una relación de proporcionalidad directa entre la dificultad de disociar el trabajo y la formación y el grado de complejidad de una tarea o actividad determinada: a mayor complejidad de la tarea mayor dificultad para separar lo que es trabajo de lo que es formación, y viceversa), no puede pasarse por alto que las «becas de investigación» no son un fenómeno nuevo, como tampoco que las mismas gozan de una amplia tradición y una justificada reputación en nuestro sistema; por ello, quizá no haya razón para suprimir de un plumazo y de manera simplista una institución que ha permitido la obtención de resultados formativos que no son discutibles; más que de suprimir las becas en el ámbito de la investigación, por lo tanto, se trataría de perfilar mejor su diferenciación con los contratos de trabajo; la jurisprudencia viene reconociendo de hecho que en el ámbito universitario la beca y el contrato de trabajo son institutos perfectamente distinguibles; en efecto, el TS ha dicho que entre los servicios de investigación y docencia de un becario universitario y los servicios de investigación y docencia de un profesor universitario media una diferencia esencial de calidad que justifica plenamente el diferente tratamiento jurídico dispensado actualmente por el ordenamiento; *vid.* STS de 11 de diciembre de 2001 (Ar. 2002/10568).

²⁶ Algún sector de la doctrina se ha mostrado disconforme con esa separación tajante y en bloques entre el régimen de las becas y el régimen de los contratos de trabajo, abogando por la «conveniencia de establecer un estatuto jurídico específico de estas relaciones, claramente fronterizas, en el que las dosis respectivas de laboralización y formación se tengan simultáneamente en cuenta», es decir, por una regulación híbrida, de transición o progresiva (medio formativa, medio laboral), a propósito de las becas con presencia de trabajo formativo; *vid.* GONZÁLEZ ORTEGA, «Las becas: ¿formación, inserción, prácticas profesionales, trabajo asalariado?», *loc. cit.*, págs. 134 y 135.

²⁷ *Vid.* J.L. GOÑI SEIN, «Las becas y el encubrimiento de contratos laborales», *loc. cit.*, pág. 293; S. GONZÁLEZ ORTEGA, «Las becas: ¿formación, inserción, prácticas profesionales, trabajo asalariado?», *loc. cit.*, págs. 123 y 124.



7. BECA CON TRABAJO VS. CONTRATO DE TRABAJO: CRITERIOS DE DIFERENCIACIÓN

¿En virtud de qué criterio podemos decidir en ese tipo de casos —becas con trabajo formativo— la autenticidad de una beca? Sin ninguna duda, a partir de la naturaleza y la función económico-social (es decir, la causa) de la beca. En la medida en la que es ésta un negocio jurídico cuyo objeto es la realización de un desembolso económico con el fin de favorecer y mejorar la formación de su destinatario, y en la que el desempeño de actividad profesional, de existir, debe ser necesariamente marginal, claro instrumento de la formación, queda claro que no podrá hablarse de becas cuando las «utilidades patrimoniales» derivadas del trabajo del becario que beneficien al becante deslumbren o eclipsen (valen las dos expresiones) las «utilidades formativas» derivadas del trabajo de las que se aproveche el becario. Cuando la beca comporte la realización de trabajo, para saber si realmente estamos ante una beca o un contrato de trabajo, se tratará simplemente de ponderar de manera relacionada los beneficios patrimoniales obtenidos por el becante y los beneficios formativos obtenidos por el becario a partir de la realización del trabajo que tiene lugar en el marco de la formación. En algunos casos, cuando el balance de esa ponderación sea claramente desequilibrado, la solución no resultará difícil de establecer. No sucederá lo mismo, obviamente, cuando el saldo resultante de la comparación entre las utilidades patrimoniales obtenidas por el empresario y las utilidades formativas obtenidas por el becario resulte más equilibrado o neutro²⁸.

La cuestión, obviamente, radica, no en decir qué es lo que tiene que hacerse, sino en determinar cómo llevar a cabo la ponderación indicada. A tal efecto, lo primero que debe señalarse es que ha de operarse conforme a criterios de realidad. Considerando que la realización de trabajo en el marco de becas suele buscar en muchos casos la disimulación de contratos de trabajo, y que el ordenamiento laboral parte de la base de que la calificación explícitamente dada por los contratantes a la relación que los une no es suficiente para determinar el régimen jurídico aplicable a la misma, es evidente que para determinar si la beca es real o aparente habrá que estar a elementos o datos objetivos, y no a elementos de tipo formal. Dicho esto, creemos que cabe diferenciar dos tipos distintos de elementos o factores ob-

²⁸ El criterio de ponderar o sopesar la dimensión —formativa o productiva— que prevalece («teoría del interés predominante») es, desde luego, el que más se ha venido utilizando en los últimos tiempos, tanto doctrinalmente como en la práctica de los tribunales; *vid.* J.L. GOÑI SEIN, «Las becas y el encubrimiento contratos laborales», *loc. cit.*, pág. 229; J.M. de SOTO RIOJA, «Becas formativas: ¿formación complementaria para el becario ó relación laboral encubierta?...», *loc. cit.*, págs. 229 y 230; S. GONZÁLEZ ORTEGA, «Las becas: ¿formación, inserción, prácticas profesionales, trabajo asalariado?», *loc. cit.*, pág. 129.

jetivos a efectos de llevar a cabo la ponderación de que venimos hablando. Por un lado estarían los factores «determinantes», que conducen, con cierta claridad y de entrada, a una de las soluciones en pugna, cerrando «en firme» el problema. Por otro lado, estarían los factores «indicativos» (indicios), que simplemente apuntarían una solución posible. En este caso será necesario considerar de manera conjunta todos los factores concurrentes, haciendo las combinaciones oportunas y mirando hacia donde apuntan las mismas, bien entendido que en caso de «empate» —lo que podría suceder— el problema no podría solucionarse por esta vía, siendo preciso acudir a ciertos criterios de cierre que establece o cabe deducir del sistema.

Vamos a pasar a continuación a reseñar cuáles son los factores —tanto determinantes como indicativos— que pueden servir —y que sirven de hecho a los tribunales en la práctica— para decidir si las becas en cuyo marco se presta trabajo constituyen auténticas becas o son encubrimiento de contratos de trabajo. Obvio es decir que en modo alguno se trata de una reseña completa o exhaustiva, sino simplemente indicativa o «sintomática», toda vez que, como es sabido, el casuismo es abrumador y desbordante en esta materia. Debe tenerse en cuenta, por otra parte, que quizá ni siquiera valga la pena un esfuerzo de rastreo profundo y riguroso de todos los elementos o circunstancias que los tribunales tienen en cuenta para decantarse por la opción de la beca o la del contrato de trabajo, pues no debe olvidarse que nos encontramos ante un problema que, al fin y a la postre, tendrá que ser resuelto atendiendo a los detalles, matices y sutilezas del caso concreto. Señalemos, en fin, que la perspectiva que vamos a utilizar para hacer indicación de los elementos o circunstancias de referencia es negativa: nos referiremos a continuación a qué factores o circunstancias determinan o indican, según el caso, la «inexistencia» de una auténtica beca (o lo que es lo mismo, la existencia de una relación de servicios profesionales, particularmente de una relación de trabajo).

Comencemos haciendo referencia a los factores que «determinan» la falta de autenticidad de la beca. Un primer conjunto de esos factores deriva, sin duda, del tipo de actividad respecto de la que se declara operativa la beca. En ese sentido, debe decirse que no existe beca cuando la misma se desarrolla en relación actividades que por su simpleza o elementalidad no precisan ningún tipo de formación especial. Las becas sólo tienen sentido en relación a sectores o ámbitos en los que la actividad cuya realización se demanda presenta un nivel mínimo de complejidad, de modo que su materialización requiere de un aprendizaje previo de cierta entidad por parte de los sujetos a quienes corresponde desarrollarla (los trabajadores).

Un segundo conjunto de factores determinantes de la inexistencia de beca tienen que ver, ya no con el ámbito o sector de actividad (plano abstracto) en el que se declara operativa la beca, sino con la naturaleza específica (plano concreto) de las tareas o trabajos que se encomiendan a los be-

carios. En este sentido, se considera determinante de la falsedad de la beca la asignación al becario, en concepto de trabajo formativo, de tareas estériles a efectos de su formación²⁹ (sean trabajos absolutamente simples³⁰, sean trabajos simples en relación a la formación que se pretende dar al becario³¹), trabajos distintos de los definidos como trabajo formativo en el marco de la beca de que se trate³², trabajos con asunción de responsabilidades excesivas o cuya realización presupone la plena formación de quien los realiza³³, etc. En general, no puede entenderse que la beca sea auténtica cuando el trabajo productivo asignado al becario resulta desproporcionadamente intenso y absorbente visto en relación a los objetivos de formación a los que la beca se ordena³⁴.

Otros factores determinantes de la inexistencia de beca aparecen relacionados con la cualificación profesional previa que presenta el becario. En ese sentido, se declara que no es auténtica aquella beca que comporta la realización de trabajo formativo por quien ya estaba perfectamente formado con anterioridad para la actividad correspondiente³⁵. Ello sucede, por ejemplo, cuando el becario disfruta de un título o una certificación de profesionalidad que acredita su aptitud específica para la tarea de la que se trate. La misma idea —carece de sentido pretender dar formación con trabajo a quien ya se encuentra previamente formado— es lo que explica que no se consideren tampoco becas lícitas aquellas ayudas en las que se atribuyen al becario en concepto de trabajo formativo tareas en las que ya hubiera trabajado en el marco de una actividad profesional previa.

²⁹ Vid. B. VILLALBA SALVADOR, «Aspectos jurídicos de los programas o becas para la realización de prácticas profesionales», *Actualidad Laboral*, 11 (1998), pág. 201.

³⁰ Vid. S. GONZÁLEZ ORTEGA, «Las becas: ¿formación, inserción, prácticas profesionales, trabajo asalariado?», *loc. cit.*, pág. 130.

³¹ Por ejemplo, sintetizar y transcribir, con las correspondiente anotaciones, actas de órganos públicos que por su antigüedad en ocasiones resultaban difíciles de leer, siendo los becarios Licenciados en Historia y estudiantes de doctorado en esa materia; vid. A. SELMA PEÑALVA, «Los becarios aparentes», *Aranzadi Social*, 14 (2003), pág. 57.

³² Por ejemplo, búsqueda, traslado, ordenación material, conservación y limpieza de materiales bibliográficos por quienes habían sido becados por un organismo público para llevar a cabo tareas de investigación del patrimonio histórico de determinada Comunidad Autónoma; vid. J.M. de SOTO RIOJA, «Becas formativas: ¿formación complementaria para el becario ó relación laboral...?», *loc. cit.*, pág. 228.

³³ Vid. STS de 13 de abril de 1989 (Ar. 2967); S. GONZÁLEZ ORTEGA, «Las becas: ¿formación, inserción, prácticas profesionales, trabajo asalariado?», *loc. cit.*, pág. 127.

³⁴ Es decir, cuando «la actividad desempeñada por el becario se aparta del fin esencial del régimen de las becas»; vid. J.L. GOÑI SEIN, «Las becas y el encubrimiento de contratos...», *loc. cit.*, pág. 298; o cuando la «labor formativa» quede «desvirtuada» por la realización de «actividades ajenas a la formación para la que se concedieron las becas»; vid. J.M. de SOTO RIOJA, «Becas formativas: ¿formación complementaria para el becario...?», *loc. cit.*, pág. 228.

³⁵ Vid. A. SELMA PEÑALVA, «Los becarios aparentes», *loc. cit.*, pág. 57.

Los factores excluyentes de la autenticidad de las becas aparecen también relacionados con la circunstancia de que la beca aparezca o no acompañada de dispositivos de control del proceso formativo y de mecanismos de verificación de los resultados (éxitos o fracasos) del mismo. Con arreglo a ello, se entiende que no hay realmente beca, por ejemplo, cuando no existe un programa formativo minimamente detallado establecido por anticipado³⁶. Tampoco cuando no se han dotado mecanismos de seguimiento de la formación (dispositivos tutoriales) ni de verificación de los progresos formativos del becario (evaluaciones)³⁷. En general, se afirma también que la falta de medios, infraestructura técnica, etc, en definitiva, de posibilidades reales para llevar a término la formación del becario, excluye la beca³⁸.

La duración y prórroga de la beca es otro de los factores que pueden ser decisivos para determinar si la misma existe o no existe realmente. Es incompatible con la beca tanto una duración demasiado corta, en la que no resulta posible alcanzar un resultado formativo minimamente adecuado, como una duración desproporcionada o excesivamente larga, en la que el trabajo que se desempeñe no podrá ser imputable a un objetivo formativo. De la misma manera, las prórrogas y renovaciones sucesivas y automáticas de las becas, particularmente cuando operen sin consideración a los logros formativos del becario³⁹, pueden implicar la no autenticidad de la beca⁴⁰.

En fin, excluye asimismo la posibilidad de afirmar la existencia de una beca el hecho —por supuesto, también la condición jurídica— de que la realización del «trabajo formativo» que la misma comporta resulte incompatible e imposibilite los estudios que viniera cursando el becario⁴¹. Por otra parte, si bien es cierto que la beca puede implicar la sujeción del becario al mando y disciplina del centro en el que el mismo se aplica, es importante tener presente que ello no justifica una dependencia laboral. La única subordinación que es compatible con la beca es tutorial y formativa. Por tanto, en un caso en el que la dependencia del becario tras-

³⁶ Vid. J. MORENO GENÉ, A. PARDELL VEÀ y A.M. ROMERO BURILLO, «Las becas de colaboración de los estudiantes universitarios: un conflicto laboral anunciado», *Revista de Derecho Social*, 9 (2000), pág. 193.

³⁷ Vid. A. SELMA PEÑALVA, «Los becarios aparentes», *loc. cit.*, pág. 57.

³⁸ Vid. J. MORENO GENÉ, A. PARDELL VEÀ y A.M. ROMERO BURILLO, «Las becas de colaboración de los estudiantes universitarios: un conflicto laboral...», *loc. cit.*, pág. 194.

³⁹ Vid. J.L. GOÑI SEIN, «Las becas y el encubrimiento de contratos...», *loc. cit.*, pág. 298.

⁴⁰ Se estima que no es compatible con la idea de beca el que unos becarios hayan sido beneficiarios de 11 becas formativas en un periodo de 5 años, «pues disfrutadas tantas convocatorias y en tan extenso periodo de tiempo es más que patente que los becarios tienen formación suficiente para desempeñar las funciones como verdaderos trabajadores»; vid. J.M. de SOTO RIOJA, «Becas formativas: ¿formación complementaria para el becario ó relación laboral encubierta?», *loc. cit.*, pág. 230.

⁴¹ Vid. J.L. GOÑI SEIN, «Las becas y el encubrimiento de contratos...», *loc. cit.*, pág. 298.

condiera la dimensión académica y alcanzara la dimensión laboral la beca con trabajo formativo dejaría de ser tal pasando a convertirse en un contrato de trabajo⁴².

Por lo que respecta a los factores meramente «indicativos» —no determinantes—, es decir, a los indicios, de la falta de autenticidad de las becas, son ciertamente muchísimos. Veamos algunos de ellos. Opera como indicio de falta de autenticidad de la beca, por lo pronto, la existencia de ánimo lucrativo en el sujeto que establece y dota la beca. Indudablemente, sabiendo cuáles son los móviles que explican la actuación de las empresas privadas en una economía de mercado, es evidente que el hecho de que la entidad becante presente carácter de empresa ha de comportar mayores suspicacias en ese caso que cuando los sujetos que asumen la condición de becantes sean los poderes públicos o las entidades sin ánimo de lucro⁴³. Adviértase, con todo, que se trata de un mero indicio, siendo perfectamente posible que, del mismo modo que una beca dotada por una empresa privada puede constituir una genuina y auténtica beca, una beca establecida por una Administración pública pueda encubrir una relación de trabajo⁴⁴.

Es igualmente indicio de falta de autenticidad de las becas la inexistencia de circunstancias objetivas que puedan explicar o dar razón de por qué el becante —particularmente cuando éste es una entidad privada con ánimo de lucro (una empresa)— establece y dota la beca («descausalización» de la liberalidad). Indica lo mismo la falta de fractura entre el sujeto que financia o paga la beca y el sujeto que recibe y controla efectivamente los servicios del trabajador y su formación, es decir, la identificación del becante y del centro de aplicación del becario⁴⁵. También la existencia de elemen-

⁴² Sobre la diferenciación entre «dependencia académica» y «dependencia laboral» —particularmente sutil en becas con trabajo formativo— *vid.* A. SELMA PEÑALVA, «Los becarios aparentes», *loc. cit.*, pág. 58; la actual noción, flexibilizada o espiritualizada, de la dependencia puede hacer difícil apreciar la diferencia entre la dependencia laboral y la dependencia académica en algunos casos; *vid.* F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, «Contrato de trabajo: periodo de prácticas como becario en una empresa», *loc. cit.*, pág. 300.

⁴³ *Vid.* S. GONZÁLEZ ORTEGA, «Las becas: ¿formación, inserción, prácticas profesionales, trabajo asalariado?», *loc. cit.*, pág. 129.

⁴⁴ Por desgracia, dista en efecto de ser extraña la utilización fraudulenta de las becas por las Administraciones como dispositivo de encubrimiento de auténticos contratos de trabajo; para un ejemplo de esas prácticas en el ámbito universitario, *vid.* J. MORENO GENÉ, A. PARDELL VEÀ y A.M. ROMERO BURILLO, «Las becas de colaboración de los estudiantes universitarios: un conflicto laboral anunciado», *loc. cit.*, pág. 189; también A. SELMA PEÑALVA, «Los becarios aparentes», *loc. cit.*, págs. 54 y siguientes.

⁴⁵ Con todo, debe señalarse que en ocasiones la escisión subjetiva entre quien financia la beca y quien opera como centro de aplicación del becario aparece deliberadamente dispuesta como dispositivo de enmascaramiento del contrato de trabajo realmente subyacente; *vid.* A. SELMA PEÑALVA, «Los becarios aparentes», *loc. cit.*, pág. 60.

tos «contaminantes» que puedan hacer sospechar que la intención del becante no es la formación del becario sino la instrumentación de la beca como mecanismo de selección de personal, prueba de trabajadores, etc (becas «remuneratorias» o «prelaborales»⁴⁶). Es asimismo indicador de la inexistencia de beca el hecho de que la entidad becante esté experimentando circunstancias (aumento de pedidos, excesivo número de bajas o absentismo laboral, etc) en las que lo normal en términos objetivos sería la contratación de trabajadores asalariados de carácter temporal⁴⁷.

Lo mismo puede decirse de la asignación al becario de trabajos habituales, normales, típicos y permanentes en la entidad becante, desempeñados de ordinario por quienes son auténticos trabajadores⁴⁸, particularmente cuando se trate de trabajos esenciales, necesarios e imprescindibles para el normal funcionamiento de quien concede la beca⁴⁹. También la asignación al becario en exclusiva de un puesto de trabajo, sin darle oportunidad de movimiento por las distintas partes del tejido productivo de la misma, impidiendo así la optimización del efecto formativo de su aplicación a la realización de actividades variadas. Es también indicio de no autenticidad de la beca la integración del becario en el aparato productivo del centro de aplicación con total normalidad, sin padecimiento por este centro de cierta penalidad, carga o estorbo⁵⁰. Y lo mismo cabe decir, por ejemplo, de la continuidad de las tareas del becario, una vez terminada la beca, por un trabajador ordinario⁵¹, o incluso por otro becario que lo sustituye⁵².

Otros indicios de falta de autenticidad de la beca son, para finalizar, la atribución de prioridad a los resultados productivos sobre los formativos, es decir, la mayor importancia de las utilidades patrimoniales generadas por el becario en beneficio de la entidad becante que las utilidades formativas derivadas para el mismo del desempeño del trabajo o la actividad profesio-

⁴⁶ Vid. STS de 28 de julio de 1995 (Ar. 6349).

⁴⁷ Sucede así, por ejemplo, cuando a través de la beca se cubren las ausencias producidas por las vacaciones de un trabajador; vid. B. VILLALBA SALVADOR, «Aspectos jurídicos de los programas o becas para la realización de prácticas profesionales», *loc. cit.*, pág. 203.

⁴⁸ Vid. A MARTÍN VALVERDE, «Beca de estudios técnico-prácticos con opción al ingreso en una entidad bancaria», *loc. cit.*, pág. 263.

⁴⁹ Se ha considerado indicio de no autenticidad de las becas la asignación a los becarios que lo eran en una Administración pública de tareas reservadas a funcionarios públicos en la relación de puestos de trabajo correspondiente; vid. J.M. de SOTO RIOJA, «Becas formativas: ¿formación complementaria para el becario ó relación laboral encubierta?», *loc. cit.*, pág. 230.

⁵⁰ Vid. S. GONZÁLEZ ORTEGA, «Las becas: ¿formación, inserción, prácticas profesionales, trabajo asalariado?», *loc. cit.*, pág. 131.

⁵¹ Vid. S. GONZÁLEZ ORTEGA, «Las becas: ¿formación, inserción, prácticas profesionales, trabajo asalariado?», *loc. cit.*, pág. 131.

⁵² Vid. J.L. GOÑI SEIN, «Las becas y el encubrimiento de contratos...», *loc. cit.*, pág. 298.



nal; la patrimonialidad o utilidad económica o de mercado de los frutos derivados de la actuación del becario, esto es, la adecuación de los productos y servicios generados por el mismo para su adquisición por los demandantes de esos bienes; el disfrute de retribuciones de cuantía comparable a la que obtienen los trabajadores ordinarios por el desempeño de su actividad; la inexistencia de límites de edad máxima para el disfrute de las becas, etc.

Puede suceder, con todo, que los indicios de referencia —porque sean pocos o débiles, porque el juego de unos quede contrarrestado por el de los otros, etc— no sirvan para decantarse por la autenticidad de la beca, y por tanto para decidir si debe darse aplicación a la normativa reguladora de la beca o a la legislación reguladora de la relación profesional que corresponda, que principalmente será la legislación laboral. Sin embargo, es evidente que el intérprete, particularmente el juez, tendrá necesariamente que resolver si se trata de una u otra cosa. En ese caso la solución del problema puede someterse a la consideración de ciertos criterios objetivos. En caso de que, como sería lo más normal, la relación de beca hubiera sido objeto de formalización por escrito, por ejemplo, podría ser muy útil tomar en consideración la calificación dada voluntariamente por las partes a la misma en el documento correspondiente. Pero pudiera suceder que no hubiera forma, que la voluntad calificatoria no fuera clara o que surgieran sospechas sobre su autenticidad por las razones que fuera, etc. En esos supuestos, aunque es cierto que el instituto ha perdido mucha de la fuerza con la que nació originalmente⁵³, quizá pudiera echarse mano de la presunción de existencia de relación laboral a que se refiere el art. 8.1 del Estatuto de los Trabajadores⁵⁴.

8. ¿CABE EXTRAER CRITERIOS PARA APRECIAR LA AUTENTICIDAD DE LAS BECAS A PARTIR DE LAS BASES Y NORMAS REGULADORAS DE LAS MISMAS?

No existe una regulación general de las becas en nuestro ordenamiento. Antes al contrario, cada beca o tipo de beca es objeto de un tratamiento jurídico que varía según el caso de que se trate. Con todo, puede hablarse de dos grandes ámbitos o conjuntos de becas. Por un lado, está el grupo de las becas privadas, es decir, todas aquéllas que son fruto de la iniciativa pri-

⁵³ Vid. M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *La presunción de existencia del contrato de trabajo*, Madrid, 1995, págs. 179 y siguientes.

⁵⁴ Vid. F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, «Contrato de trabajo: periodo de prácticas como becario en una empresa», *loc. cit.*, pág. 301.

vada y se financian con dinero privado, como es el caso de las becas de entidades privadas sin ánimo de lucro, pero también de las becas de empresas. La única regulación de estas becas deriva, aparte de las reglas generales que dispone el ordenamiento para los actos de liberalidad y los negocios jurídicos gratuitos, particularmente a propósito de las donaciones *sub modo*, de la voluntad plasmada por el becante en el negocio jurídico de beca. Por otro lado, está el conjunto de las becas públicas, es decir, las que son fruto de la iniciativa pública y se financian con dinero público. Este tipo de becas se originan, a su vez, en espacios muy diversos, siendo por ello objeto de regulación a través de normas muy variadas. En ocasiones el ámbito es la formación profesional ocupacional, siendo objeto de regulación, por ejemplo, en marco del Plan Nacional de Formación e inserción Profesional (RD 631/1993, de 3 de mayo, art. 6), o en el de los programas de empleo y formación en Escuelas taller y Casas de oficios (OM de 14 de noviembre de 2001, arts. 5.2 y 17). Otras veces el ámbito es la formación universitaria superior, como sucede en el caso de las becas que son dadas en el marco de los programas de formación de personal investigador, que han sido objeto de regulación unificada por vez primera —sólo a ciertos efectos— con el RD 1326/2003, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto del Becario de Investigación⁵⁵.

Importa señalar que ninguna de las regulaciones indicadas, trátase de las dadas a propósito de las becas privadas, trátase de las establecidas para las becas públicas, puede establecer los criterios que deben ser utilizados para determinar la autenticidad de las becas cuando las mismas implican la realización de trabajo formativo. La razón de ello es obvia. Consiste, como se sabe, en que ese tipo de becas podrían encubrir auténticos contratos de trabajo. Y debe tenerse presente a tales efectos que la legislación laboral determina imperativamente que, existente una relación de trabajo, será la normativa laboral la que habrá de ser objeto de aplicación en todo caso. Como la regla de la legislación laboral que prescribe tal cosa —la aplicación imperativa de la normativa laboral existente un contrato de trabajo— disfruta de rango legal, ello produce dos importantes consecuencias. En primer lugar, en el ámbito de las becas privadas, impide que la autonomía privada, particularmente la voluntad de la entidad becante, pueda establecer los criterios de la autenticidad de la beca. En segundo lugar, en el ámbito de las becas públicas, en la medida en la que las normas y bases reguladoras de las mismas sólo alcanzan como mucho rango de reglamento, impide tam-

⁵⁵ Para un comentario extenso de esta norma, *vid.* J. MORENO GENÉ, «El Estatuto del becario de investigación: la inclusión de los becarios de investigación en el Régimen General de la Seguridad Social como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena», *loc. cit.*, págs. 3 a 50.



bién que las mismas puedan establecer los criterios de autenticidad de la beca. Es más, incluso en el caso de que las becas con trabajo formativo fueran reguladas por normas con rango de ley, cabría dudar de que éstas fueran libres para establecer los criterios de autenticidad de la beca, pues no debe olvidarse el condicionamiento que podría suponer al efecto la necesidad de respetar valores prevalentes. Por ejemplo, el principio constitucional de igualdad⁵⁶.

9. INCIDENCIA DEL ESTATUTO DEL BECARIO DE INVESTIGACIÓN SOBRE LA CUESTIÓN

Recientemente ha entrado en vigor una norma que, al menos en relación a un ámbito concreto como es la actividad de investigación, regula por vez primera las becas con cierto alcance general (desde luego con más alcance general que ninguna de las normas que se han ocupado con anterioridad de las mismas): se trata, lo hemos señalado ya, del Estatuto del Becario de Investigación, aprobado por RD 1326/2003, de 24 de octubre. Por el carácter general y reciente de la citada norma, pero también por otras razones (*vgr.*, las particulares dificultades que en el ámbito de la investigación puede suscitar la diferenciación entre trabajo y formación), es preciso preguntarse si aparecen en la norma de referencia criterios nuevos para la diferenciación entre las becas y los contratos de trabajo, así como determinar cuál haya de ser el alcance o virtualidad de los mismos. A tal efecto, comenzaremos analizando los dispositivos que el RD 1326/2003, de 24 de octubre, utiliza para definir las becas a las que el mismo resulta de aplicación, y, después de confrontar los resultados de ese análisis con lo que dispone el ordenamiento laboral al definir la relación de trabajo, veremos a qué resultados interpretativos conducen las operaciones efectuadas, y en particular si cabe derivar del RD 1326/2003 algún criterio de diferenciación de las becas frente a los contratos de trabajo distinto a los que deben operar de ordinario (que son aquellos a los que nos hemos referido en el epígrafe 7).

El RD 1326/2003, de 24 de octubre, establece —acumulativamente— los siguientes requisitos para definir las becas a las que resulta de aplicación. Desde un punto de vista funcional u objetivo (tareas o actividades a las que afecta), el Estatuto del Becario de Investigación se declara aplicable sólo a un tipo particular de actividades, las de «investigación», entendiend

⁵⁶ Sobre los límites constitucionales (y de Derecho comunitario) que planean sobre la libertad del legislador para establecer la definición de la relación laboral, *vid.* A. MARTÍN VALVERDE, «Fronteras y “zonas grises” del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual (1980-2001)», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 38 (2002), págs. 36 y siguientes.

por tales las que comportan «formación y especialización científica y técnica»⁵⁷. Desde un punto de vista subjetivo (sujetos a los que afecta), el citado estatuto opera exclusivamente cuando la beca aparece establecida entre ciertos becarios (titulados universitarios con el grado de doctor, o al menos con reconocimiento de suficiencia investigadora) y ciertos becantes (determinadas entidades públicas, o privadas sin ánimo de lucro)⁵⁸. Desde un punto de vista formal o procedimental, es preciso, por último, para que la norma de referencia resulte de aplicación, que se trate de becas que hayan sido concedidas en virtud de programas inscritos en el llamado Registro de becas de investigación⁵⁹. La inscripción en tal registro, que sólo puede ser instada por determinadas entidades públicas (centros públicos de I+D, organismos públicos de investigación, Universidades públicas, etc), y que es autorizada por el organismo administrativo competente (la Comisión Permanente de la Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología), comporta el cumplimiento de cierto tipo de requisitos por parte de los programas de que se trate: *vgr.*, reconocimiento de los derechos y obligaciones que establece el estatuto (tanto sustantivos —retributivos, de disposición de medios para el desarrollo de las tareas correspondientes, de propiedad intelectual e industrial, tutoriales, etc— como de Seguridad Social), publicidad, objetividad, mérito y capacidad en el acceso a las ayudas, dedicación exclusiva, duración mínima (12 meses), incompatibilidades, etc.⁶⁰.

¿Puede extraerse de las menciones referidas algún criterio novedoso de identificación de las becas distinto a los usados normal o típicamente, que derivan como es sabido de una consideración muy atenta a lo que dispone el ordenamiento laboral? Caben las siguientes interpretaciones a partir de la confrontación entre las reglas que establece el RD 1326/2003 a propósito de las becas y las que dispone la legislación laboral para definir la relación laboral. Una primera consistiría en entender que las reglas del RD 1326/2003 no ofrecen ningún criterio nuevo para definir la beca frente al contrato de trabajo. Se trataría de reglas que, sin pretender conceptualizar lo que son las becas, noción ésta que se daría por supuesta, como previamente dada, simplemente estarían circunscribiendo el ámbito de aplicación de una nor-

⁵⁷ Arts. 1.1 y 1.2 del RD 1326/2003, de 24 de octubre; más detalladamente, la Exposición de Motivos de la citada norma establece que el concepto de «becario de investigación» debe entenderse «en el sentido más extensivo o lato de esta expresión», es decir, «referido a personas que llevan a cabo actividades de investigación científica y técnica para completar su formación o especializarse»; para la definición de qué deba entenderse por investigación científica y técnica deberá estarse a lo que dispone la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica.

⁵⁸ Arts. 1.2 y 1.2 del RD 1326/2003, de 24 de octubre.

⁵⁹ Arts. 1.2 y 5 del RD 1326/2003, de 24 de octubre.

⁶⁰ Art. 5 del RD 1326/2003, de 24 de octubre.

ma, la que aprueba un estatuto determinado para cierto tipo específico de becas. En esta opción interpretativa quedaría evitada la colisión entre el RD 1326/2003 y la definición del contrato de trabajo que se lleva a cabo en la legislación laboral, toda vez que los contenidos de los bloques normativos de referencia ni siquiera llegarían a entrar en contacto, al operar en planos distintos: una cosa es definir la beca (*ie.*, el contrato de trabajo) y otra distinta determinar a qué tipo concreto de becas se aplica un estatuto determinado. La segunda opción interpretativa consistiría en entender que las reglas del RD 1326/2003 sí contienen criterios inéditos para definir la beca frente al contrato de trabajo, distintos a los que derivan de la legislación laboral. En este caso, puesto que la regulación de esta norma entraría en contacto con lo que dispone el ordenamiento laboral al definir el contrato de trabajo, norma superior e imperativa, cabrían, a su vez, dos opciones interpretativas: entender que la regulación reglamentaria es legal, o entender que es ilegal.

Importa decir que, entre las dos posibilidades de la última opción indicada, ya en un plano teórico-abstracto, sin necesidad de descender a detalles de regulación concreta, la hipótesis de más fácil realización sería la señalada en segundo lugar: ilicitud de criterios definitorios inéditos de las becas frente a los contratos de trabajo derivados a partir de lo dispuesto en el RD 1326/2003. En efecto, situados en la alternativa de referencia, si admitimos que el RD 1326/2003 está ofreciendo criterios de delimitación entre las becas y los contratos de trabajo distintos de los que establece la legislación laboral, lo más fácil será entender, ya en hipótesis, que los mismos son ilegales. La razón es la siguiente. Puesto que la regulación en cuya virtud el ordenamiento laboral define la relación de trabajo y por tanto la aplicabilidad de la normativa social es imperativa y «belligerante» —por constituir una normativa de «lucha contra el fraude», que parte de la premisa de la existencia de una especie de «tendencia natural» a la elusión de los imperativos laborales de origen legal en las sedes normativas de inferior rango (principalmente la autonomía de la voluntad, pero no sólo: también el Convenio Colectivo, e incluso el reglamento)—, no suelen quedar resquicios en la misma (la legislación laboral) para que las sedes normativas inferiores puedan decidir cuándo se aplica y cuándo no el ordenamiento social. Eso convierte la primera hipótesis de la alternativa con la que se opera (posibilidad de que RD 1326/2003 goce de espacio para establecer criterios de delimitación de las becas frente a los contratos de trabajo distintos pero no contradictorios con lo que establece la legislación laboral) en hipótesis *non data*. Desde un punto de vista teórico, así pues, no quedarían más alternativas que la siguiente: o los criterios que establece el RD 1326/2003 para definir su campo de aplicación no inciden sobre las reglas laborales de definición de la relación de trabajo, y la norma reglamentaria es lícita, o tales criterios sí inciden sobre las citadas reglas laborales, y la norma reglamentaria es ilícita.



Situados ya en una perspectiva concreta —una vez que la abstracta nos ha servido para descartar ya de mano la posibilidad de entender que el RD 1326/2003 haya introducido criterios lícitos de diferenciación de las becas frente a los contratos de trabajo distintos de los que derivan de la legislación laboral—, ha de decirse que las cláusulas que incorpora el RD 1326/2003 para definir su ámbito de aplicación en modo alguno son ilegales. Antes al contrario, se trata de previsiones que no interfieren con las reglas que incorpora el ordenamiento laboral cuando define los contornos de la relación de trabajo asalariado. Debe notarse, en efecto, que el Estatuto del Becario de Investigación ni determina lo que es una beca ni establece los criterios para su diferenciación con los contratos de trabajo. Opera el mismo con un concepto jurídico de beca previo que no define, sino que da por supuesto, y que aparece establecido con anterioridad, entre otras a la potente luz de las reglas del Derecho del Trabajo. Ninguna pauta distinta a las que derivan de la legislación laboral establece el Estatuto del Becario de Investigación para diferenciar las becas de los contratos de trabajo cuando fija sus coordenadas de aplicabilidad. Simplemente, se refiere a las condiciones en las que el estatuto jurídico que el mismo dispone (que tiene que ver, sobre todo, con la extensión de la acción protectora de Seguridad Social) será aplicable a cierto colectivo de becarios (los becarios de investigación, y no todos), mas sólo en el entendido de que se trate efectivamente de becas, una vez efectuado el correspondiente juicio conforme a lo que dispone la legislación laboral. No podía ser de otra manera, dado el escaso rango normativo —reglamentario— del Estatuto del Becario de Investigación y el carácter beligerante que hemos visto que presenta la legislación laboral (con la que el mismo entraría en «pugna» en caso de seguirse la interpretación que se ha rechazado). El propio RD 1326/2003, de 24 de octubre, se ha situado expresamente con toda claridad en la citada órbita interpretativa al excluir su aplicación «a las relaciones laborales existentes entre las entidades y centros de investigación que conceden las becas y los trabajadores que presten servicios en ellos» (art. 1.3)⁶¹.

⁶¹ La doctrina ha puesto de manifiesto, por otra parte, que, atendiendo al contenido del Estatuto del Becario de Investigación, es decir, al conjunto de derechos y obligaciones que la norma dispone a propósito de los becarios, entidades becantes y centros de aplicación de las becas respecto de los que la misma resulta de aplicación, se advierte un claro paralelismo en relación con las exigencias o criterios que la doctrina judicial viene declarando típica u ordinariamente como imprescindibles para que pueda hablarse de auténticas becas: *vgr.*, existencia de un plan de formación previo, dispositivos tutoriales, mecanismos de evaluación del grado de aprovechamiento de los becarios, necesidad de que el centro de aplicación tenga medios y ofrezca posibilidades reales de formación para los becarios, etc; *vid.* J. MORENO GENÉ, «El Estatuto del Becario de Investigación...», *loc. cit.*, págs. 31 y siguientes.