
José Luis Carretero Miramar

Derechos para el trabajo en formación

El Comisario de Empleo de la Unión Europea, Nicolas Schmidt, presentó el 21 de marzo la nueva Directiva comunitaria sobre el trabajo de los becarios. Según Schmidt, en Europa "hay más de tres millones de jóvenes haciendo prácticas, y creemos que alrededor de la mitad no percibe remuneración". Los abusos están a la orden del día, tanto por la persistencia de prácticas fraudulentas, en las que los alumnos no reciben formación alguna, sino que ocupan puestos de trabajo normales, como por la ausencia de condiciones de trabajo y seguridad que se han de garantizar a todos los trabajadores, así como por la no cotización a la seguridad social de los becarios.

Los datos del Eurobarómetro de 2023 indican que un 78% de los jóvenes europeos ha seguido, en sus estudios, un programa de prácticas. En la Directiva recién aprobada se pretende identificar los supuestos en los que unas prácticas no laborales se consideran abusivas. Los supuestos son estos: cuando no hay un componente significativo de aprendizaje y formación durante el período; cuando la beca es de una duración excesiva; cuando se realizan tareas, se tienen responsabilidades o se trabaja con una intensidad similares a quien tiene un contrato laboral; cuando se exige a los becarios experiencia laboral previa en el puesto; cuando existe un porcentaje alto de becarios en la empresa; y cuando hay un número alto de becarios que han realizado prácticas en la misma actividad. Cuando la normativa comunitaria trata de regular estos supuestos, es porque se están dando en la vida cotidiana de las empresas.

En España, el Ministerio de Trabajo también está, en este momento, negociando un nuevo Estatuto del Becario con los sindicatos mayoritarios y la patronal. Algunas medidas relativas al trabajo en prácticas ya han sido introducidas en la última reforma laboral. Concretamente, se ha aprobado un nuevo tipo de contrato, el contrato de formación en alternancia, pensado explícitamente para el alumnado que realiza los períodos de prácticas en la universidad, la formación profesional y los certificados de profesionalidad.

La nueva Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, de hecho, incluye una disposición que indica que el nuevo contrato laboral de formación en

alternancia será (tras un período transitorio dilatado) el que deberá realizarse en el caso de las prácticas del alumnado de los ciclos de Formación Profesional Intensiva (con una carga de horas de práctica en la empresa mayor) mientras el alumnado de la Formación Profesional General (con menos horas de práctica en su currículo) seguirá realizando sus horas en la empresa bajo el paraguas de una beca no laboral y no retribuida.

Además, desde el 1 de enero de 2024, se debe cotizar a la seguridad social por el alumnado universitario o de formación profesional que realiza sus prácticas en la empresa y que no ha firmado un contrato de formación en alternancia. Los conceptos cotizados son limitados (no alcanzan a la incapacidad temporal ni al desempleo) y la cuantía a cotizar disfruta de una reducción del 95% para las empresas (es decir, que ese 95% lo paga la propia seguridad social). Aun así, han arreciado las críticas empresariales y de las universidades a esta nueva obligación. La normativa indica que, en el caso de prácticas remuneradas la gestión de la cotización debe realizarse por la empresa, y en el caso de las no remuneradas la realiza quien se indique en el convenio de colaboración entre la empresa y el centro universitario. Obviamente, las empresas tratan de deshacerse de esta obligación condicionando la firma de convenios de colaboración a que los centros académicos acepten realizar la gestión, y las universidades indican que no tienen medios personales para llevar a cabo este cometido. En el caso de la formación profesional el Ministerio de Educación ha decidido hacerse cargo directamente del 5% de la cuantía de las cotizaciones que quedaba por cubrir, con lo que las empresas no pagan absolutamente nada.

Las becas de las entidades públicas o empresariales, las prácticas universitarias, el módulo de Formación en Centros de Trabajo de la formación profesional específica, los diversos "prácticums" de los posgrados, constituyen un conjunto de meca-

nismos legales que permiten que cientos de miles de jóvenes en nuestro país (y tres millones en toda la Unión Europea) se vean actualmente sometidos de facto a la disciplina empresarial sin disfrutar de los derechos y la remuneración que implica un contrato laboral.

El llamado "trabajo-formación" es, muchas veces, una forma más de huida del Derecho Laboral socialmente extendida para facilitar los beneficios empresariales y la explotación de las personas trabajadoras.

Las dinámicas neoliberales de descomposición del Derecho Laboral por la vía de la expansión de la llamada "flexibilidad" en el interior de la regulación de la relación salarial, han venido acompañadas en las últimas décadas por el desarrollo recurrente de nuevos modelos de negocio basados en las "zonas grises" del Derecho del Trabajo, es decir, en las zonas de frontera entre la regulación laboral y otras formas de Derecho.

Así, por ejemplo, se han expandido los llamados "falsos autónomos", personas trabajadoras que realizan una actividad laboral dependiente que debería estar regulada por el Derecho del Trabajo, pero que son conminadas por la empresa a darse de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) para que les resulten inaccesibles determinados derechos incluidos en la regulación del trabajo asalariado. En determinados sectores laborales esta es una realidad ubicua y persistente (centros de belleza, periodismo, etc.)

De hecho, las llamadas "nuevas plataformas digitales" como Uber, Deliveroo, etc., han pretendido construir todo su modelo de negocio sobre esta modalidad de explotación añadida de la fuerza de trabajo, como ya indicamos hace tiempo en un artículo anterior en la revista *Trasversales*. Se presenta como trabajo autónomo (excluido del Derecho Laboral) lo que realmente es trabajo asalariado (regulado por el Derecho Laboral) y con ello se pretende huir de obligaciones legales que la empresa ha de cumplir con sus asalariados, como garantizar un período de vacaciones anuales al tra-

bajador o pagar al menos el Salario Mínimo Interprofesional. La llamada *Ley Rider*, precisamente, ha tratado de impedir el uso de este tipo de subterfugios legales en las plataformas de reparto, lo que ha motivado una fuerte resistencia de algunas de ellas.

Pero hay más formas de "huir del Derecho del Trabajo". La contratación de migrantes sin residencia legal en España es una de ellas. Los y las migrantes sin papeles no suelen saber que, pese a serlo, pueden reclamar los incumplimientos de sus derechos laborales en los tribunales españoles o afiliarse a las organizaciones sindicales. Muchos empresarios, además, les someten a una brutal hiper-explotación acompañada de formas de encierro y vigilancia continua que les impiden entrar en contacto con los trabajadores autóctonos. Así, el trabajo migrante se desenvuelve, habitualmente, extramuros de toda regulación laboral, en un limbo de relaciones de pura fuerza bruta teñido por el racismo más explícito.

El "trabajo-formación" puede ser otra forma de "huida del Derecho Laboral". La expansión continua, en los últimos años, de los períodos de "becas", "prácticums" o "formación en centros de trabajo" está preñada de numerosas contradicciones y peligros que no suelen ser debatidas honestamente en los ámbitos educativos y productivos.

La realización de prácticas en la empresa es algo deseable en un proceso educativo que trata de formar profesionales adaptados al sistema productivo. En última instancia, la existencia de experiencias laborales reales en los currículos educativos puede verse como una actualización del proyecto de la "formación integral", reivindicado desde hace dos siglos por el movimiento obrero. La "formación integral" de personas "completas", que trataron de implementar los pedagogos del sindicalismo revolucionario en los inicios del siglo XX precisaba de la realización de actividades productivas, de trabajo manual y de una relación directa con la vida real. Para pedagogos como

Ferrer i Guardia o Paul Robin, no bastaba con el estudio teórico de los fenómenos. Para formar personas libres, trabajadores conscientes y autónomos, era necesario combinar el estudio y la lectura con el conocimiento del medio productivo y la experiencia cotidiana del trabajo manual y técnico.

Experiencias educativas libertarias, durante la Guerra Civil española, como la de la Escuela Politécnica Confederal de Madrid o la Escuela Profesional de Artes y Oficios de Elda, dan cuenta de este proyecto inacabado de construcción de un ámbito de formación profesional que combinaba la formación teórica y la práctica productiva. Según cuenta Alejandro Tiana Ferrer, en su obra *Educación libertaria y revolución social*, editada por la UNED en 1987, en la Universidad Agrícola de Moncada, puesta en marcha por la Federación Regional de Campesinos de Levante de la CNT "las mañanas debían dedicarse a las clases teóricas, y las tardes, a trabajos prácticos, con el fin de combinar adecuadamente ambos aspectos".

La formación "Dual", que se ha convertido en el nuevo paradigma para todos los procesos de educación superior y técnica, parece retomar el hilo de esta tradición, al multiplicar las horas de práctica productiva en los procesos educativos de la formación profesional y universitaria. Sin embargo, el contexto en el que se expande este discurso condiciona también su implementación y lo rodea de peligrosas contradicciones en la vida real de nuestro tiempo.

La formación "Dual" reivindica las experiencias alemana o danesa como ejemplos paradigmáticos de las virtudes de las prácticas en las empresas. Sin embargo, las diferencias entre los sistemas productivos del Norte de Europa y de la mayor parte de los territorios de nuestro país son abismales.

En Alemania, un potente sector industrial conformado por numerosas empresas grandes y, sobre todo, medianas, acoge al alumnado universitario o de formación profesio-

nal mediante un cuerpo de tutores de las empresas homologado por las Administraciones Públicas. Además, el control sindical del desempeño y las condiciones de trabajo de los precarios es omnipresente. Es más, en Alemania, la formación "Dual" en la industria coexiste con la formación "tradicional" (el llamado sistema francés) en otros sectores productivos. Aunque la precariedad laboral tiende a expandirse en Alemania, como en el resto del mundo occidental, su mercado de trabajo y su Estado del Bienestar siguen estando a años luz de los nuestros.

En el contexto español la tónica general es el descontrol y la diversidad. La mayoría de las veces, las prácticas son prácticas y el sistema dual funciona aceptablemente, aunque en la mayoría de las ocasiones sin que exista retribución para el alumnado. Pero los tutores empresariales no necesitan tener ninguna formación homologada por la Administración Pública y los tutores de los centros educativos no tienen los recursos para controlar de manera efectiva lo que se está haciendo en las prácticas. No existe, tampoco, un "listado público" de empresas fiables que garantizan el cumplimiento de la normativa laboral y educativa. Para los tutores de los centros educativos la búsqueda de empresas para las prácticas constituye un trabajoso proceso de prueba y error en el que no suelen tener apoyos de la Administración y en el que, muchas veces, no cuentan con alternativas. El control sindical también está dramáticamente ausente, ya que las prácticas se realizan muchas veces en empresas pequeñas o en sectores altamente precarizados donde la representación sindical no existe.

La expansión del modelo dual en un contexto neoliberal comporta una peligrosa puerta abierta a la precarización en masa de la juventud. Deberíamos preguntarnos si no estamos condenando a las nuevas generaciones a un período prolongado de precariedad laboral forzosa con la excusa de su formación. Un período del que muchos jóvenes no lograrán salir nunca.

A las prácticas "educativas" de la formación profesional o la universidad (gratuitas, no laborales, o laborales, pero menos remuneradas de lo normal en el sector, según la titulación que se curse) le pueden seguir varios años de un contrato laboral de prácticas que comporta también menos derechos de los normales para el trabajador (ya no alumno). El contrato laboral en prácticas se realiza con quienes ya ha obtenido la titulación. Además, ante las dificultades para la inserción laboral, es posible (lo estamos viendo mucho en las aulas) que quienes hayan terminado este trayecto con esta titulación lo vuelvan a iniciar con una titulación nueva, del mismo sector profesional u otro distinto, lo que reincorpora a estas personas a un nuevo ciclo de trabajo precario y ausencia de derechos. Una vez en el paro, se pueden realizar numerosos talleres ocupacionales que también incorporan prácticas fuera de la regulación laboral "normal".

Además, las empresas españolas no son las alemanas ni el sistema educativo patrio es el germano. Aquí tenemos la curiosa innovación de la formación profesional en los centros concertados, por ejemplo. En Madrid hemos visto, en los últimos meses, movilizaciones del alumnado de los centros públicos de formación profesional porque no tienen acceso a empresas en las que realizar las prácticas, ni aun trabajando gratuitamente. Los centros privados y concertados pagan cantidades que pueden llegar a los 500 euros por alumno para que las empresas acepten a sus pupilos en prácticas con preferencia a quienes provienen de la enseñanza pública. En algunos sectores, como el sanitario, esto está dando lugar a una dificultad insalvable para la realización de las prácticas del alumnado de los centros públicos.

Algunas empresas empiezan a cuestionar que la obligación de realizar un contrato laboral de formación en alternancia para las prácticas del alumnado de formación profesional intensiva pueda llegar realmente a cumplirse, una vez que se alcance el final

del periodo transitorio que indica la Ley de Ordenación e Integración de la Formación Profesional. Los tutores de los centros educativos tendrán que buscar, en los próximos años, empresas en rebeldía en un contexto de falta de recursos y ubicuidad de la ideología neoliberal, que incide una y otra vez en la primacía de los intereses empresariales.

Mientras tanto la juventud de los barrios proletarios sigue formándose y trabajando a cambio de promesas de una estabilidad social y laboral que nunca llega. En la mayoría de los casos pasa de prácticas no remuneradas, a contratos por el salario mínimo, y de ahí a combinaciones variables de períodos de paro o de trabajo precario, sin defensa sindical y con jornadas laborales o condiciones de trabajo de pesadilla. Se le exige que siga formándose a lo largo de toda la vida (long life learning) y que trabaje también su "marca personal" (personal branding) y su empleabilidad. Se le insiste en que no olvide realizar su "DAFO personal" y en que sea "flexible y adaptable", que profundice sus "soft skills" y que cuide de su "reputación on line".

Trabajar y formarse, probablemente, ya no son dos cosas distintas. La complejidad creciente del sistema productivo impone una tensión continua que implica aprender siempre y trabajar con todas las fibras y pulsiones de todo nuestro ser. La diferencia entre el tiempo de trabajo y el de vida se ha desdibujado. La diferencia entre el tiempo de formación y el de trabajo se ha emborronado tanto que hasta la más bienintencionada regulación sobre el trabajo de los becarios puede deslizarse en el vacío.

Reivindicar derechos para el trabajo-formación es una necesidad perentoria. Las dificultades prácticas son enormes. Pero la juventud merece una vida que merezca ser vivida, y un aprendizaje profesional que no esté teñido de explotación.