

# LA BECA COMO INSTRUMENTO DE INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL

SANTIAGO GONZÁLEZ ORTEGA

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,  
Universidad Carlos III de Madrid

JUAN MANUEL MORENO DÍAZ\*

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Carlos III de Madrid

---

## ABSTRACT

Tradicionalmente, los estudios hechos en torno a la beca han estado relacionados con la consideración de la naturaleza jurídica de la misma, con el objetivo último de reclamar su inclusión como forma prestacional merecedora de su inclusión en el ámbito del Derecho del Trabajo.

El objeto de este artículo, sin embargo, es otro, ya que, aunque se hace una mención tangencial de dicho aspecto, el mismo va dirigido fundamentalmente a la posibilidad de considerar a la beca como forma adecuada de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo. Ello se hará, principalmente, a través de la comparación con dos elementos caracterizados, al igual que la beca, por el predominio del elemento formativo: las modalidades contractuales formativas (éstas sí de naturaleza genuinamente laboral) y la formación profesional, y mediante la utilización de un estudio específico al respecto, que detalla cuál ha sido la experiencia en un concreto colectivo de becarios.

■ *Tradizioz, beka baten inguruan egindako ikerketek bekaren izaera juridikoarekin izan dute zerikusia. Horren azken helburua Lan Zuzenbidearen eremuan barne hartzea merezi duen laguntza-motatzat jotzeko eskatzea izan da.*

*Artikulu honen helburua, ordea, bestelakoa da, izan ere, nahiz eta alderdi hori zeharka aipatu, artikulua beka gazteak lan-munduan sartzeko modu egokitzat jotzeko aukerara dago bideratuta batez ere. Horretarako, nagusiki, prestakuntza-alderdia gailen izatea ezaugarri duten bi elementurekin erkatuko dugu. Hona bi horiek: prestakuntzako kontratu-modalitateak (horiek badute benetako lan-izaera) eta lanbide-heziketa. Halaber, horien inguruko berariazko azterketa bat erabiliko dugu, bekadun-talde baten esperientzia zein izan den zehazten duena.*

■ *Studies dealing with grants have traditionally been associated with their legal nature. The ultimate objective is generally to demand they be seen as a service which deserves being included in the scope of Labour Law.*

*This article, however, has a different aim. Although it does touch briefly on this aspect, its direct focus is on the possibility of considering grants as an appropriate way of introducing young people in the job market. This will be done mainly by comparing the two elements which, much the same as grants, are characterized by the predominance of the training element: forms of training contracts (genuinely labour oriented in nature) and vocational training, and by means of using a specific study which explains in detail the experience in a specific group of grant holders.*

## I. Introducción

Tradicionalmente, el estudio del régimen jurídico de la relación laboral ha planteado frecuentes y variados interrogantes acerca de la calificación como tal de determinadas formas prestacionales vinculadas a algún tipo de compensación económica o retribución que están situadas en su frontera delimitadora. Lo que sucede con relativa frecuencia, dado que los caracteres determinantes de la existencia de la relación laboral, especialmente los rasgos de dependencia y ajenidad recogidos nominalmente en el art. 1 del Estatuto de los Trabajadores, no han sido precisados, pese a todo el tiempo transcurrido, con la suficiente claridad y contundencia como para establecer, en cualquier caso y con nitidez, que una determinada relación jurídica tiene o no carácter laboral. Este déficit ha dado lugar, en consecuencia, a la existencia de «zonas grises», en las que una misma prestación podría ser calificada tanto como laboral o como extralaboral a tenor del factor, normalmente secundario o contingente, que se tome en consideración; o según el valor, igualmente caracterizado por una importante dosis de aleatoriedad, que se dé a determinada circunstancia contextual.

Pues bien, en el marco de la problemática identificatoria general que se acaba de describir, se ha planteado en innumerables ocasiones si la prestación del trabajo del becario puede ser considerada como laboral, o ha de estar excluida de las exigencias normativas previstas para los trabajadores por cuenta ajena para someterse a reglas más flexibles, e incontrolables, situadas, en primer lugar, en las condiciones mismas de la beca (establecidas por quien, convocándolas, requiere la prestación del becario), o, en segundo lugar, en las normas generales, y escasas, que rigen las obligaciones entre privados. Porque, sin profundizar en exceso en dicha relación, puede apreciarse de principio que su núcleo caracterizador se contiene en la confluencia, causalmente interrelacionada, de trabajo o servicio (aunque sea con función formativa) y compensación económica o retribución (aunque no se la llame salario) por parte de los protagonistas de la misma (a los que llamaremos, en adelante, becante y becario). Y en este sentido, dicha relación no encontraría muchos problemas para ser considerada como laboral. No ha sido así, sin embargo. Por el contrario, la jurisprudencia mayoritaria, enfrentada a la tarea calificatoria (de la que se desprenden importantes consecuencias de regulación jurídica y de tutela del becario) ha venido considerando que el vínculo que une a los protagonistas de dicha relación no puede ser considerado semejante al que une a un trabajador con su empresario. Siempre que, claro está, se trate de una beca auténtica o real, no de una simulación de contrato de trabajo oculto bajo la apariencia de beca.

Puesto que, en esa tarea calificatoria, los jueces sociales han excluido del mundo laboral las becas en sentido propio, será necesario precisar qué entienden por éstas; o, dicho de otra manera, donde encuentran el elemento clave que separa la beca (excluyéndola de la consideración de contrato de trabajo) de la

«falsa beca» o contrato laboral disimulado. Dicho elemento no es otro que el factor o ingrediente formativo. Lo que, pudiendo estar justificado, como ahora se verá, no acaba de solventar el problema plenamente sino que desplaza la ambigüedad de los criterios laborales (ajenidad o dependencia) al particular filtro (la dosis de lo formativo) que, determinando la sustancia de la relación entre becante y becario, hace que la causa de la misma sea no retributiva y prestacional (o de intercambio entre trabajo y salario) sino formativa (cambio entre formación, u ocasión para la misma, y compensación económica no vinculada directamente a la prestación de servicios en formación). Lo que suscita muchas dudas cuando nos enfrentamos a ciertos tipos de becas en las que la dosis del factor formativo es muy baja o secundaria.

No es el propósito de este trabajo reflexionar en exclusiva acerca de esta problemática jurídica, aunque sea el pórtico necesario para otras cuestiones que aquí interesan más; por eso se aborda brevemente en la primera parte de este artículo. La necesidad de su tratamiento se debe al hecho de que, tratándose de falsas becas, la inserción laboral ya se ha producido sólo que en circunstancias rechazables que tratan de mantener artificialmente al trabajador (no otra cosa es el falso becario) al margen del mercado de trabajo. Si es así, a lo que ha de procederse es a atribuir al becario su auténtica condición, que es la de trabajador por cuenta ajena; y, quizás, reflexionar a partir de aquí acerca de la potencialidad integradora en la carrera laboral que los contratos laborales iniciales tienen. Pero se trata ya de otra reflexión distinta que la que aquí se propone.

Aclarado lo anterior, establecidas las fronteras entre beca y contrato de trabajo, y fijadas las características prestacionales, organizativas y contextuales de la beca, se trata de evaluar, además, si las becas (las auténticas, o al menos, las que se encuentran en el límite conceptual de las mismas) es un instrumento eficiente, no exclusivamente de formación, sino también, y en definitiva, de inserción en el mercado laboral. No sólo porque, teniendo en cuenta el enriquecimiento personal y profesional que se produce en la persona del becario a través de la beca, no tendría mucho sentido que esos conocimientos adquiridos fueran despilfarrados y no tuvieran un aprovechamiento posterior, a través de la inserción laboral del citado becario. También porque, sin duda, la beca constituye una forma de acercarse a la realidad productiva, de insertarse en ella, de habituarse a sus exigencias, de conocer los requerimientos productivos de determinadas profesiones o habilidades, y de adaptarse, en fin, al trabajo organizado y competitivo basado en los resultados y en la eficiencia.

Para ello será preciso analizar las ocupaciones de personas que fueron becarios durante un tiempo determinado, al objeto de considerar si el flujo de conocimientos adquiridos durante aquél período en que ha durado la beca ha sido empleado posteriormente en algo útil y directamente relacionado con la formación recibida a través de dicho instrumento. En este sentido, nos serán útiles cier-

tos datos que nos proporcionaran algún tipo de información relativa a las distintas ocupaciones que ha tenido el sujeto desde que finalizó su período de beca, y los elementos que han podido influir en la trayectoria ocupacional del mismo; datos tales como el lugar de realización de la beca, el centro de formación del becario, el área de conocimiento en el que ha sido formado o el año de finalización de la beca van a tener su importancia a la hora de valorar la definitiva profesión del sujeto formado a través de ella. Sin embargo, no sólo será importante tener en cuenta el porcentaje de becarios que finalmente acceden o se consolidan en el mercado de trabajo, sino también deberemos tener en cuenta el plazo de acceso, cuál es su primer trabajo, cuál es su ocupación definitiva algunos años después de la finalización de la beca y, por último y visto desde el lado contrario, en qué grado la formación adquirida a través de la beca no ha servido para incorporar a tales sujetos al mercado de trabajo. Es lo que se pretenderá en la segunda parte de este artículo.

## II. La finalidad formativa como característica central de la beca

### 1. Las becas propiamente dichas o becas de formación. El elemento formativo y la marginalidad en la utilización del trabajo del becario por parte de la entidad otorgante como sinónimo de exclusión del elemento productivo

En el lenguaje no jurídico, se habla de beca para referirse a la ayuda que se otorga a una persona a cambio, o con ocasión, de la realización de una actividad concreta durante algún tiempo; una actividad conectada con la prestación de un trabajo asalariado clásico o fuertemente parecido al mismo. Dicha prestación de actividad, o de esfuerzos, trabajo o servicios, tendrá lugar, por lo dicho acerca de la vecindad con el trabajo asalariado, a través de la inserción del sujeto becado en el ámbito de una organización productiva. Lo que ocurre es que dicha inserción, si bien puede no tener demasiada importancia en otras áreas de actividad, sí la va a tener, y mucha, en materia laboral, ya que el hecho de que se den o no determinadas circunstancias va a hacer que la relación jurídica establecida entre el sujeto y la empresa deba ser calificada de una forma u otra. Porque, como sabemos, en virtud de lo establecido en el art. 8.1 del Estatuto de los Trabajadores «se presumirá existente (el contrato de trabajo) entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél». Lo que expresa un criterio interpretativo (más que una presunción) en los casos, como sucede con frecuencia con el que nos ocupa, en los que las dudas calificatorias son importantes y notables. Por tanto, de no hacerse ninguna especificación ulterior, en toda relación jurídica en la que se establezca una relación de correspondencia entre la prestación de un trabajo y la percepción de una cantidad económica diremos, en virtud del juego de

la regla del art. 8 del Estatuto que obliga a concluir la laboralidad de los supuestos dudosos, que estamos ante una relación laboral.

En consecuencia, para llegar a una conclusión contraria excluyente de la laboralidad de la relación establecida entre un sujeto que realiza una determinada prestación para otro y el que la recibe, deberá existir algún elemento que permita no calificar a aquélla como laboral, sino como una beca. Y ese elemento no es otro que el elemento de la formación<sup>1</sup>. En estos casos, el servicio prestado por el becario al becante no va a tener como finalidad la rentabilidad directa en beneficio del becante a través de la realización de la actividad productiva de la empresa, sino que dicha actividad deberá redundar principalmente en el enriquecimiento personal del becario, con el aumento de su formación y perfeccionamiento profesional<sup>2</sup>. Ahora bien, no siempre es fácil decir que una determinada actividad de prestación de servicios es estrictamente o predominantemente formativa, ya que la misma puede estar ligada a otros elementos que distorsionen aquél carácter, o puede esconder, sencillamente, una intención fraudulenta. Por tanto, será preciso establecer los elementos necesarios para que podamos concluir con una cierta dosis de seguridad que concurre el elemento formativo exclusivamente, o prioritariamente, y no otros, en orden a saber en qué casos estamos realmente ante una beca y en cuáles ante una relación laboral.

Ya se ha mencionado que, quizás, el elemento clave para inclinar la balanza a favor de considerar como beca una determinada prestación de servicios es que el beneficio principal de dicha prestación redunde en el propio prestador, fundamentalmente, en su enriquecimiento personal y profesional, pudiendo la entidad otorgante de la beca beneficiarse sólo indirectamente del trabajo desarrollado. Sin embargo, a este elemento hay que añadir, además, que «la actividad desarrollada por el becario resulte irrelevante para la organización productiva de la entidad que la otorga»<sup>3</sup>. Con ello no hace más que añadirse algo similar a lo anterior, por cuanto que lo que interesa fundamentalmente es que la beca aproveche a la pro-

---

<sup>1</sup> La jurisprudencia parece de acuerdo al respecto. En este sentido, se ha dicho 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 estudio o del trabajo de formación realizado, al patrimonio de la persona que la otorga» (STS 26.06.1995, Ar. 5365). O, en términos parecidos, «es fundamental la finalidad formativa de la beca, mientras que si prevalece el interés de la entidad en la obtención de la prestación del servicio, y si la entidad hace suyos los frutos del trabajo del becado, se tratará de un contrato de trabajo y no de una beca (STSJ Comunidad Valenciana de 3.02.2000, AS 2302).

<sup>2</sup> Así lo manifestó la STSJ Cataluña de 28.01.1994 (AS 180), diciendo que «las becas están pensadas con la finalidad de beneficiar directamente a los propios becarios para que éstos perfeccionen sus conocimientos o continúen sus estudios, permitiendo así ampliar el campo de conocimientos de los becarios, por más que, indirectamente, puedan resultar beneficios para la propia institución otorgante de la beca».

<sup>3</sup> GONZALEZ ORTEGA, S.: *Las becas: formación, inserción, prácticas profesionales, trabajo asalariado?*. En AA.VV. Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo; estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán (coord. J. Cruz Villalón), Tecnos, Madrid, 1999, pág. 125.

pia formación del becario, sin tener en cuenta para nada los posibles beneficios que pudieran obtenerse de dicha actividad por parte de la entidad otorgante; aunque nada impide que incidentalmente pudieran obtenerse determinados beneficios por parte de aquélla, si bien eso no es lo que se pretende principalmente. En definitiva, se considera el elemento formativo como el elemento básico a apreciar para la determinación de la existencia de una beca, hasta el punto de que, de no darse el mismo, la relación establecida entre prestador y prestatario de la actividad puede transformarse en laboral si se dan los requisitos necesarios para ello, pero nunca podrá hablarse de beca si no se da aquél.

No obstante lo dicho, además del elemento formativo es preciso aludir a otro elemento necesario para poder sostener que estamos en presencia de una beca propiamente dicha. Dicho elemento está relacionado con algo que ya hemos anticipado un poco más arriba, como es la relevancia que va a tener la actividad desarrollada por el becario para la organización productiva de la entidad otorgante de la beca. Es decir, si la actividad realizada por el becario va a poder considerarse como trabajo productivo o no y, en consecuencia, si el becario se inserta o no en la organización productiva de aquella entidad a la hora de realizar su trabajo. Tanto menos relevante y útil sea el trabajo del becario para la empresa, tanto más se darán los ingredientes de la existencia de una beca. Una falta de relevancia que se manifiesta en la incompatibilidad relativa entre proceso formativo y trabajo y en la subordinación del segundo al primero, por ejemplo, mediante el plan formativo al que el becario se somete.

## **2. La simultaneidad de lo formativo y lo productivo: las becas con práctica profesional**

Hasta ahora, el tipo de becas que tenemos presente como prototipo claro de estos fenómenos se concreta en el apoyo, económico y de ocasión para la adquisición y la práctica de conocimientos, de una entidad a un sujeto por la realización de una actividad que redundará directamente en beneficio del propio becario, a través de su formación profesional, y, ocasional e indirectamente, en beneficio de la entidad becante mediante el uso o la rentabilidad derivada que pueda obtener del citado trabajo. Estas son las becas de formación, auténticos modelos ideales de lo que entendemos por tales. Sin embargo, existen también otros tipos de becas. Entre ellas, las llamadas becas con prácticas profesionales, pensadas en un principio para los alumnos de los estudios de Formación Profesional de segundo grado<sup>4</sup>, pero que luego también fueron implantadas por las

---

<sup>4</sup> Al amparo de la regulación establecida por la Orden de 20 de febrero de 1986, que aprobó los Programas del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (PNFIP). Hay que tener en cuenta que el PNFIP ha sido posteriormente modificado, estando hoy regulado por RD 631/1993, de 3 de mayo (RCL 1993, 1390) y Ordenes Ministeriales de 13 de abril de 1994 (RCL 1994, 1202 y 1413) y de 14 de octubre de 1998 (RCL 2566).

empresas para la capacitación profesional de jóvenes en fase de escolarización o, incluso, de titulados; lo que, en este último caso, constituye un fenómeno tan generalizado recientemente como conflictivo desde la perspectiva en que lo estamos analizando. Así, la realización de la beca va a tener lugar en el seno de una determinada organización productiva, con el objeto de que el becario complete su formación con la realización de las labores profesionales propias de la misma, al objeto de recibir la formación práctica necesaria que le permita desarrollar su futuro trabajo con la destreza suficiente.

La idea es perfecta, la finalidad correcta y su instrumentación idealmente irreprochable. El alumno aún en fase de escolarización, o de adquisición de conocimientos teóricos, va a poder ir recibiendo, a través de este tipo de becas, la formación práctica que necesitará a la hora de incorporarse a un mercado de trabajo cada vez más competitivo y que requiere personas formadas, tanto teórica como prácticamente, exigiendo que los plazos de adaptación de los trabajadores incorporados a la organización sean cada vez más reducidos. Por tanto, de esta manera se conseguirá el objetivo pretendido, de una forma paulatina, eficiente y relativamente barata. Eficiente si lo que se pretende es colocar al becario (persona inexperta laboralmente y que aún no ha comenzado su vida profesional) en una situación idónea para que ese comienzo tenga lugar de la mejor manera; esto es, de acuerdo con su patrimonio de conocimientos, en un tipo de organización a la que ya está habituado, y en entidades o empresas en las que ha habido una relación previa no basada en la exigencia productiva sino en la preparación para la misma. Y barata, porque, desde el punto de vista del proceso formativo, la experiencia práctica real sólo puede darla una organización productiva también real, esto es una empresa, que pone sus estructuras, con poco o ningún coste para la entidad formadora, a disposición del objetivo formativo.

Ahora bien, con ser valorable positivamente el objetivo perseguido por las mismas, este tipo de becas plantea una dificultad que puede convertirse en insoslayable a la hora de su consideración como tales becas. Y es que si bien, por un lado, hay una finalidad principalmente formativa, aunque sea en su vertiente práctica, por otro lado, el alumno va a recibir dicha formación práctica a través de su incorporación a una organización productiva, siendo esto además el valor específico de este tipo de experiencias. Es precisamente esta segunda vertiente la que puede plantear algunos problemas, ya que la misma podría conllevar la sujeción del becario al mismo régimen de trabajo que el establecido para el resto de trabajadores de la empresa, siendo así que el becario no puede ser considerado tal, como ya hemos visto. Además, si existe, como es inevitable en este tipo de prácticas profesionales, el uso productivo del trabajo del becario, se origina una segunda disminución de costes, aquí no ya tan positiva, como es que el empresario utiliza una fuerza de trabajo (la del becario) a un coste salarial muy bajo (no hay aplicación de convenios, no garantías de salarios mínimos), organizativo escaso (el becario no está sujeto a reglas de jornadas o tiempos de descanso), y



social nulo (no hay costes sociales ya que el becario no se considera sujeto protegido a efectos de la Seguridad Social y, en consecuencia, no ha de cotizarse por él).

En estos casos, podríamos decir que las becas con práctica profesional (o becas de trabajo) expresan la existencia, al mismo tiempo, de circunstancias que conducen, simultáneamente y de forma contradictoria, a la laboralidad y a la no laboralidad de dicha relación. Así, por un lado, hay laboralidad por cuanto que se dan tanto la dependencia como la ajenidad necesarias en la medida en que el trabajo del becario se usa productivamente (trabaja para otro, no ya sólo experimenta para sí mismo o en su beneficio) y lo hace en condiciones de sujeción a la lógica organizativa de la empresa, a las instrucciones o reglas de trabajo, a los poderes directivos empresariales e, incluso, a ciertas dimensiones de las facultades disciplinarias. La inserción del alumno en la organización productiva para la realización de sus prácticas hará que esté sometido a un determinado horario, a una concreta jornada, a la realización de tareas semejantes que los propios trabajadores de la empresa y que tenga que acatar una serie de normas cuyo incumplimiento hace que se desate la maquinaria sancionadora prevista para estos casos. Por otra parte, la realización por parte del alumno de tareas propias de la organización hará que los frutos derivados de su trabajo redunden en beneficio de aquélla.

Sin embargo, al mismo tiempo que concurren todas estas circunstancias que predisponen a la consideración de la relación de servicios como laboral, existen también otras que inclinan la balanza hacia el lado de la no laboralidad. Fundamentalmente la fuerte presencia del elemento formativo, que invade todo y que hace que incluso la realización del trabajo productivo por parte del alumno deba estar subordinado a la adquisición de su formación práctica. Es claro que hay trabajo productivo por parte del becario, pero es que si no lo hubiera aquél no adquiriría la experiencia práctica objeto de la beca y que es necesaria para completar su formación. De manera que la prestación del trabajo en condiciones semejantes o idénticas a las laborales en sentido propio es la mejor forma de adquirir la experiencia práctica que se persigue con la beca. Es la propia efectividad del proceso formativo la que acerca las condiciones de realización del trabajo formativo a las del trabajo meramente productivo; y en esa cercanía, que es en la que reside su valor, se encuentra igualmente su debilidad como instrumento formativo al existir el riesgo de alterar las prevalencias y prioridades y lo que debe ser trabajo tanto más formativo cuanto más productivo, se convierta en trabajo puro y simplemente productivo.

Por tanto, estamos ante la tesitura de calificar una relación en la que existen elementos contradictorios y de difícil conciliación. En estas ocasiones, es inevitable recurrir a la casuística, o a las características concretas de cada situación, utilizando un método de aproximación intermedio o flexible (el llamado método de las proporciones), para determinar cuándo estamos ante una relación laboral y cuándo ante una beca, optando por una u otra en función de la prevalencia del

interés o beneficio principal. De tal forma que estaremos ante una beca si predomina el interés formativo (vinculación real entre formación previa y experiencia práctica, o entre formación teórica que se recibe y trabajo que se demanda, existencia de un plan formativo con una finalidad de este tipo aun a costa de la utilidad productiva del trabajo, mecanismos de control y valoración del proceso de adquisición de conocimientos y formas de corrección de sus déficits, etc.). Y estaremos ante una relación laboral cuando lo predominante sea el interés productivo manifestado en signos como: identidad del contenido de las tareas del becario y de otros trabajadores semejantes, forma de organización del tiempo de trabajo, inexistencia de plan formativo, desconexión entre conocimientos y trabajo práctico, naturaleza repetitiva y escasamente formativa del trabajo, carencia de mecanismos docentes controladores del proceso formativo y de sus resultados, etc.)<sup>5</sup>. A partir de estos indicios podrá concluirse si se trata de una beca auténtica o si, por el contrario, se está ante un contrato de trabajo que ya debe ser tratado como tal<sup>6</sup>.

El elemento clave está, por lo dicho, en la inserción o no del alumno (o del becario de trabajo que también así se denominan estas becas) en la organización productiva del empresario a la hora de la adquisición de su formación práctica, ya que «el alumno, en la medida que se inserta en la comunidad de la empresa, sometándose a las órdenes e instrucciones del empresario y desempeñando una actividad normal, tiende a asimilarse a la condición del trabajador»<sup>7</sup>; de esta forma su relación se vería teñida de los caracteres de dependencia y ajenidad propios de la relación laboral.

Sin embargo, es difícil pensar en la adquisición de la experiencia por parte del alumno sin que éste tome contacto con la realidad empresarial, porque ésta es, en definitiva, la finalidad de la beca. Se ha apuntado, no obstante, que habría una forma posible de conjugar ambos extremos como es a través de la realización por parte del alumno de las tareas propias de la empresa, bajo la subordinación

---

<sup>5</sup> Véase, en este sentido, GONZÁLEZ ORTEGA, S.: *Las becas: ¿formación...?, op. cit.*, p. 129. Dicho método también ha sido llamado por algunos como la «teoría del interés predominante», en clara alusión a la calificación de la relación como laboral o no en función del predominio del interés formativo (beca) o del interés productivo (relación laboral). Véase GOÑI SEIN, J.L.: *Las becas y el encubrimiento de los contratos laborales*, REDT, nº 14, 1982, p. 293.

<sup>6</sup> Y ello será así independientemente del nombre que las partes hayan dado a dicha relación y de otras circunstancias a través de las cuales pretenda englobarse relaciones de este tipo bajo la denominación de beca. Así lo determinó la STSJ Comunidad Valenciana de 3.02.2000 (AS 2302), que vino a entender que «los contratos tienen la naturaleza que se deriva de su contenido obligacional, independientemente de la calificación jurídica que les den las partes, pues la determinación de la naturaleza laboral o no de la relación no es algo que pueda en ningún caso, dejarse a la libre disposición de éstas, sino que es una calificación que debe surgir del contenido real de las prestaciones concertadas y de la concurrencia de los elementos que legalmente configuran el tipo contractual»

<sup>7</sup> GOÑI SEIN, J.L.: *La inserción profesional de los jóvenes en la empresa a través de las becas*, Relaciones Laborales, 1986-II, p. 418.

del empresario, pero sin participar en el proceso productivo, es decir, «a modo de ensayo, sin integrarse plenamente en la organización de la empresa»<sup>8</sup>. Es decir, lo que quiere ponerse de manifiesto con lo anterior es que aquí únicamente habría contacto con la empresa por parte del alumno mediante, por ejemplo, la enseñanza por parte de un trabajador perteneciente a la propia organización de las tareas de ésta, pero sin que el alumno las realice por sí mismo, sino únicamente aprendiendo de las mismas a través de la explicación proporcionada por el trabajador en cuestión. Lo que ocurre es que el nivel de aprendizaje del alumno disminuiría notablemente ya que no cabe duda de que es mucho más productivo la realización de las tareas por el propio alumno que la enseñanza teórica por otra persona de aquello en lo que consiste la misma.

Por tanto, y en definitiva, hay que concluir que este tipo de relaciones, en las que la adquisición de la formación del alumno se quiere hacer obtener casi exclusivamente a través de la realización del trabajo propio de la organización (sin alteraciones de éste que sean funcionales al proceso formativo y subordinadas al mismo), no cabe englobarlas bajo la denominación de «becas» (si, efectivamente, se produce la inserción del alumno en la organización productiva) ya que no son posibles las relaciones jurídicas de trabajo formativo (trabajo en sentido propio, esto es que debe responder a las exigencias productivas) al margen del Derecho del Trabajo<sup>9</sup>. La razón central es que, en estos supuestos, el empresario tiene instrumentos contractuales propios del Derecho laboral (contrato en prácticas, contrato para la formación, o el recientemente llamado contrato de inserción) para formar a toda aquella persona que esté incorporada a la organización empresarial, desde el punto de vista del contenido de sus tareas y de las exigencias que pesan sobre él.

### 3. Las modalidades contractuales reguladoras del aspecto formativo del trabajador dentro de la empresa y la incidencia de la reforma laboral a través del RD-L 5/2001

De todo lo dicho hasta ahora podemos concluir que la beca sólo será posible allá donde el elemento formativo tenga primacía y siempre que el sujeto becado no se halle inserto en la organización productiva para llevar a cabo los cometidos propios de la misma, dado que en ese caso la empresa debería utilizar las figuras contractuales típicas existentes en el ordenamiento jurídico-laboral español, principalmente los contratos formativos, regulados en el art. 11 ET. En dicha modalidad contractual, el elemento de la formación adquiere singular relieve, que se materializa en el contrato de trabajo en prácticas, a través de una formación exclusivamente práctica, o bien en la utilización del contrato para la formación, a través de una formación teórico-práctica.

<sup>8</sup> GOÑI SEIN, J.L., *La inserción...*, op. cit., p. 418.

<sup>9</sup> GONZÁLEZ ORTEGA, S.: *Las becas: ¿formación...?, op. cit.*, p.133.

En la regulación del contrato para la formación hecha hasta ahora por el ET, la edad del trabajador era elemento determinante de la existencia de dicho contrato, hasta el punto de que sólo se podía celebrar «con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años...». A este respecto, la reforma laboral efectuada por RD-L 5/2001, de 2 de marzo (BOE de 3 de marzo), ha venido a introducir una novedad importante, ya que se amplía el ámbito subjetivo de los que pueden suscribir este tipo de contratos. Así, al suprimir el límite máximo de edad de veintiún años establecido con carácter general sin otra excepción, también general, que la de los trabajadores minusválidos, así como el de veinticuatro años para los contratos de formación celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación de escuelas-taller, casas de oficios y programas de garantía social, se amplían las personas que tienen acceso a esta modalidad contractual. En segundo lugar, dicha ampliación va a tener efectividad a través de otra medida, complementaria de la supresión del requisito máximo de la edad, y que no es otra que la no exigencia de la titulación requerida para la formalización del contrato en prácticas en el caso de trabajadores incluidos en determinados colectivos socialmente desfavorecidos: desempleados minusválidos, trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, desempleados con más de tres años de inactividad laboral, desempleados en situación de exclusión social y desempleados que se incorporen a programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo. Y, en este sentido, como ya se ha pronosticado por un importante sector de la doctrina laboralista española, «la ampliación establecida puede tener el efecto de desdibujar la causa formativa de este contrato»<sup>10</sup>.

Pero, más allá de todo esto, la reciente reforma laboral ha introducido una nueva modalidad de contrato de duración temporal en el art. 1.8 del nuevo RDL; se trata del contrato de inserción, que va a significar una nueva forma de dotar a los desempleados de nuevas oportunidades a la hora de adquirir la experiencia laboral (tan necesaria y tan precisa en todas las ofertas de trabajo a la hora de demandar un empleo) y de mejorar la ocupabilidad del desempleado participante, como expresamente resalta el propio texto de la reforma. El objeto de dicho contrato versará sobre la realización de una obra o servicio de interés general o social competencia de la Administración pública contratante. Quizá, como se ha dicho, se trate «de un intento del Gobierno por querer normalizar algunas de las manifestaciones del denominado «empleo comunitario»<sup>11</sup>, pero al fin y al cabo con ello se produce, simultáneamente, una flexibilización de la contratación laboral y un ensancha-

---

<sup>10</sup> RODRIGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M., VALDÉS DAL-RÉ, F. Y CASAS BAA-MONDE, M.E.: *La reforma del mercado de trabajo «para el incremento del empleo y la mejora de su calidad»*, RL, nº 7, 2001, p. 13.

<sup>11</sup> RODRIGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M., VALDÉS DAL-RÉ, F. Y CASAS BAA-MONDE, M.E.: *La reforma del mercado de trabajo «para el incremento del empleo y la mejora de su calidad»*, RL, nº 7, 2001, p. 13.

miento del panorama de las figuras formativas que pueden ser consideradas como tales dentro del marco normativo laboral español. Y ello, por qué no, podría constituir el primer paso hacia una futura laboralización de la figura del becario.

#### 4. La tendencia a la laboralidad por parte de las becas: la reclamada configuración de un estatuto jurídico del becario

Como ha quedado puesto de manifiesto, el ensanchamiento de la regulación laboral respecto a las figuras que pueden ser consideradas como formativas podría significar la puesta de la primera piedra del edificio que consiste en integrar al becario dentro del marco jurídico laboral respecto del cual está actualmente excluido. Esto sería lo ideal porque, de este modo, las becas dudosas no tendrían razón de existir y los becarios-trabajadores quedarían mejor y más protegidos. Porque, en este sentido, hay que recordar que la figura del becario, al estar fuera de toda regulación laboral, adolece de una desprotección que ha venido siendo denunciada reiteradamente, sobre todo, cómo no, por los propios afectados. Y, como decimos, quizá fuera necesario el planteamiento de una regulación jurídica del becario, por ejemplo, a través de un estatuto jurídico del mismo<sup>12</sup>. Un estatuto que contemplara una regulación legal de esta figura, ya dentro del sistema laboral, y que estableciera una protección eficaz del propio becario en su relación con el empresario.

Aunque la elaboración de dicho estatuto requeriría un estudio más detenido y centrado específicamente en ello, no por eso deberemos dejar de decir en estos momentos que, a este respecto, se ha puesto de manifiesto la exigencia de los siguientes elementos como pilares básicos a destacar de dicho estatuto: a) La adecuación entre los estudios del becario y la actividad a realizar mediante la beca; b) La necesidad de una especialidad de las funciones o tareas que diferencie a los becarios de los trabajadores ordinarios; c) La actividad que se desarrolle durante el período de duración de la beca debe responder a la finalidad de perfeccionamiento del becario de manera fundamental, y no debería ser utilizada por la empresa o institución convocante para paliar sus necesidades; d) El sometimiento de la actividad del becario únicamente a las instrucciones de los tutores técnicos, y no al poder de dirección del empresario; e) El «derecho al error» del becario, consistente en el derecho a que su relación no se vea extinguida por el empresario más que por ineptitud o por falta grave<sup>13</sup>.

No obstante, esta relación deberá ser completada con algunos otros elementos que coadyuven a una mayor protección del becario, en tanto en cuanto con este estatuto se pretende que el mismo quede ya situado bajo el amparo de la legislación laboral. Y en este sentido, serían necesarias, al menos, unas mínimas

<sup>12</sup> En este sentido, véase AHUMADA VILLALBA, B.: *La beca de formación práctica con prestación de servicios*, RL, 1999-I, p. 262 ss.

<sup>13</sup> AHUMADA VILLALBA, B., *La beca de formación ...*, *op. cit.*, p. 263 ss.

garantías de salario, jornada, tutela de derechos o protección social, que vayan encaminadas, como se ha dicho, a la mayor protección de las condiciones de trabajo del becario y, sobre todo, a la garantía de la finalidad básicamente formativa que nunca se debe perder de vista cuando nos referimos a las becas.

Pero, como decimos, la elaboración de un estatuto jurídico requeriría de un análisis más profundo, que se sale del objeto de este estudio, centrado más específicamente en la consideración de la beca como instrumento apropiado de inserción en el mercado laboral. A ello será a lo que dediquemos nuestros esfuerzos a partir de ahora.

### III. La inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo

#### 1. La tradicional mayor importancia de la política de Formación Profesional frente a la política de becas

En el apartado anterior se ha hecho referencia a los distintos tipos de becas con la finalidad de distinguirlas de aquellos otros mecanismos de incorporación del trabajo a una organización productiva que se presentan a veces bajo esa denominación pero en los que falta el predominio del componente formativo imprescindible para ser considerados como tales becas; o bien por ser prevalentes en los mismos los caracteres propios de la relación laboral. Sin embargo, más que de un estudio de la naturaleza jurídica de la beca, lo que aquí se pretende es reflexionar acerca de su virtualidad como instrumento de inserción en el mercado de trabajo, es decir, qué utilidad va a tener la beca como modo de acceder, tras el período de formación y aprendizaje práctico en que aquélla consiste, a un puesto de trabajo relacionado con la formación adquirida a través de la misma.

A este respecto, habría que empezar por decir que la vía tradicional para dicha incorporación ha sido la llamada Formación Profesional. De hecho, la inclusión de la Formación Profesional en los sucesivos planes de estudios elaborados a nivel estatal así

lo corrobora. Ahora bien, si se tiene en cuenta la utilidad que en realidad ha tenido la formación profesional como instrumento de inserción en el mundo laboral, habrá que decir que los resultados están lejos de los pretendidos inicialmente, llegándose a hablar allá por los años setenta, de fracaso en la adecuación de este instrumento como promotor de empleo, habiendo terminado por ser la vía que recoge a los desplazados o fracasados del BUP y del primer ciclo universitario<sup>14</sup>. Este fra-

---

<sup>14</sup> LOPEZ GANDÍA, J.: *Política de empleo y formación: el contrato de trabajo en prácticas*, Cuadernos de Derecho del trabajo, Universidad Autónoma de Madrid, nº 3, 1977, p. 331.

caso ha sido debido, principalmente, al profundo distanciamiento entre la Formación Profesional y el mercado de trabajo, dado que el sistema educativo español no ha caminado al ritmo de los cambios estructurales habidos en los procesos industriales<sup>15</sup>. Es decir, el sistema de la Formación Profesional, como parte integrante del sistema educativo español, ha vivido de espaldas al sistema productivo al cual iba dirigida, lo que ha hecho que la conexión entre los centros de formación profesional y el área laboral haya resultado así muy escasa o nula. A este respecto, hasta los propios empresarios se han quejado de disfuncionalidad e insuficiencia de los conocimientos adquiridos por los estudiantes que cursaron estudios de formación profesional con relación a las necesidades productivas de las empresas, habiéndose destacado por la parte empresarial como principales problemas al respecto, entre otros, el enfoque teórico y generalista de la enseñanza, su escaso contenido de conocimientos susceptibles de ser aplicados inmediatamente, y el desfase de las enseñanzas respecto de los requerimientos presentes<sup>16</sup>.

Por otro lado, en esta falta de sintonía entre las necesidades del mundo laboral y los estudios de Formación Profesional también ha jugado un papel importante el tradicional abstencionismo de la clase empresarial en materia de formación, quien ha tenido, en general, muy poca participación al respecto hasta finales de los años ochenta en cuanto a la orientación respecto a las necesidades productivas de las empresas, a pesar del reconocimiento por parte de aquélla de la importancia de la Formación Profesional como elemento para satisfacer las necesidades originadas por una doble circunstancia; en concreto, la implantación de las nuevas tecnologías y la inadecuada formación de la mano de obra disponible en el mercado<sup>17</sup>.

Todo este panorama adverso necesitaba ser reconducido de alguna forma, siendo prioritaria la búsqueda de soluciones a la disfuncionalidad existente entre la oferta educativa y las necesidades del mercado de trabajo. Con este fin, se consideró necesaria la configuración de la Formación Profesional a través de la articulación de un Programa Nacional de Formación e Inserción Profesional (PNFIP), que incluiría los programas de Formación Profesional Ocupacional<sup>18</sup>.

<sup>15</sup> GOÑI SEIN, J.L.: *La inserción profesional...*, *op. cit.*, p. 408.

<sup>16</sup> SÁEZ, F.: *Formación profesional y sistema productivo*, Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA), Madrid, 1991, p. 111. Abundando en el tema, el sistema de Formación Profesional fue criticado igualmente desde las propias instancias gubernamentales, al considerarse que «el carácter fuertemente académico, no siempre profesionalizados y a veces poco práctico, de las actuales enseñanzas de FP1 y FP2 demanda una modificación curricular y metodológica muy honda» (v. al respecto el *Libro Blanco para la Reforma del sistema educativo*, MEC, Madrid, 1989, p. 151).

<sup>17</sup> V. al respecto DURÁN, F. ET AL., *Análisis de la política contractual en materia de formación profesional continua en España*, MTSS, Madrid, 1994, p. 157.

<sup>18</sup> El PNFIP está regulado en la actualidad por RD 631/1993, de 3 de mayo (RCL 1993, 1390), que ha sido desarrollado por órdenes ministeriales de 13 de abril de 1994 (RCL 1994, 1202), 20 de septiembre de 1995 (RCL 1995, 2803 y 3039) y de 14 de octubre de 1998 (RCL 1998, 2566).

La nueva orientación de la Formación Profesional se ha intentado mediante la elaboración de un Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, mediante el cual se pretenden corregir los vicios de que adolecía el anterior sistema de Formación Profesional, buscando fundamentalmente «alcanzar una mayor interacción con el mundo productivo y que sirva de puente entre el sistema formativo y el mundo del trabajo»<sup>19</sup>, para lo cual será preciso una mayor implicación de los agentes sociales. En este sentido, el papel del empresario tendría que estar dotado de una relevancia mucho mayor, ya que se considera que la empresa es el observatorio perfecto para la determinación de las necesidades productivas del mercado. Para ello habrá que superar la tradicional reticencia de la clase empresarial a asumir su papel en esta dirección.

En todo caso, la formación profesional sigue siendo la vía idónea para la incorporación al mercado de trabajo de un amplio número de profesiones en las que el conocimiento teórico necesario se considera ya adquirido, en las que la ampliación del mismo es sólo necesario en sentido muy relativo y donde ese conocimiento teórico, en el momento ya de conectarse con el trabajo, juega un papel relativo, siendo desplazado, en lo que a la habilitación profesional hace referencia, por la experiencia práctica del trabajo en la empresa. La Formación Profesional es así el estadio naturaleza previo a las formas contractuales laborales pensadas para facilitar esa transición, como es el contrato en prácticas; o, incluso aunque en menor medida, el de formación.

## 2. Las becas como forma de inserción en el mercado laboral

Dada la respuesta empresarial negativa a la hora de reconocer a la Formación Profesional el papel de introductora en el mercado de trabajo, así como su escasa funcionalidad para facilitar la incorporación al mercado de trabajo de cierto tipo de profesionales, esta necesidad tiende a cubrirse mediante otras alternativas. Como es el caso de las becas que vendrían a sustituir a la formación profesional como forma primaria preparatoria del acceso al mercado laboral; al menos en relación con un determinado grupo de personas en posesión ya de un mínimo conocimientos teóricos de un cierto nivel. Que los han adquirido ya de forma amplia, pero que necesitan completarlos con la relación directa con el medio productivo y experimentarlos con su aplicación práctica en una organización de trabajo real. Porque hay que tener en cuenta, en primer lugar, que la beca, al igual que la formación profesional, es un instrumento de formación del trabajador del futuro. Y si de lo que se trata es de que aumente el nivel de preparación del sujeto cuando entre a formar parte de una organización productiva, da lo mismo que dicha formación haya sido adquirida a través del instrumento de la formación profesional,

---

<sup>19</sup> JATO SEIJAS, E.: *La formación profesional en el contexto europeo. Nuevos desafíos y tendencias*, Estel, Barcelona, 1998, p. 239).



como que lo haya sido a través de una beca, máxime cuando ya ha podido comprobarse que la formación profesional no ha dado los resultados esperados en su intento de erigirse en principal instrumento de inserción en el mercado laboral.

Por otra parte, la beca está dotada de mayor flexibilidad que cualquier otro instrumento para adecuar la formación del trabajador a las necesidades productivas del mercado en general, y de la empresa en particular. La flexibilidad es mayor porque la formación podrá adaptarse realmente a las necesidades puntuales de la empresa en cada momento, sin necesidad de seguir unas determinadas directrices fijadas por unos planes de formación que pueden devenir obsoletos en un momento concreto porque cambien las necesidades productivas. Y si bien el contenido formativo de la beca puede variar de un año al siguiente, no ocurre lo mismo con los planes de formación, cuya facilidad para evolucionar es mucho menor que la posibilidad que tiene el empresario para decidir un cambio en aquel contenido de un año para otro si considera que el mercado demanda otra cosa. La beca empresarial, además, permite sujetar la formación que se recibe a las características propias de la organización productiva; y ordenar los instrumentos formativos de que se dispone en razón de un plan formativo elaborado teniéndolos en consideración.

Por otro lado, las becas de trabajo en empresas (siendo, conforme a los criterios ya dichos, auténticas becas) pueden servir mejor como instrumento de inserción en la medida en que la experiencia de aprendizaje constituye también una experiencia de selección previa. No cabe ninguna duda de que las empresas que organizan de forma generalizada un sistema de becas de trabajo, lo hacen con la finalidad no sólo de formar orientadamente a los aprendices en razón de sus propias necesidades sino también para contar con mayores posibilidades de controlar las capacidades, los conocimientos, las habilidades personales y la identificación con la forma de funcionar y con los objetivos de la propia empresa por parte de los becarios. La beca es así un extraordinariamente eficaz proceso selectivo que puede desembocar, si superado, en una contratación ya típicamente laboral. Es verdad que la creación de un sistema empresarial de becas puede perseguir distintas finalidades (la de imagen corporativa, por ejemplo) pero, pese a ello, carecería de sentido invertir (en coste, esfuerzo personal y organizativo) para después desaprovechar los conocimientos que han adquirido los participantes en dichos procesos.

Pero, para que la beca cumpla esta función y no otras desviadas como la de reclutar una fuerza de trabajo a poco coste y propensa, por la expectativa de una futura hipotética ocupación laboral estable en esa misma empresa, a aceptar condiciones de trabajo que, para un trabajador estándar, serían inaceptables e incluso ilegales, es preciso garantizar con mayor eficacia que las becas son reales y auténticas; esto es, que no disimulan un contrato de trabajo que habría de calificarse de pura y simplemente especulativo, sin ninguna intención formativa y sin promesa real alguna de una ocupación posterior. Y, de otro lado, dotarlas de un mejor y más protector estatuto jurídico que garantice, de una parte, su finalidad básicamente for-

mativa, y de otra, un mínimo conjunto de derechos vinculados a la preservación de esa finalidad y a la evitación de su explotación en términos laborales: derechos a una jornada máxima y a descansos, protección en el campo de la salud laboral, protección social a costa del empresario frente a determinados riesgos, fijación de un mínimo de compensación económica en proporción a las horas de trabajo práctico.

Tanto una cosa como otra garantizarían la función de las becas, depurarían su naturaleza de instrumento formativo y las harían cumplir mejor su tarea de puente entre la formación previa, generalista o no, y la experiencia laboral inicial. De lo contrario, las becas seguirán funcionando, como hasta ahora en muchos casos, como una forma de explotación del trabajo juvenil, aprisionado entre la carencia de ofertas de trabajo y la expectativa, aunque sea mínima, de un empleo estable en la entidad becante. En definitiva, las becas deberían dejar de estar al albur de una reglamentación privada como ahora sucede, excluidas de control una vez que se consideran becas reales, para constituirse jurídicamente como un estadio intermedio entre la pura formación y el contrato de trabajo formativo, tipo en prácticas o de formación. Para ser en fin un momento formativo que se complementa con una experiencia práctica real y directa y con una carga de trabajo efectivo.

Las afirmaciones anteriores se basan en la convicción de que las becas, si correctamente utilizadas y dotadas de una regulación pertinente, constituyen un posible instrumento eficaz y operativo de inserción laboral o de inicio de la experiencia profesional. Se trata de una convicción que se trata de contrastar con una concreta experiencia práctica en el siguiente apartado.

#### **IV. La beca como instrumento apropiado para la inserción profesional: un estudio empírico**

##### **1. Consideraciones previas**

En el apartado anterior se ha aceptado que la beca de trabajo pueda servir, con las modificaciones de su regulación propuestas, de instrumento de inserción. Lo que se pretende a continuación es comprobar sobre el terreno hasta qué punto ello puede ser así, es decir, hasta qué punto la beca puede ser considerada como instrumento idóneo de incorporación al mercado de trabajo. Para ello, se hace uso de los resultados de un estudio relativo a la inserción laboral y a las trayectorias ocupacionales típicas de las distintas categorías de becarios<sup>20</sup>.

---

<sup>20</sup> GONZÁLEZ DE LA FE, T., PÉREZ YRUELA, M. y FERNÁNDEZ ESQUINAS, M.: *Trayectorias ocupacionales de los becarios de investigación españoles (1982-1992)*, CSIC, Documento de Trabajo 95-15, 1995. A pesar del período referido en el título del estudio, hay que decir que el período analizado en realidad abarca desde 1982 a 1994, según se desprende de las constantes menciones que se contienen en el mismo.

Al respecto, hay que tener en cuenta que dicho estudio se circunscribe únicamente a los becarios de investigación, esto es, a la formación de investigadores científicos, tanto en humanidades y ciencias sociales, como en ciencias tecnológicas, y que han sido formados, fundamentalmente, en la universidad y en centros de investigación. Por ello, no sabemos hasta qué punto serían trasladables los resultados que aquí se obtengan al resto de becarios, por ejemplo, los formados por las empresas privadas, respecto de los que no hay estudios o, cuando menos, no se hacen públicos de forma habitual. Por tanto, no se pretende extrapolar dichos resultados al conjunto de la población becaria, pero sí habrá que considerar que este estudio nos puede dar una idea aproximada con relación a la utilidad de la beca como vía de ingreso al mercado de trabajo. Por otro lado, hay que tener en cuenta que el estudio abarca un período de doce años, concretamente desde 1982 a 1994. Queremos decir con ello que las conclusiones que extraigamos pueden haber sufrido alguna variación desde entonces, pero creemos que el plazo transcurrido no es lo suficientemente amplio como para entender que, las diferencias, de haberlas, puedan ser muy grandes.

## 2. Variables a tener en cuenta

En este estudio de campo en torno a cuáles serán las principales ocupaciones de los becarios tras finalizar su período como tales e incorporarse al mercado de trabajo, hay que dejar sentadas qué variables se utilizan en la determinación de aquéllos. En el estudio mencionado se tomaron como variables a tener en cuenta, en primer lugar, las distintas áreas de la ciencia, divididas en seis apartados: ciencias exactas y naturales, ingeniería y tecnología, ciencias médicas, ciencias agrarias, ciencias sociales y humanidades. Es importante tener en cuenta las mismas para poder determinar qué disciplinas van a servir para tener una mayor empleabilidad, ya que, como veremos, los becarios formados en unas tienen mayor facilidad de acceso al mercado de trabajo que los de las otras. En segundo lugar, también es importante tener en cuenta el lugar de formación del alumno. La distinción reside en establecer si el becario ha recibido su formación dentro o fuera de España. Tradicionalmente, los becarios de investigación han cursado parte de su formación en el extranjero, como forma de completar la misma. Y ello debiera significar, a priori, un plus a la hora de su acceso al mercado de trabajo español. Es importante comprobar si es así efectivamente y en todo caso, o si, por el contrario, este esfuerzo suplementario en la formación no tiene luego trascendencia o relevancia a la hora de acceder a un puesto de trabajo. Otra cuestión de relevancia, es el tipo de centro en el que ha tenido lugar la formación, en el sentido de si ha sido un centro público de investigación o un centro privado. Y dentro de los centros públicos hay que hacer también una ulterior distinción entre la universidad, como centro de investigación por antonomasia, y otros centros. En este sentido, hay que tener en cuenta que la mayoría de los becarios de investigación han sido formados en la Universidad, por lo que es importante establecer si ésta ha sido el destino fundamentales de los becarios.

Por último, se hace una distinción en cohortes, de tal forma que no se analiza a todo el grupo de becarios unitariamente, sino dividiéndolo en tres grupos: los que finalizaron el período de beca en el año 1986 (1.<sup>a</sup> cohorte), los que lo hicieron en el año 1990 (2.<sup>a</sup> cohorte) y los que la terminaron en 1994 (3.<sup>a</sup> cohorte). Y, a este respecto, es importante analizar, no sólo la primera ocupación que tuvieron cada uno de ellos, sino también cuál es la ocupación actual (al momento de finalización del estudio), para ver la evolución sufrida, no sólo en cuanto al número de becarios de una a otra fase, sino de si ha existido cambios en los destinos que ocuparon los becarios, tanto inmediatamente después de finalización de la beca, como al final. Este dato puede ser significativo, ya que, sobre todo en lo que hace a la Universidad, el número de becarios y de los puestos que ocupen éstos tras el período de beca puede que esté relacionado con el número de alumnos de la Universidad, teniendo en cuenta que aquél ha variado, creciendo primero y descendiendo posteriormente.

### 3. La empleabilidad de los becarios de investigación a la finalización de la beca

Una vez planteada la cuestión, lo que nos interesa a continuación es ver en qué número estos becarios acceden en términos globales al mercado de trabajo al finalizar su período de beca y en qué momento acceden. Porque no será lo mismo, evidentemente, que pasen a formar parte de aquél en el momento inmediatamente posterior a la finalización de su beca que tengan que esperar algunos años para hacerlo. Este dato es, quizás, el más importante en orden al objeto de nuestro estudio, ya que lo que nos interesa fundamentalmente es saber en qué proporción la beca, como instrumento formativo, puede servir posteriormente como llave de acceso al mercado de trabajo. Por otra parte, dicho acceso hay que estudiarlo analizando las diversas variables que ya hemos mencionado, tomadas independientemente, aunque en algún caso podremos cruzar varias de ellas a la vez para ver si los resultados muestran datos relevantes y diferentes de los obtenidos tomando aquellas individualmente.

De esta forma, analizando la empleabilidad de los becarios según el área de la ciencia a la que pertenecen, el resultado del estudio muestra cómo se encuentran en activo y trabajando el 80% de ellos, afectando el desempleo únicamente al 10% de los mismos, mientras que el otro 10% está formado por aquellos que acceden a otra beca una vez terminada la primera. Aunque insuficiente (ya que con él no se nos dice, aún, qué tipo de trabajo van a realizar, cuándo accedieron al mismo, dónde se formaron, etc.), el dato es importante por sí mismo, ya que

---

<sup>21</sup> El número de personal de plantilla va disminuyendo progresivamente de la primera a la tercera cohorte, de forma que en aquella dos de cada tres becarios lo era, en la segunda lo era sólo uno de cada tres, mientras que en la tercera no llegaban a uno de cada diez los ex becarios que eran personal de plantilla. Por el contrario, el número de contratados va disminuyendo progresivamente de la tercera a la primera cohortes, siendo la proporción más alta la de uno de cada tres becarios que se da en la tercera cohorte.

aporta la información global de que ocho de cada diez ex becarios están trabajando. Por tanto, y aunque luego se descienda más al detalle, el hecho de que ocho de cada diez ex becarios estén trabajando justifica pensar que la beca funciona realmente como instrumento de inserción en el mercado laboral.

En segundo lugar, si se atiende al lugar de formación durante la beca, los datos que resultan son los mismos que los obtenidos en el apartado anterior. Sin embargo, hay que destacar uno particularmente significativo cuales que los becarios formados en el extranjero desempleados lo son en una proporción significativamente mayor que los formados en España, y trabajan también en una proporción menor que ellos. Esto es un dato preocupante, porque se supone que dichos becarios han acumulado, si no más saber, sí más experiencias en su formación en el exterior que si lo hubieran hecho dentro de España. Ello, además, puede desincentivar las salidas de los futuros becarios al extranjero a la hora de completar su formación ya que, a la vista de las cifras, se concluye que tendrán más oportunidades de trabajo y mayor facilidad a la hora de emplearse si se forman en España que si lo hacen fuera de ella. En cambio, no hay diferencias significativas en función del sexo del becario, si bien los hombres trabajan en una proporción algo superior a las mujeres (83% frente al 75%), y las mujeres alcanza, en consecuencia, proporciones más altas de desempleados (13% frente al 8%) y de «segundos» becas (11% frente al 8%).

Por otro lado, si se tienen en cuenta las cohortes de becarios, la ocupación actual de los mismos debería estar en estrecha relación con el momento de la finalización de la beca, siendo lo lógico que haya un mayor índice de ocupados en la primera cohorte, disminuyendo tal número progresivamente en la segunda y en la tercera cohorte, respectivamente. En definitiva, que habrá un mayor índice de desempleados entre aquellos becarios que finalizaron la beca más recientemente. Y efectivamente así es. Mientras que los ex becarios de la primera y segunda cohorte superan el noventa por ciento de empleados, sólo están trabajando dos de cada tres (65%) de los que finalizaron la beca en el año 1994, lo cual viene a decirnos que la inserción laboral plena (más del noventa por cien) de los mismos no es inmediata, sino que esta plenitud se alcanza transcurridos unos años desde la finalización de la beca.

Por último, son igualmente interesantes los datos de inserción laboral resultado de cruzar dos de las variables anteriores. Así, si se atiende a la ocupación de los becarios en función del tipo de centro de ejecución de la beca (universidad o centro público de investigación) y a las distintas ramas de la ciencia (ciencias y sociales), resulta que trabajan en una mayor proporción en ambos casos los becarios procedentes de la Universidad, mientras que el mayor índice de desempleados se encuentra entre los becarios de ciencias sociales formados en centros públicos de investigación; siendo los becarios de ciencias formados en estos últimos centros los que en mayor proporción continúan de becarios al acabar su período de beca. Por tanto, si se busca el prototipo del becario que trabaja, se obtiene que el

perfil típico es el de aquel becario de ciencias sociales, formado en una Universidad española, de sexo masculino y que finalizó su beca antes de 1986.

#### 4. Principales destinos ocupacionales

Una vez visto qué proporción de becarios se han incorporado al mercado laboral, y siendo este dato total relevante, para comprobar si la beca es un instrumento formativo que efectivamente sirva para proporcionar una ocupación posterior a la persona que recibió la formación, es necesario constatar la calidad de esa ocupación; que no puede medirse sino con la relación entre la formación recibida a lo largo de la beca y el destino laboral final tras dicho periodo formativo. Téngase en cuenta que a la hora de hablar de ocupados, no sólo es importante saber el número o cantidad de los mismos, sino también la calidad. Y, en este sentido, si la cantidad viene determinada por el número total de ocupados tras la finalización de la beca, la calidad vendrá dada por la adecuación del becario al puesto u ocupación para la que fue formado. Esto es, no bastará que el becario encuentre trabajo tras su periodo de formación, sino que tan importante o más que lo anterior será que la labor que desempeñe esté en relación con la formación recibida durante su periodo de aprendizaje.

La primera y más importante conclusión a la que se llega tras el estudio de las diferentes ocupaciones de los becarios de investigación en el periodo de referencia es que los principales destinos de aquéllos han sido, por encima del resto, la docencia y la investigación universitaria. Ello es importante, ya que a la hora de hacer una valoración de las ocupaciones de los becarios tras el periodo de beca, será importante saber, no sólo cuántos están ocupados, sino en qué están ocupados; es decir, importará no sólo la cantidad de ocupación, sino también la calidad, teniendo en cuenta que la calidad no hace referencia a otra cosa que a la dedicación del ex becario a trabajos relacionados con aquello para lo que ha sido formado. Y en este caso, está claro que la docencia y la investigación cumplen el criterio de la calidad, ya que se trata de becarios de investigación.

Para precisar más esta conclusión, puede desagregarse la información en razón de las diferentes ocupaciones de los becarios en las categorías de profesores numerarios de universidad, profesores contratados de universidad, investigadores de plantilla de centros públicos de investigación (en adelante, CPI), investigadores contratados de CPI y otros investigadores. A estos habrá que añadir otras ocupaciones que no tienen que ver específicamente con la docencia ni con la investigación, como son los profesionales y directivos de nivel superior, profesionales de nivel intermedio, becarios y parados, haciendo el estudio del destino final de aquéllos separados por cohortes, esto es, en función del año de terminación de la beca.

En este sentido, puede decirse que el porcentaje de personal de plantilla más alto se alcanza entre los ex becarios pertenecientes a la primera cohorte, dismi-

nuyendo progresivamente en la segunda y tercera, a la vez que el número de contratados sigue un camino inverso, es decir, estando situado el porcentaje mayor de los mismos entre los ex becarios de la primera cohorte y disminuyendo progresivamente entre los de la segunda y tercera, respectivamente<sup>21</sup>. En cuanto al resto de categorías, también resulta significativo el análisis del número de becarios (segundas becas), esto es, del número de becarios que accedieron a una segunda beca al término de la primera. Al respecto, hay que decir que el porcentaje de los mismos es significativamente mayor entre los ex becarios de la tercera cohorte, disminuyendo la cifra progresivamente en la segunda y primera cohorte<sup>22</sup>. Otra categoría que alcanza una proporción importante de ocupados es la de los profesionales y directivos de nivel superior; si bien sólo en la primera y segunda cohorte, no así en la tercera. Esto parece lógico, ya que sólo acceden a estos puestos personas con cierta experiencia, cosa que no es propia de los ex becarios de la primera cohorte.

Por último, en cuanto al número de desempleados, la mayor proporción de los mismos se da entre los ex becarios de la tercera cohorte, disminuyendo progresivamente en la segunda y primera. Ello también es lógico, dado que los de la tercera han tenido menos tiempo para encontrar un trabajo posteriormente a la finalización de su beca, y aún pueden permanecer algún tiempo en desempleo, invirtiendo su tiempo en completar su formación con algún otro tipo de estudios. Sin embargo, esto no es frecuente entre las personas que acabaron su período de beca mucho tiempo atrás, y que lo que desean es trabajar a toda costa, esté relacionado o no con la formación que recibieron durante la beca.

Por otra parte, hay que hacer mención de otros factores que tienen que ver con la ocupación de los becarios. Así, por ejemplo, el lugar de formación de los mismos va a jugar un papel importante en la determinación de la ocupación (sobre todo de la primera ocupación) al finalizar la beca. Y curiosamente, la formación recibida en España tiene una valoración mayor que la recibida fuera de ella, ya que los becarios formados aquí tienen cifras de paro sensiblemente inferiores a los formados en el extranjero (el 6% frente al 11% de los formados fuera). También van a gozar de preferencia los becarios formados en España a la hora de elegir profesores contratados de la universidad (1 de cada 3 frente a 1 de cada 5 de los formados fuera). Esto es debido, quizás, a la ruptura de la relación entre el becario en el extranjero y el lugar de trabajo nacional al que podría optar posteriormente. Lo que pone de manifiesto la importancia de la relación de continuidad entre beca (considerada tiempo de formación pero también de selección, lo que exige un control directo) y trabajo posterior, cuya ruptura atenúa el efecto de inserción del periodo formativo. Dicho gráficamente, la beca sirve, en primer lugar, para una inserción concreta en

---

<sup>22</sup> El número de segundos becarios va a ser mayor en las áreas de las ciencias y en los centros públicos de investigación.

una empresa u organización concreta (aquella en la que se recibió la formación) y no tanto para una inserción laboral general o indiscriminada.

Por otra parte, en cuanto a si el centro donde se ha formado el becario en nuestro país va a tener relevancia a la hora del acceso a la tarea que va a constituir su ocupación, debe diferenciarse entre los becarios formados en la Universidad y los formados en centros públicos de investigación. Así, mientras los destinos de los primeros van a estar muy concentrados en dos ocupaciones centrales (teniendo como destino principal la propia universidad, en la que se integran más de la mitad de los mismos, seguido de otros profesionales, con uno de cada cinco becarios), los destinos de los becarios formados en centros públicos de investigación van a estar mucho más diversificados, accediendo en porcentaje similar a las categorías de otros investigadores (18%), profesionales y directivos (22%) y becarios (22%), finalizando muy pocos de ellos en la Universidad, muy al contrario de los formados en ésta. Quizá ello sea consecuencia de uno de los mayores defectos achacados tradicionalmente a la Universidad española: la endogamia.

##### **5. El desempleo afectante al personal en formación al finalizar la beca**

Tan importante como los datos anteriores es el referido al índice de desempleo de los becarios. Y es que, si tiene importancia que el becario trabaje y desempeñe su actividad desarrollando los conocimientos adquiridos, mucha más lo tendrá que aquél no trabaje al finalizar su formación, ya que eso significará, en primer lugar, que el tiempo empleado en su formación no será de provecho a la sociedad, lo que habrá supuesto un gasto inútil en aquella, con la consiguiente decepción y desilusión por parte de aquél, el becario, que ha visto cómo ha malgastado, al menos, cuatro años de su vida en una formación inútil. En segundo lugar, y es lo que aquí interesa, significará que la beca no es un instrumento adecuado de inserción en el mercado laboral. Por tanto, y aunque ya se han apuntado antes algunos datos referidos al desempleo de los becarios al finalizar su período de formación, debe tenerse en cuenta la incidencia del desempleo en función de las distintas variables que se han establecido a lo largo de este estudio.

Así, según las distintas áreas de la ciencia, sólo uno de cada diez becarios va a estar desempleado; y la misma cifra se obtiene si se atiende al lugar de formación de aquéllos. Por otro lado, atendiendo a las distintas cohortes de becarios, el mayor índice de desempleo se encuentra en la tercera cohorte, esto es, en aquellos becarios que han finalizado su período de beca en 1994, de los cuales, uno de cada cinco becarios están desempleados. Ello puede ser lógico, hasta cierto punto, por las dificultades generales de integración en un mercado laboral tan competitivo como el actual, pero es un dato que lleva a concluir algo que se desprende del estudio como es la beca no permite un acceso inmediato a dicho mercado, sino que los frutos de la formación recibida a través de la beca se verán algo más tarde. Así, los índices de desempleo entre los becarios de la segunda y tercera



cohortes disminuyen ostensiblemente respecto de los de la primera, hasta el 3'2% y 2'3%, respectivamente, esto es, hasta índices casi imperceptibles.

Por tanto, a la vista de los resultados de desempleo obtenidos por los becarios al finalizar la beca, hay que concluir que ésta puede servir como medio de inserción al mercado de trabajo, pero los frutos de la misma no se verán hasta que transcurra algún tiempo desde la finalización del periodo de la beca, no sirviendo por tanto, como un instrumento de acceso inmediato al mercado laboral. Ello quizá pueda deberse a la reticencia de los empleadores a hacerse con los servicios de personas que han concluido recientemente su formación a través de una beca, porque crean que necesitan completar todavía su formación, esperando a que aquéllos queden vinculados a una empresa mediante un vínculo laboral, es decir, a través de un contrato de trabajo, que les proporcione la experiencia añadida a su formación como simples becarios.

Por último, hay que detenerse en el dato de si tiene relevancia en el grado de desempleo entre los becarios el lugar donde se ha recibido la formación, bien Universidad, bien centro público de investigación. En este sentido, hay que señalar que el porcentaje de desempleados es mayor entre aquellos becarios formados en centros públicos que en Universidades (10'4% de éstos frente al 6'2% de aquéllos). La razón puede encontrarse en el hecho de que en la Universidad hay una continuidad entre la formación adquirida a través de la beca y la impartición de docencia tras la misma. De hecho, ya se ha visto que gran número de los formados como becarios en una Universidad acceden a profesores contratados, primero, y de plantilla, posteriormente, en la propia Universidad, en un porcentaje superior, incluso, a los becarios formados en el extranjero. Lo que no ocurre, sin embargo, con los becarios de los centros públicos de investigación, cuya posibilidad de acceso a un contrato como investigador en el propio centro es menor en comparación con aquélla, ya que la dotación de puestos investigadores es menor respecto de los docentes, debido principalmente a la escasa inversión de las autoridades educativas en plazas de este tipo.

## V. Conclusiones

El análisis de las ocupaciones de los becarios de investigación españoles a la finalización del período de beca durante el período de referencia, sirve para extraer algunas conclusiones en torno a la viabilidad de la beca como instrumento apropiado de inserción laboral. Como ya se dijo, hay que tener presente que los resultados obtenidos son aplicables a una categoría de becarios específica, los becarios de investigación. En consecuencia, los resultados obtenidos de ese estudio no serán siempre extrapolables al resto de la población becaria, principalmente, a los becarios de empresas. No obstante, y con estas cautelas, las conclusiones pueden sintetizarse de la siguiente manera:

***A) La beca sirve como forma de acceso a un mercado laboral muy restringido***

Si bien aquí hemos hecho un repaso de la beca como instrumento de inserción en el mercado de trabajo y hemos analizado la misma con base en el estudio relativo a los becarios de investigación, hay que decir, no obstante, que este colectivo no es, a buen seguro, el más representativo dentro del total de la población becaria. Por tanto, quizá haya que tomar con ciertas reservas, como ya hemos dicho, algunas de las afirmaciones vertidas como consecuencia de la utilización de esa muestra dentro del colectivo de becarios, entre otras cosas, porque resulta que lo que más interesa a nuestro propósito sea la determinación de la utilidad de la beca como forma de incorporación al mercado de trabajo en los casos en que la formación ha tenido lugar en una organización empresarial.

Salvada esa consideración, lo primero que hay que señalar es que la principal conclusión a extraer de todo lo anterior es que los becarios de investigación acceden fundamentalmente a prestar sus servicios como docentes universitarios e investigadores, tanto en la propia Universidad, como en otros centros públicos de investigación. Ello significa que la formación recibida tiene su continuidad en la prestación de unos servicios acordes con aquélla, lo cual es loable si tenemos en cuenta que cualquier otro empleo significaría un derroche de tiempo y de dinero, dado que lo que se pretende fundamentalmente con el instrumento de la beca es la adquisición por parte del becario de unos conocimientos que luego le sirvan para desarrollar su trabajo. Y si han sido formados como investigadores, el objetivo será que presten sus servicios como tales, en cualquier centro investigador, bien la universidad, bien en cualquier otro centro. Este es el interés del becario, pero también lo es sin duda de la entidad que, con esta finalidad formativa y selectiva, proporciona las becas.

***B) El desempleo afectante a los becarios alcanza los niveles normales del resto de la población activa***

A pesar de todas las variables analizadas, lo que en realidad preocupa en este estudio es cómo se comporta la beca como instrumento de facilitación del acceso de los becarios al mercado de trabajo. Y en relación con ello, lo más importante es que el número de becarios formados a través de una beca de este tipo no quede desempleado. Al respecto, el mayor número de desempleados se da entre los becarios de la tercera cohorte, es decir, aquéllos que finalizaron su período de beca en último lugar, tramo en el que se dan cifras preocupantes de desempleados, alcanzando casi a uno de cada cinco becarios. Por lo demás, los peor parados en este sentido serán los becarios de ciencias sociales y humanidades formados en centros públicos de investigación, que alcanzan cifras de desempleo cercanas al tercio del total de ese tipo de becarios (29%). Por lo demás, el porcentaje global de becarios desempleados, que se sitúa en el 10% del total, no es demasiado alto, si se tiene en cuenta el índice total de paro existente en nuestra

sociedad a nivel general. Si bien esta conclusión ha de ser, por fuerza, negativa puesto que se supone que la fase de formación como becario significa mayores posibilidades de ocupación; por decirlo de forma actual, que el becario se encuentra, tras el proceso formativo, en mejores condiciones de empleabilidad.

*C) La no inserción inmediata del becario en el mercado de trabajo a través de la beca*

Junto con el desempleo, la mayor preocupación en este aspecto es la viabilidad de la beca como instrumento, no sólo de facilitación del acceso al mercado de trabajo, sino de inserción inmediata al mismo tras la finalización de aquélla. A este respecto, el dato fundamental que revela si tal inserción se ha producido de una forma más o menos rápida es el estudio de las distintas cohortes de becarios. Y del mismo se puede deducir que existe una enorme diferencia entre el índice de desempleados en los becarios de la primera cohorte y los de la segunda y tercera, llegando aquéllos casi al veinte por ciento del total, mientras que en los dos últimos casos sólo afectan al dos y tres por ciento, respectivamente. Ello es indicativo de que la beca seguramente va a servir como instrumento de acceso al mercado de trabajo, pero que tal incorporación no se va a producir plenamente con total inmediatez después de la finalización del período de beca, sino fundamentalmente, a partir del cuarto año del término de aquélla. Lo que arroja dudas acerca de la eficacia del proceso formativo en cuanto que la distancia temporal entre formación y empleo reduce, sin duda, el valor útil de la formación, desplazando la importancia del resultado más hacia el factor búsqueda, a la persistencia del mismo, a la disponibilidad y al mantenimiento, mediante otros cursos o enseñanzas complementarias, del nivel de capacitación logrado con la beca.

*D) La beca como forma apropiada de inserción en el mercado laboral*

La mayor flexibilidad de la beca como instrumento formativo frente al tradicional de la formación profesional hace que deba tomarse a aquélla como un instrumento apropiado a utilizar por el empresario para la incorporación del sujeto al mercado laboral.

Y es que la beca no tiene razón de ser si la inversión hecha en la formación de un sujeto no es posteriormente aprovechada a través de la utilización del mismo en la prestación de servicios relacionada con la materia para la que fue formado. Y no sólo eso, sino que, además, la empresa utilizará el proceso de aprendizaje del becario como proceso selectivo previo, ya que durante el mismo el becario pondrá de manifiesto todas sus habilidades, pero también todas sus carencias, que servirán de pauta al empresario a la hora de calibrar si un sujeto que ha prestado sus servicios como becario durante algún tiempo en aquella organización empresarial va a convenirle posteriormente como trabajador de la misma empresa.

***E) La conformación de una regulación jurídico-laboral del becario como forma de dotarle de una mayor y mejor eficaz protección***

Son ya inveteradas las voces que han reclamado la dotación de una mayor y mejor protección al becario, dado que dicha figura se ha caracterizado tradicionalmente por una general falta de protección. Y, a este respecto, una mejor protección de esta figura debiera pasar por la laboralización de la misma, dado que, como es sabido, la beca como institución prototípica de una relación formativa permanece a expensas de una reglamentación privada, sin control de ningún tipo, salvo el preceptivo referente a la verdadera configuración como tales becas.

En este sentido, se ha hecho alusión en repetidas ocasiones a la necesidad de dotar a dicha figura de un estatuto jurídico regulador de la misma, que sin embargo, no ha fructificado aún en ninguna propuesta definitiva. A la consideración como laborales de las becas ayudará la progresiva flexibilidad del marco contractual, la cual es cada vez mayor, como ha podido deducirse del análisis del nuevo Real Decreto-Ley 5/2001, que ha introducido recientemente medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo. En definitiva, la cada vez más acusada tendencia a la flexibilidad por parte del ordenamiento jurídico laboral facilitará, a buen seguro, la consideración futura de la beca como institución genuinamente laboral, respecto de la cual sólo se han puesto hasta ahora los primeros cimientos.

**Bibliografía citada**

- AHUMADA VILLALBA, B.: «La beca de formación práctica con prestación de servicios». *Relaciones Laborales*, 1999-I.
- DURÁN LÓPEZ, F. *et al.*: *Análisis de la política contractual en materia de formación profesional continua en España*. MTSS, Madrid, 1994.
- GONZÁLEZ DE LA FE, T.; PÉREZ YRUELA, M. Y FÉRNANDEZ ESQUINAS, M.: *Trayectorias ocupacionales de los becarios de investigación españoles (1982-1992)*. Documento de trabajo 95-15. CSIC, 1995.
- GONZÁLEZ DE LA FE, T.; PÉREZ YRUELA, M. Y FERNÁNDEZ ESQUINAS, M.: *La formación de investigadores en el Plan Nacional I+D*. Gestión y Análisis de Políticas Públicas, n.º 5-6, 1996.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «Las becas: ¿formación, inserción, prácticas profesionales, trabajo asalariado?». En AA.VV.: *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo; estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán* (coord. J. Cruz Villalón), Tecnos, Madrid, 1999.
- GOÑI SEIN, J.L.: «La inserción profesional de los jóvenes en la empresa a través de las becas». *Relaciones Laborales*, 1986-II.
- JATO SEIJAS, E.: *La formación profesional en el contexto europeo. Nuevos desafíos y tendencias*. Estel, Madrid, 1998.

- LÓPEZ GANDÍA, J.: «Política de empleo y formación: el contrato de trabajo en prácticas», *Cuadernos de Derecho del trabajo, Universidad Autónoma de Madrid*, n.º 3, 1977.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M., VALDÉS DAL-RÉ, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.: «La reforma del mercado de trabajo 'para el incremento del empleo y la mejora de su calidad'», *Relaciones Laborales*, n.º 7, 2001.
- SÁEZ, F. (coord.): *Formación profesional y sistema productivo*. Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA), Madrid, 1991.