

GAZTE LAN 03

Praktikak lan zentruetan: heziketa teorikoaren osagarri
Las prácticas en centros de trabajo como complemento a la formación teórica

Bekak eta heziketa-kontratuak
Becas y Contratos formativos

Elkarrizketak - Entrevistas

II. Idazketa Lehiaketa (2010): EUSKERA kategoriako lan irabazlea

Kezkak argitzen - Aclarando dudas

Zure eskubideak - Tus derechos



Lan Harremanen U.E.
E.U. de Relaciones Laborales



Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea

AURKIBIDEA / ÍNDICE

Aurkezpena - Editorial	3
Praktikak lan zentruetan: heziketa teorikoaren osagarri	
Las prácticas en centros de trabajo como complemento a la formación teórica	
• Formación Profesional y formación universitaria: regulación de las prácticas externas	4
• Reflexiones en torno a las prácticas universitarias en centros de trabajo	9
• Las prácticas de la Diplomatura de Relaciones Laborales en la UPV/EHU.....	12
 Bekak eta heziketa kontratuak - Becas y Contratos formativos	
• “Contrato para la formación” y “contrato de prácticas”: aspectos comunes y principales diferencias.....	14
• Al cierre: ¿Se avecinan modificaciones en la próxima y anunciada reforma laboral en relación al acceso al mercado laboral de los jóvenes?	18
• Bekak eta lan kontratuak: mugak argitzen.....	19
 Elkarrizketak - Entrevistas:	
• Sarai Bilbatua	23
• Íñigo Azcona	24
 Lan Harremanen Unibertsitate Eskolak Derrigorrezko Bigarren Hezkuntza ondorengo ikasleei zuzenduta antolatutako II. Idazketa Lehiaketa	
II Concurso de Redacción sobre Trabajo, Empleo y Relaciones Laborales para estudiantes de Educación Secundaria Postobligatoria organizado por la E.U. de Relaciones Laborales	
<i>“Lan baldintzak historian zehar”</i>	
(EUSKERA kategoriako lan irabazlea - trabajo ganador de la modalidad EUSKERA)	25
 Kezkak argitzen - Aclarando dudas	28
Zure eskubideak - Tus derechos	30

Número / zenbakia: 3

Año / urtea: 2010 (primavera / udaberria)

ISSN: 1989-7014

Editor / argitaratzailea: Escuela Universitaria de Relaciones Laborales / Lan Harremanen Unibertsitate Eskola (Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea)

Dirección / Helbidea: E.U. Relaciones Laborales, Campus de Leioa aulario II, Sarriena s/n, 48940 Leioa

Director / Zuzendaria: Mikel Urrutikoetxea

Jefa de redacción / Idazlari burua: Ainhoa Saitua

Consejo de redacción-revisión / Idazlari-berrikusketa taldea: Marta Arrue, Edurne López eta Victor Urruela.

gaztelan@ehu.es

http://www.lan-harremanak.ehu.es/p231-content/es/contenidos/informacion/rrii_gaztelan/es_revista/gaztelan.html

Aurkezpena

Editorial

Zenbaki berri hau gazteek lan-merkatura sartzeko dituzten modu desberdinak aztertzeke erabili dugu. Horretarako, alde batetik, heziketarako lan-kontratuak aurkeztu ditugu, bai prestakuntzarako lan-kontratua, bai praktiketako lan-kontratua. Horrez gain, lan kontratuak izan gabe, enpresan sartzeko eta horrela lanbide-gaitasunak eskuratzeko bestelako formulak ikertu ditugu, hala nola, bekak eta hezkuntza erakundeetatik berrmatuta datozen praktikak. Azkenik, lan kontratu desberdinen eta beste praktika eta beka egoera horien artean dauden mugak azpimarratu nahi izan ditugu.

Azken egunotan Espainiako gobernuak lan-erreformari buruz egin dituen proposamenek gai honen gaurkotasuna islatzen dute, neurri handi batean, proposamen horiek prestakuntzarako lan-kontratuan aldaketak egitearen inguruan zabaldu baitira. Dirudenez, helburua kontratu hori maizago erabil dadila da. 2008. urtean aldi-baterako lan-kontratuak ia miloi batera heldu baziren ere, prestakuntzakoak 36.000 baino ez ziren izan. Horretarako, besteak beste, gehieneko adina 24 urteraino zabaltzea eta kotizatzeke beharra kontratu-aldi osoan zehar ezabatzea proposatu izan da. Horrez gain, langileen mesederako beste neurriak hartuko lirateke, esate baterako, langabezia arriskuaren aurrean babestea (orain arte, babesik gabekoa baita) edota, formazio teorikoa edozein delarik ere, gutxienez Lanbide arteko Soldata Minimoa ordainaraztea.

Gai nagusiaz gain, eta aurreko zenbakietan bezala, zenbait atal finko aurkezten dizkizuegu (elkarrizketak, kezkak argitzen eta zure eskubideak sailak) baina zenbaki honetan Eskolak aurten antolatu duen II idazketa lehiaketako lan saridunen argitalpenarekin hasi gara, Euskara kategoriakoarekin, hain zuzen ere.

Badakizue zuen ekarpenak jasotzeko zabalik gaudela.

Gurekin harremanetan jarri nahi baduzu, idatzi gaztelan@ehu.es helbidera edo sar zaitez <http://gaztelan.wordpress.com> gune birtualean.

Este número lo hemos dedicado a reflexionar sobre las distintas formas de acceso de los jóvenes al mercado laboral. Para ello, en primer lugar presentamos los contratos laborales formativos, tanto el contrato para la formación, como el contrato en prácticas. Hemos incluido un comentario de última hora sobre las propuestas del gobierno para la reforma laboral que inciden en la modificación del contrato para la formación. Además, analizamos desde diversas perspectivas (normativa, institucional, educativa) las formas de acceso o de aproximación al mercado laboral que no son contrato laboral, como son las prácticas educativas y las becas. Por último, analizamos los límites entre estas figuras y los distintos contratos de trabajo.

Por otro lado, mantenemos nuestras secciones fijas como las entrevistas, aclarando dudas y tus derechos, pero comenzamos a publicar los trabajos ganadores de la II edición del Concurso de Redacción organizado por la Escuela, en este caso, con el ganador de la modalidad de Euskera.

Por supuesto que estamos abiertos a las aportaciones y sugerencias que nos queráis hacer.

Si quieres ponerte en contacto con la revista, puedes escribir un email a la dirección gaztelan@ehu.es o consultar la web <http://gaztelan.wordpress.com>.

Formación profesional y formación universitaria: Regulación de las prácticas externas



1. Introducción

Muchas son las titulaciones que brindan a su alumnado la posibilidad de complementar la formación teórica con una formación práctica que se lleve a cabo en empresas u otro tipo de instituciones. Algunas de estas prácticas tienen carácter voluntario dentro de la titulación que se cursa, y otras son de obligada realización para poder obtener el correspondiente título, pero en ningún caso suponen la existencia de una relación laboral entre el/la alumno/a y la empresa en la que se realizan las prácticas.

Por otro lado, hay carreras que, una vez obtenido el título de licenciado/a, requieren de unas prácticas específicas para poder obtener determinada cualificación profesional, como por ejemplo:

Los/as licenciados/as en Derecho. A partir del 31 octubre de 2011 (fecha de entrada en vigor de la Ley 34/2006), los licenciados/as (graduados/as) en Derecho que quieran ejercer como abogados o procuradores, deberán obtener el *título profesional de abogado o procurador*¹. Para ello tendrán que superar una formación especializada que

podrá ser impartida en las universidades o en las Escuelas de Práctica Jurídica. Dentro de esta formación especializada, las prácticas externas son obligatorias. Una vez finalizado el curso de especialización tendrán que superar la evaluación de aptitud profesional para poder ejercer.

Los/as licenciados/as en alguna de las carreras encuadradas dentro de lo que se denomina Ciencias de la Salud (Medicina, Farmacia, Enfermería, etc.) están obligados a seguir un programa de capacitación en una especialidad una vez que han superado el examen correspondiente (MIR, FIR o equivalente)². Este programa de capacitación profesional como especialistas se lleva a cabo en Centros Hospitalarios, en régimen de *residencia* (¿quién no ha oído hablar de los médicos residentes?). Sin embargo, desde 2006, el programa de capacitación al que nos referimos da lugar a la existencia de una relación laboral de carácter especial, lo que significa que estas personas están unidas por un contrato de trabajo a las entidades en las que están completando su formación (Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre).

Dejando de lado estos supuestos especiales, nos vamos a centrar, por un lado, en las prácticas que se realizan en el ámbito de la formación profesional y, por otro lado, en las que se realizan en el ámbito universitario.

¹ Quedan eximidos de realizar esta formación especializada los abogados/as o procuradores/as que estén colegiados/as, ejerzan o no y los que no estén colegiados/as pero hayan ejercido la profesión con anterioridad. Al resto de titulados se les da un plazo de años desde la entrada en vigor de la Ley 34/06 para colegiarse sin tener que realizar curso alguno.

² En el caso de Farmacia, sólo si quieren trabajar en el ámbito hospitalario.

2. Formación Profesional

Las enseñanzas de formación profesional tienen como finalidad preparar a los/as alumnos/as para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida laboral.

Los títulos de formación profesional responden a los perfiles profesionales demandados por las necesidades del sistema socioeconómico. Estos títulos son el de Técnico y el de Técnico Superior, y las enseñanzas conducentes a la obtención de los mismos se ordenan en Ciclos Formativos de Formación Profesional de Grado Medio y de Grado Superior, respectivamente.

Estos ciclos formativos se organizan en módulos profesionales de duración variable y están constituidos por áreas de conocimiento teórico-prácticas que incluyen las competencias profesionales, las competencias sociales y las competencias personales que se pretende que alcancen los/as estudiantes.

Todos los ciclos formativos incorporan un módulo profesional de Formación en Centros de Trabajo (FCT), es decir, una fase de formación práctica en empresa, que hay que realizar obligatoriamente, salvo que se acredite experiencia profesional que se corresponda con los estudios que se estén realizando (experiencia correspondiente al trabajo a tiempo completo de un año y certificada por la empresa en la que se haya adquirido dicha experiencia).

Entre los objetivos de este módulo de Formación en Centros de Trabajo están:

- Completar la adquisición de las competencias profesionales propias de cada título, alcanzadas en el centro educativo.
- Adquirir una madurez profesional que permita el aprendizaje continuo y las adaptaciones a los cambios que se vayan produciendo.
- Completar conocimientos relacionados con la producción, la comercialización, la gestión económica y el sistema de relaciones socio-laborales de las empresas, con el fin de facilitar la inserción laboral de los/as estudiantes.

El módulo de Formación en Centros de Trabajo se debe realizar, con carácter general, una vez obtenida la evaluación positiva en el resto de los módulos profesionales que forman la titulación correspondiente, es decir, una vez superado el resto de módulos, aunque la normativa propia

que regule las enseñanzas de cada título puede establecer otra temporalidad atendiendo al tipo de oferta, a las características propias del ciclo formativo o a la disponibilidad de los puestos formativos en las empresas.

En cuanto al régimen de realización de las prácticas (horarios y otras condiciones), depende de cada uno de los centros de formación profesional. Ahora bien, como regla general, cada alumno/a tendrá un tutor/a en el centro formativo, que es quien realiza el seguimiento de esas prácticas, y un/a instructor/a en la empresa, que será quien organice y dirija las prácticas.

Para finalizar, es conveniente recordar que esta formación práctica que se realiza en empresas no tiene carácter laboral.

3. Prácticas en el ámbito universitario

Los tipos de prácticas que podemos encontrarnos en la universidad son dos:

- Prácticas voluntarias (prácticas en alternancia) que realiza el alumnado normalmente compaginando en un mismo periodo horas de estudio y horas de prácticas.
- Prácticas obligatorias (prácticum), es decir, prácticas que forman parte del plan de estudios de la carrera universitaria que se está cursando y que, por tanto, resultan indispensable realizarlas para poder obtener el título. También se las conoce como prácticas regladas o prácticas tuteladas, y normalmente ocupan un espacio de tiempo en el que el/la estudiante no acude al centro de estudios.

3.1. Prácticas voluntarias

Este tipo de prácticas se enmarcan dentro de los denominados Programas de Cooperación Educativa (PCE)³ y se llevan a cabo tras la firma del correspondiente convenio entre la Universidad y la entidad correspondiente (empresas y otro tipo de instituciones, incluso la propia Universidad). Son prácticas que el alumnado realiza voluntariamente y que en la Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea se gestionan mediante el programa informático Praktiges.

³ Regulados por el Real Decreto 1497/1981, de 19 de junio, y en la Universidad del País Vasco (UPV/EHU), también por la Resolución de 13 de septiembre de 2007 de la Vicerrectora de Organización Académica y Coordinación, por la que se establece la *Normativa Reguladora de Programas de Cooperación Educativa de la UPV/EHU*.

Con estas prácticas se trata de conseguir profesionales con una visión real de los problemas, preparados para incorporarse al mundo laboral. Los **requisitos** que debe cumplir el/la alumno/a para poder acceder a estas prácticas son los siguientes:

- Estar matriculado/a en el curso académico en el que se desarrollará la actividad del PCE y tener abierto el expediente de la titulación.
- Tener superado el 50 por 100 de los créditos necesarios para poder obtener el título universitario. El alumnado de másteres oficiales podrán participar en el PCE desde el primer año de matrícula (siempre que no sean prácticas obligatorias en el plan de estudios para poder obtener la titulación).

El alumnado que participe en este PCE debe cumplir una serie de **obligaciones**, tales como estar sujeto al régimen y horario que se determine en el programa, y realizar sus actividades en la empresa o entidad bajo la supervisión de un/a instructor/a. También deberá mantener el sigilo profesional sobre todas aquellas informaciones que pueda conocer en relación con la actividad desarrollada durante el período de prácticas.

El **horario** de las prácticas se fija atendiendo a las características de las prácticas y a la disponibilidad de la empresa o institución. La norma que regula estas prácticas no pone un límite claro a la duración diaria o semanal de las prácticas; simplemente dice que tiene que ser compatible con la actividad lectiva desarrollada por el/la estudiante en la Universidad⁴ y que, en ningún caso, la duración de las prácticas puede exceder el 50 por 100 del tiempo íntegro que constituye el curso académico.

Ante esta falta de precisión, cabría la posibilidad, por ejemplo, de que un/a alumno/a matriculado/a en el turno de tarde realizara las prácticas de siete de la mañana a tres de la tarde y después acudiera a clase, a las cuatro de la tarde. Parece que la norma permite esto, sin embargo en nuestra opinión, y teniendo en cuenta la actual estructura de los estudios universitarios, de acuerdo con las pautas establecidas por el acuerdo de Bolonia, que exigen un alto grado de presencialidad y de realización de múltiples actividades y trabajos, debido al sometimiento a una evaluación continua, el ejemplo que hemos puesto no sería conciliable, puesto que a las ocho horas de prácticas diarias, habría que añadir, como mínimo, otras cuatro de

asistencia a la universidad, más el tiempo para la realización de trabajos y para el estudio individual en horario no presencial. Todo ello daría lugar a que el/la alumno/a no dispusiera del tiempo necesario para dormir y descansar. Con este planteamiento, aquéllos/as que tengan algún tipo de responsabilidad familiar tendrían que olvidarse de las prácticas, y sólo podrían hacerlas en estas condiciones los/as estudiantes que tuvieran pendiente únicamente una o dos asignaturas, o quienes las realizasen en época estival.

Por otra parte, unas prácticas de 8 horas diarias harían más difícil diferenciarlas de un contrato de trabajo, cuya jornada estándar es precisamente de 8 horas. Por todo lo anteriormente expuesto, creemos conveniente sugerir un límite de media jornada o de unas cuatro horas diarias de prácticas, porque estimamos que de esta forma el/la alumno/a puede disponer de tiempo para otro tipo de actividades.

En cuanto a la empresa, a ésta le corresponde acoger al alumno/a, informarle sobre la organización y funcionamiento de la misma, organizar su actividad en la entidad, darle la formación práctica correspondiente, supervisar la actividad (instructor/a), coordinarse con el tutor (profesor/a del centro universitario que hace el seguimiento de las prácticas, que apoya al alumno/a y que evalúa las mismas), realizar un informe final obligatorio de la labor realizada por el/la alumno/a. Además, el convenio podrá prever que la empresa aporte al alumno/a una cantidad de dinero en concepto de bolsa o ayuda al estudio que, en ningún caso es un salario.

De hecho, una de las cuestiones más importante que hay que tener en cuenta es que **no existe relación contractual entre el/la estudiante y la empresa o institución**⁵, lo cual significa que, durante las prácticas o una vez finalizadas éstas, no se derivarán obligaciones propias del contrato laboral (por ejemplo, si una vez terminadas las prácticas y los estudios, la empresa decide contratar al alumno/a, el tiempo que ha pasado en la empresa realizando las prácticas no se computarán a efectos de antigüedad y tampoco le eximen de realizar el período de prueba; ni siquiera vale como experiencia práctica que impida un contrato en prácticas).

Al finalizar las prácticas el/la alumno/a

⁴ Art. 9.4 de la citada Normativa Reguladora de Programas de Cooperación Educativa.

⁵ Artículo 11.1 de la mencionada Normativa Reguladora de Programas de Cooperación Educativa.

tiene derecho a un certificado que mencione expresamente el nivel alcanzado en su evaluación total dentro de la empresa, con indicación de la especialidad a la que ha estado orientada su formación.

En la UPV/EHU, en los actuales planes de estudios (diplomaturas y licenciaturas) existe la posibilidad de utilizar estas prácticas para amortizar créditos de libre elección, con una equivalencia de un crédito por cada 30 horas de prácticas realizadas hasta un máximo de 20 créditos. En la Diplomatura de Relaciones Laborales, por ejemplo, actualmente se pueden amortizar hasta un máximo de 12 créditos de libre elección, y cuando se implante el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (curso 2010-2011) está prevista la amortización de hasta 12 créditos de la optatividad.

3.2. Prácticas obligatorias o prácticum

El Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, regula la posibilidad de que en los planes de estudios dirigidos a la obtención del título de Grado o de Máster Universitario se incluyan prácticas externas, que en el caso de los títulos de Grado no pueden superar los 60 créditos (de los 240 que tiene el Grado). Este tipo de prácticas forman parte del currículo de la titulación, es decir, hay que realizarlas de forma obligatoria para poder obtener el correspondiente título y, por esta razón, corresponde a la universidad garantizar la cobertura de las mismas para todos/as los/as estudiantes. También se conocen como *prácticas tuteladas* o *prácticas integradas*. En algunos casos, pueden consistir en la realización de algún trabajo o proyecto.

En la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) algunas de las carreras con prácticas obligatorias son:

- Farmacia, con seis meses de prácticas en Farmacias u Hospitales, durante el último curso de la carrera.
- Medicina. A partir de cuarto curso se hace la práctica clínica en las Unidades Docentes de los Hospitales de Basurto, Cruces, Donostia y Txagorritxu.
- Enfermería. En el Grado habrá prácticum en los cuatro cursos.
- Psicología, con dos asignaturas troncales que se desarrollan en el quinto año de carrera: un “Practicum Teórico” y un “Practicum Práctico”. El Practicum Teórico consta de 9 créditos y sirve

de prerequisite para el Practicum Práctico de 25 créditos (250 horas aprox.);

- Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Física, Educación Musical, Educación Especial y Educación Social, con prácticas en centros de enseñanza en segundo y tercer curso⁶.

Para poder llevar a cabo estas prácticas, trabajo o proyecto, la Universidad debe firmar un convenio de colaboración con la entidad o empresa que vaya a acoger al alumno/a. En cuanto al régimen de realización de estas prácticas, es el mismo que el que se aplica a las prácticas voluntarias. Es decir, cada alumno/a tendrá asignado/a un/una tutor/a perteneciente al colectivo de profesores/as del Centro donde curse los estudios y un/a instructor/a en la empresa. El régimen de derechos y obligaciones también es el mismo.

En el caso de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales, tal como hemos avanzado, el plan de estudios del *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos* no prevé prácticas externas obligatorias, pero sí se posibilitarán las prácticas voluntarias como hasta ahora. En cuanto al *Máster en Gestión de los Recursos Humanos y del Empleo* y al *Máster en Seguridad y Salud en el Trabajo*, en ambos casos las prácticas en entidades forman parte de los estudios (en el primero con 6 créditos, y en el segundo con 12) y, por tanto, tienen carácter obligatorio.

4. Consideraciones finales

Cuando se habla de realizar prácticas en una empresa o institución, se trata de una labor que realiza el/la alumno/a con una finalidad muy clara, que es completar su formación, concretamente, mediante la adquisición de una formación práctica imposible de adquirir en el centro en el que estudia. Por ello, hay que insistir en que las prácticas deben tener un contenido adecuado a las competencias profesionales que se persiguen.

Por otro lado, la realización de prácticas en empresas o instituciones no tiene por objeto la prestación de un trabajo a cambio de un salario, por lo que **no estamos ante una relación de carácter**

⁶ En los nuevos grados, las prácticas están repartidas entre segundo, tercer y cuarto curso, salvo en Educación Social que se realizarán en tercero y cuarto (información obtenida de las páginas web de las Escuelas Universitarias de Magisterio de Donostia, Gasteiz y Bilbao).

laboral⁷. Es verdad que el/la alumno/a realiza alguna actividad (presta algún tipo de servicio) en la empresa o institución correspondiente, pero el objetivo de dicha actividad no es que la institución se aproveche de la misma, sino que el/a alumno/a adquiera unas competencias profesionales que de otro modo difícilmente podría conseguir. Por otro lado, a la empresa se le posibilita la participación en la formación de futuros/as trabajadores/as, de modo que en el futuro pueda contratar a personas cuya formación y habilidad ya conoce (por haber realizado las prácticas en dicha institución).

Ahora bien, el hecho de que no estemos ante una relación laboral no significa que el/la alumno/a no deba gozar de determinadas garantías durante la realización de las prácticas. Aunque no exista una norma expresa que lo diga, en nuestra opinión, el/la alumno/a en prácticas debería disfrutar de determinados derechos que impidan los abusos, como por ejemplo:

- El horario de las prácticas no debe ser abusivo (creemos que, salvo excepciones, con cuatro horas diarias es suficiente).
- Atendiendo a su finalidad exclusivamente académica, nos parece que estas prácticas no deben realizarse en días festivos, ni a turnos, ni en horario nocturno.
- Por último, debemos recordar que antes de comenzar las prácticas el/la alumno/a debe suscribir obligatoriamente un seguro que le da cobertura durante todo el curso académico⁸.

Miren Edurne López Rubia

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la E.U. de Relaciones Laborales de la UPV/EHU

⁷ Artículo 11.1 de la Normativa Reguladora de Programas de Cooperación Educativa.

⁸ En el caso de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) es el seguro “Cum Laude”.

ejemplo, pueden abarcar prácticas en el departamento de personal de una empresa, en asesorías, sindicatos, agencias de desarrollo local, administraciones públicas, etc.

Siempre ha habido titulaciones que requerían prácticas obligatorias como Medicina, Enfermería o Magisterio dentro del periodo oficial de estudios, o como Náutica que las hacían posteriormente. La novedad de la citada reforma universitaria fue que en estudios que no tenían prácticas obligatorias se pudieran reconocer las voluntarias como parte del creditaje a amortizar para conseguir el título. A lo largo de estos años, las prácticas en centros de trabajo se han ido consolidando en nuestra universidad, y en el momento actual, prácticamente todas las titulaciones ofertan prácticas externas a su alumnado.

Aunque no todas las prácticas externas tienen el mismo carácter dentro del Plan de Estudios, sí tienen la misma intención. En este sentido, sus objetivos principales son:

- Complementar la formación teórica del/@ estudiante mediante el contacto con la realidad de la práctica profesional.
- Desarrollar habilidades prácticas propias de la profesión, según el principio educativo de *aprender haciendo*, bajo la guía de un/@ profesional experimentad@.
- Desarrollar el espíritu crítico, la capacidad de decisión y otras habilidades necesarias para el trabajo en equipo.
- Ofrecer la experiencia necesaria que facilite la inserción futura de l@ estudiantes en el mundo laboral. En este sentido, además de resaltar la oportunidad de que el/la estudiante conozca el mercado laboral, resulta de interés también el hecho de que distintos agentes de ese mercado que puedan ser clientes, proveedores, competidores, etc. de la empresa donde realice las prácticas puedan conocer también al/la estudiante, de manera que pudiera surgir alguna oferta de trabajo en el futuro, tanto de la propia empresa como de otras con las que haya tenido relación.

Sin embargo, las prácticas profesionales adolecen también de ciertas limitaciones. Por un lado, el/la estudiante debe encarar la práctica profesional, en condiciones muy diferentes a las académicas. A veces, l@s estudiantes no tienen conocimientos y habilidades prácticas suficientes para aplicarlas de inmediato en las empresas, o si las tienen no les son necesariamente exigidas, lo que puede generar cierta frustración. Por otra parte, l@s estudiantes pueden percibir que los conocimientos y normas de

actuación en la universidad tienen poco que ver con los conocimientos y prácticas profesionales. Al entrar en contacto con la realidad se deslumbran, y cuando se reincorporan a la actividad académica podrían desechar la necesidad de ciertos conocimientos que fundamenten el trabajo práctico. También es verdad que en el centro de trabajo se encuentran con otr@s trabajador@s, con sistemas de actuación y organización, que a veces no entienden, y que podrían suponer fuentes de conflicto.

Ahora bien, las prácticas son una ocasión para aprender, siempre y cuando estén insertadas en el currículum académico de l@s estudiantes, de modo que se garantice la calidad de estos periodos de formación. Porque “experiencia” y “formación” son dos conceptos que no van necesariamente unidos. No es suficiente con insistir en la necesidad, ni actividad de la experiencia, ya que todo depende de la calidad de la experiencia que se tenga.

Todo ello exige la creación de una cultura de desarrollo profesional, tanto en el mundo universitario como en el empresarial y en el político, que enfatice una colaboración de las diferentes instancias para la realización de Programas de Prácticas en Empresas de calidad, de modo que desde la óptica del/@ estudiante se manifiesten como elementos fundamentales para su desarrollo competencial como futuro profesional (dimensión de desarrollo profesional), la configuración de su proyecto profesional (dimensión de orientación profesional), el conocimiento y asunción de la cultura y valores del mundo del trabajo y de la práctica profesional (dimensión de transición a la vida activa) y la búsqueda de empleo (dimensión de inserción profesional).

3. El modelo general para el desarrollo de las prácticas externas

Para que las prácticas en centros de trabajo colaboren en el proceso de formación universitaria, es necesario que estén insertadas en el currículum oficial académico de l@s estudiantes (ya sea como prácticas obligatorias o voluntarias) con una base normativa que controle y legitime la celebración de convenios de colaboración en materia educativa entre la Universidad y las empresas, así como la elaboración de la regulación necesaria dentro de cada centro educativo.

El diseño del modelo de prácticas, entendido como situación de aprendizaje y de desarrollo profesional, debe comenzar por un análisis de los posibles perfiles y tareas profesionales a

UPV/EHUko lan harremanen unibertsitate eskolako ikasleen praktikak lan zentruetan

Las prácticas en alternancia de I@s alumn@s de la escuela de relaciones laborales de la UPV/EHU



1. Sarrera - Introducción

Artikulu honetan, unibertsitateko ikasleek lan zentruetan burutzen dituzten praktiken zergatiaz eta garrantziaz arituko gara, alegia, jarduera horrek ikaslearen gaitasunen garapenean izango duen eraginaz. Bereziki gainera, gure zentruan gai honi eskaini zaion arretaz eta praktika hauek bideratzeko sortu den egiturari buruz ere arituko gara.

2. Praktiken zergatia eta onurak -Justificación y beneficios de las prácticas

Enpresan, administrazio publikoan nahiz beste erakunde batean burutzen diren praktiken helburu nagusia, ikasleen heziketa edo formazio integrala sendotzea da, alegia, unibertsitateko eskola orduetan lortu dituzten ezagutza teoriko-praktikoak benetako lan testuinguru batean erabili eta sakontzea. Horiek horrela, hainbat dira unibertsitatetik kanpo egiten diren praktika hauetatik eratortzen diren onurak:

- Ikasleek lan tokian *gaitasun esanguratsuak garatu* ahal izatea.
- Alde batetik, unibertsitatean barneratu dituzten *lan-tresna* desberdinak (lege eta bestelako arauak, kontzeptu teknikoak eta kalkuluak egiteko prozedurak, kontabilitatea, programa informatikoak eta abar) errealitate konkretu batean erabiltzeko parada izango dute.
- Bestetik, lan munduan uztartu behar izaten diren *banako gaitasunak* erabiltzeko beharrean aurkituko dira; hala nola autonomia, sorkuntza, hausnarketa-gaitasuna, malgutasuna, etab.

Azkenik, giza harremanetarako gaitasunak landu beharko dituzte lan egoeran, alegia, beste pertsona batzuekin elkarlana eta elkarbizitzarekin lotuak daudenak. Besteak beste: pertsonen arteko komunikazioa, elkarlanerako joera, negoziazio-gaitasuna, antolaketa eta kudeaketa gaitasunak, etab.

Ikasle goaren ikuspuntutik begiratuta, praktikek, ekarpen garrantzitsua eta aberasgarria den *lan-espereientza eskuratzea* dakarte. Hau da, ikasleek, beren ikasketak bukatutakoan (praktikak barne)

lan merkaturan sartu behar direnerako, enpresek horrenbeste estimatzen duten esperientza eskuratzeko aukera izan dute, neurri batean gutxienez. Horrela, praktikak egin dituzten ikasleen *enplegugarritasuna* (enplegua aurkitzeko gaitasuna) *hobetu* egiten da.

Honez gain, praktikek *lan-kontrataziari* irekitzen diote atea, praktikak burutu diren enpresan bertan. Nolabait esateko, praktika-garaia *aurreauketarekin* parekatu daiteke. Zergatik? Enpresariak, ikaslea beraienean praktiketan aritu den bitartean, pertsona honek dituen ezagutza, gaitasun eta (erabat garrantzitsuak diren) jarrerak somatu ditu. Horiek horrela, pertsona berri bat kontratatu behar izanez gero, agerikoa da, enpresariak ezagutu eta ontzat eman duen pertsona errezago hartuko duela (praktika garaian gustuko izan duena), bestelako pertsona ezezagun baten bila joan baino lehen.

Azkenik, eta aurreko guztia kontuan hartuta, praktikak, unibertsitateak gizartearekin kalitatezko zerbitzua eskaintzeko duen konpromisoa ahalbideratzeko tresna garrantzitsuenetariko bat direla esan behar da.

3. Las prácticas en la EURL (UPV/EHU) - PRAKTIKAKEHUKo LH unibertsitate eskolan

Las prácticas en alternancia que realizan nuestro@s alumn@s bien en organizaciones, empresas, sindicatos, como dentro de la propia Universidad, se encuentran reguladas por la Resolución de 13 de septiembre de 2007 de la Vicerrectora de Organización Académica y Coordinación de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU), y el Servicio de Prácticas en la Escuela de Relaciones Laborales cuenta con una dilatada experiencia, pues ya desde la creación del Centro en la Universidad del País Vasco en el año 1989 (época en la que l@s Diplmad@s obtenían el título de Graduados Sociales), hasta la actualidad, todos los equipos de Dirección han considerado que la experiencia profesional es clave en la formación del alumnado, de modo que tanto el PDI como el PAS se ha implicado en fomentar unas prácticas de calidad para el alumnado.

Así, a lo largo de estos años, son varias las medidas que se han tomado en ese sentido. Los equipos de Dirección han ido conociendo de primera mano las necesidades prácticas de formación a la vista de las diferentes asignaturas del grado y han participado en jornadas formativas específicas.

Adicionalmente, se han mantenido reuniones con equipos de Dirección de otros centros, lo que nos ha permitido compartir experiencias muy enriquecedoras.

Una vez constatado que los procesos vinculados con las prácticas contaban con un diseño fruto de la experiencia, si bien no estaba explicitado como tal, se inició un proceso de trabajo con el fin de definir todos los procesos del Sistema de Prácticas, lo que derivó en la obtención de la certificación ISO: 9001 en el año 2008. Desde entonces, se ha revisado el sistema regularmente como resultado de la experiencia y las sugerencias de tutor@s, instructor@s y alumn@s.

Si analizamos la trayectoria del Servicio de Prácticas a través de la evolución del sistema de indicadores, podemos ver que a lo largo de estos tres últimos cursos el número de alumnos en condiciones de realizar prácticas ha estado en torno a los 200. En cualquiera de los años, las prácticas se han realizado principalmente en empresas privadas pequeñas y medianas, aunque en algunos casos éstas han tenido lugar en empresas públicas o en la propia Universidad. Además, en estos ejercicios hemos sido testigos de un aumento del número de prácticas ofertadas por las empresas. En cualquiera de los casos, siempre han realizado prácticas más del 50% del alumnado, y el final de la práctica tuvo su continuidad en un contrato laboral entorno a 9 ocasiones cada año.

En un ámbito más subjetivo, los resultados de las valoraciones de empresas y alumnado han sido positivos, tanto en resultados como en tendencia. Así, el alumnado valora muy bien la práctica, por ejemplo con un 3,79 sobre 5 en 2006/2007, un 4,07 en 2007/2008 y con un 4,37 en el último curso. De igual forma se considera la práctica por parte de la empresa, con valoraciones de 3,89 en 2006/2007 y 3,85 y 4,22 en los años posteriores, lo que da idea de la buena salud de la que goza el sistema de prácticas en la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales.

Eneka Albizu,

Director del Máster oficial en Gestión de los Recursos Humanos y del Empleo de la UPV/EHU

Rosa Ahumada,

Subdirectora de Prácticas, Calidad y Movilidad de la E.U. de Relaciones Laborales de la UPV/EHU



“Contrato para la formación” y “contrato de prácticas”: Aspectos comunes y principales diferencias

1 Primera caracterización como contratos de trabajo

La primera cuestión a destacar es que en ambos casos (tanto el “contrato para la formación” como el “contrato de prácticas”) se trata de *contratos de trabajo*, lo que significa que reúnen las características que establece el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores. Esto es, se trata de trabajadores/as que voluntariamente prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena, y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador/a o empresario/a.

Esto es importante, ya que también existen **otras** actividades de formación y realización de otras prácticas, que **no constituyen contratos laborales**. Por ejemplo, la formación llamada *de demanda* que responde a las necesidades específicas formativas de las empresas y trabajadores/as, o la formación *de oferta* que responde a las necesidades

formativas del mercado de trabajo, y que favorece, en este último caso, la realización de prácticas profesionales que no suponen la existencia de relación laboral entre los/as alumnos/as y las empresas. Lo mismo sucede con las *prácticas externas* que realiza el alumnado universitario o de formación profesional, que constituyen una parte del contenido de sus estudios, y que tampoco generan vínculo alguno de relación laboral con la empresa donde las realicen.

2 Regulación detallada de los contratos formativos

Para conocer mejor las características de los dos tipos de contrato que señalamos en este artículo hay que acudir a su regulación legal en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores (ET) que, a su vez, ha sido desarrollado por el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, y en el que se engloban dentro de la categoría de *contratos formativos*.

La principal diferencia entre los dos tipos de contratos de trabajo formativos reside en la **finalidad** de cada uno de ellos: la del “contrato para la formación” es que el trabajador/a adquiera una doble formación, teórica y práctica, mientras que en el “contrato en prácticas”, por el contrario, se parte de la formación teórica del trabajador/a, por lo que únicamente habrá una formación práctica. Por esta razón, como afirma el Tribunal Supremo, falta uno de los requisitos del contrato para la formación, cuando el trabajador/a posee un nivel de estudios igual o superior al que se le pretende proporcionar, dado que no estaríamos ante la concurrencia de esa doble formación (teórica y práctica), al no ser preciso darle la formación en el oficio o puesto de trabajo cualificado.

HELBURUA	
Prestakuntzarako kontratua	Praktiketako kontratua
Langileak heziketa bikoitza jaso dezala: bai teorikoa eta bai praktikoa.	Langileak heziketa teorikoa baduela onartuz, heziketa praktikoa baino ez du behar.

Veamos con más detalle las principales semejanzas y diferencias entre ambos contratos. Un primer aspecto destacable es que la ley denomina a los dos contratos “formativos”, lo que habla claramente del objeto de los mismos. Pero junto a esta semejanza, hay claras diferencias en los **requisitos** exigidos a l@s trabajadores **para poder ser sujetos** de estos contratos. Para el contrato de formación es preciso:

- Ser mayor de 16 años y no haber cumplido los 21. El límite máximo de edad será de 24 años cuando el contrato se concierte con desemplead@s que se incorporen como alumn@s-trabajador@s a los programas de escuelas taller y casas de oficios, y dicho límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleadas/os que se incorporen como alumnas/os-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.
- No tener la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente.
- No haber desempeñado con anterioridad el puesto de trabajo para el que se contrata, en la misma empresa, por un tiempo superior a 12 meses.
- No haber agotado la duración máxima

establecida para los contratos de aprendizaje o para la formación en una relación laboral anterior, en la misma o distinta empresa.

- Si el trabajador@ hubiera tenido una contratación en aprendizaje o para la formación con anterioridad, inferior a dos años, se le podrá contratar para la formación exclusivamente por el tiempo que reste hasta completar la duración máxima establecida.

En cuanto al contrato de prácticas es necesario:

- Tener alguna de las titulaciones siguientes:
 - Licenciad@ Universitari@, Ingeniero, Arquitecto.
 - Diplomad@ Universitari@, Ingeniero técnico, Arquitecto técnico.
 - Técnico o Técnico Superior de Formación Profesional Reglada, de la formación profesional específica, siendo equivalentes a los anteriores los títulos de Técnico Auxiliar (FP1) y Técnico Especialista (FP2).
 - Otras titulaciones oficialmente reconocidas como equivalentes a las anteriores.
- Que no hayan transcurrido más de cuatro años desde la terminación de los correspondientes estudios o desde la convalidación de los estudios en España, de haber obtenido la titulación en el extranjero, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador/a con discapacidad.

LANGILEAK BETE BEHARREKO HASIERAKO BALDINTZAK	
Prestakuntzarako kontratua	Praktiketako kontratua
16 urte baino gehiago izatea baina 21 urte bete gabe. ...	Titulazio ofiziala eukitzea...
Lanpostu horri dagokion titulazioa ez eukitzea....	Ikasketak bukatu dituenetik lau urte baino ez igaro izana....

También el **puesto de trabajo** debe tener unas determinadas características. Así, en el caso del *contrato de formación*, además de que las acciones formativas serán financiadas con cargo al presupuesto de formación continua para trabajadores ocupados del Servicio Público de Empleo Estatal (quien mantendrá actualizado un catálogo y mapa de centros de formación acreditados), la formación práctica deberá realizarse bajo la tutela del empresari@ o de un@ trabajador@ con la cualificación o experiencia profesional adecuada. Cada tutor@ no podrá tener

asignados más de tres trabajador@s contratados para la formación, salvo que se determine un número distinto en los convenios colectivos. Cuando el trabajador@ contratad@ para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

En el caso del *contrato en prácticas* el puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de los estudios cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales.

LANPOSTUAK BETE BEHARREKO BALDINTZAK

Prestakuntzarako kontratua	Praktiketako kontratua
Heziketa praktikoa enpresariaren edo lanbidearen eskarmentu egokia duen tutoretzapean egin beharko da ...	Egin diren ikasketei dagokien jarduera profesionalaren mailako praktika lortzea bermatu behar du...

Otro aspecto importante es la **duración del contrato**, que en ambos casos es temporal, sin perjuicio de que, tal como indica el apartado 3 del artículo 11 del ET en la negociación colectiva, se puedan establecer compromisos para que estos dos contratos se conviertan en indefinidos. Si se produjera esa conversión no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

Junto a ello, también en los dos contratos la duración:

- No podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial se establezca otra duración, que en los contratos de formación en ningún caso podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.
- Cuando el contrato se hubiera celebrado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, salvo disposición en contrario en los convenios. En ningún caso la duración de cada prórroga

podrá ser inferior a la duración mínima del contrato establecida legal o convencionalmente.

- Se presumirán celebrados por tiempo indefinido cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal. En el supuesto del contrato de prácticas a tiempo parcial la falta de forma escrita determinará que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.
- Adquirirán la condición de trabajador@s fijos quienes no hubiesen sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.
- Se presumirán indefinidos los contratos celebrados en fraude de ley, lo que sucede cuando se aparenta cumplir la ley pero se pretende realizar lo contrario a lo que ésta indica.
- La suspensión de los contratos en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.

No obstante también hay algunas diferencias en esta materia. Así, el *contrato para la formación* se considerará de carácter común u ordinario, y por tanto indefinido, cuando el empresari@ incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica. En cuanto al *contrato de prácticas* ningún trabajador@ podrá estar contratad@ en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

KONTRATUAREN IRAUPENA

Prestakuntzarako kontratua	Praktiketako kontratua
Printzipioz, 2 urtekoa gehienez, baina hitzarmen kolektiboaren delako medio, 3 urteraino luzatu daiteke.	2 urtekoa gehienez.

Un elemento esencial en todo contrato de trabajo es el de la **retribución** del trabajador@. En el caso del trabajador@ contratad@ para la

formación será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo, es decir, descontado el dedicado a la formación teórica en la empresa. En cambio para el trabajador@ contratad@ en prácticas será la fijada en el convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o el 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador@ que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Las citadas cuantías no podrán ser en ningún caso inferiores al salario mínimo interprofesional. En el caso de los contratos a tiempo parcial el salario mínimo indicado se reducirá en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

En lo referente a las **prestaciones de la Seguridad Social** las trabajador@s con un *contrato de formación*, (no si son de prácticas, que sí se benefician de todas las prestaciones), no cotizan al paro ni percibirían prestación económica en caso de desempleo.

contratos de formación en el plazo de un mes desde la finalización de las enseñanzas, el empresari@ deberá emitir un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida. Igualmente el centro donde se haya realizado la formación teórica deberá emitir en el plazo de 15 días desde la finalización de la enseñanza un certificado en donde conste el contenido formativo asignado y el grado de aprovechamiento. Dichos certificados deberán entregarse al trabajador@ y se ajustarán a los modelos establecidos. En el caso del *contrato de prácticas* a la terminación del contrato el empresari@ deberá entregar al trabajador@ un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Ángel Elías

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la E.U. de Relaciones Laborales de la UPV/EHU

GIZARTE SEGURANTZAK EMANDAKO ONURAK

Prestakuntzarako kontratua	Praktiketako kontratua
Langabezirako ez da kotizatzen eta ez da prestazio ekonomiko hori jasoko.	Onura guztiak daude.

En cuanto a la **cotización**, las empresas que celebren contratos para la formación o en prácticas con trabajador@s con discapacidad, tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 de las cuotas empresariales de Seguridad Social previstas para estos contratos.

El empresari@ **informará** a l@s trabajador@s **sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes**, con el fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajador@s. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo. Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de est@s trabajador@s a la formación profesional continua, para mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad funcionales.

Hay que referirse al **certificado** que se emite al finalizar el periodo de contrato de formación o de contrato de prácticas. En el caso de los

Al cierre:

¿Se avecinan modificaciones en la anunciada reforma laboral en relación al acceso al mercado laboral de los jóvenes?

La actual situación económica y el aumento del desempleo, que ha afectado especialmente a los jóvenes, ha abierto un debate público sobre la posibilidad de crear una nueva modalidad contractual específica para este colectivo. Por una parte, a mediados de febrero de este año 2010, el Pleno del Congreso de los Diputados rechazaba una iniciativa del Partido Popular que proponía un nuevo contrato temporal con una duración de 9 meses a 3 años para menores de 30 años que accedieran a un primer empleo o llevaran dos años como desempleados con importantes bonificaciones públicas durante su vigencia. Poco después, la CEOE lanza a los medios de comunicación una nueva propuesta de contrato laboral juvenil, el contrato al que podíamos llamar **“el contrato sin-sin”** porque se anunciaba como una modalidad sin cotizaciones sociales, sin indemnización por despido, y sin cobertura, por tanto, de las principales prestaciones sociales como el desempleo. Ante el rechazo social, la propia CEOE se desdice de su anuncio.

Por ahora, el Gobierno español insiste en que el desempleo juvenil y la manera de reducirlo es uno de los temas fundamentales a negociar con los interlocutores sociales, tal y como consta en el documento que presentó el 5 de febrero a los sindicatos y organizaciones empresariales. Recientemente, el 12 de abril, ha presentado públicamente un nuevo documento de trabajo en el que concreta alguna de las medidas anteriores. Dentro de las actuaciones para favorecer el empleo de los jóvenes, se aborda la posible modificación de los contratos formativos, pero sólo respecto al contrato para la formación, no para el contrato en prácticas. Como en cualquier reforma laboral, se plantea una de cal y otra de arena, y así entre las medidas que afectan más directamente al trabajador, podemos destacar, por una parte, la ampliación de la edad máxima del trabajador para la celebración del contrato de los 21 a los 24 años, y por otra, la mejora de su salario (en el segundo año de vigencia se equipararía al salario mínimo interprofesional sea cual sea la jornada empleada en la formación teórica) y sobre todo, como

medida altamente positiva, el reconocimiento por fin a estos trabajadores de la contingencia de desempleo.

En relación a los posibles cambios en este tipo de contrato que se dirigen como incentivos para las empresas, es de reseñar la eventual exención total de cotizaciones sociales durante toda la vigencia del contrato y la exención de la organización y del coste de la formación teórica para las empresas de menos de 50 trabajadores.

Pero más preocupante nos parece el anuncio de un programa extraordinario de empleo para los jóvenes de entre 16 años y 24 años que carecen de titulación profesional o cuya titulación educativa es inferior a la ESO. En el documento citado se alude a un programa público de formación y empleo en el que se combinaría la enseñanza o formación teórica personalizada **con las prácticas no laborales** en empresas. Estas prácticas se compensarían económicamente tanto a las empresas como a los/as trabajadores/as, a quienes se les otorgaría una beca. Decíamos que la medida es preocupante porque supondría generalizar para un segmento de la población juvenil una figura no laboral - las becas - cuando hasta ahora ya existen programas públicos de empleo y formación subvencionados (como las escuelas taller y las casas de oficios) que cubren este espacio de formación y empleo por medio del contrato laboral para la formación. Creemos que la medida abocaría a estos jóvenes a que su primera experiencia laboral sea la oferta de unas prácticas de trabajo en empresa **sin contrato laboral** y, por tanto, sin derechos de esta naturaleza. ¿No es una manera de encubrir el que llamamos **“contrato sin-sin”** bajo otra fórmula?

Marta Arrue Medizabal

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la E.U. de Relaciones Laborales de la UPV/EHU

Bekak eta lan kontratuak: mugak argitzen

Becas y contatos de trabajo: delimitando las fronteras



XVI. Promozioiko tituludunak, beka berdez apainduririk, diplomak banatzeko ekitaldian (2007/08ko Lan Harremanen Ueko txostenetik hartuta)

1. SARRERA - INTRODUCCIÓN

Jatorriz, “beka” oihal-xingola edo banda bat da, koloreen arabera tituludunaren ikasketak identifikatzen dituena (esate baterako, gorria da Zuzenbideari dagokiona eta horia, berriz, Medikuntzarena). Gaur egun, hala ere, beka edo banda hauek tuna-taldeetan edo unibertsitate-ospakizun formaletan baino ez dira erabiltzen.

Bestetik, beka hitza, zentzu zabalean, ikaslea bera (bekaduna) izendatzeko erabili izan da, eta hortik lerratu da gaur egun duen adierarik zabalenera: ikerketak edo ikasketak burutzeko emandako diru-laguntza. Baina bekak mota askotakoak izan daitezke, ez baitago araudi komun eta bakarra berauentzat.

2. BEKEN ZEHAZTAPENA – CARACTERIZACIÓN DE LAS BECAS

Batzuetan, beka lortzen duen ikasle edo ikertzaileak ez dio inolako zerbitzurik eman behar beka eman dionari (beka-emaileari) edo honek adierazitako hirugarren bati. Horrelakoak dira,

esate baterako, unibertsitatean ikasketak egiteko eman ohi direnak. Beka eskuratzeko badira bete beharreko baldintza batzuk (nota minimoak, errenta ekonomiko maximoak, eta abar), baina ezer gehiagorik ez. Horrelako bekek ez dute zer ikusirik lan kontratuekin.

Beste beka mota batzuen bidez formazio praktikoa edo ikertzeko trebezia lortu nahi da, baina gaitasun praktiko horiek eskuratzeko eta ikaslea lanbide horretan trebatzeko benetako ekoizpen-erakunde batean barneratu behar da. Beka hauetan heziketa teorikoa ez da funtsezkoena, eta batzuetan, egon ere ez dago. Aldiz, lanbide-prestakuntza da garrantzitsuena, eta hori praktikaren bidez lortzen da. Horrela, prozesu horretan, ikasleak, prestazio edo zerbitzu bat ematen dio beka-emaileari. Hori dela eta, beka hauek askoz hurbilago daude lan-kontratuetatik, parteek zerbitzuak eta diru kopuru bat elkar trukutzen dituztelako.

Hala ere, badira desberdintasunak beka eta lan kontratuaren artean.

Lehenik eta behin, esan dugunez, beka hauen helburua gazteen prestakuntza eta heziketa da, eta ez da, beraz, helburu bakartzat lana eta zerbitzuak trukatzeko duen tresna, lan-kontratuan gertatzen den bezala. Zerbitzuak formazioa lortzeko ematen dira, ez beka ordaintzeko. Enpresaren ikuspuntutik zerbitzuaren bidez agian bekaren kostua konpentsatuko da, baina ez da zertan kostuen oreka berdindu behar (Auzitegi Gorenaren –AG- 1998.07.07ko epaia). Horrela, teoriarik gutxienez, bekadunaren eta beka-emailearen arteko harremana bekadunaren aldekoa izan behar da.

Bigarrenaz, hau ere esanda dagoenez, beka, ikasketak edo ikerketak egiteko diru-laguntzak dira, eta ez dira zerbitzuak ordaintzeko (Euskadiko Justizia Auzitegi Nagusiaren –JAN- 2009.06.2ko epaia). Ez dago lotura bekaren eta egindako zerbitzuen artean. Zerbitzuak eta diru-laguntza, biak, bekadunak prestakuntza lor ditzan bideraturik daude.

Hirugarrenez, lan-kontratuan ez bezala, emandako zerbitzuak edo lanak ez dira barneratzen enpresaren ondarean (Auzitegi Gorenaren 1988.04.13ko epaia), ez baitira lanak zentzu hertsian, formazio praktikoaren ekintzak baizik. Bekadunak emandako zerbitzuak interes handikoak badira enpresarentzat, orduan bekatik urruntzen gara.

Laugarrenez, bekari lotutako zerbitzu-prestazioarekin ez da lan-esperientzia hutsa lortu nahi, edozein lan egitean eskuratzen dena, baizik eta lanbide konkretu baten gaitasun praktikoak. Horregatik, bekaren zerbitzuak ezin dira nolana hikoak izan, titulazio horren praktika lortzeko egokiak direnak baizik.

Guzti hau esanda, juridikoki, beka dohaintzak direla ikusten da. Lan-kontratuak, aldiz, trukatzeko kontratuak dira, elkarrekiko obligazioak sortzen baitituzte. Horregatik, doktrinak, beka adiskidetasun edo borondate oneko lanak bezala ikusten ditu eta ez ditu lan-kontratutzat jotzen, azken hauen ezaugarriak falta baitaizkie. Hala ere, Gizarte Segurantzaren eraginetarako, 63/2006 Errege Dekretuak prestakuntzako ikertzaile bekadunak langileekin parekatzen ditu, langabeziaren prestazioan izan ezik (beste beka egoeratan ez dago halako parekotasunik).

3. BEKEN ETA HEZIKETA-KONTRATUEN ARTEKO DESBERDINTASUNAK DIFERENCIAS ENTRE LAS BECAS Y LOS CONTRATOS DE PRÁCTICAS

Bekak heziketarako kontratuetatik (prestakuntzarako kontratuak eta praktika-kontratuak) bereizi behar dira, nahiz eta azken hauetan ere hezkuntzako edukia egon. Oro har, heziketako lan-kontratuetan bi helburu daude batera, langileak prestakuntza eskuratzea baina baita ere lana eta soldata trukatzeko. Aldiz, arestian esan dugunez, bekan hezkuntza helburu bakarria dago, ez besterik. Desberdintasun hauek hobeto ulertzeko hurrengo hau jakin behar da:

- Bekadunek ez dute dagokien formazioa bukatu, baina **prestakuntzarako kontratuak** langileak ez du inolako formaziorik.
- **Praktika-kontratuak** langileak titulu bat izan behar du eta bekan, aldiz, titulua eukitzea ez da ezinbestekoa.

Beken eta **praktika-kontratuak** arteko muga bat, orduan, ikasleak ordura arte lortu behar izan duen ikasketa maila da. Bekadunak ikasleak izan behar dira, hau da, oraindik hezkuntza prozesua bukatu gabeak. Hori da, adibidez, 63/2006 Errege Dekretuak, prestakuntzako ikertzaileen estatutua onartzen duenak, nolabait ezartzen duen zedarrria bekadun eta lan-kontratudunen artean. Ikertzaile lan-kontratudunak formazioa ia bukatarik duenez, berak ematen dituen zerbitzuak onuragarriak dira erakundearentzat. Bekadunak ematen dituen zerbitzuak, aldiz, ez, formazioa osatu gabe delako.

Ezaguna denez, profesio jakin batzuetan (abokatutzan, ingeniartzan, edo ikerkuntzan bertan, adibidez), lanbide-gaitasunak eskuratzeko mugarririk ez da gradua, gradu-ondoko hezkuntza ere beharrezkoa baita. Hauetan orduan, nahiz eta unibertsitate titulua izan, hezkuntza-prozesua ez dago bukatuta eta masterrak egiten diren bitartean beka egin dezake formazio osatzeko. Horrela, zenbait lanbidetan (bereziki, abokatutzan) “pasante” figura erabili izan da, ikasketak bukatu eta gero, laguntzaile gisa kontratua duenak bere lehen lanbide-esperientzia izan dezan. Beste garai batzuetan, maisuari laguntzea lanbide baten praktika barneratzeko era ohikoa zen. Egun, prozesu hau lan kontratuaren bidez egin daiteke (baita sozietate-kontratuaren bitartez ere, partearen nahien arabera, legeak aukera hori onartzen duen neurrian¹).

¹ Esate baterako, abokatutzan bi aukera hauek erabili daitezke.

Edonola ere, teorian gauzak argi badaude ere, eta **bekak** eta **lan kontratuak** bi egoera erabat desberdinak izan beharko balira ere, praktikan, gauzak askoz ilunagoak dira. Bekarioak (gaztelerazko hitz arrunta erabiliz), lantoki askotan, azken langilerik xumeenak bilakatu dira, figura hau gain-ustiapenaren ikur bihurtu delarik. Lan merkatuan sartzeko prozesu luze horretan, beka lehenengo urratsa da gazte askorentzat. Dirudienez,



Txiste grafiko honetan ondo argi islatzen da bekarioaren egoera arrunta

bekadunak lan-esku merkearen sinonimoak izatera etorri dira, lanegun osoa egiten baitute 300/500 €ren truke gehienez jota (praktika-kontratu baten bidez kobratuko beharko luketenaren erdia, gutxi gora behera). Lan-eskaintza batzuetan beka eta praktika-kontratuak berdintzat jotzen dira, gauzak are goibelduago jarritz.

Zentzu honetan, eta sindikatuek salatu ohi dutenez, Espainian 200.000 tituludun daude bekadun gisa arituz, eta portzentaje handi batean, horren atzean lan kontratuak ezkututzen dira. Jurisprudentziak berak hauen lekukotasunak ematen ditu, adibidez, 171/2005 Konstituzio Auzitegiaren epaiak 10 urteko etengabeko harremana aurkezten du non lan kontratuak, kontratu administratiboak eta beka nahasten ziren.

Gauzak horrela, beharrezkoa da bestelako argibide praktikoak ematea **lan kontratuak** eta **bekak** bereizteko. Lehenengo eta behin, beka deitzeak ez du ezabatzen lan kontratu izatearen aukera, izen bat edo beste emateak ez baitu

errealitatea aldatzen². Horrela, bekaren azpian aurkeztutakoa, lan kontratutzat joko da, baldin eta horren ezaugarriak baditu. Bekak, erakunde publikoek nahiz hezkuntza erakundeek sortutakoak izan daitezke edo enpresarekin egindako hitzarmen edo paktu baten barruan kokatu ohi dira³, edo, azkenik, enpresak berak antolatutakoak izan daitezke. Edozein kasutan, paktuetan, kontratuetan eta egintza edo arau administratiboetan egindako hori lan-kontratu ez dela aurkeztea, ez da nahikoa. Aldiz, lan kontratu izango da horren ezaugarriak gertatzen badira (2008.05.29ko AGaren epaia eta 2007.03.29ko AGaren epaia). Are gehiago, AGaren 2005.01.22ko epaiak dionez, lan harremana bekaren itxuraz mozorrotzea lege-iruzurra da, eta ondorioz estaldura nulutzat joko da, eta ezkutatuko lan kontratuak eragin osoak izango ditu.

Bigarrenez, Jurisprudentziak ondoko egoeretan jo izan ditu beka lan kontratutzat:

- Bekadunak ez egotekotan, zerbitzu horiek langile arruntek egin behar balituzte (Madrileko JANaren 61/2006 epaia).
- Bekadunak egindako prestazioak enpresaren zerbitzu arruntetan kokatzen badira (2008.05.29ko AGaren epaia).
- Bekadunen ordutegia eta lanaldia enpresa horretako langileen bezalakoa bada, inola bereizketarik gabe (AGaren 2006.04.04ko epaia).
- Bekadunak hartzeko, lanbide horretan esperientzia izatea eskatu bada (2008.05.28ko AGaren epaia).
- Bekadunak ematen dituen zerbitzuak bere prestakuntzarentzat beharrezkoak ez badira, eta, aldiz, enpresarentzat bete beharrezkoak badira, lan kontratuaren aurrean egongo gara (2007.05.27ko AGaren epaia).
- Emandako zerbitzuak ez badute lotura zuzena ikaslearen formazioarekin (Euskadiko JANeko 2008.04.22ko epaia eta 2005.11.22ko AGaren epaia).
- Langile arruntak bekadunaren bidez ordezkatzeari, esate baterako, langileen opporraldia betetzeko bekadunak kontratu

² Euskadiko JANaren 2004.07.06ko epaiak dionez lan kontratu edo beka dagoen erabakitze emandako *nomen iuris* edo izen juridikoaz ez da kasurik egin behar, baizik eta harremanaren edukia da funtsezkoena.

³ Hori da, adibidez, 1497/1981 Errege Dekretuak sortu zuen aukera. Arau horren bidez unibertsitateak enpresa eta bestelako erakundeekin akordioak sinatu ahal dituzte, ikasleek praktikak izan ditzaten. 1845/1994 Errege Dekretuak arautu zuenez enpresarekin Hezkuntza-lankidetzako programak egin ahal dira ikasleek ikasketen kredituen erdia eginak badituzte.

direnean (Euskadiko JANaren 2009.06.2ko epaia⁴).

- Bekaduna tutore baten zaintzarik gabe aritzea (Euskadiko JANaren 1299/2005 epaia⁵).

Hirugarrenez, eta laburbiltzeko, esan dezakegu, zenbat eta etekin zuzenagoa izan enpresarentzat bekadunak egindako prestazioarekin, orduan eta lan kontratuaren antza handiago izango duela harreman horrek (Madrileko JANaren 61/2006 epaia). Aitzitik, zenbat eta prestazioa eta titulazioaren artean lotura txikiagoa izan, orduan eta beka itxura gutxiago izango du (2007.05.27eko AGaren epaia).

Beka eta baita ere prestazioarekin den beka egokiak badira ere, arauen bidez lan kontratutik mugak zehaztea beharrezkotzat jotzen dugu. Zentzu honetan, Zientziaren Lege-proiektuak bere eremuan, hau da, ikerkuntzan ezartzen du ikertzaileen zerbitzua lan kontratuaren bidez egingo dela, nahiz doktoretza aurrekoa izan. Gure iritziz neurri bat irregulartasunak ekiditearren hitzarmen kolektiboan bekadunen tope ezartzea litzateke eta baita ere adieraztea bekadunek zer nolako lanak eta zerbitzuak egin ditzaketen eta, are garrantzitsuagoa, zeintzuk ez. Beste bat beka-aldia topea ezartzea izan daiteke eta ordu kopuru maximoa ezartzea ere komenigarria dirudi.

Ez genuke amaitu nahi, honelako egoeretan gure unibertsitateak izan duen papera aipatu gabe. Izan ere, behin baino gehiagotan UPV/EHUK bultzaturiko sasi-beken atzean epaileek lan harremana ikusi dute; bai Unibertsitatearen gerizpean beste enpresaren zerbitzu-beketan⁶, bai Unibertsitatean bertan zerbitzuak emateko

⁴ Honetan, beste epai askotan bezala (2009.02.17ko, 2008.04.22ko, 2007.07.2ko, 2007.04.04ko, 2005.12.28ko, 2004.07.20ko Euskadiko JANaren epaietan, besteak beste), banketxe berberak egindako bekaren azpian, lan kontratua ezkututzen zela onartu zen. Beka guztiak UPV/EHUREN akordioaren babesean egindakoak ziren. Normalki, kontratuok, udako oporraldiak direla eta bulego txikiengan langileak ordezkatzeko egiten ziren. Azpimarratu behar dugu sasi-bekak jarraitu dira, nahiz eta lehenengo epaiak irmoak izan.

⁵ Tutorearen beharra orokorrean ez dago araututa baina batzuetan dagokion araudian horrela erregulatu izan da. Horrela, behar denean ez egoteak lan kontratuaren aldeko susmoa zabaltzen du. Tutorearen papera araturik dago, esate baterako, UPV/EHUREN Beken Erregelamenduaren 12 artikuluan.

⁶ Euskadiko JANaren 2007.07.2ko eta 2008.07.08ko epaiak aipatu ahal dira adibide gisa, bietan Unibertsitatearen gerizpean banketxe birekin egindako beka lan harremantzat jo zen.

direnean⁷ (Ikasleentzako Argibide Zerbitzuan edo Irakaskuntza, Ikerkuntza eta Sareko Informatika Zentroetan, esate baterako). Egia esan, Auzitegi Gorenaren azken 4 epaietan non beka lan kontratutzat jo diren, Unibertsitate publikoak ziren beka emaileak eta zerbitzu hartzaileak.

Mikel Urrutikoetxea Barrutia

Lan Zuzenbide eta Gizarte Segurantzako irakaslea
EHUko Lan Harremanen Unibertsitate Eskolan

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la UPV/EHU

⁷ Besteak beste hurrengoak ekarri ditugu hona: Euskadiko JANaren 2004.07.20ko, 2005.05.24ko, 2005.11.2ko, 2006.09.12ko eta 2007.09.11ko epaiak.



Sarai Bilbatuarekin elkarrizketa (Lan Harremanen Unibertsitate Eskolako ikasle ohia)

GAZTELAN: Zein motatako erakundeetan egin dituzu praktikak?

Sarai Bilbatua: Gobernuz Kanpoko Erakunde (ONG) batean. Zehazki, beharrezan daudenak gizarteratu eta laguntzeko elkarte batean. Batez ere drogamenpekotasuna dutenekin eta kalean bizi direnekin egiten dute lan.

Zergatik erabaki zenuen praktikak egitea?

Hirugarren kurtsora iristean argi nuen praktikak egingo nituela. Batez ere bi arrazoiengatik. Lehenengoa, teorikoki ikasi duguna praktikan jartzea oso garrantzitsua ikusten nuelako. Askotan azterketarako bakarrik ikasteko ohitura txarra dugu eta ikasitakoa segituan ahazten da. Baina behin praktikan jartzen duzula, askoz errazagoa da denboran zehar gogoratzea. Bigarren arrazoia, lan mundua ezagutzen hasteko sekulako aukera zela ikusten nuelako. Eta kurrikuluma osatzeko gaur egun ezinbestekoa da.

Nola baloratuko zenuke egin duzun lana?

Askatasun eta partehartze handia eskaini zidaten, eta karrerarekin zerikusia zuten gauza asko ikusi eta ikasi nituen. Horrelako aukera bat ondo aprobetxatuz gero, lanaren balorazioa oso positiboa izaten da. Nik oso ondo aprobetxatu nuen eta oso gustura geratu nitzen egindako lanarekin.

Zertarako balio izan dizu praktiketan aritzeak?

Lan mundua gertutik ikusteko, karrerako teoria praktikan jartzeko, jende berria ezagutzeko, niretzeko ezezaguna zen GKE-en (ONG) mundua ezagutzeko... Oso esperientzia aberatsgarria izan da benetan!



Entrevista con Iñigo Azcona (Ex - alumno de la E.U. de Relaciones Laborales, y actual instructor de prácticas)

GAZTELAN: ¿Cuál ha sido tu itinerario formativo en relación con la labor profesional que desempeñas?

Iñigo Azcona Barbed: En 1992 nació nuestro Despacho profesional en Bilbao (c/ Rodríguez Arias 12,1º) donde inicié mi experiencia laboral en el mundo de la asesoría a empresas y particulares. Al mismo tiempo que trabajaba en el Despacho obtuve los títulos de:

- Técnico Especialista en Administración y gestión empresarial (1995)
- Diplomatura en Relaciones Laborales de la UPV/EHU (1996-1999)
- Licenciatura de Derecho UPV/EHU (2000-2005)

Soy graduado social colegiado en el Ilustre Colegio de Graduados Sociales de Vizcaya, y abogado en ejercicio en el Ilustre Colegio de Abogados de Vizcaya. Además, desde abril de 2008 soy miembro de la Asociación Española de Asesores Fiscales (AEDAF). He publicado artículos en revistas del Derecho, como "El Graduado", y en portales de noticias jurídicas. También he realizado diversas colaboraciones con la Universidad del País Vasco, que en 2009 me concedió, a propuesta de la Escuela de Relaciones Laborales, la "Venía Docendi" para la realización de actividades formativas como colaborador honorífico - instructor.

¿Qué valoración das a que exista la posibilidad de realizar un periodo de prácticas en alternancia (en un centro de trabajo externo a la universidad)?

Entiendo que es la mejor forma de plasmar realmente los conocimientos adquiridos en la carrera y así asentar las bases, para que el día de mañana, sea más fácil la experiencia en el mercado laboral.

¿Y en concreto para los estudios de Relaciones Laborales?

En el mundo del Derecho, y concretamente en el Derecho Laboral y de la Seguridad Social, se producen cambios legislativos constantes que requieren de importantes reciclajes, para estar al día con nuestros clientes. El desarrollo de unas buenas prácticas para un/a alumno/a de la Escuela de Relaciones Laborales incrementaría sus

conocimientos y practicidad a la hora de resolver un litigio.

¿Cuál ha sido tu experiencia como estudiante en este sentido?

Muy positiva al igual que dura, por la dedicación y la constancia diaria. La realidad es que empecé desde abajo y en función de mis estudios, del trabajo día a día y de la experiencia con los clientes, he conseguido realizarme como profesional.

¿Y en concreto, durante tu estancia como estudiante de la Escuela de Relaciones Laborales de la UPV-EHU?

Como antes he mencionado, alterné los estudios en la Escuela de Relaciones Laborales (turno de tarde) mientras a las mañanas trabajaba en el Despacho. Fue una bonita etapa, pero también muy dura. Entraba a las 08:30 de la mañana y salía a las 13:30. Comía rápido y a las 15:00 ya estaba en la universidad. A la salida volvía al Despacho, y a la noche, a estudiar un poco cada día.

¿En la actualidad cuál es la motivación principal que te lleva a ofertar prácticas en alternancia en tu empresa?

Siempre me gustó la docencia y quiero transmitir mis conocimientos y experiencias profesionales a aquellos alumnos que me demuestren ganas reales de aprender, y que puedan así plasmar sus conocimientos académicos.

¿Cuáles son los principales aspectos positivos que encuentra tu empresa de esta relación?

Es una relación recíproca, donde el/la alumno/a aprende y pone en práctica los conocimientos adquiridos durante su diplomatura y la empresa recibe un plus de ayuda en la gestión diaria.

¿Cómo valoras al alumnado procedente de la E.U. Relaciones Laborales que ha realizado prácticas en tu empresa?

Por lo general, es un alumnado con muy buenos conocimientos en el derecho laboral y de la seguridad social, pero que precisa matizar esos conocimientos en la vida real y así observar el derecho desde todos sus campos.

II Idazketa lehiaketa (2010)ko sariduna, EUSKARA kategorian Trabajo ganador del II Concurso de Redacción (2010) en la categoría de EUSKARA

LAN-BALDINTZAK HISTORIAN ZEHAR

Aurkibidea:

1. Esklabutzatik morrontzara	25
2. Industrializazioa eta langile-kontzientzia...	26
3. Gaurko egoera: hobetu beharra	26
4. Krisi ekonomikoa eta langabezia	27
5. Ondorioak.....	27
6. Bibliografia.....	27

Begien bistakoa den arren, esan beharra dago: lana asko aldatu da historian zehar. Ez soilik erabiltzen diren tresnei dagokienez, baizik eta –eta hori azpimarratzekoa da- langileen eskubideei eta horrekin lotutako aspektuei dagokienez ere bai, hau da, lanaldiari, segurtasun-eskaerei, gutxieneko soldatei eta abarrei dagokienez.

Beti egon da lan egin beharra. Animaliek ere lan egin behar dute eguneroko janaria lortzeko, eta gure arbasoek –neandertalek eta australopitekoek kasu- gogor lan egin behar zuten egunero bere taldea elikatzeko. Baina guk hemen ez dugu lan horretaz hitz egingo, gaur egun egin behar dugun lana ez baitago lotuta biziraupen soilarekin, nahiz eta azken xedea hori izan: bizitzeko behar duguna lortzeko baliabideak lortu. Idazlan honetan, berriz, beste motako lanaz ari gara, gizarte-behar bati erantzuteko helburu nagusia duen horretaz, hau da, gure gizartea aurrera joan dadin behar beharrezkoa den lanaz mintzatuko gara.

Baina, esan bezala, lana ez da beti gaur bezalakoa izan, eta beti ez da soldata baten truke egin, antzina lan-antolaketa oso bestelakoa baitzen.

1. Esklabutzatik morrontzara

Gizartea hobetzea edo garatzea helburu zuen lehenengo lan-mota Egipto Kristo aurreko 3200. urtean. Nilo ibaiari esker, kultura eta gizarte egiptoarrak garapen handia lortu zuen. Emari handikoa zela eta, Nilo ibaian zehar merkantzia asko garraiatu ahal ziren leku batetik bestera, eta, era berean, egiptoarrek asmatu-rik ureztatze-

sistema berritzaileak ezarri ziren bere ertzetan. Bi faktore horiek eragin zuzena izan zuten Egiptoko aberastasunean eta, nekazaritza eta merkantzien salerosketa garatu baitziren Nilo zehar, eta asko izan ziren etekinak lortu zituzten nekazari eta saltzaileek. Baina aberastasun-banaketa ez zen guztientzako berdina, fortuna gutxiagoko pertsonak baitziren, esklaboak alegia.

Esklaboek gau eta egun lan egiten zuten eta ez zuten inolako eskubiderik, inor ez zen beren ongi-izateaz arduratzen eta, bat hiltzen zenean, beste batek bere lekua hartzen zuen, makina baten pieza bat balitz moduan. Esklabo horien lanari esker, enperadoreen aintza goraiatzeko piramide erraldoiak eraikitzen ziren; horretarako dimentsio handiko harriak garraiatu behar zituzten esklaboek zama-animaliak balira bezala, hori guztia zartada krudel eta seguru asko mingarriek lagunduta. Aisialdia, segurtasuna edo soldata zer zen ez zekiten langile egiptoar horiek.

Egiptoarrek bezala, erromatarrek antzera antolatzen zuten lana, lan gogorrenak esklaboen gainean oinarritz. Erromatar inperioa zabalagoa zela eta, eskulan gehiago zuten erromatarrek, menperaturiko lurraldeetako hiritarrak esklabo egiten zituzten-eta. Baina, azken finean, berdina zen Egipto eta Erromako esklaboen egoera: animalien bizitza-egoera eta horren truke zigorrak besterik ez.

Erdi Arora salto eginez, esan beharra dago ez zela aldaketa handirik gertatu lanaren antolaketari dagokionez, garai horretan ere askok lan egiten zuten, baina enperadore baten menpean egin beharrean, errege batek zapalduta egiten zuten. Erregeari edo noble bati eman behar zioten lanaren emaitza langileek; horiek ez ziren esklaboak, jopuak edo morroiak baizik: itxuraz libre, baina azken finean, esklabo, erregeak ezarritako zergak ordaintzeko lan egiten zutenak, atsedendaldi barik, eguzkia ateratzen zenetik ilundu arte. Hori guztia janari eta lan egiteko txoko baten truke.

Gizarte horietan guztietan, lanaren banaketa ezberdintasunean oinarritzen zen, askok lan egiten zuten, gutxien zeukatenek eta okerren bizi zirenek,

gutxi aberasteko. Lan egitea sufritzea zen (Bibliaren arabera, horixe izan zen gizakiaren zigorra bekatu egin ondoren: “zure izerdiarekin lortuko duzu eguneroko ogia” esan omen baitzion Jainkoak, eta ideia hori nagusi zen Erdi Aroan). Esklaboek, morroiek ez zuten eskubiderik, ezta horrekin antzik zuenik ere.

Baina mendeetan egoera hobera jo zuen, asko kostata bazen ere.

2. Industrializazioa eta langile-kontzientzia

Gizarteak aurrera jarraitu zuen, eta industrializazio-garaira heldu zen gizakia. Gauza asko aldatu ziren, poliki poliki izan bazen ere. Industrializazioaren hastapenetan, lantegien jabeek lanaldi luzeak betetzera behartzen zituzten langileak (haurrak ere haien artean), ez zegoen segurtasun-neurririk eta soldatak oso baxuak ziren, baita lan egiteko baldintzak kaskarrak ere. Barrakoietan metatuta, ia atsedenaldirik ez zuten lantegiko “morroi” berriek. Askeak ziren, baina askatasuna gozatzeko astirik eta indarririk ez. Gaixotasunak ere ugari ziren, baina ez zegoen mediku-zerbitzurik eta karitatearen menpe geratzen ziren eriak edo hildakoen familiak.

Baina langileek beren egoera txarraren kontzientzia hartu zuten, eta jabeek egiten zutenaren bidegabekeria jabetu ziren ere bai. Nagusien tiraniaren aurkako mobilizazioen bidez, eskubide batzuk eskuratzen joan ziren langileak. Lanaldia murriztea (hasierakoa 15 ordutakoa zen, gaur egunekoaren bikoitza), lan egiteko adin minimo baten beharra (haurrek lan egin ez zezaten), soldata gero eta duinago bihurtzea (gutxieneko soldata bat ere ezarriko zen), segurtasun-neurriak eta beste lorpen batzuez jabetu ziren beharginak, esaterako gaixorik jartzen zirenean medikua izateko eskubidea (gizarte-segurantzaren oinarrian egongo ziren lehenengo kontsultategi mediko horiek).

Baina horiek lortzea ez zen erraza izan, eta ez zen egun batetik bestera gertatu, XIX. mendean zehar asko izan dira langile-borrokaren adibideak. Greba asko antolatu ziren, eta beren lanaz profitatzen ziren ugazaba manipulatzailen aurka matxinatu ziren langileen kontra errepresioa basatia izan zen arren, sindikatuetan antolatu eta beren eskubideen alde gogor lan egiten zuten, Marx eta Engels bezalako teorikoen ideiak bereak eginez. Langile askok bizia galdu zuten bidean, gaur egun funtsezkotzat jotzen ditugun eskubideen alde borroka horretan galdu ere.

3. Gaurko egoera: hobetu beharra

Gaur egun, berriz, langileen oinarriko eskubideak onartzen diren gizarte batean lan egiten dugu (Lehenengo Mundua deiturikoan, herrialde

garatuetan, bizi garenok, behintzat), eta ez da horien defentsan egunero borrokatu behar. Lanak, beharrak, ere arinagoak dira lehen baino, ez ditugu harriak garraiatu behar, eta lan asko ordenagailu baten aurrean eserita egin daitezke, antza oso erosoak diren baldintzetan. Hala eta guztiz ere, ez dugu ahaztu behar nola heldu garen egoera honetara, eta oraindik badaudela konpondu beharreko lan-sistemak diruen akatsak edo arazoak.

Aurrerapausoen artean, lan-merkatura heldu ezin dutenen babes-sistema dugu. Lehen, norbaitek ezin bazuen lan egin edo ezgai geratzen bazen, ez zuen baliabideak lortzeko beste biderik eliza aurrean eskatzea baino, eskale moduan bizitzea alegia. Gaur egun, gaitasun gutxiko pertsonak lanean integratzeko bideak ere badaude, eta, ezgai direnentzat gizarte-segurantzak gutxieneko baliabideak eskaintzen ditu (batzuetan nahikoak ez diren arren)...

Lan-istripuen alorrean aurrera egin den arren, badaude oraindik arriskutsuak diren lan gogorrak gaizki ordaindutakoak, eta segurtasun-neurri nahikoak bete barik egindakoak, esaterako eraikuntzan, non lan-istripuen kopuru altuena gertatzen da oraindik..., eta hau adibidea baino ez da. Beraz, historian zehar lan-egoerak hobetu diren arren, badaude oraindik hobetu beharreko aspektuak...

Zalantzarik gabe, oraindik hobetu beharreko atal bat, lantokian norberak izan behar duen segurtasunarena da, lan-mota guztietan, ez soilik eraikuntzan edo antzeko behar arrikustuetan. Langileek eroso sentitu beharko lukete bere lantokian, zentzun guztietan. Esaterako, emakumeei dagokienez, hor dago sexu-jazarpena. Nire ustez, ezin da onartu halako egoera, horrek eragin txarra baitu langilearen animoan eta bizitzan, lan egitera joateko gogorik uzteaz gain, besteekiko harremanetan – familia-eralazioetan barne- ere kalte egiten baitu jazarpenak. Gainera, inork ez du eskubiderik beste baten gainean halako presioa egiteko. Emakumeen lanari dagokionez, hori ez da konpondu beharreko auzi bakarra, hor baitago gizonetikiko soldataren diferentzia injustua: emakume edo gizona izanda, lan berbera berdin ordaindu beharko litzateke, era berean promozionatzeko aukerak berdina izan beharko lirateke... Hau da, beraz, konpontzeke dagoen beste arazo bat.

Beste aldetik, etorkinen lan-egoera dugu. Gure gizartean babes gutxi duen populazio-sektorea. Jende asko gure herrietara heltzen direnean etorkinen ilegaltasun-egoeraz baliatzen dira, eta morroi moduan erabiltzen dituzte; zentzu horretan, etorkinen egoera eta Egipto edo Erromako esklaboek pairatzen zutena antzekoak dira.

Horrekin lotuta -eta gure gizarte garatuan gertatzen ez den arren, gure bizimoduak bai eragin

zuzena du horretan-, haur esklaboen adibidea dugu. Tailer ilegaletan lan egiten dute ume horiek, lanaldi luzeak egin ere eta askotan ezer kobratu gabe, edo janariaren truke besterik ez... Poliziak halakoren bat ixten duen arren, beste askok jarraitzen dute... oso langileria merkea eta erabilerraza da, eskubiderik gabekoa, iraultzeko kapaziterik ez duena. Beraz, toki guztietan –gauzak hobetu diren arren- ez da lan duina lortu. Umeen kasuan gu ere erantzuleak gara, eta horren aurka badaude merkataritza justua bultzatzen duten erakundeak, hau da, ume langileak erabiltzen ez dutenen produktuen salerosketa promozionatzen dutena.

Horrek guztiak agerian uzten du oraindik baditugula gauzak hobetu behar lanaren munduan.

4. Krisi ekonomikoa eta langabezia

Ezin amaitu lan baldintzen historiari buruzko lantxo hau gaur egun bizitzen ari garen krisi ekonomikoaren egoera aipatu gabe. Gaur egun mundua, bereziki lehenengo mundu hau, krisi ekonomiko handia pairatzen ari da. Nazioarte mailan garatzen ari den krisialdia 2008. urtean hasi zen, eta batzuek hobera egin dugula dioten arren, ez da gehiegi nabaritzen hobekuntza. Krisiak faktore askok eraginda izan da, baina bereziki kontsumoan eta diruan oinarrituriko eredu ekonomiko baten porrotaren ondorioa da, aditu batzuek ziurtatzen dute bankuek eta espekulazioak, baita eraikuntzan oinarrituriko aberaste errazak eragindakoa dela krisia.

Baina nork edo zerk eragin duen argi ez badago ere, bai efektuak, eta horien artean langileengan eragin zuzena izan duena: langabezia. Krisian daramagun bi urte luze hauetan, enpresa askok enplegu-erregulazioko espedienteak egin behar izan dituzte, eta ondorioz, langileak kaleratu. Baina kaleratuen kopurua gora doan heinean, lantoki batera heltzeko aukerarik ez duenena ere bai. Hau da, alde batetik, enpresa batzuek langileak botatzen dituzte, eta bestetik badaude langile berriak kontratatatu ezin dituztenak, eta, ondorioz, langabezia-tasa gorantz egiten du etengabe.

Horretaz gainera, lan-kontratuen iraupena gero eta laburragoa da, eta lanpostu finkoa izatea oso pertsona gutxik lortzen dute. Egon badaude ere, lanpostua ez galtzeko, soldata jaitsi behar izan dutenak edo kobratu barik lan egiten jarraitzen dutenak, etorkizunean, gauzak hobetzen direnean lan-saria eskuratuko dutelako esperantzatz.

Hori dela eta, esan dezakegu, krisi-egoera honen ondorioz, atzera egin dugula, bereziki lan-egoerari dagokionez, eta ahaztuta genuen errealtate batera itzuli garela. Pertsona askok edozein lan onartu behar dute aurrera ateratzeko, familia zaintzeko eta elikadura eta oinarriko baliabideak lortzeko,

eta, nahiz eta *INEM* bezalako erakundeak egon – eta langabezia dagoenak hilabete batzuek dirua jaso ahal duen arren, langile autonomoa ez bada, behintzat-, langileek askotan edozein lan-egoera onartzen dute soldatarik gabe gelditu baino lehen, baldintzak oso kaskarrak izanda ere.

5. Ondorioak

Ondorioz, esan dezaket, lanaren historian aldaketa asko egon direla, onerako gehienak, baina okerrera ere batzuetan. Dena den, baikorra naiz eta uste dut gero eta lan-baldintza hobekak izango ditugula, erosoago eta seguruago lan egingo dugula etorkizun hurbil batean. Hala ere, langileen egoerez probetxua atera nahi izango dutenak egoten jarraituko da, agintzeko ahalmena eta gogoia dituztenak, eta horiek besteak esklabo moduan menperatzen saiatuko dira, baina akaso hori oso geroko urrunean gerta liteke, beharbada errobotek eta makinek menperaturiko mundu batean.

Bitartean, eta iragarpen ezkorrenak gerta ez daitezen, orain pairatzen ari garen krisialdi sakon eta, antza, luze honetatik atera beharko dugu. Nire iritziz, politikoez irtenbide efektibo bat aurkitu beharko lukete, ez bi edo hiru hilabeteko soluzio partzialak. Soluzio horiek bereziki eragina izan behar dute okerren daudenengan: langabetuengan, etorkinengan, eta bazterketa sufritzen dutenengan. Alde batetik, haientzako espresuki sorturiko plangintzak abian jarri beharko lirarteke, eta, bestetik, iraunkorrak diren laguntzen sistema bat eratu, gutxieneko bizi-baldintzak ez ezik, duineko soldata bat ere jaso dezaten, bizi-irautea baino gehiago nahi duen langileak, pertsonak, gizon-emakume osoak izateko aukera izan dezaten/dezagun.

6. Bibliografia

- Alvarez Dorronsoro, Javier. “El trabajo a través de la historia”. La concepción del trabajo. *Cuaderno de Materiales*, 9. <http://www.filosofia.net/materiales/num/numero9a.htm>.
- Gómez, Manuel V. (2009-9-20): “Dos años de crisis y paro”. *El País* http://www.elpais.com/articulo/economia/anos/crisis/paro/elpepieco/20090920elpepieco_3/Tes/.
- Historia de Egipto. *Wikipedia*. <http://es.wikipedia.org/wiki/Egipto#Historia>.

Haritz Idiondo Gutiérrez

Aixerrota BHIko ikaslea



Kezkak argitzen / Aclarando dudas

Galdera: *Gipuzkoako Ostalaritzako zerbitzari batzuek asteen 6 egunetan egin ohi dute lan, astelehena euren jai eguna izaki, eta hilean behin asteburu bat libre dutelarik (aste horretan ez lukete asteko jai egunik izango). Bidezkoa al da, erregulazioa aldatu eta soldata beraren truk, hilabetean bi asteburu jai izatea, baina gainerako asteetan jai egunik ez izatea? Hilabetean sartzen den ordu kopurua handitu egiten da, bestalde, lan egiten diren igande eta asteburuak gutxiago dira.*
A.G. (Gipuzkoa). Lehenengo Mailako ikaslea.

Erantzuna: Kasu honetan, Gipuzkoako Ostalaritza sektorearen testuinguruan, aste bakoitzeko atsedena antolatzeko modu zehatz baten bidez kotasunari buruz galdetzen da.

Galderari behar bezala erantzuteko, lehenengo eta behin, asteko atsedenera dagokionez, esan behar da hasierako egoera ez dela zuzena. Hau baieztatzeke, arau desberdinak begiratu beharko dira. Arau orokorrak (Langile Estatutuaren 37.1 artikulua) atsedenera-aldi gutxienerako egun bat eta erdikoa izan behar dela esaten du, hau da, lau asteko epe batean, gutxienez, sei egun. Komenigarriena, atsedenera horretan igande osoa,

eta larunbat arratsalde edo astelehena goiza egotea litzatekeela esaten da, baina benetan azken antolaketa hau ez da derrigorrezkoa. Galdetzen den testuinguru konkretuari begiratu, Gipuzkoako Hitzarmen kolektiboak ondokoa arautzen du: "Asteko atsedenera egun t' erdi efektibokoa izango da." Bestetik, egia da, 1561/1995 Errege Dekretuak lanaldi berezietan buruzko erregulazioa ezartzen duenean, ostalaritzaren kasurako, aste bakoitzeko atsedenera egun erdiak, hitzarmenez edo paktuz, lau astetako epe batean bildu daitezkeela esaten duela, beste egunetik banaturik gainera.

Gauzak horrela, 3 astetan zehar astero egun bakarra jaia izanik, astelehena, eta hilean behin atsedenerako asteburu oso bat gehituz, guztira 5 atsedenera-egun dira eta ez 6, legezko den bezala. Bestetik, geroago proposatzen den sistema ez da ere egokia, eta atsedenera kopuru aldetik, txarragoa gainera. Bi asteen behin asteburu libre izatean guztira 4 egun dira, hau da, legezkoa baino bi gutxiago. Arazoa konpontzeko aukera bat, asteburu osoa libratzen ez den asteetan beste egun bat libre ezartzea litzateke.

GAZTELAN aldizkariko Idazlari Taldea



Galdera: *Neska bati, enpresa batean aldi baterako kontratuak egiten dizkiote noizbehinka. Oraingo honetan hiru hilabeterako eduki du, baina beste baja bat sortu denez, bere kontratuari uko egiteko esan diote eta horren ordez beste bat egingo diotela g hilabeterako. Guzti hau aurrera eramateko, aste baterako langabezira bidaliko dute eta ondorioz bere oporraldia hartzeko eskubidea galduko du, nahiz eta enpresarengatik egin dion uko kontratu zaharrari. Legezkoa al da hainbeste kontratu egitea? Legezkoa al da norbait aste baterako parora bidaltzea eta kalte-ordainik ez jasotzea?*
E.E. Lehenengo Mailako ikaslea.

ERANTZUNA: Enpresa berean pertsona bati aldi-baterako kontratuak noizbehinka egitea gauza arrunta edo ohikoa da. Aurkezten zaigun kasuan ez zaigu zehazten zein motatakoa den 3 hilabetetako kontratu hori, beraz ebentuala (Langileen Estatutuko –LE-15.1 b) art.) izan daitekeela pentsatu dugu (baina ordezkapeneko ere izan daiteke [LEko 15.1 c) art.]). Kontratu horren arabera, lanean dabilela beste proposamen bat egin diote: uko egin diezaiola hiru hilabeteko kontratuari g hilabeteko ordezkatze-kontratu sinatzeko, baina horretarako aste bete egon behar da lan egin gabe uko egitearen eta berria sinatzearen artean.

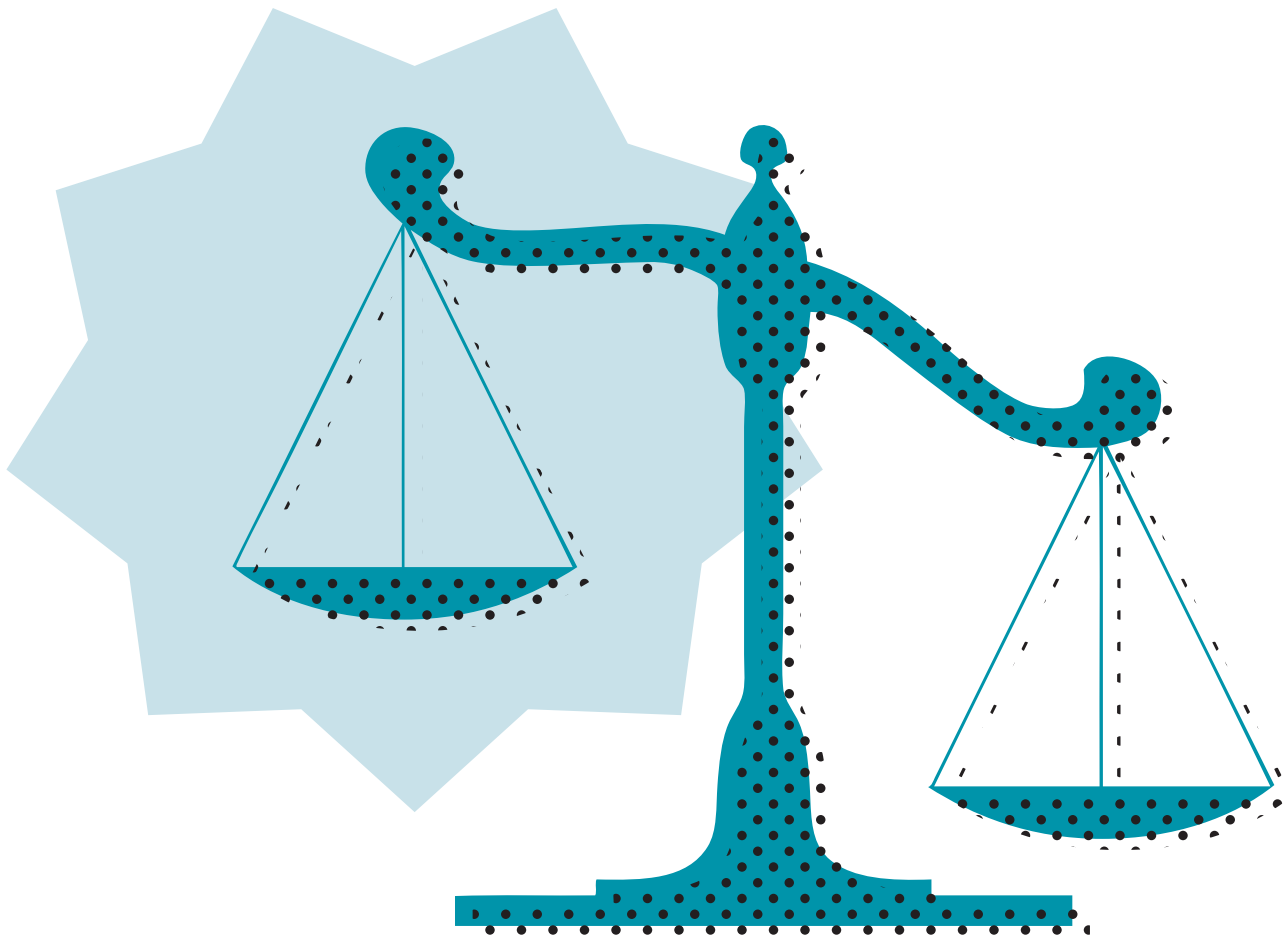
Posible da langileak uko egiteagatik kontratua bertan behera uztea, beti ere, enpresariari alde aurretik jakinarazten badio (LEko 49.1 d) art.). Baina bere borondatez uko egiten duenez (kontratua bukatu baino lehen alde egin duelako) ez dauka aldi-baterako kontratuaren

amaieragatik dagokion kalteordaina jasotzeko eskubiderik (LEko 49.1 c) art), ezta ere LEko 50.2 eta 56.1 artikuluek (langilearen borondatez kontratu-amaiera arrazoidunagatik edo bidegabeko irazpenagatik) arautzen dituzten kalteordainak jasotzeko.

Bestalde, desenpleguko prestazioak jaso ahal izateko “legalki desenplegu egoeran” egon beharko litzateke, baina kasu honetan kontratuari uko egin dionez ezin da legalki desenplegu egoeran egon (625/85 EDko 1. art.) eta ondorioz ezin izango luke honelako prestaziorik jaso.

Aldiz, oporrei dagokienez ez du bere eskubidea galduko: lan egindako denborari dogokion oporraldia izango du. Hala ere, mota honetako kontratuetan ohikoa izaten da oporrak “ordaintzea”.

Laburbilduz, legezkoa izan daiteke hainbeste aldi-baterako kontratuak egitea, baina zuzentasun osoz erantzun ahal izateko datuak falta zaizkigu (zenbat kontratu izan diren, zein motatakoak, zein iraupenekoak, zenbateko epean egindakoak diren, etab.). Adibidez, kontuan hartu behar da 30 hilabeteko epe baten barruan pertsona bat enpresa berean eta lanpostu berean 24 hilabetez lanean aritu bada (nahiz eta aldi-baterako kontratu desberdinekin izan, edo nahiz eta zuzenean kontratatua ez izan, adibidez ETT baten bitartez), pertsona hori enpresako langile finkoa bihurtuko dela (LEko 15.5 art.).



Zure eskubideak / tus derechos

Posta elektronikoz jasotako ikasle batzuen galdera abiapuntutzat hartuz emandako azalpenak:

Un alumno nos pregunta si un trabajador a media jornada diaria sólo tiene derecho a la mitad del descanso semanal. En concreto, según nos dice, sólo se le quiere conceder la mitad del día y medio de descanso.

En este caso se trataría de un trabajador a tiempo parcial, ya que realiza una jornada inferior a la habitual en el ámbito de producción que corresponda. Tal y como especifica el art. 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores estos trabajadores tienen los mismos derechos que los trabajadores

a tiempo completo. Rige en estas situaciones, por tanto, el principio de igualdad, salvo en aquellos aspectos, como el salario, en los que se debe acudir a un criterio de proporcionalidad.

Por consiguiente, este trabajador a tiempo parcial posee el derecho al descanso semanal legal o al pactado en convenio colectivo, en su caso, sin que sea aceptable su reducción a la mitad bajo el argumento de su menor jornada diaria.

Consejo de Redacción de GAZTELAN
