

## Nota regulación prácticas académicas en Países Bajos

En Holanda **no existe, en el marco de la contratación laboral por cuenta ajena, una regulación legal explícita del contrato en prácticas. Las prácticas solo se contemplan como parte de los estudios. No existen prácticas después de finalizar la carrera. Se puede hacer trabajo voluntario, pero este no es remunerado.** Todo esto no significa que la cuestión sea más simple, ya que en la práctica mucho dependerá de cómo se regule cada situación concreta. En caso de conflicto, será un juez de lo civil quien determine si existe o no, dadas las características concretas de la situación, una relación laboral en el sentido del contrato laboral por cuenta ajena en virtud de las disposiciones del Código Civil (Libro 7, título 10; arts. 7:610 - 692).

Por ello es importante que las partes determinen de antemano muy bien esta relación. Así los plazos para los periodos de prácticas suelen ser limitados en tiempo, la retribución suele ser un complemento para cubrir gastos (no salario) que oscila, en estos momentos, entre unos 227 - 454 € al mes. Y muchos empresarios no pagan nada ya que, conceder una compensación, sí puede crear la obligación para el empresario de efectuar las retenciones pertinentes sobre la misma a efectos fiscales y/o de cuotas a la seguridad social.

Existen intermediarios que ayudan a empresas importantes a buscar estudiantes muy prometedores y que ofrecen condiciones más favorables. Puede haber empresarios que ofrezcan contratos de trabajo temporal con todos los derechos de un contrato de trabajo por cuenta ajena pero en todo caso habrá que ver los efectos que ello podría tener sobre las ayudas de estudios (sistema becario holandés) que reciben los estudiantes en Holanda y a nivel fiscal. Hay normativa por la que los empresarios en el marco de la formación, en determinados casos, pueden solicitar una reducción de impuesto sobre el salario y de las cuotas a la seguridad social. Los diferentes sectores industriales también podrán establecer normativa interna al respecto y a través de sus Fondos de Formación y Prácticas articular programas específicos para estudiantes en prácticas.

- Normativa laboral aplicable con carácter general en las empresas que recluten a estudiantes en prácticas

La normativa de jornada de trabajo (*Arbeidstijdenwet*), las normas de salud y seguridad laboral en el puesto de trabajo; las condiciones laborales en el lugar de trabajo (*Arbeidsomstandighedenwet*) y la normativa general sobre igualdad de trato (*Algemene Wet Gelijke Behandeling*) sí son de igual aplicación a los estudiantes en prácticas en las empresas. Los empresarios deberán velar por su cumplimiento.

Un estudiante en prácticas que se considere perjudicado por el empresario podrá plantear una cuestión por la vía judicial para reclamar indemnización por daños y perjuicios en virtud del artículo del Código Civil 6:162.

Con respecto a la seguridad social y la cobertura, todo depende de si la relación entre el estudiante en prácticas y el empresario resulta una relación laboral en base a un contrato de trabajo en virtud del Código Civil o es un contrato en prácticas que no cumple las características fundamentales del contrato de trabajo por cuenta ajena. Si les son de aplicación los seguros (discapacidad, desempleo, ...) o no, depende pues de la consideración ( contrato puramente de prácticas o contrato de trabajo) que se le dé a la relación en sí.

Por regla general, los estudiantes tienen un seguro para cubrir los gastos de asistencia sanitaria ya que todo ciudadano en Holanda, a partir de los 18 años, tiene obligación de tener un seguro concertado con una compañía aseguradora.

### ➤ Resumen y Observaciones finales

Con carácter general las prácticas solo están previstas con carácter obligatorio en los estudios de formación profesional universitaria que imparten las Universidades de Ciencias Aplicadas y en general, al no ser retribuidas, no dan lugar a cotización a la seguridad social.

Sin embargo, dependiendo de los acuerdos entre estas Universidades y las empresas o entidades donde los alumnos realizan las prácticas curriculares, podría preverse algún tipo de compensación económica a los alumnos.

Por su parte, en Holanda, el contrato en prácticas en principio queda fuera de la contratación laboral en sentido estricto y las circunstancias y lo pactado en un caso concreto determina finalmente su carácter. Los agentes implicados suelen regular estos temas en detalle en su situación concreta.

El Estado fija las normas mínimas que son de obligado cumplimiento (como se señala ya la normativa de jornada laboral, seguridad y salud...) y puede ofrecer ayudas para agilizar este tipo de contratos pero finalmente son las partes las que articulan en detalle las que articulan en detalle las condiciones concretas.

El juez, en todo caso, al surgir un conflicto, podrá determinar si se trata de un contrato de trabajo o no. En el caso de que el juez determine que se trata de una relación laboral y por tanto de un contrato de trabajo, el empresario estará obligado a remunerar al menos con el salario mínimo interprofesional.

*Oficina de Empleo y Seguridad Social de La Haya, 09.02.2018*