



# Las prácticas preprofesionales en Nicaragua: breve comentario sobre su [ausente] régimen jurídico

por Luis Ernesto Alemán-Madrigal

Las prácticas preprofesionales constituyen uno de los principales mecanismos de articulación entre el sistema educativo y el mercado de trabajo. Su finalidad trasciende la simple adquisición de experiencia práctica, pues permiten al estudiante universitario complementar la formación recibida en las aulas mediante el contacto directo con el entorno profesional, desarrollar competencias técnicas y transversales, comprender la dinámica organizacional y facilitar una transición gradual hacia el empleo. Desde esta perspectiva, la formación práctica representa un elemento indispensable dentro del proceso educativo y una herramienta que contribuye a mejorar la empleabilidad de los jóvenes, reduciendo la brecha existente entre el aprendizaje académico y las exigencias propias del ejercicio profesional<sup>1</sup>.

La importancia de estas experiencias formativas ha sido ampliamente reconocida en el ámbito internacional<sup>2</sup>. La inserción laboral de los jóvenes constituye uno de los mayores desafíos de las políticas de empleo, en la medida en que el acceso al primer trabajo suele verse condicionado por la exigencia de experiencia profesional previa, por lo que las prácticas se convierten en un mecanismo que permite romper ese círculo, al ofrecer espacios donde el estudiante puede aplicar sus conocimientos, adquirir habilidades propias de su disciplina y fortalecer las competencias que posteriormente serán valoradas por los empleadores<sup>3</sup>. No resulta extraño, por ello, que en numerosas ocasiones las prácticas terminen convirtiéndose en una auténtica pasarela hacia el primer empleo.

Sin embargo, la expansión de esta figura también ha venido acompañada de importantes problemas jurídicos. La convivencia, dentro de una misma organización, de trabajadores subordinados y estudiantes que desarrollan actividades formativas ha difuminado, en no pocas ocasiones, los límites entre ambas situaciones, lo que ha propiciado que en muchas ocasiones las prácticas preprofesionales sean utilizadas indistintamente con otras instituciones jurídicas o, en los casos más problemáticos, como un mecanismo para obtener servicios bajo la apariencia de procesos formativos, eludiendo la aplicación del Derecho del Trabajo. Cuando la finalidad pedagógica

---

<sup>1</sup> MORENO GENÉ, J. “La regulación de las prácticas no laborales en empresas en el Real Decreto 1543/2011: ¿un sucedáneo de contrato en prácticas?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 347, 2012, p. 80.

<sup>2</sup> RUEDA RODRÍGUEZ, A. E. “Las prácticas profesionales y las pasantías desde la legislación comparada”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, vol. 1, núm. 19, 2014, p. 114.

<sup>3</sup> NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. “Las prácticas no laborales en Estados Unidos: (I)legalidad de las prácticas no retributivas en el sector privado”, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 128, 2015, p. 52.

desaparece y la actividad desarrollada responde, en realidad, a las necesidades ordinarias de producción, la utilización de las prácticas deja de cumplir su función académica para convertirse en una manifestación de huida del Derecho del Trabajo.

Esta problemática no resulta ajena a la realidad nicaragüense. Tanto en las consultas formuladas por instituciones receptoras de estudiantes como en las propias aulas universitarias persisten importantes confusiones acerca de la naturaleza jurídica de esta figura, su diferenciación respecto al aprendiz y de otras figuras afines, así como sobre las obligaciones que asumen las instituciones. La inexistencia de una regulación específica ha obligado a reconstruir su régimen jurídico a partir de criterios administrativos y jurisprudencia, circunstancia que incentiva la incertidumbre práctica y ha favorecido interpretaciones contradictorias.

## **1. Prácticas preprofesionales y aprendiz: dos instituciones distintas**

Una de las equivocaciones recurrente en la práctica nacional consiste en considerar como iguales las prácticas preprofesionales con la figura del aprendiz, lo que no solo se advierte en las consultas formuladas por instituciones públicas y privadas que reciben estudiantes universitarios, sino también en el ámbito académico, donde ambos conceptos suelen utilizarse indistintamente para referirse a experiencias de formación desarrolladas dentro de una organización. Sin embargo, desde una perspectiva jurídica, ambas instituciones responden a orígenes, finalidades y regímenes normativos diferentes, razón por la cual no resulta técnicamente correcto equipararlas.

La primera precisión que debe realizarse consiste en reconocer que el Derecho positivo nicaragüense carece de una regulación expresa de las prácticas preprofesionales. A diferencia de otros ordenamientos jurídicos que cuentan con disposiciones específicas destinadas a normar las prácticas académicas, estableciendo su naturaleza formativa, los sujetos que intervienen, los derechos y obligaciones de las partes y las condiciones para su desarrollo, el ordenamiento jurídico nacional no contiene una disposición que regule de manera integral esta institución. La inexistencia de una regulación específica ha favorecido que, con frecuencia, se intente encontrar respuesta a los problemas que plantean las prácticas preprofesionales recurriendo a instituciones históricamente conocidas por el ordenamiento laboral nicaragüense, entre la que destaca el aprendiz, circunstancia que ha llevado a asumir, de manera errónea, que ambas categorías jurídicas responden a una misma realidad o que el régimen jurídico previsto para una puede extenderse automáticamente a la otra.

La figura del aprendiz estuvo expresamente regulada en Nicaragua en el Decreto 336/1945, específicamente en los artículos 147 al 150<sup>4</sup>. Conforme a dicho régimen, era aprendiz quien se comprometía a prestar servicios para otra persona a cambio de recibir la enseñanza de un arte u oficio y la retribución convenida, la cual incluso podía ser inferior al salario mínimo y satisfacerse parcialmente mediante alimentación o vestido. El aprendizaje aparecía, por tanto, configurado como una institución propia del Derecho del Trabajo, vinculada a la formación de trabajadores en un oficio determinado y desarrollada dentro del marco de una prestación personal de servicios regulada por la legislación laboral.

La relevancia jurídica de esta institución trascendió y migró a Ley de Seguridad Social y su Reglamento General, instrumentos que conservaron referencias expresas a los aprendices dentro del ámbito subjetivo obligatorio de protección del régimen contributivo. Así, el artículo 6 del Decreto 975/1982 dispone que los empleadores están obligados a inscribir a sus trabajadores, incluyendo

---

<sup>4</sup> Decreto 336, de 12 de enero de 1945, Código del Trabajo, La Gaceta Diario Oficial núm. 23, de 01 de febrero de 1945.

expresamente a los aprendices<sup>5</sup>, previsión normativa que permanece vigente hasta la actualidad y constituye uno de los pocos vestigios legislativos de una institución que desapareció del Derecho del Trabajo positivo nicaragüense hace varias décadas.

El panorama cambió con la entrada en vigor de la Ley 185/ 1996, la que a diferencia de su antecesor, no incorporó regulación alguna sobre el contrato de aprendizaje, suprimiendo del ordenamiento laboral la disciplina específica que durante décadas había acompañado esta figura. Desde entonces, el derecho laboral positivo nicaragüense dejó de reconocer al aprendiz como una categoría jurídica autónoma, sin que dicha omisión fuera sustituida por una regulación destinada a las prácticas preprofesionales o a otras modalidades de formación práctica desarrolladas por estudiantes universitarios. Esta evolución normativa reviste especial importancia, pues permite comprender que la ausencia de regulación de las prácticas preprofesionales no autoriza a identificar automáticamente esta institución con el antiguo contrato de aprendizaje. Se trata de figuras que responden a presupuestos jurídicos distintos y cuya eventual proximidad radica únicamente en el componente formativo que ambas incorporan.

## **2. Las prácticas preprofesionales: notas características**

Ante la ausencia de una definición legal en el ordenamiento nicaragüense, la configuración jurídica de las prácticas preprofesionales debe construirse a partir de la función que cumplen dentro del proceso educativo y de los elementos que ordinariamente acompañan su realización. Aunque en la práctica se emplean de manera indistinta términos como pasantía, práctica profesional o práctica preprofesional, estas denominaciones pueden responder a realidades distintas según el momento en que se desarrollen, su vinculación con un programa académico y la regulación adoptada por cada institución educativa. A los efectos de las líneas que siguen, se entenderá por práctica preprofesional aquella actividad formativa realizada por un estudiante universitario, generalmente durante una etapa próxima a la finalización de su carrera, con el propósito de aplicar y complementar, en un entorno real, los conocimientos y competencias adquiridos durante su formación<sup>6</sup>.

El elemento definitorio de esta figura lo constituye la finalidad formativa, en la que el estudiante no se orienta primordialmente a proporcionar una utilidad productiva inmediata a la institución receptora, sino a completar su proceso de aprendizaje mediante el conocimiento directo del ejercicio profesional, ello no impide que las tareas realizadas generen algún provecho para la organización en la que se llevan a cabo; sin embargo, ese beneficio debe ser secundario respecto de la formación recibida. La práctica conserva su naturaleza únicamente mientras el interés principal satisfecho sea el del estudiante y no la cobertura de las necesidades ordinarias de funcionamiento de la institución receptora.

Esta finalidad formativa exige, además, una vinculación objetiva entre las actividades encomendadas y la carrera cursada. No basta con que una persona mantenga la condición formal de estudiante para que cualquier prestación desarrollada dentro de una empresa o institución pueda calificarse como práctica preprofesional. Las tareas deben guardar correspondencia con el perfil académico y las competencias que se pretende desarrollar, encontrarse comprendidas dentro de un programa previamente determinado y resultar idóneas para proporcionar experiencia profesional. Quedan fuera de esta lógica las actividades ajenas al campo de estudio, las tareas meramente

---

<sup>5</sup> Decreto 975, de 11 de febrero de 1982, Reglamento General de la Ley de Seguridad Social, La Gaceta Diario Oficial núm. 34, de 22 de febrero de 2022.

<sup>6</sup> RUEDA RODRÍGUEZ, *op. cit.*, p. 115.

repetitivas que carezcan de utilidad pedagógica y aquellas que presupongan una formación plena o impliquen responsabilidades incompatibles con la condición de estudiante.

La inserción de la práctica dentro del proceso educativo se manifiesta normalmente en su incorporación a un plan de estudios o en su reconocimiento como modalidad de asignatura, requisito de graduación o actividad académica complementaria. En dependencia de la carrera, pueden establecerse diferentes períodos de prácticas, cada uno con objetivos, contenidos y niveles de complejidad propios. La sucesión de estas experiencias no debe interpretarse como una cadena de contratos laborales temporales ni generar, por sí sola, la presunción de que existe una contratación por tiempo indefinido. Su continuidad responde al avance del estudiante dentro del itinerario formativo y no a la satisfacción permanente de una necesidad productiva de la institución receptora.

Otro de sus rasgos característicos es la existencia de una relación triangular entre la universidad, el estudiante y la institución de acogida. Aunque la actividad material se realice en las instalaciones de esta última, la universidad no desaparece del vínculo, pues conserva la responsabilidad de organizar, autorizar, supervisar y evaluar el desarrollo de la práctica. Esta intervención permite distinguirla de una contratación acordada directamente entre quien presta el servicio y quien se beneficia de él, pues la entidad receptora proporciona el espacio en el que se adquiere la experiencia, pero lo hace como colaboradora del proceso educativo y no, en principio, como empleadora del estudiante.

La articulación de la relación triangular referida suele concretarse mediante un convenio de colaboración suscrito entre la universidad y la entidad receptora, acompañado, cuando corresponda, de un programa o plan individual de prácticas. En estos instrumentos deberían precisarse, al menos, los objetivos formativos, las actividades que podrán desarrollarse, la duración, la jornada, el lugar de realización, el sistema de tutoría, los mecanismos de evaluación y las responsabilidades asumidas por cada interviniente. El convenio constituye así una garantía formal de que la presencia del estudiante responde a un propósito académico previamente definido y no a una decisión unilateral de la institución interesada en incorporar personal sin asumir las obligaciones laborales correspondientes.

No obstante, la mera existencia de un convenio universitario no basta para excluir la aplicación del Derecho del Trabajo. La denominación asignada por las partes ni la documentación formal suscrita pueden prevalecer sobre la realidad material de la prestación. Si el estudiante desarrolla actividades propias de un puesto ordinario, se integra plenamente en la estructura productiva, sustituye a trabajadores ausentes o cubre necesidades permanentes de la organización, el convenio pierde eficacia como elemento justificativo de la naturaleza formativa.

La supervisión constituye otro componente esencial. El estudiante debe contar con acompañamiento académico por parte de la universidad y con la orientación de una persona designada por la institución receptora. La tutoría no puede limitarse a una designación puramente nominal, sino que debe traducirse en instrucciones dirigidas al aprendizaje, seguimiento periódico, corrección de errores y comprobación del cumplimiento de los objetivos previstos. La ausencia de tutoría efectiva, la realización autónoma de tareas esenciales o la exigencia de resultados conforme a criterios estrictamente productivos son indicios de que la actividad ha dejado de estar subordinada a la formación. En este punto, resulta necesario diferenciar la dirección formativa de la subordinación laboral. Quien realiza una práctica debe observar horarios, reglas de seguridad, protocolos internos e indicaciones necesarias para el adecuado desarrollo de su aprendizaje, esa sujeción funcional no equivale automáticamente al poder de dirección propio del empleador. En una práctica auténtica formativa, las instrucciones persiguen enseñar, acompañar y corregir; en la relación laboral, se

orientan a organizar una prestación de servicios conforme a los intereses productivos de la empresa y se encuentran respaldadas por un poder disciplinario. La entidad receptora puede valorar la conducta del estudiante e informar a la universidad sobre incumplimientos, pero la calificación académica y las consecuencias propias del proceso educativo corresponden, en principio, a esta última.

Las prácticas preprofesionales son también temporales, su duración debe estar vinculada con los objetivos académicos y limitarse al tiempo razonablemente necesario para alcanzarlos. En consecuencia, no deberían prolongarse indefinidamente ni renovarse de manera sucesiva para cubrir una actividad estructural. La temporalidad no constituye, sin embargo, el único elemento diferenciador, pues una relación laboral también puede celebrarse por tiempo determinado, lo relevante es que la duración de la práctica se justifique por el programa educativo, el número de horas exigido y las competencias que deben adquirirse, y no por las necesidades de personal de la entidad receptora.

La jornada puede desarrollarse a tiempo completo o parcial, siempre que resulte compatible con las obligaciones académicas del estudiante y con el carácter formativo de la actividad. No debe olvidarse que el practicante continúa integrado en un proceso educativo y que su disponibilidad no puede ser tratada como equivalente a la de un trabajador contratado. La organización del horario debe atender al plan académico, permitir la asistencia a clases y evitar cargas que dificulten o impidan la continuidad de los estudios. Cuanto mayor sea la equiparación entre la jornada del estudiante y la del personal ordinario, más rigurosa deberá ser la comprobación de que la actividad conserva un contenido formativo real.

La evaluación universitaria refuerza igualmente la naturaleza académica de la institución. La práctica suele culminar con informes elaborados por el estudiante y el tutor de la entidad receptora, a partir de los cuales la universidad verifica el cumplimiento de los objetivos y asigna la calificación correspondiente. Esta evaluación no debe confundirse con la valoración del desempeño laboral, pues mientras esta última mide productividad, rendimiento y cumplimiento de obligaciones contractuales, la evaluación académica comprueba la adquisición de competencias, la capacidad de aplicar conocimientos y el progreso alcanzado durante la experiencia formativa.

La eventual entrega de una ayuda económica tampoco transforma necesariamente la práctica en una relación a cuenta ajena. El estudiante puede recibir una beca, estipendio, ayuda para transporte, alimentación o cualquier otra asignación destinada a facilitar su participación. Su naturaleza deberá determinarse atendiendo a la finalidad y forma de pago, y no únicamente a su denominación. Cuando la cantidad entregada tiene carácter asistencial o compensatorio y no guarda una correspondencia directa con la productividad, las horas trabajadas o el valor económico de las tareas realizadas, no constituye propiamente salario. Por el contrario, si el pago funciona como contraprestación periódica de servicios prestados en beneficio de la entidad, podrá operar como indicio de laboralidad, especialmente cuando concorra con integración organizativa, dependencia y ajenidad.

De lo expuesto se desprende que la calificación jurídica no depende de un único elemento ni puede resolverse mediante fórmulas generales. El convenio universitario, la condición de estudiante, la duración limitada, la evaluación académica o la denominación de la ayuda económica constituyen indicios relevantes, pero ninguno posee por sí solo eficacia excluyente de la relación laboral. Será necesario valorar conjuntamente la finalidad realmente perseguida, las tareas ejecutadas, el grado de supervisión, la utilidad principal de la actividad, la integración del estudiante en la organización y la existencia o no de sustitución de trabajadores.



### **3. El tratamiento de las prácticas preprofesionales en el régimen general del seguro social**

La caracterización efectuada en el apartado anterior resulta determinante para establecer el tratamiento de las prácticas preprofesionales por el régimen general del seguro social. La incorporación obligatoria a este sistema no deriva de la simple realización de una actividad dentro de una empresa o institución, sino de la concurrencia de los presupuestos que configuran su ámbito subjetivo de aplicación. En particular, el aseguramiento obligatorio se encuentra vinculado a la existencia de una relación de trabajo, de modo que la persona que presta servicios por cuenta ajena y bajo la dependencia de un empleador debe ser inscrita y cotizar al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS).

Desde esta perspectiva, quienes realizan auténticas prácticas preprofesionales no se encuentran, en principio, sujetos a afiliación obligatoria. Como se ha explicado, su presencia en la institución receptora responde a una finalidad académica, se desarrolla dentro de una relación triangular en la que interviene la universidad y no tiene como objeto principal la prestación productiva de servicios a cambio de una remuneración. Al no existir una relación laboral entre el estudiante y la entidad que lo acoge, tampoco surge para esta última la obligación de inscribirlo como trabajador ante el INSS.

El Consejo Directivo del INSS mediante resolución administrativa 03/279 considera no afectos al seguro social a los practicantes que se encuentren en período de pasantía en empresas o instituciones por un plazo de hasta un año. Su principal efecto consiste en excluir del régimen obligatorio a las personas que sean presentadas como practicantes o pasantes, siempre que la experiencia no exceda de un año, de esta forma, el INSS parece partir de que la condición formal atribuida a la persona y la duración de la actividad son suficientes para reputarla ajena al ámbito de afiliación obligatoria, sin exigir expresamente una valoración previa de los elementos que caracterizan una verdadera práctica preprofesional.

El criterio del INSS debe ser interpretado con cautela. La denominación de pasante o practicante no puede producir, por sí misma, la exclusión del seguro social, del mismo modo que la existencia de un convenio universitario no impide que la realidad revele la existencia de una relación laboral. La aplicación del régimen obligatorio no depende del *nomen iuris* elegido por las partes, sino de las condiciones materiales en que se desarrolla la actividad, por consiguiente, antes de considerar a una persona no afecta al seguro social, debería comprobarse que la finalidad formativa es real, que las tareas guardan relación con el programa académico, que existe tutoría efectiva y que el estudiante no satisface necesidades productivas ordinarias de la entidad receptora.

La fijación de un plazo máximo de un año tampoco resuelve por sí sola la naturaleza de la relación. Una práctica de duración inferior puede encubrir una prestación laboral, mientras que la prolongación de una experiencia formativa más allá de ese término no la convierte automáticamente en trabajo dependiente. La duración constituye un indicio relevante, particularmente cuando la actividad se prolonga o se renueva para atender necesidades estructurales, pero debe valorarse junto con los demás elementos señalados. El problema surge cuando la exclusión se aplica automáticamente a toda persona identificada como pasante durante un período inferior a un año. La interpretación estrictamente formal realizada podría permitir que la entidad receptora quedara liberada de las obligaciones de inscripción, cotización y aseguramiento aun cuando bajo la apariencia de una práctica existiera una verdadera relación de trabajo.

### **4. Las prácticas preprofesionales y el criterio constitucional**

La Sentencia 1162/2013 de la Sala de lo Constitucional se pronunció sobre la obligación de asegurar ante el INSS a un grupo de personas que desarrollaban pasantías en una empresa y que

habían sido incorporadas por la institución a su régimen obligatorio al considerarlos como trabajadores. Para resolver el asunto, la autoridad judicial partió del reconocimiento constitucional del derecho a la seguridad social y de su configuración legal como un servicio público dirigido, principalmente, a la protección de los trabajadores y sus familias. En ese marco, recordó que los empleadores se encuentran obligados a inscribirse e incorporar al régimen a sus trabajadores, así como a cumplir las obligaciones relativas a la cotización y a la protección frente a los riesgos profesionales. También citó la definición reglamentaria de trabajador sujeto al seguro obligatorio, cuya amplitud comprende a toda persona que presta un trabajo o servicio para otra, con independencia de la forma jurídica que vincule a las partes, de la naturaleza de la actividad y del modo de pago o compensación.

Esta última consideración de la Sala resulta relevante al confirmar que el ámbito subjetivo del seguro social no depende exclusivamente del *nomen iuris*. El artículo 1.b) del Decreto 975/1982 adopta una formulación material y amplia, destinada a evitar que la forma elegida por las partes impida la incorporación de quien efectivamente presta servicios en las condiciones previstas por el ordenamiento. De ahí que la determinación de la obligación de aseguramiento requiera examinar la realidad de la actividad desarrollada y no únicamente el título bajo el cual se presenta.

Al abordar específicamente lo relativo a las pasantías, la Sala concluyó que los estudiantes que las realizan temporalmente en empresas, instituciones o centros de trabajo no son trabajadores ni aprendices. La autoridad judicial señaló que el pasante persigue dos objetivos: cumplir un requisito impuesto por la universidad y adquirir experiencia para aplicarla posteriormente en su vida profesional. El aprendiz, por el contrario, fue caracterizado como una persona que recibe adiestramiento con la finalidad de incorporarse posteriormente como trabajador de la misma empresa, con independencia de que durante ese período perciba o no una ayuda económica.

La distinción efectuada por la Sala coincide, con lo ya expuesto: la práctica preprofesional no puede identificarse con la figura del aprendiz. Mientras la primera se integra en un esquema académico y procura complementar la formación universitaria, el aprendizaje tuvo históricamente una configuración laboral propia. En consecuencia, el hecho de que ambas figuras incorporen algún componente formativo no permite someterlas al mismo régimen jurídico.

También resulta acertada la importancia atribuida por la sentencia a la finalidad académica de la pasantía. La vinculación con una exigencia universitaria y la adquisición de experiencia profesional constituyen elementos característicos de esta modalidad y permiten explicar por qué, en principio, no surge una relación de trabajo con la institución receptora. Sin embargo, el razonamiento empleado plantea algunas dificultades pues la Sala consideró acreditada la condición de pasantes mediante la presentación de veintiuna cartas en las que estudiantes o egresados solicitaban realizar sus prácticas en la empresa. A partir de estos documentos concluyó que las personas relacionadas eran simples pasantes y, por tanto, no estaban sujetas a aseguramiento obligatorio. El análisis no parece haber comprendido una verificación detallada de las condiciones materiales en que cada actividad se desarrollaba, de las tareas asignadas, del grado de supervisión, de la existencia de un programa académico, de la duración de las prácticas o de la eventual integración de los interesados en la organización productiva.

Esta forma de razonamiento confiere una relevancia decisiva a la documentación presentada y a la denominación formal de pasantía. Sin embargo, como se ha señalado, una carta universitaria o una solicitud de incorporación no demuestra por sí sola que la experiencia mantenga durante toda su ejecución una naturaleza auténticamente formativa. Estos instrumentos pueden acreditar el origen académico de la relación, pero no excluyen la posibilidad de que, en la práctica, el estudiante

termine desarrollando funciones ordinarias, sustituyendo trabajadores o atendiendo necesidades permanentes bajo las instrucciones y el control de la entidad receptora.

El precedente judicial presenta otra particularidad al incluir entre quienes fueron considerados pasantes tanto a estudiantes como a personas egresadas. Esta equiparación amplía el concepto más allá de las prácticas propiamente preprofesionales, que, según la definición acá desarrollada, son realizadas por quienes todavía se encuentran integrados en un proceso universitario. Las actividades efectuadas después de la finalización de los estudios pueden perseguir igualmente la adquisición de experiencia y facilitar la inserción laboral, pero ya no cuentan necesariamente con el mismo vínculo curricular, la misma supervisión universitaria ni la misma finalidad académica. En estos casos, la calificación extralaboral exige un escrutinio todavía más riguroso, pues la ausencia de una relación educativa vigente debilita uno de los principales elementos justificativos de la pasantía. Por ello, el criterio constitucional debe complementarse con la aplicación del principio de primacía de la realidad. La condición universitaria, la existencia de cartas o convenios, la denominación de pasante y la duración temporal constituyen elementos relevantes, pero no pueden operar como una barrera frente a la comprobación de una relación laboral subyacente. La Administración y los órganos jurisdiccionales deberían verificar si existe un programa formativo real, supervisión académica, correspondencia entre las tareas y los estudios cursados, ausencia de sustitución de trabajadores y subordinación del eventual provecho empresarial al aprendizaje del estudiante.

***Luis Ernesto Alemán-Madrigal***

Profesor Asociado Facultad de Derecho, Humanidades y Relaciones Internacionales, Universidad Americana (UAM).

Doctor por Universidad de Salamanca.

Doctor en Derecho por Universidad Americana (UAM)

luis\_e\_aleman@usal.es / <https://luisalemanderecho.blogspot.com/>

## **Lista de Referencias**

- Decreto 336, de 12 de enero de 1945, Código del Trabajo, La Gaceta Diario Oficial núm. 23, de 01 de febrero de 1945. Disponible en <http://digesto.asamblea.gob.ni/consultas/utl/pdf.php?type=rdd&rdd=kLsAppZMEAk%3D>
- Decreto 975, de 11 de febrero de 1982, Reglamento General de la Ley de Seguridad Social, La Gaceta Diario Oficial núm. 34, de 22 de febrero de 2022. Disponible en <http://digesto.asamblea.gob.ni/consultas/utl/pdf.php?type=rdd&rdd=I9MempBRdTI%3D>
- Ley 185, de 30 de octubre de 1996, Código del Trabajo, La Gaceta Diario Oficial núm. 205, de 30 de octubre de 1996. Disponible en <http://digesto.asamblea.gob.ni/consultas/utl/pdf.php?type=rdd&rdd=HOyUfBOpy6c%3D>
- Moreno Gené, J. “La regulación de las prácticas no laborales en empresas en el Real Decreto 1543/2011: ¿un sucedáneo de contrato en prácticas?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 347, 2012. DOI: <https://doi.org/10.51302/rtss.2012.3293>
- Núñez-Cortés Contreras, P. “Las prácticas no laborales en Estados Unidos: (I)legalidad de las prácticas no retributivas en el sector privado”, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 128, 2015.
- Rueda Rodríguez, A. E. “Las prácticas profesionales y las pasantías desde la legislación comparada”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, vol. 1, núm. 19, 2014. DOI: <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2014.19.9746>.