

La inclusión del alumnado en prácticas en el sistema de Seguridad Social: ¿una aplicación definitiva de la cobertura de protección social a las prácticas no laborales?

The inclusion of trainees in the Social Security system: a definitive application of social protection coverage to non-work placements?

RAQUEL VELA DÍAZ

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Jaén

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1150-3183>

Cita Sugerida: VELA DÍAZ, R.: «La inclusión del alumnado en prácticas en el sistema de Seguridad Social: ¿una aplicación definitiva de la cobertura de protección social a las prácticas no laborales?». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum.* 36 (2023): 61-80.

Resumen

El presente estudio aborda un análisis de la nueva regulación de la inclusión en el sistema de Seguridad Social del alumnado que realice prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación, contenida en la Disposición adicional quincuagésima segunda que se añade a la Ley General de Seguridad Social por el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones. Dichas prácticas formativas incluyen tanto las realizadas por el alumnado universitario, como las realizadas por el alumnado de formación profesional, quedando comprendidas las personas que realicen estas prácticas como asimiladas a trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social.

Abstract

This study addresses an analysis of the new regulation on the inclusion in the Social Security system of students who carry out training placements or external academic placements included in training programmes, contained in the fifty-second additional provision that is added to the General Social Security Law by Royal Decree-Law 2/2023, of 16 March, on urgent measures for the extension of pensioners' rights, the reduction of the gender gap, and the establishment of a new framework for the sustainability of the public pension system. These training practices include both those carried out by university students and those carried out by vocational training students, including people who carry out these practices as employees in the General Social Security Scheme.

Palabras clave

Alumnado de prácticas; becarios; prácticas formativas; prácticas académicas externas; Seguridad Social; Estatuto del Becario

Keywords

Internship students; interns; training internships; external academic internships; Social Security; Interns' Statute

1. PLANTEAMIENTO INICIAL

No cabe duda de que en los últimos años estamos asistiendo a un estado permanente de reformas de nuestro sistema de Seguridad Social. Desde la última renovación del Pacto de Toledo de 2020 y en especial a partir de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones¹, se está generando una importante producción legislativa con considerables

¹ A esta ley le sigue la aprobación de la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre; la aprobación del Real Decreto-ley

repercusiones en el ámbito de la protección social², siendo la más reciente el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones³.

La Exposición de Motivos del citado Real Decreto-ley 2/2023 afirma que “esta parte final de la reforma debe servir para culminar el refuerzo de los principios vertebradores del sistema que han inspirado las iniciativas normativas aprobadas a lo largo de 2021 y 2022: equidad, suficiencia y sostenibilidad”, con el fin de afrontar el cumplimiento de los últimos hitos del Componente 30 relativo a la sostenibilidad del sistema público de pensiones del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Las reformas se articulan principalmente mediante modificaciones introducidas en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), debiendo prestarse una especial atención a las distintas fechas de entrada en vigor recogidas en la norma, dado que aunque en la primera parte de la disposición final décima se dispone que su entrada en vigor tendrá lugar “el día primero del mes siguiente al de su publicación en el BOE”, es decir, el 1 de abril, hay muchos preceptos cuya entrada en vigor será distinta, estableciéndose en la norma hasta ocho fechas diferentes, lo que supondrá una importante complejidad en su aplicación.

Así, son muy diversas las cuestiones abordadas en esta reciente reforma legislativa⁴, fundamentalmente, y sin ánimo de exhaustividad, introduce importantes cambios en el sistema público de pensiones, incluye modificaciones en algunas prestaciones como la incapacidad temporal o en la protección de los menores con cáncer u otra enfermedad grave, introduce medidas dirigidas a reducir el impacto que la brecha de género tiene en materia de pensiones, así como modificaciones en relación con el Mecanismo de Equidad Intergeneracional y el Fondo de Reserva de la Seguridad Social⁵.

Una de las novedades incluidas en la norma, si bien no vinculada a la reforma del sistema de pensiones, está relacionada con los estudiantes que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación.

13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad; y la aprobación del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

² Véase un análisis detallado de las distintas reformas y novedades introducidas en materia de Seguridad Social a finales del año 2021, en el año 2022 e inicios de 2023 en MONERO Pérez, J.L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: “El trepidante proceso de reformas fin de año 2021 y esperanzador año 2022 para la garantía efectiva del derecho a la Seguridad Social”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, nº 30, 2022; en MONERO Pérez, J.L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: “Reformas en la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos y para los trabajadores al servicio del hogar familiar”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, nº 32, 2022; y en MONERO Pérez, J.L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: “Reformas en las pensiones de la Seguridad Social a cierre del año 2022 e inicios de 2023”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, nº 34, 2023.

³ Como ha señalado un sector de la doctrina, son una suerte de leyes ómnibus que afectan a un amplio abanico de materias, más o menos relacionadas con el título de la norma. GÓNZALEZ ORTEGA, S.: “El segundo (por ahora) paquete de reformas en materia de Seguridad Social”, Briefs AEDTSS, nº 26, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023.

⁴ La reforma ha contado con el visto bueno de las organizaciones sindicales, sin embargo no ha contado con el apoyo de las organizaciones empresariales.

⁵ Véase un cuadro comparativo de las distintas reformas y modificaciones introducidas por la norma en Boletín Laboral-Social Cef: “Reformas para la sostenibilidad del sistema público de pensiones”, Centro de Estudios Financieros, 21 de marzo de 2023.

<https://www.laboral-social.com/rdl-2-2023-reforma-pensiones-seguridad-social-cuadro-comparativo.html>

Concretamente, el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, introduce una disposición adicional quincuagésima segunda a la Ley General de Seguridad Social (incluida por art. único Treinta y cuatro), que determina la inclusión en el sistema de Seguridad Social, y los términos de dicha inclusión, de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas comprendidas en programas de formación, que incluyen las realizadas por alumnos universitarios y de formación profesional.

Esta nueva regulación aprobada se produce mientras se ha estado debatiendo entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y las organizaciones sindicales y empresariales la aprobación del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa, conocido como Estatuto del becario, llegándose a un acuerdo tras más de seis meses de negociación desde la propuesta presentada en octubre de 2022 y tras sucesivas modificaciones en los borradores del texto⁶, que únicamente se ha alcanzado entre dicho Ministerio y los sindicatos UGT y CCOO en junio de 2023.

El citado Estatuto pretende regular las condiciones laborales de los estudiantes en prácticas para evitar nichos de fraude laboral y que las becas puedan encubrir trabajo precario. Entre las novedades que incluye el acuerdo alcanzado cabe destacar, entre otras: los límites establecidos en las horas de prácticas según se trate de prácticas curriculares o extracurriculares; el derecho de los estudiantes en prácticas a la compensación de gastos tales como gastos de desplazamiento, alojamiento o manutención; la limitación del número de personas becarias en una empresa o entidad en función de su plantilla o la existencia de un régimen sancionador ante posibles incumplimientos por parte de las empresas⁷.

En el presente trabajo se pretende abordar la nueva regulación de la inclusión en el sistema de Seguridad Social del alumnado que realice prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación.

2. LA IMPORTANCIA DE LA ADQUISICIÓN DE CONOCIMIENTOS PROFESIONALES PRÁCTICOS PARA LA INCORPORACIÓN AL MERCADO DE TRABAJO

La adquisición de conocimientos profesionales prácticos en la fase de finalización de los estudios académicos y la sucesiva plena incorporación al trabajo son decisivas tanto para el logro de un empleo de calidad entre los jóvenes, como para la realización de un trabajo productivo acorde con las actuales demandas de las empresas. La transición entre la formación profesional o universitaria y la integración en la vida laboral resulta cada vez más compleja, incluso con riesgo de que se tarde mucho en encontrar un empleo, se sufra un peregrinaje por diversos trabajos precarios que no permiten una

⁶ El debate ha venido centrándose, entre otras cuestiones, en la regulación o en la desaparición de las prácticas extracurriculares, siendo uno de los motivos del desacuerdo de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE). El comunicado de la CRUE de 18 de octubre de 2022 sobre la negociación del estatuto de las personas en formación en el ámbito de la empresa, manifestó su rechazo al proceso de negociación indicando que pese a representar a la práctica totalidad del sistema universitario, apenas se haya contado con Crue para realizar aportaciones y escuchar su opinión. Consideran que no se puede justificar que, si el objeto de dicho proyecto normativo es la regulación de las prácticas académicas (universitarias), todo se esté decidiendo en el marco del Diálogo Social protagonizado por Gobierno, sindicatos y patronales.

Crue Universidades Españolas: “Comunicado sobre la negociación del estatuto de las personas en formación práctica en el ámbito de la empresa”, 18 de octubre de 2022. <https://www.crue.org/2022/10/comunicado-negociacion-estatuto-del-becario/>

⁷ El comunicado de la CRUE de 10 de junio de 2023 sobre el proyecto de Estatuto del becario señala que las prácticas de estudiantes universitarios son un asunto estrictamente académico, considerando que puede peligrar la continuidad de la oferta de prácticas ante algunas de las novedades incorporadas al mismo.

<https://www.crue.org/2023/06/crue-rechaza-proyecto-estatuto-becario/>

carrera profesional satisfactoria, o se pierda el empleo tras una primera experiencia laboral fallida⁸. Y es que, por muy efectiva que sea la formación académica, por sí sola no puede proporcionar las competencias que se obtienen con una experiencia real y directa en el ámbito empresarial, de ahí la trascendencia de la realización de prácticas formativas en las empresas.

De hecho, la puesta en marcha por la Declaración de Bolonia de 1999 del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) puso de relieve la importancia de no proporcionar únicamente una formación de carácter teórico, tal y como hasta entonces se venía potenciando en las universidades europeas. Por el contrario, estableció la necesidad no sólo de incorporar nuevas metodologías docentes que redujesen las tradicionales clases magistrales y favoreciesen un mayor protagonismo del alumnado en su proceso de enseñanza-aprendizaje, sino de impulsar también una formación práctica para conseguir una mayor empleabilidad del alumnado universitario y facilitar su inserción en el mercado de trabajo.

Con este objetivo, las Universidades han incorporado en sus planes de estudios de grado y máster la posibilidad de realizar prácticas externas que permitan a sus estudiantes adquirir algunas de las destrezas profesionales que no se pueden obtener en las aulas, concertando así convenios de prácticas tanto con empresas privadas, como con Administraciones Públicas. A este respecto, el Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, distingue en su artículo 4 dos modalidades de prácticas externas: las prácticas curriculares, que se configuran como actividades académicas integrantes del Plan de Estudios de la titulación universitaria cursada; y las prácticas extracurriculares, que son aquellas que los estudiantes pueden realizar con carácter voluntario durante su periodo de formación y que, aun teniendo los mismos fines que las anteriores, no forman parte del correspondiente Plan de Estudios. El régimen jurídico de ambas modalidades comparte numerosas cuestiones en común. A modo de ejemplo, en ambos casos se debe suscribir un convenio de cooperación educativa entre la Universidad y la entidad en la que se vayan a realizar las prácticas; los estudiantes en ambas modalidades de prácticas deben contar con un tutor académico de la universidad y un tutor externo de la empresa u organismo colaborador que supervisen su actividad; o la obligación de emitir un informe final de valoración de las prácticas por parte del tutor externo.

El aprendizaje en el trabajo constituye un sistema dirigido fundamentalmente a sectores de población situados en las primeras etapas de la vida profesional, principalmente de edad joven, lo que implica la necesidad de articular políticas de empleo y particularmente de acceso al mercado de trabajo adecuadas a las características de esta población, capaces de coordinar los procesos de acceso al primer empleo, los niveles de cualificación demandados y los objetos en la planificación de la carrera profesional⁹. Por ese motivo, es constante la necesidad de adaptar el modelo de formación a la evolución de los sistemas formativos externos y de adecuar el sistema a la evolución de las profesiones y a la situación del mercado de trabajo.

Así, se contemplan dos fórmulas para la adquisición de la práctica profesional. Por un lado, la realización de prácticas en las empresas llevadas a cabo por lo que coloquialmente se conocen como “becarios/as”, que no tienen la condición de trabajadores puesto que no han formalizado un contrato de trabajo y, por tanto, no se les aplica la legislación laboral. Al hablar de becas se hace referencia a programas que se destinan a las personas jóvenes -egresadas o en periodo educativo- con la finalidad de facilitar su entrada al mercado laboral desde el título formativo, llevando a cabo su formación

⁸ CRUZ VILLALÓN, J.: “La trascendencia del Estatuto del Becario”, *El nacional*, 17 de febrero de 2023. https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/trascendencia-estatuto-becario-jesus-cruz-villalon_972474_102.html

⁹ PRADOS DE REYES, F.J.: “Contratos formativos en la Reforma Laboral de 2021”, Briefs de la AEDTSS, 17 de enero de 2022. <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/Contratos-formativos-en-la-reforma-laboral-2021.pdf>

práctica en la realidad empresarial o dentro de la administración pública¹⁰. Por otro lado, la prestación de servicios en las empresas a través de los contratos de trabajo formativos regulados por el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores, que en términos generales, pueden constituir una primera etapa de vinculación contractual con una empresa para la adquisición de las competencias necesarias de una profesión.

Ello explica el protagonismo que la formación en el trabajo ha tenido en las sucesivas reformas de la ordenación laboral, puesto que el contrato formativo ha estado sometido a numerosos cambios, también en la última reforma aprobada por el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, que entró en vigor en nuestro Ordenamiento Jurídico con fecha 4 de febrero de 2022, y que introdujo una serie de modificaciones que han supuesto un impacto importante en la regulación de diferentes ámbitos del mercado laboral, entre ellas, las que se han introducido en las modalidades de contratación, incluido el contrato formativo.

Sin embargo, pese a su importancia, los contratos formativos son una tipología contractual que no ha terminado de funcionar, siendo la tónica general de los contratos formativos desde su creación y el objetivo de cada una de las reformas laborales o modificaciones legislativas que lo han abordado. Y es que, para que pudiera ser una herramienta valiosa en la lucha contra el elevado desempleo juvenil, era fundamental que fuera utilizado por las empresas, pero pese a las numerosas reformas legislativas que lo han modificado, no se ha conseguido ni lo uno ni lo otro¹¹.

El desempleo juvenil sigue siendo un auténtico problema estructural de nuestro mercado laboral, y los contratos formativos no han sido capaces ni siquiera de paliar esta realidad. Así, si el uso abusivo de la temporalidad es una preocupación constante para el legislador español, no lo es menos superar las enormes dificultades que encuentran los jóvenes para acceder al mercado de trabajo. Según la encuesta de población activa del primer trimestre del año 2023, la tasa de paro en España de menores de 25 años se sitúa en el 30,03%. Esta cifra, atendiendo a los datos oficiales ofrecidos por Eurostat, es una de las más altas de todos los países de la UE-27 y casi el doble de la media de los países de la UE-27.

En este sentido, se ha señalado por un sector de la doctrina que son diversos los factores que han venido generando estos malos resultados, entre ellos, la gran variedad de figuras que permiten a las empresas conseguir los mismos resultados con menor complejidad y coste, tales como prácticas y becas o diferentes modalidades de contratos temporales¹². Dicho de otro modo, han convivido de manera desconectada múltiples figuras y medidas en el ámbito de la formación y la práctica profesional que pueden denotar cierta descoordinación, solapamiento e incoherencias entre sí, y que pueden suponer incluso una competencia entre ellas mismas, generando confusión en los sujetos jurídicos y económicos.

Se requiere así una regulación adecuada de las diferentes fórmulas, tales como las prácticas no laborales, para coordinar adecuadamente un uso apropiado de todas las figuras existentes en nuestro Ordenamiento Jurídico laboral. En este sentido, el espíritu de la reforma laboral introducida por el Real Decreto-ley 32/2021 parece que ha ido dirigido a una regulación más integral de los diversos instrumentos vinculados a la formación y la experiencia profesional, puesto que si sólo se introducen

¹⁰ SANZ DE MIGUEL, P.: “Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español”, *Cuadernos de relaciones laborales*, 37(1), 2019.
<https://doi.org/10.5209/CRLA.63820>

¹¹ PÉREZ DEL PRADO, D.: “La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿la propuesta definitiva?” *Revista Labos*, Vol. 3, 2022, pág. 9.

¹² COSTA REYES, A.: “La reforma de la contratación laboral temporal y formativa. Comentario a los supuestos del artículo 15 y a las novedades del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores tras el Real Decreto-Ley 32/2021”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 467, 2022, pág. 57.

reformas en la regulación del contrato formativo y no en el resto de fórmulas que están a disposición del tejido empresarial, de poco habrá servido lo anterior.

No olvidemos que las becas, al igual que el contrato formativo, colocan a la formación como eje y nexo común. Y ello supone, al tiempo, que presenten una serie de rasgos que hacen compleja la labor de distinción ante un caso controvertido, como puede ser que ambas relaciones sean actividades objeto de remuneración o que se orienten a la inserción laboral de los jóvenes¹³. De ahí que la jurisprudencia del Orden Social haya venido evidenciando la difusa línea existente entre las relaciones formativas de carácter no laboral y las que sí son relaciones laborales, por lo que ha identificado las diferencias entre las becas y los fraudes que se pueden producir a este respecto¹⁴.

Al hilo de lo anterior, la reforma laboral contempló, por un lado, una nueva regulación de la contratación temporal desde una perspectiva más restrictiva y limitada, y por otro lado, introdujo la necesidad de abordar el Estatuto del Becario en su disposición adicional segunda, señalando que en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta reforma, el Gobierno convocaría a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para, en el ámbito del diálogo social, abordar dicho Estatuto que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales. Ello supone una revisión más equilibrada e integral para tratar de hacer frente a algunos de los problemas estructurales y enquistados de nuestro mercado de trabajo¹⁵.

3. LA NECESIDAD DE UNA PROTECCIÓN NORMATIVA ADECUADA PARA BECARIOS Y ESTUDIANTES EN PRÁCTICAS

Como ya se ha señalado, la jurisprudencia del Orden Social ha venido evidenciando la difusa línea existente entre las becas y relaciones formativas de carácter no laboral y las que sí son relaciones laborales, dada la frecuente utilización por parte de las empresas, e incluso de las instituciones públicas, de la figura de los estudiantes universitarios en prácticas o los becarios para, bajo el pretexto de proporcionarles una formación profesional práctica, cubrir necesidades de personal sin apenas coste, encubriendo así una relación laboral. En ocasiones, encadenando incluso varios acuerdos formativos de prácticas para eludir los límites de duración establecidos en la normativa. Ello pone de manifiesto el insuficiente marco normativo por el que se han regido estas relaciones formativas que se viene arrastrando durante décadas, y la necesidad de abordarlo definitivamente para evitar estas situaciones abusivas que en muchos casos terminan resolviéndose en los órganos jurisdiccionales, siendo cada vez mayor la judicialización de estas conductas fraudulentas.

En este sentido, el Tribunal Supremo ha reiterado en diversas ocasiones la doctrina de la Sentencia del propio Tribunal de 29 de marzo de 2007 (rec. 5517/2005), de manera reciente en la Sentencia 508/2022, de 1 de junio (rec. 1063/2020), recordando con claridad a empresas e instituciones públicas -se podría añadir que incluso al legislador- la idea de que toda actividad desarrollada por un becario (o por un estudiante universitario en prácticas), que en caso de no ser realizada por el mismo debiera ser desempeñada por las personas trabajadoras de la organización, supone la existencia de relación laboral.

¹³ MONTES ADALID, G. M.: “La relación del becario frente a la nueva regulación del contrato formativo. Zonas de concurrencia y elementos de distinción”, *Lex Social, Revista de Derechos Sociales*, 12(2), 2022. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7443>

¹⁴ STS de 13 de junio de 1988; STS de 22 de noviembre de 2005; STS de 4 de abril de 2006; STS de 29 de marzo de 2007; STS de 29 de mayo de 2008; STS de 20 de enero de 2015; STS de 24 de enero de 2018; STS de 8 de febrero de 2018; STS de 14 de marzo de 2019; STS de 4 de febrero de 2020; STS de 15 de febrero de 2022.

¹⁵ VELA DÍAZ, R.: “La nueva regulación de los contratos formativos tras la reforma laboral: ¿un impulso definitivo a esta fórmula contractual?”, *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, nº 27, 2022, pág. 128. <https://doi.org/10.25115/ridj.vi27.8135>

Pese a la reiteración de la mencionada doctrina del Tribunal Supremo, este tipo de abuso empresarial respecto a estudiantes universitarios en prácticas y becarios no parece haber disminuido, y aunque puede parecer que este tipo de actuaciones son predominantes en el sector privado, se han venido dando también con frecuencia en el sector público.

Así lo pone de manifiesto la STS 945/2022, de 30 de noviembre, en la que se analizó el posible despido colectivo de 180 estudiantes de la Universidad Carlos III de Madrid que habían realizado prácticas extracurriculares en las instalaciones de la propia Universidad. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tras una visita *in situ*, comprobó diversas irregularidades, tales como: que los acuerdos formativos con los estudiantes no recogían ningún sistema para la evaluación de las prácticas realizadas ni establecían un calendario de las actividades a realizar; que las prácticas extracurriculares realizadas en la biblioteca siempre recogían las mismas competencias genéricas a adquirir, con independencia de la titulación cursada por el alumnado; que las personas responsables de dichas prácticas tenían ubicado su puesto de trabajo en uno solo de los campus, por lo que no podían atender sus obligaciones con los estudiantes que realizaban las prácticas en los otros campus de la universidad; que se estaba produciendo la concatenación de estos acuerdos de prácticas por parte de la universidad para el desarrollo de un mismo proyecto formativo, prolongándose durante dos años o más. Se constató además que el porcentaje que representaban dichos alumnos sobre la plantilla total de cada área o servicio en el momento de la visita de la Inspección alcanzaba unas cifras desmesuradas¹⁶.

De igual modo, la reciente Sentencia 234/2023, de 14 de marzo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, confirmando el fallo de instancia, ha condenado a una empresa por tener mayor número de becarios que personal de plantilla en todos los departamentos -31 becarios frente a 27 trabajadores por cuenta ajena- a reconocerlos como trabajadores, afirmando que lo esencial para distinguir la relación laboral de la vinculación del becario es que la actividad que lleva a cabo debe ir dirigida a su formación. Sin embargo, en este caso se ha probado que las personas becarias realizaban tareas en las mismas condiciones y con las mismas características que las demás personas trabajadoras, lo que ha evidenciado que se han cubierto necesidades de mano de obra con esta figura. Señala así la sentencia con claridad que las funciones de un becario no se pueden corresponder con las de un puesto de trabajo concreto, ni pueden confundirse en su labor con las de los demás trabajadores, no debiendo tener la figura del becario autonomía en su actividad.

En definitiva, como se puede comprobar, se ha producido una utilización en ocasiones abusiva de estas figuras formativas, que se ha acentuado en ciertos sectores que han normalizado un uso inadecuado. Dado que estas figuras han sido y siguen siendo objeto de debate, constatándose en numerosos casos, como hemos señalado, su utilización irregular simulando la inexistencia de una relación laboral, el diseño del nuevo y esperado “Estatuto del Becario” debería de establecer un marco normativo claro y de referencia para la formación práctica tutorizada en empresas y organismos equiparados, así como de la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas previstas en los estudios oficiales, que regulará adecuadamente su desarrollo para evitar un posible uso incorrecto y fraudulento de las mismas, reforzando así los derechos de este colectivo y su protección.

De hecho, la importancia de una regulación que refuerce los derechos del alumnado en prácticas, y que al mismo tiempo posibilite una mejora de su formación también ha sido puesta de manifiesto desde instancias de la UE, como se puede comprobar, entre otras, en la reciente Resolución del Parlamento Europeo de 15 marzo de 2023 (apartado 30)¹⁷.

¹⁶ Vid. un análisis detallado en Ramírez Bandera, C.: “Cuando los abusos empresariales se convierten en costumbre: la insuficiente protección normativa dispensada a becarios y estudiantes universitarios en prácticas. Con ocasión de la Sentencia del Tribunal Supremo 508/2022, de 1 de junio”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 473, 2023. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.11549>

¹⁷ Parlamento Europeo: Resolución de 15 de marzo de 2023, sobre el Semestre Europeo para la coordinación de las políticas económicas: prioridades sociales y en materia de empleo para 2023.
https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0079_ES.html

4. LA NUEVA REGULACIÓN DE LA INCLUSIÓN EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL DEL ALUMNADO EN PRÁCTICAS

La disposición adicional quincuagésima segunda que se ha incluido en la Ley General de Seguridad Social por el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, que viene a determinar la inclusión en el sistema de la Seguridad Social del alumnado que realice prácticas formativas o prácticas académicas externas comprendidas en programas de formación, tenía inicialmente prevista su entrada en vigor el 1 de octubre de 2023, conforme lo establecido en la Disposición final décima, que detalla las fechas de entrada en vigor de las distintas reformas y novedades introducidas por el Real Decreto-ley 2/2023. No obstante, el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio¹⁸, ha modificado mediante su art. 212 el citado Real Decreto-ley 2/2023, quedando prevista su entrada en vigor el 1 de enero de 2024. El preámbulo del Real Decreto-ley 5/2023 justifica esta modificación en los siguientes términos: “La entrada en vigor de esa previsión, inicialmente fijada para el 1 de octubre de 2023, ha de demorarse hasta el 1 de enero de 2024 puesto que las prácticas formativas, remuneradas o no, no se realizan con carácter general al inicio de los cursos académicos sino en el segundo o tercer trimestre de dichos cursos. La ampliación temporal de la *vacatio legis* permitirá, además, facilitar los trabajos técnicos de adaptación de los centros formativos y, en general, de quien deba asumir la condición de sujeto responsable del cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social respecto a quienes realicen las prácticas”.

Tal y como se indica en la Disposición derogatoria del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, dicha disposición adicional quincuagésima segunda añadida a la LGSS conlleva la derogación de la disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, que regulaba esta materia bajo la rúbrica “Seguridad Social de las personas que desarrollan programas de formación y prácticas no laborales y académicas”, a la que haremos referencia de manera más detenida en el siguiente apartado.

4.1. Antecedentes normativos de la inclusión en el sistema de Seguridad Social de los estudiantes que realicen prácticas

Bajo la rúbrica “Seguridad Social de las personas que participan en programas de formación”, la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, establecía que en el plazo de tres meses a partir de la publicación de esta Ley y en base a las previsiones contenidas en el art. 97.2.m)¹⁹ de la Ley General de la Seguridad Social y en los términos y condiciones que se determinaran reglamentariamente, el Gobierno establecería los mecanismos de inclusión de la misma de los participantes en programas de formación financiados por organismos o entidades públicos y privados, que, vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, conllevaran contraprestación económica para los afectados, siempre que, en razón de la realización de dichos programas, y conforme a las disposiciones en vigor, no viniesen obligados a estar de alta en el respectivo Régimen de la Seguridad Social.

¹⁸ Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. BOE núm. 154, de 29 de junio de 2023.

¹⁹ Dicho precepto contenido en ese momento en el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, contemplaba la posibilidad de asimilar a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de su integración en el Régimen General de la Seguridad Social, a determinados colectivos de personas que por razón de su actividad se determinara por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración.

Como aplicación de esta previsión legal, se aprobó el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social. El art. 1 del citado decreto sobre “Asimilación a trabajadores por cuenta ajena”, establece que “quedan asimilados a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, quienes participen en programas de formación financiados por entidades u organismos públicos o privados que, vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, no tengan carácter exclusivamente lectivo sino que incluyan la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades y conlleven una contraprestación económica para los afectados, cualquiera que sea el concepto o la forma en que se perciba, siempre que la realización de dichos programas no dé lugar a una relación laboral que determine su alta en el respectivo régimen de la Seguridad Social”.

También en cumplimiento de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, el Real Decreto 1493/2011 regula en su disposición adicional primera, la suscripción de convenio especial con la Tesorería General de la Seguridad Social por parte de las personas que con anterioridad a su fecha de entrada en vigor se hubieran encontrado en la situación regulada por el mismo, a fin de permitir el cómputo de cotización por los períodos de formación realizados antes de esa fecha, hasta un máximo de dos años. La realización de tales períodos de formación se acredita mediante certificación expedida por el organismo o entidad que los financió en la que debe constar que el programa de formación reúne los requisitos exigidos, así como su duración.

Como se puede comprobar, de las distintas opciones que se permiten en nuestra normativa para incluir en el sistema de protección social a los estudiantes que participen en programas de formación, el Real Decreto 1493/2011 se inclinó por la inclusión de este colectivo en el Régimen General de la Seguridad Social como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena. Además, entre los programas formativos incluidos en esta previsión legislativa, se incluían las prácticas no laborales del alumnado universitario y de formación profesional²⁰.

Por su parte, el Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, actualmente anulado, regulaba en su disposición adicional primera la exclusión del ámbito de aplicación de la Seguridad Social, en los términos contemplados en el Real Decreto 1493/2011, de los estudiantes universitarios que realizaran las prácticas académicas externas incluidos en su ámbito de aplicación. No obstante, la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, de 21 de mayo de 2013 (Rec. núm. 171/2012), declaró su nulidad²¹.

Dado lo anterior, el Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, introduce un cambio normativo sustancial en lo relativo a la protección social de los estudiantes universitarios que realizan estas prácticas, aspecto que se había configurado como el principal punto de conflicto de esta norma, y al no preverse nada en contrario, supuso la aplicación a todos los estudiantes universitarios que realicen prácticas

²⁰ El art. 3.5 del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas establece que a las personas jóvenes participantes en las prácticas no laborales, reguladas en este real decreto, les serán de aplicación los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social contemplados en el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

²¹ Ante la nulidad de esta disposición, posteriormente han sido reguladas por el Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios.

académicas externas de los mecanismos de protección previstos en el Real Decreto 1493/2011²². A este respecto, el Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, reguló expresamente dicha circunstancia previendo en su disposición adicional vigesimoquinta una bonificación a la cotización a la Seguridad Social por las prácticas curriculares externas de los estudiantes universitarios y de formación profesional, que tienen el carácter exclusivamente de asimilados a trabajadores por cuenta ajena a efectos de su integración en el Régimen General de la Seguridad Social de acuerdo con el RD 1493/2011, del cien por cien en la cotización a la Seguridad Social.

Continuando con la evolución del tratamiento normativo de esta materia, con posterioridad se aprobó el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. Bajo la rúbrica “Seguridad Social de las personas que desarrollan programas de formación y prácticas no laborales y académicas”, la disposición adicional quinta -actualmente derogada por el Real Decreto-ley 2/2023- incluía la previsión en su apartado primero de que “la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación, la realización de prácticas no laborales en empresas y la realización de prácticas académicas externas al amparo de la respectiva regulación legal y reglamentaria, determinará la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de las personas que realicen las prácticas indicadas, aunque no tengan carácter remunerado”, incluyéndose tanto las prácticas realizadas por alumnos universitarios de titulaciones oficiales de grado y máster, como las realizadas por alumnos de formación profesional de grado medio o superior. De igual modo, la inclusión de los estudiantes en prácticas en el sistema de Seguridad Social también se llevaba a cabo como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena. Dicha disposición preveía las mismas reglas de cotización correspondientes a los extintos contratos para la formación y el aprendizaje, sin obligación de cotizar por las contingencias de desempleo, ni al Fondo de Garantía Salarial ni por formación profesional.

Como se puede comprobar, la novedad más destacada del Real Decreto-ley 28/2018 respecto de lo previsto en el Real Decreto 1493/2011, hacía referencia a que la inclusión de los estudiantes en prácticas en el sistema de Seguridad Social se llevaba a cabo independientemente de que dichas prácticas fueran o no remuneradas. Ahora bien, de acuerdo con el apartado sexto de la citada disposición adicional quinta, la efectividad de este mandato legal quedaba supeditada a la aprobación del desarrollo reglamentario previsto en dicho apartado, que debía llevarse a cabo en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de la norma.

No obstante, habiendo transcurrido más de cuatro años desde la aprobación del Real Decreto-ley 28/2018, ni se ha procedido a desarrollar lo previsto en esta disposición, ni se ha adecuado a la misma las normas reglamentarias sobre la materia, tal y como expresamente se había establecido en la disposición mencionada, aplicándose durante todo este tiempo lo previsto en el Real Decreto 1493/2011, que, como se ha indicado, restringía su ámbito de aplicación únicamente a las prácticas no laborales que tuvieran un carácter retribuido²³.

De hecho, en la propia introducción del Real Decreto-ley 2/2023 se justifica el cambio normativo en los siguientes términos: “La urgente y extraordinaria necesidad de introducir la disposición adicional quincuagésima segunda, que amplia y mejora la regulación de la inclusión en el sistema de Seguridad Social de los alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación, dada por la disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras

²² Vid. un análisis al respecto en MORENO GENÉ, J.: “La inclusión “definitiva” en la Seguridad Social de los estudiantes universitarios en prácticas”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, nº 379, 2014.

²³ MORENO GENÉ, J.: “La extensión de la protección social a todos los estudiantes en prácticas: un paso en la dignificación de las prácticas no laborales”, Briefs AEDTSS, nº 24, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023.

medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, se justifica por el incumplimiento de lo establecido en el apartado 6 de dicha disposición adicional, unida a los problemas de aplicación que la misma ha generado”.

Es en esta situación de dejadez y demora en el tratamiento de esta materia en la que el Real Decreto-Ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, añade la citada disposición adicional a la Ley General de Seguridad Social, que contiene una nueva regulación respecto de la inclusión en el sistema de Seguridad Social de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación, con fecha de entrada en vigor prevista, como ya se ha indicado, el 1 de enero de 2024.

Con el fin de que no volviera a suceder lo ocurrido con el Real Decreto-ley 28/2018, que no llegó a aplicarse porque nunca se llevó a cabo el desarrollo reglamentario que estaba previsto en su disposición adicional quinta, el actual Real Decreto-ley 2/2023 no sólo prevé la inclusión en el sistema de Seguridad Social de los alumnos en prácticas, sino que establece el marco jurídico básico en el que se debe producir esta incorporación²⁴. Por tanto, esta disposición adicional que se añade a la Ley General de la Seguridad Social puede aplicarse en todas las cuestiones que resultan esenciales, sin que sea necesario un desarrollo reglamentario. De hecho, ni siquiera se hace referencia a la necesidad de aprobación, por lo que la aplicación de esta nueva regulación no quedaría supeditada como la anterior a la aprobación de un texto de desarrollo. De esta forma, el Real Decreto-ley 2/2023 regula todos los aspectos fundamentales y específicos para la inclusión de los estudiantes en prácticas en el ámbito de la protección social, que se analizarán en los siguientes apartados.

4.2. Ámbito de aplicación

Respecto al ámbito de aplicación de la norma, el apartado primero de la disposición adicional quincuagésima segunda añadida a la Ley General de la Seguridad Social determina de manera genérica que la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación y la realización de prácticas académicas externas al amparo de la respectiva regulación legal y reglamentaria, determinará la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de las personas que realicen dichas prácticas, en los términos establecidos en esta disposición adicional.

En función del tipo de alumnado que las lleve a cabo, tal y como especifica el apartado primero, estas prácticas a las que la norma hace referencia abarcan dos posibilidades:

- a) Por un lado, las realizadas por alumnos universitarios, tanto las dirigidas a la obtención de titulaciones oficiales de grado, máster y doctorado, como las dirigidas a la obtención de un título propio de la universidad, ya sea un máster de formación permanente, un diploma de especialización o un diploma de experto.
- b) Por otro lado, las realizadas por alumnos de formación profesional, siempre que las mismas no se presten en el régimen de formación profesional intensiva.

Como se puede advertir, esta nueva regulación es muy similar a la recogida en el Real Decreto-ley 28/2018. Desde una perspectiva comparada respecto al contenido del Real Decreto 1493/2011,

²⁴ Vid. un cuadro comparativo del contenido de la disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, respecto del contenido de la disposición adicional quincuagésima segunda añadida a la LGSS por el Real Decreto-ley 2/2023 en ROJO TORRECILLA, E.: “Unas breves notas, al Real Decreto Ley 2/2023 de reforma de las pensiones, y una pregunta: ¿Contribuirá la DA 52º del RDL 2/2023, de 16 de marzo, al desbloqueo del Estatuto de las personas en formación práctica en el ámbito de la empresa?”, 19 de marzo de 2023.

<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/03/unas-breves-notas-al-real-decreto-ley.html>

vemos que la nueva previsión abarca un ámbito de aplicación sin duda más amplio, puesto que se extiende, como se ha indicado, a todo el alumnado universitario y de formación profesional en prácticas, con independencia de que las prácticas estén o no remuneradas, aunque se prevea una regulación diferenciada para cada caso.

4.3. Inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social

El apartado segundo de la citada disposición adicional añadida a la LGSS establece que las personas que realicen las prácticas a las que hace referencia el apartado anterior, quedarán comprendidas como asimiladas a trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social, excluyéndose los sistemas especiales de dicho Régimen General. Sin embargo, en caso de realizarse la práctica o formación a bordo de embarcaciones, la inclusión sí se producirá en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

En este sentido y como ha señalado un sector de la doctrina, de las diferentes posibilidades que existen en nuestro ordenamiento jurídico para dotar de protección social a los estudiantes en prácticas, el legislador ha optado por su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, excluyendo los sistemas especiales del mismo, y no por la creación de un Régimen Especial de Seguridad Social específico para este colectivo²⁵. Una opción normativa sin duda acorde con la tendencia a la simplificación de regímenes de Seguridad Social de estos últimos años.

Tal y como señala el citado apartado segundo, la inclusión de los estudiantes en prácticas no se produce como trabajadores por cuenta ajena como tal, conforme a los términos previstos en el art. 1 del Estatuto de los Trabajadores, sino que tienen la consideración de asimilados a estos trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social.

4.4. Acción protectora

Respecto al conjunto de prestaciones reconocidas a los alumnos en prácticas y conforme al apartado tercero de la disposición adicional quincuagésima segunda añadida a la LGSS, la acción protectora a la que se hace referencia será la correspondiente al régimen de Seguridad Social aplicable, con la exclusión de la protección por desempleo, de la cobertura del Fondo de Garantía Salarial y por Formación Profesional.

En el supuesto de que las prácticas no sean remuneradas, se excluirá también la protección por la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Como se desprende de lo anterior, se mantiene así la exclusión habitual de este colectivo respecto de las prestaciones por desempleo, añadiéndose además, en el caso de las prácticas no remuneradas, la exclusión de la protección por incapacidad temporal que se derive de las contingencias comunes.

En relación con las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, dichas prestaciones se abonarán por la entidad gestora o, en su caso, por la mutua colaboradora, mediante pago directo de la misma.

En el caso de las prestaciones que correspondan por la situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales, se abonarán mediante pago delegado.

4.5. Actos de encuadramiento

El apartado cuarto de la disposición adicional quincuagésima segunda de la LGSS regula los actos de encuadramiento, esto es, afiliación, altas y bajas. En función de que las prácticas sean

²⁵ MORENO GENÉ, J.: “La extensión de la protección social a todos los estudiantes en prácticas: un paso en la dignificación de las prácticas no laborales”, op. cit.

o no remuneradas, el cumplimiento de estas obligaciones a la Seguridad Social se ajustará a reglas diferentes.

En el caso de que las prácticas formativas sean remuneradas, el cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social corresponderá a la entidad u organismo que financie el programa de formación, que asumirá a estos efectos la condición de empresario. En el supuesto de que el programa esté cofinanciado por dos o más entidades u organismos, tendrá la condición de empresario aquel al que corresponda hacer efectiva la respectiva contraprestación económica.

Respecto a las altas y las bajas en la Seguridad Social, se practicarán de acuerdo con la normativa general de aplicación.

En el caso de que las prácticas formativas no sean remuneradas, el cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social corresponderá a la empresa, institución o entidad en la que se desarrollen aquellas, salvo que en el convenio o acuerdo de cooperación que, en su caso, se suscriba para su realización se disponga que tales obligaciones corresponderán al centro de formación responsable de la oferta formativa. Quien asuma la condición de empresario deberá comunicar los días efectivos de prácticas a partir de la información que facilite el centro donde se realice la práctica formativa.

La entidad que resulte responsable de estas obligaciones debe solicitar de la Tesorería General de la Seguridad Social la asignación de un código de cuenta de cotización específico para este colectivo de personas.

En este caso, las altas y las bajas en la Seguridad Social también se practicarán de acuerdo con la normativa general de aplicación salvo las excepciones previstas en la norma, efectuándose el alta al inicio de las prácticas formativas y la baja a la finalización de estas, sin perjuicio de que para la cotización a la Seguridad social y su acción protectora se tengan en cuenta exclusivamente los días en que se realicen dichas prácticas. A estos efectos, el plazo para comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social dicha alta y baja será de diez días naturales desde el inicio o finalización de las prácticas.

Cabe mencionar respecto a estas cuestiones, que una de las problemáticas señaladas por la CRUE en el comunicado emitido en octubre de 2022 y al que ya hemos hecho referencia (en este caso cuando se disponga en los convenios de cooperación que las obligaciones respecto a los actos de encuadramiento correspondan al centro de formación responsable de la oferta formativa) alude al hecho de que la gestión de las altas y las bajas, así como de la cotización, exigiría una dedicación del personal de las universidades que habría que detraer de otras tareas que ahora se vienen haciendo o recurrir a nuevas contrataciones, sin que haya presupuesto para esto, dada la endémica financiación que caracteriza a las Universidades.

4.6. Cotización a la Seguridad Social

En materia de cotización, los apartados quinto, sexto y séptimo de la disposición adicional quincuagésima segunda añadida a la LGSS establecen, por un lado, algunas normas comunes para todas las prácticas formativas y, por otro lado, identifican ciertas normas específicas dependiendo de que las prácticas tengan carácter remunerado o no remunerado.

4.6.1. Normas comunes de cotización aplicables a prácticas formativas remuneradas y no remuneradas

En relación con las normas comunes que respecta a la cotización se aplican tanto en el caso de las prácticas formativas remuneradas como en el de las no remuneradas, la norma recoge tres previsiones.

En primer lugar, está expresamente excluida la cotización finalista del Mecanismo de Equidad Intergeneracional.

En segundo lugar, a las cuotas por contingencias comunes les resultará de aplicación una reducción del 95 por ciento sin que les sea de aplicación otros beneficios en la cotización distintos a esta reducción. Por su parte, a estas reducciones de cuotas les resultará de aplicación lo establecido en el artículo 20 de la Ley General de la Seguridad Social en relación a la adquisición, mantenimiento, pérdida y reintegro de beneficios en la cotización, excepto lo establecido en el apartado primero de este precepto en el que se establece que “*únicamente podrán obtener reducciones, bonificaciones o cualquier otro beneficio en las bases, tipos y cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, las empresas y demás sujetos responsables que se encuentren al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social en relación al ingreso por cuotas y conceptos de recaudación conjunta, así como respecto de cualquier otro recurso de la Seguridad Social que sea objeto de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social, en la fecha de su concesión*”.

Y en tercer lugar, la entidad que asuma la condición de empresa a efecto de las obligaciones con la Seguridad Social, conforme a lo que ya se ha indicado respecto a los actos de encuadramiento, adquiere la condición de sujeto obligado y responsable del ingreso de la totalidad de las cuotas.

Resulta de especial importancia destacar la significativa reducción de las cuotas por contingencias comunes del 95 por ciento a que hace referencia la norma, cuyo objetivo va sin duda orientado a que las distintas instituciones y empresas que ofertan estas prácticas no dejen de hacerlo ante el posible temor de los costes que se puedan generar tras esta nueva regulación, sino que por el contrario, sigan contribuyendo en esta importante labor de proporcionar las competencias que se adquieren directamente por parte del alumnado con la realización de prácticas en las empresas. De hecho, la disposición transitoria segunda del Real Decreto-ley 2/2023 establecía una reducción del 97% en la cotización establecida, desde el día 1 de octubre, que era la fecha inicial en la que estaba prevista la entrada en vigor de la disposición adicional quincuagésima segunda de la LGSS, hasta el 31 de diciembre de 2023. No obstante, tras la nueva fecha de entrada en vigor fijada para el 1 de enero de 2024 por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, esta previsión queda automáticamente sin efecto.

No obstante, conviene indicar, como ya se ha señalado, la posibilidad de disponer en los convenios de cooperación que las obligaciones respecto a la cotización correspondan al centro de formación responsable de la oferta formativa. A este respecto, también la CRUE señaló en su día que las Universidades no cuentan con el presupuesto necesario para pagar la cotización de los estudiantes en prácticas, pese a las reducciones de las cuotas, aludiendo de nuevo a la situación de infrafinanciación en la que se encuentran²⁶. También en declaraciones posteriores de numerosas Universidades españolas se ha puesto de manifiesto la preocupación por la posible pérdida de ofertas de prácticas por parte de empresas y entidades ante los costes derivados de la cotización²⁷.

4.6.2. Normas de cotización específicas aplicables a prácticas formativas remuneradas

En relación con las prácticas formativas remuneradas, la norma recoge dos previsiones específicas a las que deberá ajustarse la cotización.

²⁶ Crue Universidades Españolas: “Comunicado sobre la negociación del estatuto de las personas en formación práctica en el ámbito de la empresa”, op. cit.

²⁷ “La UCLM alerta del riesgo que supone para las prácticas en empresas y entidades la obligatoriedad de cotizar por los estudiantes”, 11 de mayo de 2023.

<https://www.uclmtv.uclm.es/la-uclm-alerta-del-riesgo-que-supone-para-las-practicas-en-empresas-y-entidades-la-obligatoriedad-de-cotizar-por-los-estudiantes/>

“Los rectores andaluces, contra la cotización obligatoria de los alumnos en prácticas”, 22 de mayo de 2023.

<https://www.diariosur.es/universidad/rectores-andaluces-cotizacion-obligatoria-alumnos-practicas-20230518204725-nt.html>

En la primera de ellas se establece que la cotización se efectuará aplicando las reglas de cotización correspondientes a los contratos formativos en alternancia, establecidas en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado y en sus normas de aplicación y desarrollo, con la excepción de la previsión incluida en la disposición adicional cuadragésima tercera de la LGSS (concretamente el ordinal 2º del apartado 1) tras la reforma laboral de 2021²⁸, y que hace referencia a aquellos casos en que la base de cotización mensual por contingencias comunes, determinada conforme a las reglas establecidas en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, supere la base mínima mensual de cotización de dicho Régimen.

La segunda previsión establece que la base de cotización mensual aplicable a efectos de prestaciones será la base mínima de cotización vigente en cada momento respecto del grupo de cotización 7, salvo en aquellos meses en los que el alta no se extienda a la totalidad de los mismos, en los que la base de cotización a efectos de prestaciones será la parte proporcional de dicha base mínima.

4.6.3. Normas de cotización específicas aplicables a prácticas formativas no remuneradas

Conforme establece la disposición adicional quincuagésima segunda añadida a la LGSS, la cotización en el supuesto de prácticas formativas no remuneradas se ajustará a las siguientes previsiones:

- a) En este caso la cotización consistirá en una cuota empresarial por cada día de prácticas formativas por contingencias comunes y por contingencias profesionales, que tendrá en cuenta la exclusión de la cobertura de la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, que serán establecidas para cada ejercicio en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, sin que pueda superarse la cuota máxima por contingencias comunes y profesionales que se determine, igualmente, en la citada Ley de Presupuestos²⁹.
- b) A efectos de prestaciones, la base de cotización mensual aplicable será el resultado de multiplicar la base mínima de cotización vigente en cada momento respecto del grupo de cotización 8, por el número de días de prácticas formativas realizadas en el mes natural con el límite, en todo caso, del importe de la base mínima de cotización mensual correspondiente al grupo de cotización 7.
- c) En relación con el plazo reglamentario de ingreso de las cuotas, el plazo correspondiente a los meses de enero, febrero y marzo será el mes de abril; el de las cuotas correspondientes a los meses de abril, mayo y junio, será el mes de julio; el de las cuotas correspondientes a los meses de julio, agosto y septiembre, será el mes de octubre; y el de las cuotas correspondientes a los meses de octubre, noviembre y diciembre, será el mes de enero.
- d) Hasta el penúltimo día natural que de cada uno de los meses señalados se constituyen como plazo reglamentario de ingreso de cuotas, las entidades que asumen la condición de empresa deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social el número de días en que se hayan realizado prácticas y programas formativos no remunerados,

²⁸ Aprobada mediante Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

²⁹ De acuerdo con la disposición transitoria segunda del Real Decreto-ley 2/2023, durante los meses del año 2023 que la norma estuviera en vigor, conforme estaba previsto inicialmente, esta es, entre el día 1 de octubre y el 31 de diciembre 2023, esta cotización consistiría en una cuota empresarial por cada día de alta de 2,36 euros por contingencias comunes y de 0,29 euros por contingencias profesionales. La cuota máxima mensual sería de 53,59 euros por contingencias comunes, y de 6,51 por contingencias profesionales.

realizados por las personas asimiladas a trabajadores por cuenta ajena durante los tres meses inmediatamente anteriores.

- e) En el caso de estudiantes que no hayan realizado ningún día de prácticas o programas formativos no remunerados en un determinado mes, se deberá informar expresamente de tal circunstancia. En cualquier caso, la empresa deberá solicitar de la Tesorería General de la Seguridad Social la liquidación de cuotas correspondiente a los tres meses inmediatamente anteriores, hasta el penúltimo día natural del respectivo plazo de ingreso.

Cuando la persona que realice las prácticas se encuentre en una situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, la empresa deberá indicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, los días previstos de realización de la práctica formativa.

En caso de que la empresa no comunique los datos necesarios para la determinación de la cuota a ingresar conforme a lo que ya se ha indicado, en el plazo establecido en esta disposición, el importe de la deuda del período mensual al que se refiera la misma será el importe resultante de multiplicar la suma de las cuotas a las que hemos hecho referencia en el apartado a) por el número de días de alta en el mes de que se trate, con el límite mensual al que se refiere este apartado. En estos supuestos el número de días de alta a efectos de prestaciones serán dichos días.

- f) A efectos de prestaciones, cada día de prácticas formativas no remuneradas será considerado como 1,61 días cotizados, sin que pueda sobrepasarse, en ningún caso, el número de días del mes correspondiente. Las fracciones de día que pudieran resultar del coeficiente anterior se computaran como un día completo.

4.7. Algunas cuestiones finales

Para aquellas personas incluidas en el ámbito de aplicación de la citada disposición adicional quincuagésima segunda añadida a la LGSS que con anterioridad a su fecha de entrada en vigor se hubieran encontrado en esta situación, el apartado 8 vino a establecer la posibilidad de suscribir un convenio especial y por una única vez, en el plazo, términos y condiciones determinados por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, que les posibilitara el cómputo de la cotización por los períodos de formación o realización de prácticas no laborales y académicas realizados antes de la fecha de entrada en vigor, hasta un máximo de dos años.

No obstante, el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio introduce una modificación en la disposición adicional quincuagésima segunda de la LGSS respecto a esta posibilidad de suscribir un convenio especial para poder computar períodos de prácticas realizadas con anterioridad a su entrada en vigor, ampliando en este caso el plazo del convenio de dos a cinco años, al objeto de favorecer y dar seguridad jurídica. El preámbulo del RD-ley 5/2023, de 28 de junio justifica esta modificación en los siguientes términos: “En cuanto a la ampliación del plazo de los convenios para el cómputo de las prácticas, debe adoptarse a la mayor brevedad, para dar seguridad jurídica al colectivo afectado, que quedó a su vez fuera de la protección de la normativa de Seguridad Social y que ha de ser amparado para que pueda ver colmadas sus expectativas de protección, en términos similares a los alumnos en la actualidad”.

Por otro lado, con el fin de llevar a cabo un análisis y un seguimiento tanto de la aplicación como de la efectividad de las medidas adoptadas en la norma, y con el objetivo de mejorar la eficacia de las medidas reguladas, el último apartado de la disposición adicional quincuagésima segunda de la LGSS prevé que en el plazo de tres meses a computar desde el 1 de abril de 2023 y mediante una

orden ministerial, se creará un observatorio que estará integrado por representantes del Ministerio de Educación y Formación profesional, del Ministerio de Universidades, de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. A este respecto, se prevé que de forma periódica dicha comisión propondrá aquellas medidas tendentes a la adaptación de la regulación y cobertura de los alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en los programas de formación.

Cabe también señalar una de las últimas previsiones recogidas en la disposición y que resulta de especial interés, al establecerse que las administraciones públicas competentes deberán de llevar a cabo planes específicos para la erradicación del fraude a la Seguridad Social asociado a las prácticas formativas que encubren puestos de trabajo.

En este sentido, como ya poníamos de manifiesto al inicio, en este tipo de actividades de prácticas formativas se producen, en numerosas ocasiones, actuaciones abusivas por parte de las empresas, de modo que, bajo una apariencia formativa se oculta la realización de trabajos productivos a todos los efectos, que, por su carácter de falsos becarios, escapan ilícitamente a la aplicación de la legislación laboral, con todo lo que ello comporta. De hecho, una de las carencias más significativas de regulación que hemos padecido y que se debería afrontar en el nuevo Estatuto del Becario es la de establecer criterios claros de deslinde entre un becario y un trabajador, impidiendo este tipo de prácticas fraudulentas³⁰, dado que a veces resulta difícil discernir en la práctica la frontera que existe entre la relación de beca y el contrato de trabajo.

Junto a ello y ante la inclusión esta vez más completa en el sistema de Seguridad Social del alumnado que realice prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación, se hace también necesario evitar este tipo de prácticas fraudulentas no sólo desde una perspectiva laboral, sino también en materia de protección social. No olvidemos que la inclusión de estos estudiantes en prácticas en nuestro sistema de protección social tiene también una proyección de futuro, que se traduce en una mejora en las posibilidades de acceso a las prestaciones de Seguridad Social, de una manera especial, a la pensión de jubilación, dadas las especiales dificultades de acceso al mercado laboral de las personas jóvenes en nuestro país, lo que podría contribuir de una manera positiva a consolidar sus carreras de cotización.

5. A MODO DE REFLEXIÓN FINAL

Una adecuada cualificación profesional desde la perspectiva de la formación requerida por el mercado laboral junto a la experiencia profesional vinculada a la misma son los aspectos fundamentales para una exitosa empleabilidad de las personas jóvenes. Por ello, la realización de prácticas incluidas en los programas formativos resulta decisiva para una formación integral de los estudiantes, que entre los principales problemas se enfrentan a una carencia de formación práctica y experiencia en los entornos de trabajo.

Aunque en el caso de la realización de prácticas formativas en el ámbito de la empresa no existe un contrato de trabajo, este tipo de relación entraña cierta complejidad, y genera ciertas expectativas por ambas partes que requieren la puesta en marcha de medidas adecuadas por parte de los poderes públicos para incentivar la continuidad de las mismas, pues sin duda, se convierten en un instrumento de apoyo para la incorporación posterior de los/las estudiantes al mercado laboral, con un conocimiento real de las necesidades profesionales que requieren las empresas.

Ello requiere, por un lado, de un reconocimiento adecuado de los derechos del alumnado que realiza prácticas formativas en programas de formación por el esfuerzo y el tiempo dedicado, y por otro lado, de una adecuada cobertura de nuestro sistema de protección social. Una óptima

³⁰ CRUZ VILLALÓN, J.: “La trascendencia del Estatuto del Becario”, op. cit.

coordinación de ambos regímenes jurídicos resultará esencial para una adecuada protección, tanto laboral como de Seguridad Social, de las personas que realizan prácticas formativas.

A este respecto, el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, introduce una disposición adicional quincuagésima segunda a la Ley General de Seguridad Social que determina la inclusión en el sistema de Seguridad Social, y los términos de dicha inclusión, de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas comprendidas en programas de formación, que incluyen las realizadas por alumnos universitarios y de formación profesional. Ello sin necesidad de un desarrollo reglamentario de la disposición, como con anterioridad requería el RDL 28/2018, lo que había supuesto que dicha previsión quedara sólo en la letra de la norma.

Dicha disposición adicional que se añade a la LGSS por el Real Decreto-ley 2/2023, no sólo prevé la inclusión en el sistema de Seguridad Social del alumnado en prácticas, sino que establece el marco jurídico básico en el que se debe producir esta incorporación, regulando los aspectos fundamentales y específicos para la inclusión de estos estudiantes en el ámbito de la protección social, lo que puede contribuir a ciertas oportunidades de mejora, especialmente, respecto a la posibilidad de acceso futuro a las prestaciones de jubilación, impulsando así la consolidación de sus carreras de cotización a la Seguridad Social.

Por ello, resulta fundamental que los términos de aplicación de la norma no desincentiven a las empresas e instituciones para que dejen de ofrecer estas prácticas no laborales, tanto por los posibles costes que le puedan generar los estudiantes en prácticas, como por la carga burocrática y administrativa en las gestiones requeridas ante el sistema de Seguridad Social. Una consideración que también debería tenerse en cuenta en relación con los centros de formación responsables de la oferta formativa, con especial atención a las Universidades, ante la posibilidad de verse afectadas también por estos posibles costes y aumento de carga de trabajo.

Por el contrario, se debe impulsar que las empresas sigan contribuyendo en esta importante labor de proporcionar las competencias que se adquieren directamente por parte del alumnado con la realización de prácticas en el entorno empresarial. Se requieren así unas políticas públicas que apliquen las medidas oportunas para incentivarlas, compensando las posibles cargas económicas y organizativas derivadas de la realización de las mismas.

6. BIBLIOGRAFÍA

BOLETÍN LABORAL-SOCIAL CEF: “Reformas para la sostenibilidad del sistema público de pensiones”, Centro de Estudios Financieros, 21 de marzo de 2023. <https://www.laboral-social.com/rdl-2-2023-reforma-pensiones-seguridad-social-cuadro-comparativo.html>

COSTA REYES, A.: “La reforma de la contratación laboral temporal y formativa. Comentario a los supuestos del artículo 15 y a las novedades del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores tras el Real Decreto-Ley 32/2021”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 467, 2022.

CRUE UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS: “Comunicado sobre la negociación del estatuto de las personas en formación práctica en el ámbito de la empresa”, 18 de octubre de 2022. <https://www.crue.org/2022/10/comunicado-negociacion-estatuto-del-becario/>

CRUZ VILLALÓN, J.: “La trascendencia del Estatuto del Becario”, *El nacional*, 17 de febrero de 2023. https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/trascendencia-estatuto-becario-jesus-cruz-villalon_972474_102.html

DIARIO EL MUNDO: “El Gobierno aparcá las polémicas universitarias ante las elecciones: los empresarios ya no deberán cotizar por todos los alumnos en prácticas”, 1 de junio de 2023. <https://www.elmundo.es/espagna/2023/06/01/647847d321efa0e2378b459b.html>

GÓNZALEZ ORTEGA, S.: “El segundo (por ahora) paquete de reformas en materia de Seguridad Social”, Briefs AEDTSS, nº 26, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023.

MONEREO PÉREZ, J.L. Y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: “El trepidante proceso de reformas fin de año 2021 y esperanzador año 2022 para la garantía efectiva del derecho a la Seguridad Social”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, nº 30, 2022.

MONEREO PÉREZ, J.L. Y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: “Reformas en la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos y para los trabajadores al servicio del hogar familiar”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, nº 32, 2022.

MONEREO PÉREZ, J.L. Y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: “Reformas en las pensiones de la Seguridad Social a cierre del año 2022 e inicios de 2023”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, nº 34, 2023.

MONTES ADALID, G. M.: “La relación del becario frente a la nueva regulación del contrato formativo. Zonas de concurrencia y elementos de distinción”, *Lex Social, Revista de Derechos Sociales*, 12(2), 2022. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7443>

MORENO GENÉ, J.: “La extensión de la protección social a todos los estudiantes en prácticas: un paso en la dignificación de las prácticas no laborales”, Briefs AEDTSS, nº 24, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023.

MORENO GENÉ, J.: “La inclusión “definitiva” en la Seguridad Social de los estudiantes universitarios en prácticas”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, nº 379, 2014.

PARLAMENTO EUROPEO: Resolución de 15 de marzo de 2023, sobre el Semestre Europeo para la coordinación de las políticas económicas: prioridades sociales y en materia de empleo para 2023. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0079_ES.html

PÉREZ DEL PRADO, D.: “La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿la propuesta definitiva?” *Revista Labos*, Vol. 3, 2022.

PRADOS DE REYES, F.J.: “Contratos formativos en la Reforma Laboral de 2021”, Briefs de la AEDTSS, 17 de enero de 2022. <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/Contratos-formativos-en-la-reforma-laboral-2021.pdf>

RAMÍREZ BANDERA, C.: “Cuando los abusos empresariales se convierten en costumbre: la insuficiente protección normativa dispensada a becarios y estudiantes universitarios en prácticas. Con ocasión de la Sentencia del Tribunal Supremo 508/2022, de 1 de junio”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, nº 473, 2023. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.11549>

ROJO TORRECILLA, E.: “Unas breves notas, al Real Decreto Ley 2/2023 de reforma de las pensiones, y una pregunta: ¿Contribuirá la DA 52^a del RDL 2/2023, de 16 de marzo, al desbloqueo del Estatuto de las personas en formación práctica en el ámbito de la empresa?”, 19 de marzo de 2023. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/03/unas-breves-notas-al-real-decreto-ley.html>

SANZ DE MIGUEL, P.: “Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español”, *Cuadernos de relaciones laborales*, 37(1), 2019. <https://doi.org/10.5209/CRLA.63820>

VELA DÍAZ, R.: “La nueva regulación de los contratos formativos tras la reforma laboral: ¿un impulso definitivo a esta fórmula contractual?”, *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, nº 27, 2022. <https://doi.org/10.25115/ridj.vi27.8135>