nº 35 (2º Trimestre 2023)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370

La extensión de la protección social a todos los alumnos en prácticas: un paso más en la dignificación de las prácticas no laborales[1]

Extending social protection to all trainees: a further step towards dignifying non-work placements

Josep Moreno Gené[2] *Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
Universidad de Lleida
https://orcid.org/0000-0001-7908-0231

Cita Sugerida: MORENO GENÉ, J.: «La extensión de la protección social a todos los alumnos en prácticas: un paso más en la dignificación de las prácticas no laborales». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 35 (2023): 69-94

Resumen

El Real Decreto-Ley 2/2023 ha añadido la disposición adicional quincuagésima segunda al Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social en la que se procede a introducir una nueva regulación de la "inclusión en el sistema de Seguridad Social de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación". En línea con lo previsto por el Real Decreto-Ley 28/2018, se ha ampliado notablemente el ámbito de aplicación de esta inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social respecto a lo previsto en el Real Decreto 1493/2011, puesto que la misma alcanzará a todos los alumnos universitarios y de formación profesional en prácticas con independencia de que las mismas sean remuneradas o no, todo ello, sin perjuicio de la diferente regulación que se prevé para cada uno de estos supuestos. En este estudio se analiza el alcance actual de esta inclusión de los alumnos universitarios y de formación profesional en prácticas en el Régimen General de la Seguridad Social.

Palabras clave

alumnos universitarios; alumnos de formación profesional; prácticas no laborales; Régimen General de Seguridad Social; protección social

Abstract

Royal Decree-Law 2/2023 added the fifty-second additional provision to the Consolidated Text of the General Social Security Law, which introduces a 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". In line with the provisions of Royal Decree-Law 28/2018, the scope of application of this inclusion in the General Social Security Scheme has been significantly extended with respect to the provisions of Royal Decree 1493/2011. This will cover all university and vocational training students on work experience, regardless of whether they are paid or unpaid, without prejudice to the different regulations foreseen for each of these cases. This study analyses the current scope of this inclusion of university and vocational training students in the General Social Security Scheme.

Keywords

university students; vocational training students; non-work placements; General Social Security Scheme; social protection

[1] Este trabajo se enmarca en el Proyecto de investigación "De la cultura de la temporalidad a la contratación indefinida desde una perspectiva multidisciplinar: visión general del mercado laboral y particular de la universidad".

[2] El autor es miembro del grupo de investigación consolidado reconocido y financiado por la Generalitat de Cataluña "Social and Business Research Laboratory" (SBRLab). Ref. 2021 SGR 00460.

Fecha Recepción: 22/5/2023 - Fecha Revisión: 12/6/2023 - Fecha Aceptación: 13/6/2023
Pags. 69-94

1. DE LA AUSENCIA DE PROTECCIÓN SOCIAL A UNA PROTECCIÓN SOCIAL LIMITADA: LA ASIMILACIÓN DE LOS ALUMNOS EN PRÁCTICAS –FORMATIVAS O ACADÉMICAS EXTERNAS- A LOS TRABAJADORES POR CUENTA AJENA.

Entre los aspectos que se han visto más afectados por la tradicional falta de previsión de las estancias prácticas no laborales en el entorno profesional en la normativa laboral y de seguridad social destacaba, sin lugar a dudas, la protección social dispensada a este colectivo, que en el mejor de los casos se había visto limitada a la prevista por el seguro escolar –régimen especial de estudiantes, regulado por la Ley de 17 de julio de 1953, del establecimiento del Seguro Escolar- a todas luces insuficiente e, incluso, a una mera cobertura mediante pólizas de seguros.

Esta falta de protección social repercutía en todas las prestaciones de Seguridad Social, pero especialmente en el futuro acceso a la pensión de jubilación de los estudiantes y/o personas que se estaban formando que desarrollaban estancias prácticas no laborales en el entorno profesional, en ocasiones durante largos periodos de tiempo. A tal efecto, el innegable endurecimiento del acceso a la pensión de jubilación y la progresiva reducción de la cuantía de la misma que ha tenido lugar en las últimas reformas legislativas y que con toda seguridad se van a ver intensificados en los próximos años, va a comportar que determinados colectivos, en función de sus características o condiciones personales o en razón del tipo de actividad desarrollada en determinados periodos de su vida profesional, van a tener en un futuro inmediato mayores dificultades para completar los periodos de cotización exigidos para acceder a la pensión de jubilación y, en todo caso, para poder acceder a una pensión de jubilación digna[3].

Entre estos colectivos perjudicados, como se acaba de indicar, se encuentran todas aquellas personas, habitualmente jóvenes, que durante periodos más o menos extensos de tiempo realizan estancias prácticas no laborales en el entorno profesional. En esta dirección, no cabe duda que los períodos de actividad laboral de los jóvenes se han visto reducidos notablemente en los últimos años, al tiempo que se han prolongado los años de formación y de estudios. En otras palabras, el acceso al mercado de trabajo de los jóvenes se ha retrasado en relación con la edad a la que era habitual su incorporación en pasadas generaciones[4].

Esta falta de una protección social adecuada de quienes realizaban estancias prácticas no laborales en el entorno profesional puso de manifiesto la necesidad de una intervención de los poderes públicos en esta materia con el fin de dotar a este colectivo o al menos a una parte del mismo de una mayor protección social. En este contexto, se aprobó la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (en adelante, Ley 27/2011), que establecía en su Preámbulo "la necesidad de ampliar la cobertura social a colectivos que, en la actualidad, están excluidos de la misma". Entre estos colectivos, el citado Preámbulo incluyó a las personas que participaban en programas de formación, financiados por organismos o entidades públicas o privadas que, vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, llevaran consigo contraprestación económica para los afectados.

En desarrollo de esta previsión, la Ley 27/2011 incorporó una disposición adicional tercera (en adelante, DA 3ª), en la que, bajo la rúbrica de "Seguridad Social de las personas que participan en programas de formación", se contemplaba la siguiente previsión: "El Gobierno, en el plazo de tres

[3] Vid. De La Puebla Pinilla, A.: "La lenta inclusión de los becarios en el sistema de la Seguridad Social y otras novedades de la Ley 27/2011 (El convenio especial, la enmienda telefónica y la prestación de servicios domésticos a través de empresas)", VVAA.: *La reforma de la Seguridad Social 2011*, García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina, J.R. (Dirs.), Valladolid, Lex Nova, 2011, p. 327.

[4] Vid. De La Puebla Pinilla, A.: "La lenta inclusión de los becarios…" cit. p. 328. Vid. también, Monereo Pérez, J.L. y López Insúa, B.: "La eterna discusión acerca de la promoción del acceso al mercado de trabajo de los jóvenes "versus" retraso en la edad de jubilación de los mayores", VVAA.: *Trabajo y Seguridad Social de la Juventud. I Jornadas ITSS/AESSS*, Illuesca Ballester, H.; Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G. (Dirs.), Murcia, Laborum, 2022.

meses a partir de la publicación de la presente Ley y en base a las previsiones contenidas en el art. 97.2.m) de la Ley General de la Seguridad Social y en los términos y condiciones que se determinen reglamentariamente, establecerá los mecanismos de inclusión en la misma de los participantes en programas de formación financiados por organismos o entidades públicos o privados, que, vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, conlleven 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".

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 (en adelante, Real Decreto 1493/2011), como su propio nombre indica, vino a dar cumplimiento a este mandato. A tal efecto, el art. 1 de dicha norma, bajo la rúbrica de "asimilación a trabajadores por cuenta ajena", estableció 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 Seguridad Social".

De las distintas posibilidades existentes en nuestro ordenamiento jurídico para dotar de protección social a los participantes en programas de formación, el Real Decreto 1493/2011 optó por su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social (en adelante, RGSS) y no por la creación de un Régimen Especial de Seguridad Social específico para este colectivo. Una vez se optó por no crear un Régimen Especial para los participantes en programas de formación, sino por incluirlos en el RGSS, aún resultaban posibles dos vías distintas para llevar a cabo este propósito, las cuales se encuentran recogidas en el art. 7 del 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 (en adelante, TRLGSS), a saber: su inclusión entre los trabajadores por cuenta ajena o su consideración como asimilados a los mismos. Pues bien, dicha norma optó por considerar a los participantes en programas de formación como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena[5].

El Real Decreto 1493/2011 no se limitó a prever la incorporación en el RGSS de los participantes en programas de formación como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena, sino que además fijó el régimen jurídico con que debía tener lugar esta inclusión. Ello es posible porque una vez prevista la incorporación de un colectivo en el RGSS como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena, le corresponde a la norma en la que se dispone la asimilación, en este caso, el Real Decreto 1493/2011, el establecimiento de las peculiaridades con las que debe llevarse a cabo dicha incorporación, las cuales pueden afectar tanto a las obligaciones de afiliación, alta y cotización, como al régimen de prestaciones.

En este contexto, sin embargo, 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

[5] Sobre la técnica de asimilación vid. Monereo Pérez, J.L. (Dir.): *Manual de Seguridad Social*, Madrid, Tecnos, 2022. A tal efecto, se indica que con la denominada "técnica de asimilación" un sujeto que no tiene la condición de sujeto protegido y perteneciente a una determinada actividad profesional se integra, en los términos y condiciones que la norma de asimilación especifique, en el Régimen General, asumiendo desde entonces la cualidad de sujeto protegido.

de empleo (en adelante, Real Decreto-Ley 28/2018) [6], cuya disposición adicional quinta (en adelante, DA 5ª), bajo la rúbrica de "Seguridad Social de las personas que desarrollan programas de formación y prácticas no laborales y académicas", contenía la previsión 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". A lo que se añadía que "las prácticas a que se refiere el párrafo anterior comprenden las realizadas tanto por alumnos universitarios de titulaciones oficiales de grado y máster como por alumnos de formación profesional de grado medio o superior". Por lo demás, la inclusión en el sistema de Seguridad Social se llevaba a cabo, una vez más, mediante la asimilación de los estudiantes en prácticas a los trabajadores por cuenta ajena.

Como puede observarse, la principal novedad que establecía el Real Decreto-ley 28/2018 consistía en que la inclusión en el Sistema de Seguridad Social de los alumnos en prácticas, a diferencia de lo previsto por el Real Decreto 1493/2011, se llevaba a cabo con independencia de que las mismas fueran o no remuneradas. La efectividad de esta previsión, sin embargo, se hacía depender de la aprobación del desarrollo reglamentario previsto en la propia norma, que debía llevarse a cabo en un plazo de tres meses desde su entrada en vigor. Pues bien, trascurridos más de cuatro años desde la aprobación del Real Decreto-Ley 28/2018 y, probablemente, como consecuencia de las presiones ejercidas por los responsables educativos, temerosos de no encontrar suficientes entidades colaboradoras que quisieran acoger estudiantes en prácticas si tenían que asumir algún coste económico, no se había procedido a desarrollar lo previsto en esta disposición ni a adecuar a la misma las normas reglamentarias sobre la materia, de modo que la misma había quedado en papel mojado, habiéndose seguido aplicando durante todo este tiempo lo previsto en el citado Real Decreto 1493/2011, que restringía su ámbito de aplicación únicamente a las prácticas no laborales que tuvieran carácter retribuido, mientras que quienes realizaban prácticas laborales no retribuidas, en el mejor de los casos, seguían recibiendo únicamente la cobertura, a todas luces insuficiente, que dispensa el seguro escolar o, en su caso, de los seguros de accidentes de trabajo y responsabilidad civil que pudieran suscribirse al efecto.

Este es el contexto en el que se aprueba 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 (en adelante, Real Decreto-Ley 2/2023) que, mediante el apartado treinta y cuatro de su artículo único, añade una disposición adicional quincuagésima segunda (en adelante, DA 52ª) al TRLGSS, en la que se procede a introducir una nueva regulación de la "inclusión en el sistema de Seguridad Social de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación", si bien, la entrada en vigor de la misma se pospone hasta el 1 de octubre de 2023 (disposición final décima (en adelante, DF 10ª) Real Decreto-Ley 2/2023).

Con un carácter altamente pedagógico, en la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 2/2023, aunque sea para justificar el recurso, una vez más, a la figura del Real Decreto-Ley, se indica que "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 (…), se justifica por el incumplimiento de lo establecido en el apartado 6 de dicha disposición adicional, unida a los

[6] Un análisis de dicha norma en Guindo Morales, S. y Ortega Lozano, P.: "El régimen jurídico de seguridad social de las prácticas remuneradas y de las prácticas no remuneradas: la nueva obligación de cotizar en ambos regímenes como sujetos asimilados a trabajadores por cuenta ajena", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 52, 2019, pp. 357 y ss.

problemas de aplicación que la misma ha generado". De forma consecuente con ello, el apartado segundo la disposición derogatoria del Real Decreto-Ley 2/2023 deroga la citada DA 5ª Real Decreto-Ley 28/2018.

Una vez más, de las distintas posibilidades existentes en nuestro ordenamiento jurídico para dotar de protección social a los alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación (en adelante, alumnos en prácticas), el Real Decreto-Ley 2/2023 ha optado por su inclusión en el RGSS, excluidos los sistemas especiales del mismo, y no por la creación de un Régimen Especial de Seguridad Social específico para este colectivo (apartado 2 DA 52ª TRLGSS), si bien, se exceptúa de esta regla general el supuesto en que la práctica o formación se realice a bordo de embarcaciones, en cuyo caso la inclusión se producirá en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

El recurso a la creación de un Régimen Especial para amparar la situación de desprotección en la que se encuentran quienes realizan prácticas no laborales no hubiera constituido una novedad, sino que la creación de regímenes especiales ha sido una de las vías tradicionalmente más utilizadas para la expansión de la Seguridad Social. Sin embargo, desde ya hace algunos años, la tendencia es precisamente la contraria, siendo un objetivo a lograr la unidad y la homogeneidad del sistema de Seguridad Social[7]. En consecuencia, la creación de un Régimen Especial de los alumnos en prácticas no parecería tener encaje en esta tendencia actual de nuestro sistema de Seguridad Social.

Pero, además, tampoco nos parece que la actividad desarrollada por los alumnos en prácticas satisfaga las exigencias del art. 10 TRLGSS, es decir, que se trate de actividades profesionales en las que, por su naturaleza, sus peculiares condiciones de tiempo y lugar o por la índole de sus procesos productivos, sea necesaria la creación de un Régimen Especial para la adecuada aplicación de los beneficios de la Seguridad Social. Por el contrario, la actividad desarrollada por los alumnos en prácticas no comporta unas especificidades tan relevantes en cuanto al tiempo, lugar o índole de sus procesos productivos que justifiquen la creación de un Régimen Especial. Si nos atenemos a los demás Regímenes Especiales actualmente existentes, todos ellos contemplan actividades que sin duda justifican en mayor medida la constitución de un Régimen Especial.

Asimismo, de las dos vías existentes para llevar a cabo la referida inclusión en el RGSS previstas en los arts. 7.1.a) y 136 del TRLGSS, a saber: la inclusión entre los trabajadores por cuenta ajena o la consideración como asimilados a los mismos, una vez más el Real Decreto-Ley 2/2023 opta por esta segunda opción, no en vano, de conformidad con la concepción tradicional de no considerar como laboral la actividad desarrollada por los alumnos en prácticas, los mismos no son considerados en ningún caso como trabajadores por cuenta ajena en los términos previstos en el art. 1 ET, sino que únicamente se procede a asimilarlos a los mismos. En consecuencia, el Real Decreto-Ley 2/2023 no incide en modo alguno en la naturaleza jurídica de la prestación de servicios desarrollada por los alumnos en prácticas que en ningún caso pasan a ser considerados como trabajadores por cuenta ajena del art. 1.1 ET, sino que conservan su misma naturaleza extralaboral anterior.

El Real Decreto-Ley 2/2023 ha hecho uso en este punto de la posibilidad prevista en el art. 136.2 q) TRLGSS, que habilita al Gobierno para incorporar, por vía de Real Decreto, como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena, a todos los colectivos que estime oportunos por razón de su actividad. Es decir, dicho precepto habilita al Gobierno para que junto a la lista de trabajadores por cuenta ajena por asimilación que se recogen expresamente en el art. 136 TRLGSS, pueda incorporar

[7] En esta dirección, Fernández Domínguez, J.J. y Rodríguez Escanciano, S.: "La incorporación al régimen general como asimilado a trabajador por cuenta ajena. Especial referencia a los becarios", VVAA.: *Estudios de Seguridad Social. Libro homenaje al profesor José Ignacio García Ninet*, Vicente Palacio, M.A. (Coord.), Barcelona, Atelier, 2021, p. 296, consideran que la creación de un régimen especial para estos supuestos "perjudicaría la meta de simplificación del sistema". Vid. también, Fernández Orrico, F.: "La Seguridad Social de quienes participan en programas de formación y otras figuras cercanas", *Información Laboral*, nº 9, 2022, p. 8.

otros colectivos, entre los cuales ahora se incorporan los alumnos en prácticas. No se ha hecho uso, por el contrario, de la posibilidad de modificar directamente por vía legislativa el art. 136.2 TRLGSS, incluyendo de forma expresa a los alumnos en prácticas entre los colectivos asimilados a los trabajadores por cuenta ajena, como si sucede con otros colectivos.

Para evitar lo que había sucedido con el Real Decreto-Ley 28/2018, que no se había llegado a implementar por la falta del desarrollo reglamentario previsto en dicha norma, el Real Decreto-Ley 2/2023 no se ha limitado a prever la incorporación en el RGSS de los alumnos en prácticas, sino que, además, fija el íntegro régimen jurídico con el que debe tener lugar esta inclusión, lo que le convierte en una norma plenamente aplicable en lo sustancial, sin necesidad de desarrollo reglamentario[8].

Como ya se ha indicado, la fijación de este régimen específico es posible porque una vez prevista la incorporación de un colectivo en el RGSS como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena, se habilita a la norma en la que se dispone la asimilación, en nuestro caso, el Real Decreto-Ley 2/2023, para que pueda establecer las peculiaridades con las que debe llevarse a cabo dicha incorporación, las cuales pueden afectar tanto a las obligaciones de afiliación, alta y cotización, como al régimen de prestaciones. Con este fin, el Real Decreto-Ley 2/2023 ha procedido a regular todos estos aspectos, distinguiendo para ello entre el carácter remunerado o no de las prácticas formativas o académicas externas.

2. EL ALCANCE DE LA INCLUSIÓN EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS ALUMNOS EN PRÁCTICAS

2.1. Campo de aplicación. Ámbito subjetivo de la inclusión en el Régimen General

Una de las cuestiones más litigiosas que planteó la aprobación del Real Decreto 1493/2011 fue la delimitación del ámbito subjetivo de la inclusión en el RGSS de los participantes en programas de formación que dicha norma contemplaba. En este punto, el art. 1 de dicha norma circunscribió el campo de aplicación de esta inclusión en el RGSS a "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".

La inclusión de los participantes en programas de formación en el RGSS como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena se hacía depender, por tanto, del cumplimiento de las siguientes exigencias: a) tenía que tratarse de programas de formación financiados por entidades u organismos públicos o privados; b) los programas de formación debían estar vinculados a estudios universitarios o de formación profesional; c) los programas no podían tener un carácter exclusivamente lectivo sino que debían incluir la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades; d) los programas debían conllevar una contraprestación económica para los afectados, cualquiera que fuera el concepto o la forma en que se percibiera; y, finalmente, d) los programas no debían dar lugar a una relación laboral que determinara su alta en el respectivo régimen de la Seguridad Social[9].

[8] De la misma opinión, vid. Camas Rodas, F.: "Prácticas formativas no laborales e inclusión en el sistema de Seguridad Social". En *El Diario de Ferran Camas*, 22 de marzo de 2023. Este documento puede consultarse en: https://www.ferrancamas.com/blog-derecho-laboral-inmigracion/practicas-formativas-no-laborales-e-inclusion-en/ia568, que mantiene que "la norma que regula la inclusión de las prácticas formativas no laborales en la Seguridad Social será eficaz sin necesidad de desarrollo reglamentario".

[9] Un análisis de esta cuestión en Moreno Gené, J.: "La Seguridad Social de los participantes en programas de formación", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 345, 2011, pp. 14 a 24. Vid. también, Hernández Martínez, M.: "Inclusión en la Seguridad Social de los becarios", *Actualidad Jurídica Aranzadi*, nº 837, 2012 y

En definitiva, eran precisamente estas exigencias, especialmente, que se desarrollara una actividad práctica en una empresa, institución o entidad y que se recibiera una contraprestación económica por ello, las que aproximan la situación en la que se encontraban los participantes en estos programas de formación vinculados a estudios universitarios o de formación profesional con la propia de los trabajadores por cuenta ajena definidos en el art. 1.1 ET y las que justificaban en última instancia que se hubiera decidido asimilar a este colectivo con los trabajadores por cuenta ajena a los efectos de su inclusión en el RGSS. En otros términos, pese a considerarse que la actividad que desarrollan los participantes en estos programas no constituía en ningún caso una actividad laboral, sí que se consideraba que las prácticas desarrolladas eran muy importantes para su formación y posterior incorporación en el mercado laboral, así como también, que las mismas eran extensas y relativamente productivas desde el punto de vista económico y, por tanto, merecedoras de una protección social superior a la dispensada hasta el momento[10].

Entre los principales programas de formación en los que el Real Decreto 1493/2011 desplegaba sus efectos, siempre que se cumplieran el conjunto de requisitos exigidos por esta norma, en especial, que no tuvieran un carácter exclusivamente lectivo y la percepción de una contraprestación económica por parte de los participantes en el programa, se incluían, las estancias prácticas no laborales en el entorno profesional de los estudiantes de formación profesional, con las que se pretende completar su formación[11] y las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, con las que también se persigue que los mismos puedan combinar los conocimientos más teóricos adquiridos en la universidad con los de un mayor contenido práctico que puedan adquirir en el entorno profesional[12].

El Real Decreto-Ley 2/2023 viene a simplificar en gran medida la delimitación del ámbito subjetivo de la inclusión en el RGSS de los alumnos en prácticas que dicha norma contempla. A tal efecto, el apartado primero de la DA 52ª TRLGSS lleva a cabo una primera delimitación genérica de su ámbito de aplicación, en virtud de la cual "la realización de prácticas formativas en empresas 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 Seguridad Social de las personas que las realicen".

Tras lo cual, el mismo apartado primero de la DA 52ª TRLGSS lleva a cabo una delimitación más específica, en virtud de la cual, se indica de forma expresa que "las prácticas a que se refiere el párrafo anterior comprenden":

Luque Parra, M. y Calzada i Oliveras, E.: "Seguridad Social de universitarios en prácticas: estado de la cuestión", *Aranzadi Social*, nº 10, 2012.

[10] Como indican Guindo Morales, S. y Ortega Lozano, P.: "El régimen jurídico…" cit. p. 366, "de esta manera, se logra el reconocimiento de derechos de protección social, típicos del trabajador asalariado, a aquellas personas que vengan a realizar prácticas formativas en empresas en el marco de un programa de formación". Vid. también, De Val Tena, A.L.: "Trabajo en prácticas y prácticas no laborales", *Documentación Laboral*, nº 104, 2015, p. 97.

[11] Vid. De La Puebla Pinilla, A.: "Problemas prácticos de las prácticas no laborales en empresas", VVAA.: *Las reformas laborales y de Seguridad Social de la Ley 11/2013, de 26 de julio al Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero*, García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina, R. (Dirs.), Valladolid, Lex Nova, 2014, p. 222; Castro Conte, M. y Núñez-Cortés Contreras, P.: "La formación dual en España inspirada en el modelo alemán: análisis del Real Decreto 1529/2011, de 8 de noviembre", *Actualidad Laboral*, nº 1, 2014, p. 27; Mercader Uguina, J.R.: "Razones, referentes y marco institucional de la formación dual en España", *Revista de Derecho Social y Empresa*, nº 1, 2014, p. 96 y Duque González, M.: "Análisis actual de la normativa de becarios, formación práctica y contratación de jóvenes", *Información Laboral*, nº 2, 2014. Vid. ampliamente sobre esta cuestión, Moreno Gené, J.: *El contrato para la formación y el aprendizaje y otras figuras afines. El impulso de la cualificación profesional en régimen de alternancia*, Barcelona, Atelier, 2015, pp. 164 a 166.

[12] Un amplio comentario de la cuestión 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 374, 2014, pp. 179 y ss. y Álvarez Cortés, J.C.: "La "re-inclusión" en la Seguridad Social de los estudiantes universitarios en prácticas", *Temas Laborales*, nº 122, 2013. Vid también, Moreno Gené, J.: *Las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. Aspectos jurídico-laborales y de seguridad Social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2017.

a) Las realizadas por los alumnos universitarios de grado, máster, doctorado, así 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) Las realizadas por alumnos de formación profesional, siempre que las mismas no se presten en régimen de formación profesional intensiva.

No cabe duda que, en línea con lo previsto por el Real Decreto-Ley 28/2018, se ha ampliado notablemente el ámbito de aplicación de esta inclusión en el RGSS respecto a lo previsto en el Real Decreto 1493/2011, puesto que la misma alcanzará a todos los alumnos universitarios y de formación profesional en prácticas a los que se refiere dicha norma con independencia de que las mismas sean remuneradas o no, lo cual debe valorarse como un importante avance en materia social[13]. Aunque se pueden plantear dudas sobre la conveniencia o no de que se sigan admitiendo prácticas no remuneradas, lo cierto es que actualmente las mismas existen, y mientras ello suceda, debe garantizarse un nivel de protección social adecuado para ellas[14].

Por lo que respecta a las prácticas realizadas por alumnos universitarios, la delimitación que lleva a cabo el Real Decreto-Ley 2/2023 es amplísima y viene a recoger todas las prácticas no laborales de los alumnos universitarios previstas y reguladas por el Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios (en adelante, Real Decreto 592/2014). A tal efecto, el art. 2 de esta norma define a las prácticas académicas externas como "una actividad de naturaleza formativa realizada por los estudiantes universitarios y supervisada por las universidades, cuyo objetivo es permitir a los mismos aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica, favoreciendo la adquisición de competencias que les preparen para el ejercicio de actividades profesionales, faciliten su empleabilidad y fomenten su capacidad de emprendimiento".

Por su parte, el art. 4 del Real Decreto 592/2014, bajo la rúbrica de "modalidades de prácticas académicas externas", contempla dos supuestos distintos de prácticas, a saber, las curriculares y las extracurriculares. Dentro de la primera modalidad se engloban aquellas prácticas que se configuran como actividades académicas integrantes o vinculadas con el Plan de Estudios de que se trate y, que, por lo tanto, se ven reconocidas en créditos en el ámbito del currículo de las enseñanzas. La segunda modalidad de prácticas académicas externas prevista en el Real Decreto 592/2014, es decir, las prácticas extracurriculares, como su propio nombre indica, son aquellas que no forman parte del plan de estudios de la titulación que se encuentra cursando el estudiante. A tal efecto, el art. 4 b) de la citada norma define a esta modalidad de prácticas como "aquellas que los estudiantes podrán realizar

[13] Ya en relación con el Real Decreto-Ley 28/2018, Guindo Morales, S. y Ortega Lozano, P.: "El régimen jurídico…" cit. p. 378, indicaban que esta medida "era un verdadero acierto desde la perspectiva social". En la misma dirección, Ortega Lozano, P.: "Propuestas para una adecuada y justa protección social de los becarios", VVAA.: *Trabajo y Seguridad Social de la Juventud. I Jornadas ITSS/AESSS*, Illuesca Ballester, H.; Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G. (Dirs.), Murcia, Laborum, 2022, pp. 267 y 268, consideraba que la ampliación de la protección social a las prácticas no laborales no remuneradas debía darse por varios motivos: "primero y principal, para erradicar el fraude y el trabajo precario; en segundo lugar: por una cuestión de lógica empresarial. Es decir: cuando la empresa o empresario tiene un coste económico en la propia formación del alumno (…) es un indicio suficiente de que la empresa necesita contratar a jóvenes preparados, y si ha elegido a ese alumno, piensa que puede ser un activo valioso en el futuro por lo que le va a dar una correcta formación a ese alumno en prácticas". Igualmente, Pérez Hernández, M.M.: "Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de becarios", VVAA.: *Trabajo y Seguridad Social de la Juventud. I Jornadas ITSS/AESSS*, Illuesca Ballester, H.; Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G. (Dirs.), Murcia, Laborum, 2022, p. 186, proponía "una ampliación del campo de protección de los "becarios", con una mayor integración en la Seguridad Social, para todos los tipos de prácticas "no laborales", ya se reciba o no contraprestación económica por ello.

[14] Sobre la conveniencia de remuneración de todas las prácticas no laborales vid. Moreno Gené, J.: "Las estancias prácticas no laborales en el entorno profesional de los jóvenes y su protección social", VVAA.: *Empleo juvenil*, Moreno Gené, J. y Romero Burillo, A.M. (Coords.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2016, pp. 290 y ss.

con carácter voluntario durante su período de formación y que, aun teniendo los mismos fines que las prácticas curriculares, no forman parte del correspondiente plan de estudios (…)".

Pues bien, tras la aprobación del Real Decreto-Ley 2/2023, a las prácticas académicas externas de los alumnos universitarios les serán de aplicación las disposiciones previstas en esta norma, ya se trate de prácticas dirigidas a la obtención de titulaciones oficiales de grado y máster, doctorado, como de 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[15].

Por lo que respecta a las prácticas realizadas por los alumnos de formación profesional, la delimitación que lleva a cabo el Real Decreto-Ley 2/2023 también es muy amplia, teniendo en cuenta que la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (en adelante, Ley Orgánica 3/2022), ha procedido a unificar en un solo Sistema la formación profesional reglada y la formación profesional para el empleo. A tal efecto, de conformidad con el art. 28 de dicha norma, la tipología de las ofertas del Sistema de Formación Profesional está organizada, de manera secuencial, en los siguientes grados: a) Grado A: Acreditación parcial de competencia; b) Grado B: Certificado de competencia; c) Grado C: Certificado profesional; d) Grado D: Ciclo formativo; y, finalmente, e) Grado E: Curso de especialización[16].

En todo caso, en el apartado primero de la DA 52ª TRLGSS se exceptúan del campo de aplicación de esta norma aquellas prácticas que se presten en régimen de formación profesional intensiva.

En este punto, cabe tener en cuenta que el Capítulo II de la Ley Orgánica 3/2022, prevé un doble régimen de la oferta de formación profesional. A tal efecto, el art. 65 de dicha norma establece que "1. Todas las ofertas de formación profesional de Grado C, D y, en su caso, E conducentes a la expedición de un Certificado Profesional, un Título de Formación Profesional, un Título de Especialista o un Máster de Formación Profesional, se efectuarán, con carácter dual, bajo uno de los dos regímenes de oferta, bien general, bien intensiva (…)"

Por un lado, el art. 66 de la Ley Orgánica 3/2022, establece que las ofertas de formación profesional se entenderán hechas en régimen general, siempre con carácter dual, cuando en ellas concurran, cumulativamente, diferentes características, entre las que cabe destacar la "inexistencia de contrato de formación en la empresa". Y, por otro lado, el art. 67 de la Ley 3/2022 indica que la formación profesional intensiva se corresponde con la formación profesional que se realiza alternando la formación en el centro de formación profesional o en la empresa u organismo equiparado con la actividad productiva, y retribuida "en el marco de un contrato de formación".

Como puede observarse, la principal distinción entre la formación profesional en régimen general y la formación profesional intensiva consiste en que, mientras que, en la primera, las prácticas se llevan a cabo sin la formalización de un contrato de trabajo con la empresa, en la segunda, sí se formaliza un contrato de trabajo en la modalidad de contrato en formación. Ello justifica, por tanto, que las prácticas realizadas por los alumnos en el régimen de formación profesional intensiva

[15] Ya con el Real Decreto 1493/2011 se hacía una interpretación extensiva que permitía incorporar también a los estudiantes universitarios matriculados en títulos propios, Fernández Domínguez, J.J. y Rodríguez Escanciano, S.: "La incorporación al régimen general…" cit. pág. 318. Vid. también, Rodríguez Escanciano, S.: "Las especialidades de Seguridad Social de las actividades fronterizas", VVAA.: *Las fronteras del Derecho del Trabajo en el marco comparado europeo: autónomos y becarios*, Madrid, Cinca, 2016.

[16] Menéndez Sebastián, P. y Rodríguez Cardo, I.A.: "El impacto de la nueva ordenación legal de la formación profesional en el Derecho del Trabajo: una primera aproximación", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 63, 2022, p. 70, consideran, al respecto, que "cabe entender que los tres primeros grados serían los propios de la formación no reglada o para el empleo (para mayores de 16 años), mientras que los Grados D y E conformarían la formación profesional reglada en sentido estricto (dentro del sistema educativo)". Vid. también, Camas Roda, F.: "La nueva Ley de Formación Profesional: en búsqueda de la simbiosis entre lo educativo y lo laboral", *Trabajo y Derecho*, nº 94, 2022.

queden excluidas del campo de aplicación del Real Decreto-Ley 2/2023, no en vano, en este supuesto, ya nos encontramos ante trabajadores por cuenta ajena, incluidos en el RGSS. Por el contrario, en la formación profesional dual en régimen general, sí nos encontramos ante prácticas no laborales, susceptibles de quedar amparadas por lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 2/2023.

Siendo plenamente justificada la exclusión del campo de aplicación del Real Decreto-Ley 2/2023 de las prácticas realizadas por alumnos de formación profesional que se presten en el régimen de formación profesional intensiva, resulta extraño que esta misma previsión no se haya contemplado de forma expresa también en relación con las prácticas de los alumnos universitarios que se desarrollen en el marco de la formación dual universitaria, puesto que en estos supuestos, los alumnos también pueden suscribir un contrato en formación en alternancia con la entidad y/o empresa en la que desarrollan sus prácticas (art. 11.2 ET)[17].

A pesar de que las estancias prácticas no laborales en el entorno profesional de los estudiantes de formación profesional y de los estudiantes universitarios eran los principales supuestos incluidos y, por tanto, amparados en la protección social dispensada por el Real Decreto 1493/2011, el ambiguo redactado de dicha norma ha dado cabida también a otras muchas modalidades de prácticas formativas que normalmente se canalizan mediante la convocatoria de ayudas de estudios o becas por parte de administraciones, empresas y otras entidades, que también comportan la realización de prácticas formativas más o menos vinculadas a estudios universitarios o de formación profesional a cambio de una contraprestación económica para los beneficiarios de las mismas[18].

La delimitación actual del campo de aplicación de la inclusión en el RGSS que se recoge en la DA 52ª TRLGSS parece limitarse exclusivamente a las prácticas realizadas por los alumnos universitarios y por los alumnos de formación profesional que se señalan de forma expresa en dicha norma, sin que sea posible dar cabida a otras prácticas no laborales distintas a estas. Pese a ello, no faltan interpretaciones más flexibles que se apartan de la literalidad de la norma y consideran que el verbo "comprender" que se contiene en el apartado primero de la DA 52ª TRLGSS, "tiene un carácter inclusivo, pero no excluyente en el sentido de que las prácticas formativas no laborales universitarias y de formación profesional sean únicamente las señaladas por el precepto para ser objeto de inclusión en el sistema de Seguridad Social"[19].

Tras la aprobación del Real Decreto 1493/2011 también se planteó la cuestión de si esta norma debía amparar únicamente a los alumnos que realizaran prácticas no laborales en el entorno profesional o si, por el contrario, también podía amparar a titulados recientes que también se encontraran realizando las referidas prácticas[20]. A tal efecto, el principal problema interpretativo se planteaba en la interpretación que debía darse a la exigencia de que los programas formativos estuvieran vinculados a estudios universitarios y de formación profesional, en concreto, si de ello se desprendía que debía

[17] Sobre esta posibilidad vid. Moreno Gené, J.: "El contrato para la formación dual universitaria: una primera aproximación a la espera de su imprescindible desarrollo reglamentario", *e-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. 6, nº 1, 2021.

[18] En esta dirección, Pérez Hernández, M.M.: "Actuaciones de la Inspección de Trabajo…" cit. p. 184, indica que "la "vinculación a estudios universitarios o de formación profesional" hay que entenderla en sentido amplio, y no necesariamente dirigidos a la obtención de los correspondientes títulos académicos".

[19] Vid. Camas Rodas, F.: "Prácticas formativas…" cit. A tal efecto, el autor considera que también quedarían incluidas, al margen de estos ámbitos educativos, las prácticas formativas no laborales que se realizan en el marco de la formación para el empleo o para el trabajo, u otra tipología de prácticas formativas aunque no tengan cobertura reglamentaria. En apoyo de esta afirmación, el autor acude a la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 2/2023, de la que deduce que "las prácticas formativas son de diversa tipología, muchas de ellas reguladas, y otras no reguladas pero toleradas. Dentro de esta galaxia de prácticas, se incluyen determinadas realizadas en el ámbito universitario y de formación profesional. Leyendo la Exposición de motivos, parecería que todas ellas, las últimas y las primeras referenciadas en este párrafo, se incluirían en el sistema de Seguridad Social".

[20] Vid. Arrieta Idiakez, F.J.: "Las últimas reformas en materia de becas de trabajo", *Actualidad Laboral,* nº 3, 2013, p. 343.

tratarse de estudiantes que estuvieran cursando estudios universitarios o de formación profesional o podría comprender, también, los supuestos de titulados universitarios o de formación profesional recientes. Poco a poco, sin embargo, se fue imponiendo la segunda de las interpretaciones posibles, es decir, la que aboga por considerar que el requisito de "vinculación a estudios universitarios o de formación profesional" comprendía tanto la formación dirigida a la obtención del título como el hecho de estar en posesión del mismo. En este punto, debe tenerse en cuenta, además, lo previsto por el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas (en adelante, Real Decreto 1543/2011), el cual, a las pocas semanas de la entrada en vigor del Real Decreto 1493/2011, procedió a extender los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social previstos en esta norma a los participantes en prácticas no laborales contemplados en su ámbito de aplicación que se dirigen, entre otros, a titulados universitarios y de formación profesional[21].

Los términos taxativos con que se pronuncia ahora la DA 52ª TRLGSS, al referirse de forma expresa a los "alumnos universitarios" y a los "alumnos de formación profesional", parecen excluir la aplicación de este precepto a cualquier otro tipo de prácticas que puedan desarrollar aquellas personas que ya se encuentren en posesión de la titulación universitaria y/o de formación profesional correspondiente, sin perjuicio de que aún pueda resultar válida para estos supuestos la remisión expresa que el Real Decreto 1543/2011 efectúa a los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social previstos por el Real Decreto 1493/2011.

Sin lugar a dudas, en este punto se pone de manifiesto el desajuste que ha supuesto la aprobación del Real Decreto-Ley 2/2023, sin que, al mismo tiempo, se haya aprobado un "Estatuto del Becario", que venga a ordenar y clarificar la amalgama de prácticas no laborales actualmente existentes[22].

2.2. Actos de encuadramiento de los alumnos en prácticas.

El apartado 4 de la DA 52ª TRLGSS regula los actos de encuadramiento (afiliación, altas y bajas), distinguiendo al respecto según se trate de prácticas formativas remuneradas o no remuneradas.

Cuando se trata de prácticas formativas remuneradas se prevé que el cumplimiento de dichas obligaciones corresponderá a la entidad u organismo que financie el programa de formación, que asumirá a estos efectos la condición de empresario. A tal efecto, se indica que, si el programa de formación se encuentra cofinanciado por dos o más entidades u organismos, tendrá la condición de empresario aquel al que corresponda hacer efectiva la respectiva contraprestación económica. Por lo demás, se establece que las altas y las bajas en la Seguridad Social se practicarán de acuerdo con la normativa general de aplicación.

Si se trata de prácticas formativas no remuneradas, se prevé que el cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social corresponde a la empresa, institución o entidad en la que se desarrollen las prácticas, 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. En este caso, quien asuma la condición de empresario deberá comunicar los días efectivos de las prácticas a partir de la información que facilite el centro donde realice la práctica formativa.

---

[21] Rodríguez Cardo, I.A.: "La inclusión en el Sistema de Seguridad Social de los becarios que desarrollan prácticas en empresas: los RRDD 1493/2011 y 1543/2011", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 99, 2012, p. 75, mantiene al respecto que "es dudoso que las personas que desarrollan prácticas no laborales al amparado del RD 1543/2011 estuvieran comprendidas formalmente en el ámbito subjetivo definido por el art. 1 RD 1493/2011 en ausencia de una remisión expresa". Sobre esta inclusión expresa vid. Mella Méndez, L.: "Las prácticas no laborales en empresas para jóvenes titulados: un estudio de su régimen jurídico", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 36, 2014 y 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*, nº 347, 2012.

[22] Pérez Hernández, M.M.: "Actuaciones de la Inspección de Trabajo…" cit. p. 177, se refiere al "marasmo legislativo".

En consecuencia, de conformidad con lo previsto en los arts. 15 y 16 y 139 TRLGSS, los sujetos responsables del cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social que se acaban de identificar, ya sea para las prácticas formativas remuneradas como para las no remuneradas, estarán obligados a solicitar la afiliación al sistema de Seguridad Social de los alumnos en prácticas –en el caso de que no lo estuvieran-, así como comunicar el inicio y, en su caso, la finalización de las prácticas formativas, para que dichos alumnos en prácticas sean dados respectivamente de alta y de baja en el RGSS. Recuérdese, sin embargo, lo dispuesto por la DF 10ª Real Decreto-Ley 2/2023, que pospone la entrada en vigor de la DA 52ª TRLGSS hasta el 1 de octubre de 2023 y, por tanto, hasta esta fecha los correspondientes sujetos responsables no tendrán la obligación de cumplir con las obligaciones de Seguridad Social impuestas por esta norma.

En el caso de que el sujeto responsable en cada supuesto incumpla estas obligaciones, el propio alumno en prácticas podrá instar su afiliación, alta y baja, directamente al organismo competente de la Administración de la Seguridad Social (art. 16.3 y 139.2 TLGSS), todo ello, lógicamente, sin perjuicio de que se hagan efectivas las responsabilidades en que el sujeto responsable haya incurrido como consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones. Finalmente, el organismo competente de la Administración de la Seguridad Social también podrá efectuar tales actos de oficio, cuando a raíz de los datos de que dispongan, de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social por cualquier otro procedimiento, se compruebe la inobservancia de dichas obligaciones (art. 16.4 y 139.2 TLGSS).

Con esta declaración expresa en torno al sujeto responsable de los actos de afiliación, alta y baja de los alumnos en prácticas se delimitan de forma expresa las responsabilidades en materia de Seguridad Social, que corresponderán, en el supuesto de las prácticas formativas remuneradas, exclusivamente a la entidad u organismo que financie el programa de formación y no a la entidad u organismo que sea responsable de la oferta formativa. Nada obstaba *a priori* para que se hubiera optado por atribuir la condición de empresario a las entidades u organismos encargados responsables de la oferta formativa, pero esta solución, aún admisible, hubiera tenido el inconveniente de conllevar obligaciones de índole económica (la cotización a la Seguridad Social) a quien no asume otros aspectos igualmente económicos (la financiación de los programas de formación, incluyendo la satisfacción de las contraprestaciones debidas a los participantes). Este criterio se asemeja al régimen previsto para los trabajadores por cuenta ajena, no en vano, en estos supuestos el empresario que abona el salario es también quien asume los derechos y obligaciones en materia de Seguridad Social. Esta vinculación entre la asunción de las obligaciones económicas derivadas del programa de formación y la asunción de las obligaciones en materia de Seguridad Social se pone también de manifiesto en los supuestos en que el programa esté cofinanciado por dos o más entidades u organismos, no en vano, como ya se ha indicado, se considera que en estos supuestos la condición de empresario la asumirá aquel al que corresponda hacer efectiva la respectiva contraprestación económica.

Ello justifica, a su vez, que en las prácticas formativas no remuneradas se prevea que las obligaciones de Seguridad Social corresponderán a la empresa, institución o entidad en la que se desarrollen, pero que, al mismo tiempo, se admita que por convenio o acuerdo de cooperación se pueda disponer que tales obligaciones correspondan al centro de formación responsable de la oferta formativa, puesto que, en estos supuestos no se plantea el inconveniente indicado de imponer obligaciones de índole económica (la cotización a la Seguridad Social) a quien no asume otros aspectos igualmente económicos (la financiación de los programas de formación, incluyendo la satisfacción de las contraprestaciones debidas a los participantes), puesto que en este supuesto, dichas obligaciones son inexistentes.

Para dar cumplimiento a las obligaciones en materia de Seguridad Social que corresponden en cada caso a la entidad designada como responsable, el apartado 4 de la DA 52ª TRLGSS prevé que la misma solicite a la Tesorería General de la Seguridad Social (en adelante, TGSS) la asignación

de un código de cuenta de cotización específico para el colectivo de los alumnos en prácticas. En consecuencia, además del número de inscripción único que corresponde a la entidad responsable, que opera como principal código de cuenta de cotización, deberá solicitar un código de cuenta de cotización específico para el colectivo de los alumnos en prácticas. Esta previsión es totalmente coherente con las previsiones sobre cotización que se contienen en los apartados 5 y 6 de la DA 52ª TRLGSS, que no se basa en las reglas generales de cotización, sino en reglas específicas. A tal efecto, en la cotización prevista para el contrato de formación en alternancia, que igualmente se basa en reglas específicas, también se prevé un código de cuenta de cotización específico.

El apartado 4 de la DA 52ª TRLGSS precisa el momento en que deben ser cumplimentadas las obligaciones de alta y baja, estableciendo al respecto que "las altas y las bajas en la Seguridad Social se practicarán de acuerdo con la normativa general de aplicación" y que "las altas y las bajas en la Seguridad Social se practicarán de acuerdo con la normativa general de aplicación salvo las excepciones previstas en la presente norma, efectuándose el alta al inicio de las prácticas formativas y la baja a la finalización de estas".

En consecuencia, deberá acudirse a lo dispuesto por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, salvo las excepciones previstas en la propia DA 52ª TRLGSS. A tal efecto, cabe destacar que como especificidad por lo que respecta al cumplimiento de estas obligaciones de afiliación, altas y bajas, el apartado cuarto de la DA 52ª TRLGSS establece que el plazo para comunicar a la TGSS el alta y la baja de los alumnos en prácticas será de diez días naturales desde el inicio o finalización de las prácticas.

Asimismo, nada se establece en la norma en relación con aquellos alumnos que en el momento de la entrada en vigor de la DA 52ª TRLGSS Real Decreto-Ley 2/2023 ya se encontraban en prácticas. En este punto, cabe recordar que, si se trata de prácticas remuneradas, los mismos ya se vendrían rigiendo por lo dispuesto por el Real Decreto 1493/2011, pasando a regirse por la nueva regulación a partir de ese momento. Por el contrario, si se trata de prácticas no remuneradas, hasta el momento de la entrada en vigor de lo preceptuado por el art. 34 del Real Decreto-Ley 2/2023, no habría obligación de cotizar por las mismas, iniciándose dicha obligación únicamente a partir de la entrada en vigor de la referida DA 52ª TRLGSS.

2.3. La cotización de los alumnos en prácticas: sujetos, objeto y dinámica de la obligación de cotizar

Los apartados 5, 6 y 7 de la DA 52ª TRLGSS regulan la materia de la cotización de los alumnos en prácticas, identificándose los sujetos, el objeto y la dinámica de la obligación de cotizar, para lo que se establecen unas normas comunes para todas las prácticas formativas previstas en la norma y otras específicas en función del carácter remunerado o no remunerado de las mismas. Veamos cómo se organizan, a través de estas previsiones, los sujetos, el objeto y la dinámica de la obligación de cotizar.

2.3.1. Sujetos obligados y responsables de la cotización.

Entre las previsiones comunes a las prácticas remuneradas y no remuneradas se encuentra la relativa a la identificación de los sujetos obligados y responsables de la cotización. A tal efecto, la letra c) del apartado 5 de la DA 52ª TRLGSS establece que "la entidad que asuma la condición de empresa a efectos de las obligaciones con la Seguridad Social, conforme a lo establecido en las letras a) y b) del apartado 4, adquiere la condición de sujeto obligado y responsable del ingreso de la totalidad de las cuotas".

En consecuencia, también de conformidad con las reglas comunes del RGSS, podemos distinguir entre los sujetos obligados y los sujetos responsables de la cotización de los alumnos en

prácticas a los que se refiere la DA 52ª TRLGSS. A tal efecto, en las prácticas formativas remuneradas serán sujetos obligados a cotizar los alumnos en prácticas y la entidad u organismo que financie el programa de formación y, en su caso, cuando se trate de programas cofinanciados, la entidad u organismo que haga efectiva la contraprestación económica correspondiente, y único sujeto responsable de la cotización, la entidad u organismo que financia el programa de formación y, en su caso, que abona la contraprestación económica correspondiente, que será responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar e ingresará las aportaciones propias y las del alumno en prácticas en su totalidad. Con esta finalidad, la entidad u organismo que financia el programa de formación y, en su caso, que abona la contraprestación económica correspondiente, deberá descontar a los alumnos en prácticas en el momento de hacerles efectivo el pago de su contraprestación económica, la aportación que corresponda a cada uno de ellos.

Por lo que respecta a las prácticas formativas no remuneradas, únicamente se considerarán sujetos obligados y responsables del ingreso de la cotización la empresa, institución o entidad en la que se desarrollen las prácticas, salvo que en el convenio o acuerdo de cooperación que, en su caso, se suscriba para su realización se disponga que dicha obligación de cotizar corresponderá al centro de formación responsable de la oferta formativa. Por el contrario, en estos supuestos, no se prevé la obligación de cotizar de los alumnos en prácticas, por lo que no serán sujetos obligados de la cotización.

Fuera de los supuestos en que por convenio o acuerdo de cooperación que se suscriba para la realización de las prácticas se disponga que dicha obligación de cotizar corresponderá al centro de formación responsable de la oferta formativa, no se prevé ninguna responsabilidad directa, ni solidaria o subsidiaria de aquellas entidades u organismos responsables de la oferta formativa de prácticas. No hubiera parecido descabellado, sin embargo, que se hubiera previsto alguna obligación de dichas entidades en orden a la comprobación de que la entidad u organismo responsables de la cotización se hallen al corriente del pago de las cuotas de la Seguridad Social de los alumnos en prácticas, para lo cual, de forma periódica, deberían dirigirse a la TGSS para solicitar la correspondiente certificación negativa de descubiertos.

2.3.2. El objeto y la dinámica de la cotización.

Delimitados los sujetos de la cotización, los apartados 6 y 7 de la DA 52ª TRLGSS abordan por separado, distinguiendo entre las prácticas formativas remuneradas y las no remuneradas, el objeto de la cotización correspondiente a los alumnos en prácticas, es decir, la cuota que los sujetos obligados deben satisfacer a la Seguridad Social, así como su proceso de determinación.

A) Objeto y dinámica de la cotización en las prácticas formativas remuneradas.

Por lo que respecta a las prácticas formativas remuneradas, siguiendo la estela de lo dispuesto por el Real Decreto 1493/2011, la letra a) del apartado 6 DA 52ª TRLGSS establece que dicha 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, a excepción de lo establecido en el ordinal 2º del apartado 1 de la disposición adicional cuadragésima tercera". En consecuencia, al colectivo de los alumnos en prácticas formativas remuneradas no les serán de aplicación en materia de cotización las normas comunes del RGSS, sino las reglas de cotización establecidas específicamente para los contratos de formación en alternancia[23].

[23] En relación con el Real Decreto 1493/2011, Tatay Puchades, C.: "La inclusión en el sistema de Seguridad Social de los investigadores y participantes en programas de formación", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 29-30, 2012, p. 405, consideraba que la opción de aplicar las reglas correspondientes a los contratos para la formación y el aprendizaje respondía única y exclusivamente a la voluntad de los poderes públicos por establecer "una peor condición a los participantes de los mencionados programas".

La aplicación de las reglas de cotización previstas para los trabajadores contratados a través del contrato de formación en alternancia a los alumnos en prácticas encuentra su razón de ser en que a pesar de la distinta naturaleza jurídica de ambos supuestos, laboral el primero y extralaboral el segundo, en ambos casos se produce con mayor o menor intensidad una combinación de formación y trabajo[24]. En este punto, cabe recordar que el art. 11.2 ET establece que el contrato de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

En este punto, cabe recordar que el apartado nueve del artículo 3 del Real Decreto Ley 32/2021 introdujo una nueva disposición adicional cuadragésima tercera (en adelante, DA 43ª) en el TRLGSS en la que bajo la rúbrica de "cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia" se regulan las reglas de cotización de esta modalidad contractual[25]. En particular, para el cálculo de la cuantía de las cuotas de cotización se diferencian dos supuestos distintos.

Por una parte, cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes determinada conforme a las reglas establecidas en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda no supere la base mínima de cotización mensual de dicho Régimen, el empresario ingresará mensualmente las cuotas únicas previstas para cada uno de los conceptos de cotización –contingencias comunes, contingencias profesionales, FOGASA, desempleo y formación profesional- que determine para cada ejercicio la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado (en adelante, LPGE), debiendo ingresar tanto las cuotas empresariales a su cargo, como las que están a cargo de la persona trabajadora.

Por otra parte, cuando 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 dicho Régimen, la cuota a ingresar estará constituida por el resultado de sumar las cuotas únicas indicadas en el párrafo anterior y las cuotas resultantes de aplicar los tipos de cotización que correspondan al importe que exceda la base de cotización anteriormente indicada de la base mínima.

En este segundo supuesto se opta, por tanto, por un modelo híbrido entre las cuotas únicas que tradicionalmente han caracterizado la cotización de los contratos en formación y el procedimiento ordinario de cotización de las personas trabajadoras, caracterizado por la aplicación de los tipos de cotización previstos legalmente para cada concepto cotizable sobre las bases de cotización correspondientes. El primer modelo se aplica hasta la cuantía de la base mínima de cotización por contingencias comunes del correspondiente Régimen de Seguridad Social y, el segundo, sobre la cuantía que supere esta base mínima.

Más allá de los cambios introducidos en relación con la cotización en el contrato de formación en alternancia, que en aquellos supuestos de retribuciones más elevadas puede suponer un incremento de los costes de cotización de los trabajadores contratados, no cabe duda que el régimen de cotización previsto para esta modalidad contractual sigue resultando muy ventajoso desde el punto de vista económico para las empresas, de modo que con el mismo se sigue dotando de un gran atractivo económico a esta modalidad contractual de cara a incrementar su utilización por parte de las empresas.

Pues bien, por lo que respecta al cálculo de la cuantía de las cuotas de cotización de los alumnos que realizan prácticas formativas remuneradas, únicamente se aplicaría el primer mecanismo expuesto, puesto que la letra b) del apartado 6 de la DA 52ª TRLGSS excluye de forma expresa el

[24] Vid. esta semejanza entre las prácticas no laborales y el anterior contrato para la formación y el aprendizaje en Mella Méndez, L.: "Las prácticas no laborales…" cit. p. 87 y Cristóbal Roncero, R.: "Becas y estudiantes en prácticas", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 113, 2014, p. 264.

[25] Vid. al respecto, Moreno Gené, J.: "El nuevo contrato formativo: una apuesta decidida por la formación como mecanismo de inserción laboral", *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, nº 152, 2022.

segundo de los mecanismos indicados, es decir, el previsto en el ordinal 2º del apartado 1 DA 43ª TRLGSS. En consecuencia, el sujeto responsable de la cotización deberá ingresar mensualmente las cuotas únicas previstas para cada uno de los conceptos de cotización que determine para cada ejercicio la correspondiente LPGE y en sus normas de aplicación y desarrollo.

En este punto, cabe recordar que la regulación contenida en el art. 4 del Real Decreto 1493/2011, tras establecer, en términos muy parecidos a la regulación contenida ahora en la DA 52ª TRLGSS, que la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes y profesionales, así como su ingreso, se llevaría a cabo aplicando las reglas de cotización correspondientes a los contratos para la formación y el aprendizaje establecidas en la respectiva LPGE y en sus normas de aplicación y desarrollo, indicaba de forma expresa que "no existirá obligación de cotizar por la contingencia de desempleo, así como tampoco al Fondo de Garantía Salarial ni por formación profesional". En consecuencia, la aplicación de las reglas de cotización establecidas para el contrato para la formación y el aprendizaje a los participantes en los programas de formación no era plena, sino que se limitaba únicamente a la cotización por contingencias comunes y profesionales.

La letra a) del apartado 6 de la DA 52ª TRLGSS, por el contrario, no incorpora de forma expresa esta previsión, sino que se limita a remitirse a lo que se establezca en la LPGE y en sus normas de aplicación y desarrollo. Ahora bien, quedando excluidas de la acción protectora dispensada a los alumnos en prácticas, la protección por desempleo, la cobertura del Fondo de Garantía Salarial (en adelante, FOGASA) y por Formación Profesional (apartado 3 DA 52ª TRLGSS), cabe suponer que la cotización por los alumnos que desarrollen prácticas formativas remuneradas no alcanzará tampoco a dichas contingencias, quedando limitada, por tanto, únicamente a la cotización por contingencias comunes y por contingencias profesionales, como ya venía sucediendo con el Real Decreto 1493/2011.

Por el contrario, lo que sí se prevé de forma expresa es que las prácticas formativas remuneradas, al igual que las no remuneradas, quedan excluidas de la cotización finalista del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (letra a) del apartado 5 DA 52ª TRLGSS), a diferencia de lo que sucede con el contrato de formación en alternancia al que dicha norma se remite.

En definitiva, la cotización prevista para las prácticas formativas remuneradas supone abandonar el sistema general de cálculo de las cuotas de cotización a partir de la aplicación de determinados tipos de cotización sobre las bases de cotización correspondientes, para pasar a una cotización fija, resultado de la suma de diferentes cuotas fijas de importe reducido previamente establecidas por la LPGE. A modo indicativo, la Orden PCM/313/2023, de 30 de marzo, por la que se modifica la Orden PCM/74/2023, de 30 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, FOGASA y formación profesional para el ejercicio 2023 (en adelante, Orden que modifica la Orden de cotización de 2023), fija esta cotización en una cuota única mensual de 61,24 euros por contingencias comunes, de los que 51,06 serían a cargo del empresario y 10,18 euros a cargo del trabajador, y de 7,03 euros por contingencias profesionales a cargo del empresario. En definitiva, la cuantía total de la cotización ascendería a 68,27 euros, de los que 58,09 corresponderían al empresario y 10,18 al trabajador[26]. Como puede observarse, se trata de una cotización única para todos los alumnos que desarrollan prácticas formativas remuneradas con independencia del importe real de la ayuda económica que se perciba en cada supuesto.

A pesar de los reducidos costes de cotización de los alumnos que desarrollan prácticas formativas remuneradas que se acaban de exponer, siempre se plantea la duda del impacto que los mismos pueden tener en la oferta de estas prácticas por parte de las empresas y otras entidades que

[26] Tratándose de una cuota única, parece que los sujetos obligados a la cotización deberán contribuir por entero durante un mes, aunque las prácticas sólo se hayan realizado durante algunos días del mismo. Vid. en relación con el Real Decreto 1493/2011, Fernández Domínguez, J.J. y Rodríguez Escanciano, S.: "La incorporación al régimen general…" cit. pág. 312.

las ofertan[27]. Por ello, una vez fijada la cuantía de la cotización correspondiente a estos alumnos en prácticas, la letra b) del apartado 5 DA 52ª TRLGSS prevé que "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".

Cabe recordar al respecto que la disposición adicional vigesimosexta de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia (en adelante, Ley 18/2014), bajo la rúbrica de "bonificación en la cotización a la Seguridad Social por las prácticas curriculares externas de los estudiantes universitarios y de formación profesional", ya había previsto con anterioridad que "Las prácticas curriculares externas realizadas por 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 conformidad con 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, desarrollada por el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regula los términos y las condiciones de inclusión en el régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, tendrán una bonificación del cien por cien en la cotización a la Seguridad Social a partir del día 1 de agosto de 2014".

Cabe pensar que la referida bonificación quedará sustituida por la reducción prevista ahora en la letra b) del apartado 5 de la DA 52ª TRLGSS, por cuanto que en dicho precepto se establece que no pueden ser de aplicación otros beneficios en la cotización del colectivo de los alumnos en prácticas distintos a esta reducción y en consecuencia las cuotas por contingencias comunes de los alumnos que desarrollan prácticas formativas remuneradas les será de aplicación una reducción del 95 por ciento. Ello supone que el coste de cotización por dichos alumnos sea prácticamente inexistente. Además, para evitar el impacto inmediato que pudiera tener la entrada en vigor 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, la disposición transitoria segunda (en adelante, DT 2ª) Real Decreto-Ley 2/2023 incrementa la cuantía de esta reducción, del 1 de octubre al 31 de diciembre de 2023, hasta el 97 por ciento.

Por lo demás, la letra b) del apartado 5 de la DA 52ª TRLGSS establece de forma expresa que a estas deducciones de cuotas les resultará de aplicación lo establecido en el art. 20 TRLGSS, a excepción de lo establecido en el apartado primero de dicho precepto. A tal efecto, cabe recordar que dicho precepto regula el régimen de adquisición, mantenimiento, pérdida y reintegro de beneficios en la cotización, estableciendo el primer apartado de dicho precepto 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". En consecuencia, el incumplimiento de esta obligación no impide que el sujeto responsable de la cotización en estos supuestos pueda beneficiarse de la reducción del 95 por ciento -97 por ciento para el año 2023- en la cotización por las prácticas desarrolladas por los alumnos[28].

[27] Este temor ya se manifestó con la entrada en vigor del Real Decreto 1493/2011. Vid., al respecto, Rodríguez-Piñero Royo, M.C. y Pérez Guerrero, M.L.: "La regulación de las prácticas universitarias como forma de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo", VVAA.: *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil. XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Monereo Pérez, J.L. (Dir.), Granada, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2013.

[28] Vid. también, Camas Rodas, F.: "Prácticas formativas…" cit.

B) Objeto y dinámica de la cotización en las prácticas formativas no remuneradas

Por lo que respecta a las prácticas formativas no remuneradas, la letra a) del apartado 7 de la DA 52ª TRLGSS establece que dicha 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 LPGE, sin que pueda superarse la cuota máxima por contingencias comunes y profesionales que se determine, igualmente, en dicha ley". Por tanto, al igual que sucedía con las prácticas formativas remuneradas, al colectivo de los alumnos en prácticas no remuneradas no les serán de aplicación en materia de cotización las normas comunes del RGSS. Sin embargo, a diferencia de lo que sucede con las prácticas formativas remuneradas, no les serán de aplicación las reglas de cotización establecidas específicamente para los contratos de formación en alternancia, sino las previstas específicamente en el apartado 7 de la DA 52ª TRLGSS. No cabe duda que el carácter no remunerado de estas prácticas determina su régimen de cotización.

Son diversos los elementos que configuran la cotización en el supuesto de las prácticas formativas no remuneradas.

En primer lugar, únicamente corresponderá cotizar a la empresa, institución o entidad en la que se desarrollan las prácticas, salvo que en el acuerdo o convenio 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. A tal efecto, se configuran como los únicos sujetos obligados y responsables de la cotización, de modo que únicamente se contempla el ingreso de una cuota empresarial. Ello resulta plenamente lógico si se tiene en cuenta que en este supuesto los alumnos no perciben ninguna remuneración por las prácticas que desarrollan.

En segundo lugar, ahora sí de un modo expreso, la cotización queda circunscrita a las contingencias comunes y a las contingencias profesionales, quedando al margen, como también sucedía con las prácticas formativas remuneradas, la cotización por desempleo, FOGASA y Formación Profesional. Asimismo, al igual que sucede con las prácticas formativas remuneradas, se prevé de forma expresa que las prácticas formativas no remuneradas, quedan excluidas de la cotización finalista del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (letra a) del apartado 5 DA 52ª TRLGSS).

En tercer lugar, la cotización consistirá en una cuota empresarial por cada día de prácticas formativas por contingencias comunes y por contingencias profesionales, que se establecerá para cada ejercicio en la correspondiente LPGE, sin que pueda superarse la cuota máxima por contingencias comunes y profesionales que se determine, igualmente, en dicha ley. Es decir, únicamente se cotiza por los días que efectivamente se desarrollan las prácticas formativas no remuneradas y la cuantía de dicha cotización se fija anualmente en la LPGE. A tal efecto, únicamente se prevé que en la fijación de dicha cuota deberá tenerse en cuenta la exclusión de los alumnos que desarrollan prácticas formativas no remuneradas de la cobertura de la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. En todo caso, se prevé que la cuantía de esta cuota no podrá superar la cuota máxima por contingencias comunes y profesionales que se determine en la misma LPGE.

Entrando en vigor la obligación de cotizar por las prácticas formativas no remuneradas con posterioridad a la aprobación de la LPGE para el año 2023, la DT 2ª Real Decreto-Ley 2/2023 ha previsto que entre el día 1 de octubre y 31 de diciembre de 2023, esta cotización consistirá en una cuota empresarial por cada día de alta de 2,36 euros por contingencias comunes y de 0,29 euros por contingencias profesionales, siendo la cuota máxima mensual de 53,59 euros por contingencias comunes y de 6,51 euros por contingencias profesionales.

En cuarto lugar, la letra c) del apartado 7 de la DA 52ª TRLGSS regula los plazos reglamentarios de ingreso de las cuotas. A tal efecto, se establecen diferentes previsiones: a) se fija que el plazo de ingreso de las cuotas correspondiente a los meses de enero, febrero y marzo será el mes de abril; el de

abril, mayo y junio, el mes de julio; el de julio, agosto y septiembre, el mes de octubre; y, finalmente, el de octubre, noviembre y diciembre, el mes de enero; b) se prevé que hasta el penúltimo día natural de cada uno de los meses que se constituyen como plazo reglamentario de ingreso de las cuotas, las entidades que asumen la condición de empresa deberán comunicar a la TGSS el número de días en que se hayan realizado prácticas formativas no remuneradas durante los tres meses inmediatamente anteriores; c) se indica que si hay personas que no han realizado día alguno de prácticas o programas formativos no remunerados en un determinado mes, las entidades que asumen la condición de empresas deberán informar expresamente de esta circunstancia; d) se prevé que la empresa deberá solicitar de la TGSS la liquidación de cuotas correspondiente a los tres meses inmediatamente anteriores, hasta el penúltimo día natural del respectivo plazo de ingreso (letra d) del apartado 7 de la DA 52ª TRLGSS y, finalmente, e) se indica que 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 TGSS, los días previstos de realización de la práctica formativa.

Si las entidades que asumen la condición de empresa no cumplen en los plazos establecidos con las obligaciones informativas que se acaban de exponer, se prevé que el importe de la deuda del periodo mensual al que se refiera la misma será el importe resultante de multiplicar la suma de las cuotas correspondientes por el número de días de alta en el mes de que se trate, con el límite mensual previsto al respecto. En estos supuestos, además, se prevé que el número de días de alta a efectos de prestaciones serán dichos días. En definitiva, se viene a considerar que todos los días que se ha estado en alta se han realizado prácticas formativas.

Finalmente, a pesar de estos reducidos costes de cotización de los alumnos que desarrollan prácticas formativas no remuneradas que se acaban de exponer, también se plantea la duda del impacto que los mismos pueden tener en la oferta de estas prácticas por parte de las empresas y otras entidades que las ofertan, especialmente, si se tiene en cuenta que hasta este momento este tipo de prácticas no tenían aparejado coste alguno. Por ello, al igual que sucede con las prácticas formativas remuneradas, una vez fijada la cuantía de la cotización correspondiente a estos alumnos en prácticas, la letra b) del apartado 5 de la DA 52ª TRLGSS prevé que "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", cuantía que, además, del 1 de octubre al 31 de diciembre se incrementa hasta el 97 por ciento. Ello supone que el coste de cotización por dichos alumnos sea prácticamente inexistente, de modo que el mismo no puede servir de excusa para justificar la disminución de la oferta de estas prácticas formativas no remuneradas.

2.4. La acción protectora dispensada a los alumnos en prácticas.

El Real Decreto-Ley 2/2023 también define la acción protectora dispensada a los alumnos en prácticas, es decir, el conjunto de prestaciones que el Sistema de Seguridad Social les otorga. A tal efecto, el apartado 3 de la DA 52ª TRLGSS establece que la "acción protectora será la correspondiente al régimen de Seguridad Social aplicable, con la exclusión de la protección por desempleo, la cobertura del Fondo de Garantía Salarial y por Formación Profesional. En el supuesto de las prácticas no remuneradas se excluirá también la protección por la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes".

Esta limitación de la acción protectora que corresponde a los alumnos en prácticas es posible en la medida en que a pesar que el art. 155 TRLGSS prevé con carácter general el alcance de la acción protectora del RGSS, se admite que, en relación con las inclusiones en dicho régimen por asimilación a los trabajadores por cuenta ajena, sea la propia norma en la que se disponga tal asimilación la que determine el alcance de la protección otorgada. Pues bien, en uso de esta facultad, el Real Decreto-Ley 2/2023 ha limitado la protección social de los alumnos en prácticas en los términos ya expuestos.

A *sensu contrario*, la acción protectora de este colectivo sí comprende el resto de prestaciones dispensadas por el Sistema de Seguridad Social.

La exclusión de la protección por desempleo, del FOCASA y por formación profesional, encuentra su origen en una visión estricta de las mismas, especialmente, cuando nos encontramos antes prácticas formativas remuneradas. En este sentido, se considera que, si el alumno en prácticas no recibe un salario, mal puede corresponderle una prestación sustitutiva de dicho salario y si la finalización de las prácticas no constituye la extinción de una relación laboral mal puede configurar una situación legal de desempleo[29]. Igual fundamento alcanza a la falta de cobertura de los alumnos en prácticas por FOGASA, puesto que se considera que, si el mismo constituye una garantía del salario, mal puede referirse a la percepción de una beca, bolsa, ayuda de estudios, indemnización, estipendio, etcétera, que se recibe como contraprestación a las prácticas realizadas que en ningún caso tiene naturaleza salarial. A lo cual debe añadirse que en esta modalidad de prácticas difícilmente se producirán situaciones de insolvencia en el pago de la contraprestación correspondiente que debe recibir el alumno que las desarrolla. Finalmente, aún resulta más difícil la justificación de la exclusión de la cotización por formación profesional, puesto que aunque la formación sea la razón de ser de estas prácticas, también lo es del contrato de formación en alternancia y, no por ello, estas modalidades contractuales quedan excluidas de la cotización por formación profesional[30].

Por el contrario, resulta más fácil justificar la exclusión de la protección por desempleo y FOGASA cuando nos encontramos ante prácticas formativas no remuneradas. A tal efecto, por lo que respecta a la protección por desempleo, si el alumno en prácticas no recibe ninguna remuneración, no puede corresponderle ninguna prestación sustitutiva de la misma. Lo mismo ocurre con la cobertura de los alumnos en prácticas por FOGASA, puesto que, si éste constituye una garantía por el salario, no hay en este supuesto ninguna remuneración que garantizar. Por estos mismos motivos se justificaría la exclusión de las prácticas formativas no remuneradas de la protección dispensada por la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

A diferencia de lo que sucede con el Real Decreto 1493/2011, que, a penas, contenía previsiones específicas en relación con las prestaciones reconocidas a los participantes en programas de formación, es decir, requisitos, contenido, cuantía, dinámica de la prestación, régimen de incompatibilidades, etcétera, el Real Decreto-Ley 2/2023 sí ha introducido numerosas e importantes previsiones al respecto.

A tal efecto, uno de los aspectos que más se había criticado de la regulación contenida en el Real Decreto 1493/2011 consistía en que dicha norma no contenía ninguna referencia expresa sobre la determinación de la base de cotización a efectos de prestaciones de los participantes en programas de formación, lo que repercutía en su momento en la cuantía de las mismas. Por el contrario, la DA 52ª TRLGSS sí contiene dos importantes previsiones al respecto, en atención, una vez más, a si nos encontramos antes prácticas formativas remuneradas o no remuneradas.

Para el primer supuesto, la letra b) del apartado 6 DA 52ª TRLGSS 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". A tal efecto, cabe recordar que la Orden que modifica

[29] Esta exclusión de la protección por desempleo fue avalada en su momento por la STS (Sala de lo Contencioso-administrativo) de 28 de junio de 2005 (núm. rec. 150/2003), si bien, en relación con el entonces vigente Estatuto del Becario de Investigación.

[30] En relación con el Real Decreto 1493/2011, Fernández Orrico, F.J.: "La Seguridad Social de quienes participan en programas de formación…" cit. consideraba que esta exclusión era coherente, porque hacía referencia directa a determinados aspectos laborales y no nos encontrábamos ante una relación laboral, sino que se trataba de un programa exclusivo de formación que incluye unas prácticas extralaborales.

la Orden de cotización de 2023 ha fijado la base mínima de cotización correspondiente al grupo 7 en 1.260€ mensuales.

Esta base de cotización a efectos de prestaciones es coherente con la prevista para el contrato de formación en alternancia que se fija en la base mínima de cotización en el RGSS, salvo que el importe de la base de cotización sea superior, en cuyo caso se aplicará esta (apartado segundo de la DA 43ª TRLGSS).

Para el supuesto de las prácticas formativas no remuneradas, la letra b) del apartado 7 DA 52ª TRLGSS establece que "la base de cotización mensual aplicable a efectos de prestaciones 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". A tal efecto, cabe recordar que la Orden que modifica la Orden de cotización de 2023 ha fijado la base mínima de cotización correspondiente al grupo 8 en 42,00 € diarios.

A pesar de que debe valorarse positivamente que se haya previsto de forma expresa las bases de cotización a efectos de las prestaciones que pueden corresponder a los alumnos en prácticas, se trata de bases muy reducidas que, sin duda, repercutirán en la cuantía de las futuras prestaciones que puedan corresponder a este colectivo.

Asimismo, respecto a las prestaciones que se deriven de las prácticas formativas no remuneradas, la letra e) del apartado 7 DA 52ª TRLGSS contiene la previsión de que "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 días que pudieran resultar del coeficiente anterior se computarán como un día completo". No cabe duda que esta previsión constituye una importante mejora en el acceso, duración y cuantía de las prestaciones a las que pueden acceder los alumnos que desarrollan prácticas formativas no remuneradas.

Finalmente, el apartado 3 DA 52ª TRLGSS contiene diferentes previsiones que hacen referencia a la gestión de determinadas prestaciones a las que tienen derecho los alumnos en prácticas, ya sean remuneradas o no. A tal efecto, en relación con las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, se prevé que las mismas serán abonadas por la entidad gestora o, en su caso, por la mutua colaboradora, mediante pago directo de la misma. Asimismo, respecto a las prestaciones que corresponden por la situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales, se establece que las mismas se abonarán en todo caso mediante pago delegado.

Al margen de la reducida cuantía de las prestaciones que corresponden a los alumnos en prácticas, la falta de protección frente a la situación de desempleo, especialmente, cuando se trata de prácticas formativas remuneradas, constituye la principal peculiaridad por lo que respecta a la acción protectora dispensada a este colectivo, diferenciándolos de los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el RGSS, incluidos los trabajadores contratados mediante el contrato de formación en alternancia, que sí se encuentran protegidos frente a esta contingencia. No cabe duda que se trata de una opción que obedece a un fin económico de ahorro de costes[31]. En todo caso, se trata de una decisión de política legislativa, no en vano, si se quisiese ampliar la protección a quienes realizan prácticas formativas remuneradas se podrían buscar argumentos a favor del acceso a las prestaciones en cuestión[32]. A tal efecto, la situación en la que se encuentran quienes finalizan las prácticas formativas remuneradas es similar a la que sufren los trabajadores por cuenta ajena cuando pierden su trabajo, puesto que, en ambos casos, se deja de obtener la contraprestación económica que les reportaba la actividad que

[31] Vid. en relación con el Real Decreto 1493/2011, Fernández Domínguez, J.J. y Rodríguez Escanciano, S.: "La incorporación al régimen general…" cit. p. 313.

[32] Vid. respecto al marco normativo anterior, Mella Méndez, L.: "Las prácticas no laborales…" cit. p. 88.

se desarrollaba hasta ese momento. Ello justificaría que todas estas primeras experiencias prácticas iniciales permitieran el acceso a un cierto nivel de protección por desempleo dirigido a garantizar la protección, pero, fundamentalmente, la activación del colectivo de los alumnos en prácticas[33].

2.5. El tratamiento de los alumnos en prácticas anteriores a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 2/2023: la opción por la suscripción de un convenio especial.

El Real Decreto-Ley 2/2023 no se ha limitado a prever la inclusión en el RGSS de aquellas personas que a partir del momento de su entrada en vigor vayan a encontrarse en la situación objeto de regulación de esta norma, es decir, los alumnos universitarios o de formación profesional que realicen las prácticas definidas en dina norma, sino que, por el contrario, como ya hiciera en su momento el Real Decreto 1493/2011, dedica el apartado 8 DA 52ª TRLGSS al amplio colectivo de personas que, con anterioridad a su fecha de entrada en vigor, ya se hubieran encontrado en la situación indicada en la misma.

A tal efecto, se prevé que "las personas a las que hace referencia la presente disposición que, con anterioridad a su fecha de entrada en vigor, se hubieran encontrado en la situación indicada en la misma, podrán suscribir un convenio especial, por una única vez, en el plazo, términos y condiciones que determine el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, que les posibilite el cómputo de la cotización por los periodos 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".

El Real Decreto-Ley 2/2023 opta, por tanto, por admitir la posibilidad de que aquellas personas que han desarrollado prácticas formativas, ya sean remuneradas o no, con anterioridad a su entrada en vigor puedan cotizar y, en consecuencia, contabilizarse las cotizaciones correspondientes a dichos períodos de formación, si bien, hasta un máximo de dos años. Debe valorarse muy positivamente que la norma no se haya limitado simplemente a prever la integración en el RGSS de los alumnos en prácticas a partir de su entrada en vigor, sin considerar la situación en la que se encuentran todas aquellas personas que con anterioridad habían desarrollado prácticas formativas, especialmente, las no remuneradas, sin encontrarse incluidas en la Seguridad Social, con los indudables perjuicios que ello les provoca en sus carreras de cotización, que se han visto notablemente reducidas y que, como no puede ser de otro modo, va a repercutir muy negativamente en el futuro acceso de este colectivo a las diferentes prestaciones de Seguridad Social, especialmente, respecto a la pensión de jubilación. En todo caso, aún resulta criticable la limitación a dos años de la posibilidad prevista en la norma de cotizar por los períodos de prácticas formativas ya realizadas.

El mecanismo previsto en la norma consiste en la suscripción de un convenio especial, por una única vez, en el plazo, términos y condiciones que determine el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, de manera que habrá que estar a lo que se disponga en dicho desarrollo reglamentario, si bien, es de prever que esta cuestión se regule en términos similares a como ya se hiciera por el Real Decreto 1493/2011[34].

3. REFLEXIONES FINALES

Por todo lo expuesto a lo largo de este comentario, debe valorarse positivamente el avance que supone el Real Decreto-Ley 2/2023, no en vano, pese al carácter todavía limitado de la protección dispensada a los alumnos en prácticas, la cotización en estos supuestos, sin lugar a dudas, se va a

[33] Vid. sobre la conveniencia de que las primeras experiencias formativas permitan el acceso a un cierto nivel de protección por desempleo, Monereo Pérez, J.L.: "El sistema español de protección por desempleo: eficacia, equidad y nuevos enfoques", VVAA.: *La protección por desempleo en España: XII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2015, p. 215.

[34] Vid. Moreno Gené, J.: "La recuperación de periodos de cotización de los "exbecarios" tras el Real Decreto Ley 5/2013", *Revista de Derecho Social*, nº 65, 2015.

traducir en el futuro en una mejora de las condiciones de acceso de este colectivo a las diferentes prestaciones y pensiones de Seguridad Social, y, muy especialmente, a la pensión de jubilación, al facilitarse el aumento de las carreras de cotización, precisamente en un momento en que, como ya se ha indicado, la entrada cada vez más tardía de los jóvenes en el mercado laboral y el aumento del número de años necesarios para acceder a la pensión de jubilación y a la cuantía máxima de la misma, con toda seguridad, van a suponer un recorte muy significativo de la misma para todos aquellos que han desarrollado prácticas formativas durante largos períodos de tiempo.

Ahora bien, la regulación de las prácticas formativas, sean o no remuneradas, puede suponer el efecto no deseado de legitimar y dar carta de validez a muchas situaciones en que bajo la apariencia de actividades desarrolladas en el marco de prácticas en el entorno profesional se encubren lo que son auténticas relaciones laborales. En este punto podría pensarse que en la medida en que estas prácticas ya reciben una mínima protección social, deben ser más fácilmente toleradas. Por ello, ahora más que nunca, se debe ser especialmente cuidadoso a la hora de velar para que las prácticas formativas de los alumnos respondan de un modo inequívoco a su finalidad formativa frente al carácter más productivo propio de toda relación laboral, si bien, somos conocedores de la dificultad que en no pocas ocasiones ello conlleva[35].

En este contexto, debe valorarse positivamente que el apartado 9 DA 52ª TRLGSS prevea de un modo expreso que las administraciones públicas competentes lleven a cabo planes específicos para la erradicación del fraude a la Seguridad Social asociado a las prácticas formativas que encubren puestos de trabajo.

Asimismo, también debe valorarse de forma positiva que el apartado 10 DA 52ª TRLGSS establezca que "en un plazo de tres meses a computar desde el 1 de abril de 2023 y con el objetivo de mejorar la eficacia de las medidas reguladas en esta disposición, mediante orden ministerial se creará un observatorio para el análisis y seguimiento de su aplicación y efectividad de las medidas adoptadas, 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 tal efecto, se prevé que este observatorio proponga de forma periódica 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.

Para concluir este comentario, cabe recordar que la regulación de la protección social que cabe dispensar a quienes realizan prácticas no laborales es únicamente uno de los pilares en los que se debe apoyar la adecuada tipificación y normalización jurídica de este colectivo, el otro, y tal vez el más importante, sea la regulación de su íntegro régimen jurídico, que debe recogerse en el tan anunciado "Estatuto del Becario" y al que de un modo sorprendente tanto le está costando ver la luz[36]. No cabe duda que de la adecuada coordinación entre ambos pilares dependerá el éxito de la protección "laboral" y social dispensada a quienes realizan prácticas no laborales.

---

[35] Vid., un estudio reciente sobre esta cuestión en Rodríguez Iniesta, G.: "Indicios sobre las prácticas de los becarios. Criterios judiciales sobre las mismas", VVAA.: *Trabajo y Seguridad Social de la Juventud. I Jornadas ITSS/AESSS*, Illuesca Ballester, H.; Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G. (Dirs.), Murcia, Laborum, 2022.

[36] Sobre la esperanza de que la aprobación del Real Decreto Ley 2/2023 contribuya a acelerar la aprobación del "Estatuto del Becario" vid. Rojo Torrecilla, E.: "Unas breves notas al Real Decreto Ley 2/2023 de reforma de las pensiones, y una pregunta: ¿Contribuirá la DA 52ª del RDL 2/2023 de 16 de marzo, al desbloqueo del Estatuto de las personas en formación práctica en el ámbito de la empresa?". En el Bloc *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 19 de marzo de 2023. Este documento puede consultarse en: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/03/unas-breves-notas-al-real-decreto-ley.html y Moreno Gené, J.: "La extinción de la protección social a todos los estudiantes en prácticas: un paso más en la dignificación de las prácticas no laborales", *Briefs AEDTSS*, 24, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023. Este documento puede consultarse en: https://www.aedtss.com/la-extension-de-la-proteccion-social-a-todos-los-estudiantes-en-practicas-un-paso-en-la-dignificacion-de-las-practicas-no-laborales/

En este punto, cabe recordar que los diferentes borradores de Estatuto del Becario presentados a la Mesa de Diálogo Social incorporan diferentes medidas que deben valorarse de forma positiva, especialmente, la exigencia de un convenio de colaboración y de un plan formativo, la limitación del número de personas en prácticas en atención a la dimensión de la empresa y/o entidad en la que se desarrollan las prácticas, la previsión de una compensación económica, especialmente, para sufragar los gastos derivados de las prácticas –desplazamiento y/o manutención-, la limitación de la jornada y el derecho a los descansos, en particular a los días festivos y vacaciones, la prohibición de realización de trabajos nocturnos y a turnos y de horas extraordinarias, la protección de la salud laboral de quienes realizan las prácticas, la cotización a la Seguridad Social y la correlativa extensión de la protección social dispensada a este colectivo, etcétera. Queda por ver, sin embargo, si finalmente se conseguirán vencer las enormes resistencias de todo tipo con las que se está encontrando la aprobación del tantas veces anunciado Estatuto del Becario y, en este caso, cuáles serán los peajes que inevitablemente se tendrán que pagar para alcanzar este loable objetivo.

4. BIBLIOGRAFÍA

Álvarez Cortés, J.C.: "La "re-inclusión" en la Seguridad Social de los estudiantes universitarios en prácticas", *Temas Laborales*, nº 122, 2013.

Arrieta Idiakez, F.J.: "Las últimas reformas en materia de becas de trabajo", *Actualidad Laboral,* nº 3, 2013.

Camas Roda, F.: "La nueva Ley de Formación Profesional: en búsqueda de la simbiosis entre lo educativo y lo laboral", *Trabajo y Derecho*, nº 94, 2022.

Camas Rodas, F.: "Prácticas formativas no laborales e inclusión en el sistema de Seguridad Social". En *El Diario de Ferran Camas*, 22 de marzo de 2023. Este documento puede consultarse en: https://www.ferrancamas.com/blog-derecho-laboral-inmigracion/practicas-formativas-no-laborales-e-inclusion-en/ia568.

Castro Conte, M. y Núñez-Cortés Contreras, P.: "La formación dual en España inspirada en el modelo alemán: análisis del Real Decreto 1529/2011, de 8 de noviembre", *Actualidad Laboral*, nº 1, 2014.

Cristóbal Roncero, R.: "Becas y estudiantes en prácticas", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 113, 2014.

De la Puebla Pinilla, A.: "La lenta inclusión de los becarios en el sistema de la Seguridad Social y otras novedades de la Ley 27/2011 (El convenio especial, la enmienda telefónica y la prestación de servicios domésticos a través de empresas)", VVAA.: *La reforma de la Seguridad Social 2011*, García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina, J.R. (Dirs.), Valladolid, Lex Nova, 2011.

De La Puebla Pinilla, A.: "Problemas prácticos de las prácticas no laborales en empresas", VVAA.: *Las reformas laborales y de Seguridad Social de la Ley 11/2013, de 26 de julio al Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero*, García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina, R. (Dirs.), Valladolid, Lex Nova, 2014.

Duque González, M.: "Análisis actual de la normativa de becarios, formación práctica y contratación de jóvenes", *Información Laboral*, nº 2, 2014.

Guindo Morales, S. y Ortega Lozano, P.: "El régimen jurídico de seguridad social de las prácticas remuneradas y de las prácticas no remuneradas: la nueva obligación de cotizar en ambos regímenes como sujetos asimilados a trabajadores por cuenta ajena", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 52, 2019.

Granado Martínez, O.: "La protección social de los estudiantes en prácticas "no laborales" en los centros de trabajo", VVAA.: *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria: IV congreso Internacional y XVII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Murcia, Laborum. 2020.

Fernández Domínguez, J.J. y Rodríguez Escanciano, S.: "La incorporación al régimen general como asimilado a trabajador por cuenta ajena. Especial referencia a los becarios", VVAA.: *Estudios de Seguridad Social. Libro homenaje al profesor José Ignacio García Ninet*, Vicente Palacio, M.A. (Coord.), Barcelona, Atelier, 2021.

Fernández Orrico, F.: "La Seguridad Social de quienes participan en programas de formación y otras figuras cercanas", *Información Laboral*, nº 9, 2022.

Hernández Martínez, M.: "Inclusión en la Seguridad Social de los becarios", *Actualidad Jurídica Aranzadi*, nº 837, 2012.

Luque Parra, M. y Calzada i Oliveras, E.: "Seguridad Social de universitarios en prácticas: estado de la cuestión", *Aranzadi Social*, nº 10, 2012.

Mella Méndez, L.: "Las prácticas no laborales en empresas para jóvenes titulados: un estudio de su régimen jurídico", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 36, 2014.

Menéndez Sebastián, P. y Rodríguez Cardo, I.A.: "El impacto de la nueva ordenación legal de la formación profesional en el Derecho del Trabajo: una primera aproximación", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 63, 2022.

Monereo Pérez, J.L.: "El sistema español de protección por desempleo: eficacia, equidad y nuevos enfoques", VVAA.: *La protección por desempleo en España: XII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2015.

Monereo Pérez, J.L. (Dir.): *Manual de Seguridad Social*, Madrid, Tecnos, 2022.

Monereo Pérez, J.L. y López Insúa, B.: "La eterna discusión acerca de la promoción del acceso al mercado de trabajo de los jóvenes "versus" retraso en la edad de jubilación de los mayores", VVAA.: *Trabajo y Seguridad Social de la Juventud. I Jornadas ITSS/AESSS*, Illuesca Ballester, H.; Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G. (Dirs.), Murcia, Laborum, 2022.

Mercader Uguina, J.R.: "Razones, referentes y marco institucional de la formación dual en España", *Revista de Derecho Social y Empresa*, nº 1, 2014.

Moreno Gené, J.: "La Seguridad Social de los participantes en programas de formación", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 345, 2011.

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*, nº 347, 2012.

Moreno Gené, J. "La inclusión "definitiva" en la Seguridad Social de los estudiantes universitarios en prácticas", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 374, 2014.

Moreno Gené, J.: "La recuperación de periodos de cotización de los "exbecarios" tras el Real Decreto Ley 5/2013", *Revista de Derecho Social*, nº 65, 2015.

Moreno Gené, J.: *El contrato para la formación y el aprendizaje y otras figuras afines. El impulso de la cualificación profesional en régimen de alternancia*, Barcelona, Atelier, 2015.

Moreno Gené, J.: "Las estancias prácticas no laborales en el entorno profesional de los jóvenes y su protección social", VVAA.: *Empleo juvenil*, Moreno Gené, J. y Romero Burillo, A.M. (Coords.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2016.

Moreno Gené, J.: *Las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. Aspectos jurídico-laborales y de seguridad Social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2017.

Moreno Gené, J.: "El contrato para la formación dual universitaria: una primera aproximación a la espera de su imprescindible desarrollo reglamentario", *e-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. 6, nº 1, 2021.

Moreno Gené, J.: "La extinción de la protección social a todos los estudiantes en prácticas: un paso más en la dignificación de las prácticas no laborales", *Briefs AEDTSS*, 24, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023. Este documento puede consultarse en: https://www.aedtss.com/la-extension-de-la-proteccion-social-a-todos-los-estudiantes-en-practicas-un-paso-en-la-dignificacion-de-las-practicas-no-laborales/

Moreno Gené, J. y Romero Burillo, A.M.: "El nuevo contrato formativo: una apuesta decidida por la formación como mecanismo de inserción laboral", *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, nº 152, 2022.

Ortega Lozano, P.: "Propuestas para una adecuada y justa protección social de los becarios", VVAA.: *Trabajo y Seguridad Social de la Juventud. I Jornadas ITSS/AESSS*, Illuesca Ballester, H.; Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G. (Dirs.), Murcia, Laborum, 2022.

Pérez Hernández, M.M.: "Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de becarios", VVAA.: *Trabajo y Seguridad Social de la Juventud. I Jornadas ITSS/AESSS*, Illuesca Ballester, H.; Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G. (Dirs.), Murcia, Laborum, 2022.

Rodríguez Cardo, I.A.: "La inclusión en el Sistema de Seguridad Social de los becarios que desarrollan prácticas en empresas: los RRDD 1493/2011 y 1543/2011", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 99, 2012.

Rodríguez Escanciano, S.: "Las especialidades de Seguridad Social de las actividades fronterizas", VVAA.: *Las fronteras del Derecho del Trabajo en el marco comparado europeo: autónomos y becarios*, Madrid, Cinca, 2016.

Rodríguez Iniesta, G.: "Indicios sobre las prácticas de los becarios. Criterios judiciales sobre las mismas", VVAA.: *Trabajo y Seguridad Social de la Juventud. I Jornadas ITSS/AESSS*, Illuesca Ballester, H.; Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G. (Dirs.), Murcia, Laborum, 2022.

Rodríguez-Piñero Royo, M.C. y Pérez Guerrero, M.L.: "La regulación de las prácticas universitarias como forma de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo", VVAA.: *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil. XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Monereo Pérez, J.L. (Dir.), Granada, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2013.

Rojo Torrecilla, E.: "Unas breves notas al Real Decreto Ley 2/2023 de reforma de las pensiones, y una pregunta: ¿Contribuirá la DA 52ª del RDL 2/2023 de 16 de marzo, al desbloqueo del Estatuto de las personas en formación práctica en el ámbito de la empresa?". En el Bloc *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 19 de marzo de 2023. Este documento puede consultarse en: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/03/unas-breves-notas-al-real-decreto-ley.html.

Tatay Puchades, C.: "La inclusión en el sistema de Seguridad Social de los investigadores y participantes en programas de formación", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 29-30, 2012.