

# La cotización de las prácticas académicas externas a la luz de los nuevos cambios introducidos por el RD-ley 2/2023, de 16 de marzo

## The pricing of external academic practices in the light of the new changes introduced by RD-law 2/2023, March 16

David Crespo Ortiz

*Investigador no doctor de la UVEG*

ORCID ID: 0009-0003-4426-2571

Recibido: 12/1/2024

Aceptado: 31/1/2024

doi: 10.20318/labos.2024.8403

*Resumen:* Mediante el RD-ley 2/2023, de 16 de marzo, el ejecutivo creaba una nueva regulación para los alumnos universitarios y de Formación Profesional que realizaran prácticas formativas no laborales en el marco de sus diferentes programas de estudio, insertándolos sin distinción de remuneración en el Régimen General de la Seguridad Social con obligación de cotizar. Tal reforma no ha estado carente de oposición tanto por parte de los centros formativos como por parte de las empresas. Con objeto de entender la presente situación analizamos la trayectoria de la cuestión, las principales características de esta cotización, y cuestionamos las razones detrás de la obligación impuestas a centros educativos y empresas.

*Palabras clave:* cotización, prácticas no laborales, Seguridad Social, alumnado, universidad.

*Abstract:* Through the RD-Law 2/2023 of March 16, the government established new regulations for university and vocational training students participating in non-labor internships within their various study programs. These students are incorporated, without distinction of compensation, into the General Social Security System with an obligation to contribute. This reform has not been without opposition from both educational institutions and companies. To comprehend the current situation, we analyze the trajectory of the issue, the key features of this contribution, and question the reasons behind the obligations imposed on educational institutions and companies.

*Keywords:* contribution, external internships, Social Security, students, non-labor internships, university.

## 1. Introducción y antecedentes

El pasado mes de marzo se aprobaba mediante Real Decreto-Ley una medida anunciada desde 2019, la reforma de la cotización de las prácticas académicas, tanto de estudios universitarios como de formación profesional, mediante la inclusión en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, de una Disposición Adicional quincuagésima segunda.

Estas medidas afectaban en un primer momento al régimen jurídico de la Seguridad Social de los participantes de determinados programas de formación, en aquello que ha venido en llamarse prácticas externas académicas, una actividad a medio camino entre lo formativo y lo laboral y que es necesario distinguir de otras realidades de carácter también dual (vid. Todolí Signes, 2015b).

La idea de que los estudiantes que realizan prácticas deban cotizar por su actividad en empresas u otros entes no es algo nuevo. El Acuerdo Social y Económico entre el gobierno y los agentes sociales de febrero de 2011, concretamente la parte II del acuerdo llamada Acuerdo para la Reforma y el Fortalecimiento del Sistema Público de Pensiones, ponía de manifiesto cómo la entrada al mercado de trabajo de los más jóvenes se producía generalmente a través de programas formativos que carecían de una adecuada protección social. Ante esta realidad de “prelaboralidad” sin las suficientes garantías y protecciones sociales se acordaba que:

Los programas formativos, de formación profesional o universitarios, gozarán de la misma protección que los contratos formativos, con las mismas limitaciones temporales, y los entes y empresas que los financien deberán cotizar a la Seguridad Social por los beneficiarios en los mismos términos<sup>1</sup>.

Fruto de este compromiso resultó la promulgación de la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Mediante esta disposición se encomendaba al gobierno que, en el plazo máximo de tres meses desde su publicación, procediera a adecuar la normativa y establecer los mecanismos necesarios para que aquellas personas que lleven a cabo prácticas formativas que comporten contraprestaciones económicas, en el marco de la realización de estudios universitarios o de formación profesional, quedasen insertas en el Régimen General de la Seguridad Social asimiladas a trabajadores por cuenta ajena, con ciertas peculiaridades.

La razón de excluir a los estudiantes que, en idéntica situación, realizan prácticas no remuneradas no parece tan clara, sobre todo si se piensa que de lo que se trataba en un primer momento era de ampliar la protección del alumnado frente a esta modalidad de “acceso” al mundo del trabajo. En efecto, lo que motiva incluir al alumnado de prácticas en un sistema de cotización según el propio acuerdo es la necesidad de ampliar la protección social a este colectivo. Sin embargo, al determinar que unos coticen si reciben ingresos y otros no parece haber un cambio o limitación en el interés, pues queda expul-

---

<sup>1</sup> Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2011). Acuerdo Social y Económico (p. 11).

sada una gran parte del colectivo destinatario. El porqué de este cambio o limitación en mi opinión puede responder a varias razones que intentaré exponer brevemente.

La primera puede ser simplemente una preconcepción sistémica, se impuso limitar la cotización a los estudiantes remunerados por estar estos en una situación similar a la de un trabajador de acuerdo al art. 1.1 del ET mientras que no ocurría así con los no remunerados, más cercanos a la idea de los “trabajos amistosos, benévolos y de buena vecindad” que escapan de la regulación laboral (Romero Martín, 2015); así el binomio cotización-trabajo asalariado era trasladable mentalmente sin demasiada complicación a cotización-práctica remunerada, mientras que no parecía de “sentido común” hacer lo propio en el caso de las prácticas no remuneradas. En otras palabras, se cotizaban las remuneradas porque se parecían más a un “trabajo” y porque había un “sueldo” sobre el que cotizar.

La segunda razón por la que limitar tan sólo la cotización a quienes recibían contraprestación supone entender la medida no desde una lógica de dar cobertura social a un determinado colectivo sino más bien evitar o aminorar posibles fraudes. Casos en los que mediante la figura de la beca se escondiera una contraprestación que respondiese efectivamente a un salario, aplicando una cotización sobre ese “salario encubierto” se frustraría la motivación defraudatoria, al menos a favor de la TGSS. Si bien puede ser una forma de mitigar las cantidades defraudadas, no supone esto una verdadera solución, pues tales casos deberían reconducirse siempre hacia la reclasificación como relación laboral de la situación, pues la protección de la que goza la persona trabajadora no se limita a la cotización, y no se garantiza si no se reconoce la existencia de relación laboral.

Una tercera causa de la exclusión puede deberse simplemente a la interpretación que el legislador hace del Acuerdo Social y Económico. El propio Acuerdo indicaba que la cotización respecto de la persona que realiza las prácticas debía correr a cargo de los «entes y empresas que los financien (los programas de prácticas)», este concepto de “financiar los programas de prácticas” no queda determinado por el acuerdo y sin duda pueden realizarse distintas interpretaciones del mismo. Sin embargo, puede entenderse tal financiación como la constitución de una bolsa económica a beneficio del becario y esta parece que fue la interpretación del legislativo. Ahora bien, aunque se acepte que efectivamente fue el propio Acuerdo el que determinó la exclusión de los estudiantes no remunerados de la cobertura, seguimos ante el mismo problema, pues las razones que se exponen para proceder a cotizar las prácticas son la protección social del colectivo, sin aportar razón alguna que determine el porqué de la discriminación entre los miembros del mismo por razón de recibir o no una contraprestación.

Por último, bien podría ser que la exclusión fuera simplemente una concesión propia de la negociación con los distintos agentes implicados. En todo caso, ninguna de estas razones parece justificar la discriminación entre los alumnos de prácticas remuneradas y los de prácticas no remunerados si atendemos a los fines que su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social buscaba alcanzar: extender la protección de la que goza el trabajador asalariado al alumno que realiza su frecuentemente primera inmersión en el mundo laboral a través de las prácticas formativas.

El mandato de la Ley 27/2011 dará pie, a nivel reglamentario, al RD 1493/2011 de 24 de octubre. Este escueto documento de tan sólo 5 artículos determina una serie de líneas generales de la cotización de las prácticas académicas que no han variado sustancialmente ni siquiera con las innovaciones ocurridas este año. De esta forma se definen las siguientes características básicas:

- 1) Inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena.
- 2) Exclusión de la protección por desempleo.
- 3) Cotización por contingencias comunes y profesionales.
- 4) No cotización por desempleo, formación profesional ni Fondo de Garantía Salarial.
- 5) La cotización se llevará a cabo de acuerdo con las formas de cotización de los contratos formativos.
- 6) Queda obligado como empresario ante la Seguridad Social la entidad que financie el programa de prácticas o la que en última instancia haga efectiva la contraprestación económica.

Menos de un mes después de su publicación, otro RD 1707/2011, de 18 de noviembre, especificaba en su Disposición Adicional Primera que tales medidas no serían de aplicación a los estudiantes universitarios. De esta forma se reducía aún más el colectivo objeto de protección, ya sólo cotizarían los estudiantes de Formación Profesional de prácticas remuneradas. Sin embargo, tal excepción para los estudiantes universitarios no duró mucho tiempo. El sindicato CCOO impugnó la D<sup>o</sup>Ad. 1<sup>a</sup> del RD 1707/2011, que fue declarada nula por una mera cuestión procedimental en STS Sala de lo Contencioso, de 21 de mayo de 2013, rec. 171/2012, aunque existían razones de fondo para igualmente haber declarado la nulidad (Álvarez Cortés, 2013; Todolí Signes, 2015a). Así, a partir de la publicación de la sentencia en el BOE el 28 de junio de 2013 quedaba anulada no sólo la disposición primera sino todo el Real Decreto 1707/2011. El posterior RD 592/2014, de 11 de julio, en vigor, vino a sustituir al RD anulado, si bien en esta ocasión ya no se excluyó a los alumnos universitarios de la cotización por la realización de prácticas externas.

No será hasta el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, cuando se produzca un cambio de paradigma que, corrigiendo la situación anterior busque la inclusión en el sistema de Seguridad Social tanto al alumnado que curse prácticas remuneradas como del que curse prácticas no remuneradas. Así, la disposición adicional quinta del texto introduce nuevamente un mandato al gobierno para desarrollar, en el plazo de tres meses, la normativa reglamentaria adecuada que garantice los siguientes puntos (algunos de los cuales ya estaban presentes en el RD 1493/2011):

- 1) Cotizarán por sus prácticas tanto los alumnos universitarios como los de Formación Profesional de grado medio o superior, tengan o no carácter remunerado.

- 2) Se mantiene la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, pero se especifica la excepción de los que realicen prácticas en embarcaciones, que quedarán sujetos al Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.
- 3) En las prácticas no remuneradas el obligado ante la Seguridad Social será el ente dónde se realicen las prácticas, pero cabe la posibilidad de que la obligación sea asumida por el centro formativo de origen si así se pacta en el convenio de prácticas. En el caso de las prácticas remuneradas se determinará de acuerdo con la normativa aplicable a cada caso.
- 4) Se cotizará según las reglas de la cotización de los contratos para la formación y el aprendizaje en las prácticas remuneradas.
- 5) No se cotizará por desempleo, formación profesional ni al Fondo de Garantía Salarial.

Como recoge el preámbulo del RD-ley, tal medida se entendió como extraordinaria y de urgente necesidad para poner fin a una situación de desprotección que debía finalizar lo antes posible, lo que justificó su inclusión en un Real Decreto Ley de medidas urgentes en materia social, laboral y empleo. Sin embargo, tan apremiante necesidad fue quedando relegada y el periodo de tres meses dado al gobierno para materializar la medida acabó convirtiéndose en algo más de cuatro años.

Efectivamente, habría que esperar hasta principios de 2023 cuando mediante otro Real Decreto-ley de medidas urgentes 2/2023, de 16 de marzo, se toma el testigo y se dota de contenido normativo aquella urgente necesidad apreciada años atrás. Así en el apartado 34 de su artículo único, este RD-ley añadía la citada disposición adicional quincuagésima segunda a la LGSS. Sin embargo, todavía debían sucederse dos RD-ley de medidas urgentes ese mismo año para acabar de perfilar una implantación no exenta de problemática.

Los cambios y las matizaciones que se han ido produciendo, y que actualmente se producen, sobre esta medida son continuos y cabe esperar que continúen siéndolo. Analizaré a continuación a grandes rasgos las principales características de esta cotización, principalmente en lo referente a las prácticas no remuneradas como la novedad más destacada. También trataré de relatar algunos de los problemas y oposiciones suscitados ante su aplicación y cuestionaré las razones que han determinado los sujetos obligados ante la Seguridad Social.

## 2. Situaciones incluidas

Una de las cuestiones más controvertidas supone entender qué queda dentro de la aplicación de la D<sup>o</sup>Ad 52<sup>a</sup> LGSS. En su enunciado, el apartado 1 de la disposición establece que será de aplicación a las «prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación y la realización de prácticas académicas externas al amparo de la respectiva regulación legal y reglamentaria». A continuación, dentro del

mismo apartado se enumera un listado de situaciones concretas que quedan comprendidas en el anterior enunciado. En una primera redacción del listado se incluían sólo las prácticas externas universitarias dirigidas a la obtención de una titulación oficial o titulación propia de la universidad y las prácticas de los alumnos de formación profesional no intensiva.

En concreto se hacía referencia a las prácticas externas universitarias que recoge el artículo 24 del RD 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario; y la “fase de formación en empresa u organismo equiparado” del artículo 9 del RD 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, que ha venido a substituir en su redacción al llamado módulo de Formación en Centros de Trabajo recogido en el artículo 25 del anterior RD 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establecía la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.

Este primer listado fue posteriormente ampliado mediante el RD-Ley 8/2023, de 27 de diciembre, el cual en su artículo 80 incluyó a las prácticas de las Enseñanzas Artísticas Superiores, de las enseñanzas artísticas profesionales y enseñanzas deportivas del sistema educativo como sujetas a la aplicación de la D<sup>o</sup>Ad. 52<sup>a</sup>.

Respecto de las prácticas externas universitarias, aunque pueda resultar una obviedad, cabe entender que no se está distinguiendo entre si se realizan fuera o dentro de la organización formativa como tal, sino que la distinción se encuentra respecto de la forma que adoptan las prácticas con doble tutorización y en una relación tripartita determinada mediante un convenio de prácticas, aunque tales prácticas se produzcan dentro de la organización de la misma universidad<sup>2</sup>. Por tanto, también deben entenderse como prácticas externas las que el alumnado efectúe en dependencias u organismos propios de la universidad, siempre que no se trate de una suerte de prácticas integradas dirigidas exclusivamente por el tutor académico y siempre que cumplan con los requisitos del RD 592/2014, de 11 de noviembre, aun cuando estas sean denominadas por los propios centros como prácticas internas o incluidas en Programas de Formación Interna<sup>3</sup>.

Cabe destacar que del propio tenor literal del apartado 1 de la D<sup>o</sup>Ad 52<sup>a</sup> LGSS no resulta claro si debemos entender como incluidas o no en el nuevo régimen de cotización las prácticas extracurriculares universitarias. En este sentido, si bien el apartado primero determina que la nueva cotización será de aplicación a las prácticas académicas externas, sin diferenciar entre curriculares o extracurriculares, también añade una enumeración de tipos donde sólo hace referencia a aquellas prácticas universitarias que estén dirigidas a

---

<sup>2</sup> Art. 2.2 del RD 592/2014, de 11 de noviembre, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios: «*Podrán realizarse en la propia universidad o en entidades colaboradoras, tales como, empresas, instituciones y entidades públicas y privadas en el ámbito nacional e internacional*»

<sup>3</sup> Citando algunos ejemplos tenemos la Universidad de Miguel Hernández (<https://observatorio.umh.es/personal-umh-paspedi/programa-de-practicas-internas/>), la Universidad de Sevilla (<https://www.us.es/estudiar/que-estudiar/oferta-de-masteres/master-universitario-en-psicologia-de-la-educacion-avances/51040022>) o la Universidad de Granada (<https://empleo.ugr.es/practicas/practicas-extracurriculares-de-estudiantes/plan-formacion-interna/>). Si bien en todos estos casos, la naturaleza de las prácticas está clara en todo momento.

la obtención de titulaciones oficiales o titulaciones propias de la universidad. Entender la naturaleza de esta enumeración como un *numerus clausus* o *apertus* puede suponer expulsar o no a las prácticas extracurriculares de la inclusión en el sistema de la Seguridad Social. En este caso, si atendemos a la interpretación que del listado realiza la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social en su Criterio 11/2023<sup>2</sup>, el cual ha sido ampliado hasta el momento en cuatro ocasiones, se entiende que el organismo realiza una interpretación cerrada. De hecho, en su ampliación tercera parece excluir las prácticas extracurriculares de la aplicación de la D<sup>o</sup>Ad 52<sup>a</sup> por este motivo. Sin embargo, en su cuarta ampliación del Criterio 11/2023, la DGOSS concreta su postura y deja claro que caen dentro de la aplicación de la D<sup>o</sup>Ad 52<sup>a</sup> aquellas «prácticas extracurriculares universitarias susceptibles de incorporarse al Suplemento Europeo al Título y autorizadas previamente por el centro de formación», ya que entiende que tales prácticas, al quedar incorporadas al suplemento europeo, pueden considerarse dentro de las comprendidas en el apartado 1 de la D<sup>o</sup>Ad 52<sup>a</sup>. Cabe también entender correctamente el valor que tienen estos criterios y es de esperar que esta situación experimente cambios en un futuro, ya sea de la mano de futuras actuaciones normativas como el, supuestamente inminente, “Estatuto del Becario” o vía criterio jurisprudencial.

Quedan fuera de esta nueva regulación las prácticas no laborales en empresas gestionadas por el SEPE, que se producen una vez obtenida la titulación y donde el acompañamiento formativo es menos significativo<sup>4</sup>, y aquellas situaciones donde el peso del factor laboral es determinante para establecer una auténtica relación laboral, que se reconducen a los contratos formativos del art. 11 del Estatuto de los Trabajadores. Así, queda fuera también la Formación Profesional Intensiva que requiere de la existencia de un contrato de formación entre el alumno y la empresa<sup>5</sup>.

Así mismo es importante señalar como, tras la aprobación del Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre, se añadió un apartado 11 a la D<sup>o</sup>Ad 52<sup>a</sup> que dejaba fuera de su aplicación al alumnado que ya se encuentre dado de alta en cualquier régimen de la Seguridad Social realizando actividad productiva o asimilado con obligación de cotizar o sea pensionista de jubilación o de incapacidad. Si bien esta exclusión no supone desprotección en algunos supuestos, pues se trata de personas ya protegidas por su situación de cotizantes o pensionistas, plantea muchas dudas respecto a como proceder ante, por ejemplo, un accidente que pudiese ser clasificado como laboral ocurrido durante sus prácticas formativas al alumno que, estando ya de Alta por una actividad productiva diferente no se encuentra cotizando por dichas prácticas.

---

<sup>4</sup> En este sentido, el propio RD 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas no esconde su principal preocupación por reducir el desempleo juvenil (aunque sea, en mi opinión, a costa de establecer un “empleo” precarizado) y no tanto por mejorar su formación, de hecho, la propia redacción que de la definición de esta herramienta que recoge el artículo 2<sup>o</sup> deja claro que su finalidad principal es «contribuir a mejorar su empleabilidad (de los jóvenes) y ofrecerles un primer contacto con la realidad laboral a través del acercamiento a la misma» sólo para añadir a continuación «al tiempo que contribuye a completar la formación alcanzada por la persona joven» como si la formación ocurriese casi de forma accidental. En este caso, la cotización no experimenta cambios y se reconduce al sistema establecido para los contratos formativos.

<sup>5</sup> Art. 67 de la Ley Orgánica de Formación Profesional.

### 3. La persona obligada a cotizar

La relación jurídica a nivel contributivo con la Seguridad Social tiene un carácter comúnmente tripartito entre el sujeto beneficiario de la protección, por norma general el trabajador, el obligado con la Seguridad Social, normalmente el empleador al que la propia LGSS designa como “empresario”, y la administración. Tal relación jurídica se constituye en el mismo momento en que se realiza una actividad productiva, siempre que tal actividad quede incluida dentro del campo de aplicación de la Seguridad Social, y a partir de ese momento nacen los derechos y obligaciones de los distintos sujetos independientemente de la voluntad de estos (Núñez González, 2023, p. 159). En ocasiones por razones de interés social se crea la ficción de que existe esta relación productiva para incluir dentro del Régimen General de la Seguridad Social situaciones que de otro modo quedarían fuera del mismo al no constituir verdaderas relaciones laborales de acuerdo al art. 1.1 del E.T. (Fernández Domínguez y Rodríguez Escanciano, 2017, p. 294). Este es el caso de las prácticas académicas, tanto universitarias como de formación profesional, cuya finalidad en ningún momento puede ser la de sustituir una prestación laboral pues su objeto «no es otro que el de alcanzar un equilibrio entre la formación teórica y práctica del estudiante, la adquisición de metodologías para el desarrollo profesional y facilitar su (del estudiante) empleabilidad futura» (Guindo Morales y Ortega Lozano, 2019), es decir, son actividades formativas, no productivas<sup>6</sup>. Así, en esta relación el alumno en prácticas es el beneficiario de la protección social, quedando asimilado a un trabajador por cuenta ajena.

De la misma forma debe existir también un obligado con la Seguridad Social que haga las veces de “empresario”. Dado que no existe relación laboral sino una relación formativa, es necesario determinar qué sujeto o sujetos han de adquirir esta condición. Podría haber sido la propia persona beneficiaria, como ocurre con los convenios especiales, y de hecho así ocurrirá con quienes cursaron este tipo de prácticas con anterioridad a 2024 y quieran que les sean reconocidas las mismas como periodos cotizados<sup>7</sup>. También podría haber sido el propio Estado, pues se trata de aplicar una cobertura por razones justificadas socialmente sobre actividades que, en principio, no aportan beneficio económico a las partes<sup>8</sup>. Sin embargo, ninguna de estas soluciones ha sido adoptada por el ejecutivo, y ratificada por el legislativo. Así, actualmente se determina que la persona obligada con la Seguridad Social en condición de empresario para el caso que nos ocupa dependerá de si las prácticas se encuentran remuneradas o no, siendo el ente financiador, el lugar de realización de las prácticas o el centro formativo de origen quienes asumirán tales obligaciones.

<sup>6</sup> Si bien la diferencia entre productivo y formativo no puede establecerse taxativamente, pues toda actividad productiva conlleva por sí misma un aprendizaje, piénsese también en el llamado *know how* empresarial, hay que entender en este supuesto la dicotomía entre productivo y formativo atiende a la finalidad misma de la actividad.

<sup>7</sup> DºAd. 52ª, apartado 8, LGSS.

<sup>8</sup> Esto no es del todo desconocido si tenemos en cuenta que, en el caso de el Régimen Especial de Estudiantes de la Seguridad Social, el llamado Seguro Obligatorio Escolar, es el Ministerio de Educación y Ciencia (o la administración autonómica competente) quien soporta junto al estudiante la obligación de cotizar (art. 60 RD 2064/1995, de 22 de diciembre).

Cuando las prácticas son remuneradas, queda sujeto a obligación la entidad u organismo que financie el programa de formación, en caso de que se trate de varias entidades, la que haga efectiva la contraprestación económica. Es decir, se mantiene como hasta el momento. Sin duda, haber arrojado algo más de claridad sobre en qué consiste exactamente “financiar el programa de formación” hubiera sido de agradecer. Sin embargo, cabe deducir que tal expresión hace referencia a la entidad que aporta la remuneración al becario, es decir, la bolsa económica o beca que hace las veces de contraprestación<sup>9</sup>.

La novedad, que no lo era tanto pues ya venía anunciada en el RD-ley 28/2018, es la determinación de qué sujeto vendrá obligado en el caso en que no haya remuneración alguna. En estos casos puede ocurrir que sea obligado como “empresario” a efectos de las obligaciones con la Seguridad Social el centro educativo o lo sea el lugar de realización de las prácticas. Así, si nada se pacta ni se dice al respecto, el obligado en condición de empresario será la empresa, ente u organización en la cual el alumno lleve a cabo sus prácticas, pero cabe la posibilidad de explicitar en el convenio de prácticas firmado entre el centro formativo y el lugar de realización de las prácticas que será el propio centro formativo el que asumirá las obligaciones ante la Seguridad Social en condición de empresario.

Sin embargo, esta negociación que parece partir en beneficio de los centros formativos al resultar la empresa obligada por defecto, puede convertirse realmente en una suerte de coerción hacia los primeros. Al fin y al cabo, aceptar alumnado en prácticas es voluntario para las empresas y sin embargo resulta obligatorio para los alumnos cursar tales prácticas si quieren obtener su titulación según los actuales planes de estudio. En esta situación los centros formativos pueden verse en la tesitura de tener que aceptar hacerse cargo de las obligaciones ante la Seguridad Social si quieren disponer de suficiente oferta de prácticas para que sus alumnos puedan finalizar sus estudios. Por tanto, en la práctica los centros formativos quedan obligados a asumir las obligaciones con la Seguridad Social si así lo desea la contraparte, pues en realidad no disponen de una verdadera capacidad de negociación.

## 4. Obligaciones ante la Seguridad Social

### 4.1 Actos de encuadramiento

Una de las primeras consecuencias que supone la entrada en vigor de la disposición quincuagésima segunda de la LGSS, es que quienes deseen recibir alumnado de prácticas y no hayan pactado que sea el centro formativo quien se haga cargo de las obligaciones con la Seguridad Social, deberán solicitar su inscripción como empresa en el Régimen General de la Seguridad Social, si bien es de esperar que la inmensa mayoría ya se encuentren previamente inscritas. Por su parte, el alumno tendrá que contar con un Número de la Se-

---

<sup>9</sup> Así puede deducirse del hecho de que, existiendo varios sujetos que financien las prácticas, vendrá obligado aquel que haga efectiva la contraprestación al alumno.

guridad Social, que debe comunicar al obligado como “empresario”, aunque éste podrá consultarlo directamente a través del Sistema RED (o la Plataforma de Intermediación para las empresas del sector público). También es de esperar que la inmensa mayoría de los alumnos cuenten ya con su NSS debido a su inclusión en el Seguro Escolar Obligatorio (D<sup>o</sup>Ad. 3<sup>o</sup>, RD 84/1996, de 26 de enero).

Aparte de la inscripción, que implicará la asignación de un Código de Cuenta de Cotización principal, la empresa debe solicitar la asignación de un Código de Cuenta de Cotización específico para el colectivo de alumnos en prácticas, que será diferente dependiendo de si las prácticas son remuneradas o no. Actualmente, en el caso de las no remuneradas, si lo solicita el centro de realización de las prácticas, deberá hacerlo a través de la aplicación CASIA aportando el convenio de prácticas a la solicitud, si por el contrario lo solicita el centro formativo, deberá hacerlo a través del Sistema RED, y sólo si este falla a través de la aplicación CASIA. En ambos casos el CCC figurará con el valor 993 del campo Tipo de Relación Laboral. Cuando las prácticas sean remuneradas, será siempre obligación de la empresa, que deberá solicitar también un CCC específico, si bien se identificará con el campo TRL 986<sup>10</sup>.

Tras esto deberá realizarse el Alta, la comunicación de los días de prácticas, la liquidación de cuotas, así como la Baja una vez finalizado el periodo de prácticas.

El obligado con la Seguridad Social deberá dar de alta al estudiante desde el inicio de las prácticas y cursar su baja al finalizar estas, aunque puedan existir periodos de inactividad intermedios. Si bien el estudiante estará dado de alta durante todo el periodo, a efectos de la acción protectora se tendrán en cuenta tan sólo los días efectivos de prácticas. Para comunicar las altas y las bajas, el obligado con la Seguridad Social dispondrá por lo general de un plazo de diez días naturales desde el inicio del periodo de prácticas para el alta y de diez días naturales desde su finalización para la baja. De forma excepcional, y ante la problemática que ha suscitado la implantación de toda esta medida, el RD-ley 8/2023 en su disposición transitoria décima, ampliaba el plazo para comunicar las altas hasta el 31 de marzo de 2024 respecto de las prácticas no remuneradas comenzadas entre el 1 de enero y el 20 de marzo. La misma disposición aclara que en aquellas situaciones en que las prácticas comenzasen con anterioridad a 2024 y continúen en 2024, les será de aplicación la D<sup>o</sup>Ad. 52 sólo a partir del 1 de enero de 2024, por lo que se procederá al efecto como si las prácticas comenzasen en tal fecha, es decir, el alta se realizará a 1 de enero de 2024<sup>11</sup>.

#### *4.2 Comunicación y liquidación en las prácticas no remuneradas*

También será necesario en el caso de las prácticas no remuneradas que la empresa comunique los días efectivos de prácticas a efectos de calcular las cotizaciones y determinar

<sup>10</sup> Boletín de Noticias RED 09/2023, de 6 de julio.

<sup>11</sup> Boletín de Noticias RED 16/2023, de 29 de diciembre.

el alcance de la acción protectora. Estas comunicaciones se realizarán por meses, y se podrán realizar hasta el penúltimo día natural del correspondiente plazo reglamentario del ingreso de las cuotas a la Seguridad Social, y siempre con anterioridad a la solicitud del cálculo de la liquidación. Es decir, antes de solicitar la liquidación y desde el primer día del mes siguiente hasta el 29 de abril, el 30 de julio, el 30 de octubre y el 30 de enero del año siguiente dependiendo del trimestre. En la comunicación deberán indicarse por separado el número de días efectivos de prácticas realizados, los días previstos pero no realizados por incapacidad temporal por contingencias profesionales, los días previstos pero no realizados por nacimiento o cuidado del menor, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, y los meses en que no se compute día alguno de prácticas.

La presentación de esta comunicación con anterioridad a la solicitud de la liquidación de las cuotas a ingresar es necesaria porque será esta la que determine la obligación material de cotizar, ya que la cotización para las prácticas no remuneradas consistirá en una cuota fija por día de prácticas. Sin embargo, aunque la TGSS ya ha especificado que se considerará impracticada en plazo la comunicación si esta se realiza con posterioridad a la solicitud de liquidación, aun cuando no haya trascurrido el plazo para las comunicaciones estipulado en el segundo párrafo del apartado 7c) de la D<sup>o</sup>Ad. 52<sup>a</sup> de la LGSS, dadas las importantes consecuencias que esto puede tener, creo que tal consideración debe ser tomada siempre que no sea posible solicitar una nueva liquidación a tiempo. Ya que la no comunicación de los días de prácticas comportará, primero, la cotización por todos los días de alta dentro del periodo no comunicado hasta el límite mensual, y segundo, la pérdida del derecho a reducción del 95% en tales cuotas establecido en el apartado 5b) de la D<sup>o</sup>Ad. 52<sup>a</sup> de la LGSS<sup>12</sup>.

Presentada la comunicación procede la solicitud del borrador para la liquidación a través del Sistema RED, y el ingreso de las cuotas trimestralmente durante el mes de abril para el primer trimestre, julio para el segundo, octubre para el tercero y enero del año siguiente para el último. En caso de no llegar a solicitar la liquidación o no proceder a su ingreso, si se han comunicado los días de prácticas se generará la liquidación deudora automáticamente pero no se tendrá derecho a la reducción del 95%.

## 5. Cuotas y reducción aplicable

En el caso de las prácticas remuneradas, la determinación de la cuota sigue ligada a los sistemas aplicados a los contratos formativos, siendo el cambio de la bonificación el más relevante con respecto a la situación anterior, ya que desde el 1 de agosto de 2014 mediante el RD-ley 8/2014, de 4 julio, las prácticas curriculares externas, tanto universitarias como de formación profesional de carácter remunerado, disfrutaban de una bonificación del 100% (D<sup>o</sup>Ad. 25<sup>a</sup>). La cuota de cotización de las prácticas remuneradas se determinará de acuerdo con el sistema utilizado para la cotización de los contratos de

---

<sup>12</sup> BNR 09/2023, de 6 de julio.

formación en alternancia. Sólo se cotizará por contingencias comunes y por contingencias profesionales, no se cotiza por desempleo, formación profesional o aportación al Fondo de Garantía Salarial, ni tampoco por el Mecanismo de Equidad Intergeneracional.

En el caso de las prácticas no remuneradas, la cuota consistirá en una cuota fija empresarial sin que el alumno deba realizar aportación alguna, dividida en contingencias comunes y contingencias profesionales. Esta cuota será determinada anualmente mediante la Ley de Presupuestos Generales de cada año. Se trata de una cuota por día de prácticas, con un límite mensual máximo de cada concepto por el que se cotiza, también determinado por la LPGE. Se cotiza por contingencias profesionales y por contingencias comunes (donde no entra la incapacidad temporal derivado de contingencia común, que no está cubierta). Tampoco se cotiza por desempleo, formación profesional, FOGASA o MEI. A modo de ejemplo, antes de que se postergara la entrada en vigor de estas medidas al 1 de enero de 2024 por el RD-ley 5/2023, la Disposición Transitoria segunda del RD-ley 2/2023 estableció que para el periodo entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 2023 la cuota de cotización diaria ascendería a 2,36€ por contingencias comunes con un máximo de 53,59€ mensuales y 0,29€ por contingencias profesionales con un máximo de 6,51€ mensuales.

Tanto en las prácticas remuneradas como en las no remuneradas, a la parte de contingencias comunes de la cotización le es de aplicación una reducción del 95% de acuerdo con el apartado 5b) de la D<sup>o</sup>Ad. 52<sup>a</sup> de la LGSS. Esta reducción se aplica incluso aunque la empresa no se hallase al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social, y es excluyente respecto de cualquier otro beneficio. Por tanto, cabe entender que la anterior bonificación del 100% en las prácticas curriculares remuneradas deja de aplicarse, y tampoco podría aplicarse cualquier otra bonificación o reducción asociada al sistema de cotización de los contratos formativos ni de cualquier otro tipo (Moreno Gené, 2023, p. 85).

## 6. Acción protectora

Con esta cotización, el alumno de prácticas se encuentra inmerso en la acción protectora correspondiente al Régimen General de la Seguridad Social (salvo si realiza prácticas en buques, que se hallará bajo el RE de Trabajadores del Mar), pero quedan excluido de la prestación por desempleo, la cobertura del Fondo de Garantía Salarial y la formación profesional. En el caso de los alumnos de prácticas no remuneradas, la cobertura por incapacidad temporal debida a contingencias comunes tampoco está incluida.

La D<sup>o</sup>Ad. 52<sup>a</sup> especifica qué coberturas quedan excluidas, por lo que para las coberturas incluidas estaremos a lo que determine el Régimen General de la Seguridad Social y en el caso de los alumnos que realicen prácticas en buques, al Régimen Especial de Trabajadores del Mar, sin que exista mayor limitación a priori. Así, el alumno se encuentra cotizando a efectos de jubilación, asistencia sanitaria, incapacidad temporal (solo por contingencias profesionales en el caso de prácticas no remuneradas), riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado del menor, cuidado de

menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, corresponsabilidad en el cuidado del lactante, incapacidad permanente, lesiones permanentes no invalidantes, muerte y supervivencia y aquellas otras prestaciones sociales de carácter contributivo como las prestaciones familiares en modalidad contributiva.

El abono de las prestaciones será de forma directa por la entidad gestora o la mutua colaboradora en los casos de nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia. Por su parte las prestaciones derivadas de contingencias profesionales y en su caso de contingencias comunes se realizarán mediante pago delegado. Sobre el resto de prestaciones se estará a lo que determine su propia normativa.

Para el cálculo de las prestaciones habrá que tener en cuenta lo siguiente:

- En el caso de las prácticas remuneradas, la base de cotización aplicable será la base mínima de cotización vigente para el grupo de cotización 7 (para 2023, 1.260€) por mes completo de alta, o en proporción para los meses incompletos.
- En el caso de las prácticas no remuneradas, a efectos de las prestaciones cada día de prácticas contará como 1,61 días cotizados, con el máximo de días del mes en curso, y la base de cotización aplicable será el resultado de multiplicar la base mínima del grupo 8 (42€ en 2023) por el número de días de prácticas, con el límite de la base de cotización mínima del grupo 7.
- En el caso de la prestación por incapacidad temporal derivada por contingencias profesionales en las prácticas no remuneradas, el importe de la base reguladora se obtendrá dividiendo el importe de la base de cotización del alumno en el mes anterior al de inicio de la de incapacidad temporal, calculado de acuerdo con los días de prácticas (1,61 por día, considerando la fracción como día entero), entre el número de días de dicho mes.

Por ejemplo, imaginemos un alumno que causa baja médica por accidente de trabajo durante sus prácticas en abril. Durante el mes anterior, marzo, supongamos que había realizado un total de 15 días de prácticas, lo que determina ( $15 \times 1,61 = 24,15$ ) 25 días a efecto de cotización, y de acuerdo con la base mínima del grupo 8 (42€/día), un total de 1.050€, que habrá que dividir por los días de alta en marzo. Si comenzó las prácticas el día 8 de marzo, es un total de 24 días de alta durante este mes, con lo que la base reguladora será de 43,75€. Dado que en nuestro caso se trata de una contingencia profesional, la prestación corresponderá al 75% de la base, con lo que estamos hablando de unos 32,81€ por cada día de IT por AT, cantidad que deberá adelantar el receptor del alumno de prácticas o el centro formativo si así se ha pactado en el convenio de prácticas (DºAd. 52ª. 4.b).

## 7. Implantación de la medida

Tras la publicación del RD 2/2023, de 16 de marzo, las reacciones negativas no tardaron en alzarse tanto desde el sector productivo<sup>13</sup>, como desde el sector educativo<sup>14</sup> e incluso desde la propia administración<sup>15</sup>. La nueva cotización suponía un varapalo, ya no tanto económicamente, sino sobre todo de carácter organizativo de cara a poder hacer frente a todas las gestiones que a partir de ese momento debían introducirse para el curso 2023-2024.

Como he apuntado líneas atrás, la supuesta negociación en torno a quien sería el obligado ante la Seguridad Social en relación con el alumnado de prácticas no remuneradas ha conducido a que las universidades deban hacerse cargo de la cotización de sus alumnos, con los recursos que tengan disponibles, si no quieren enfrentarse al hecho de no poder ofrecer suficientes prácticas para su alumnado, que vería inevitablemente postergada la finalización de sus estudios<sup>16</sup>. Es paradigmático en este sentido el Comunicado que los rectores y las rectoras de las universidades públicas andaluzas realizaban el pasado mes de mayo<sup>17</sup>.

Ante esta situación se realizó un llamamiento al gobierno a retrasar la entrada en vigor de la D<sup>o</sup>Ad. 52<sup>a</sup> LGSS hasta el 1 de enero de 2024<sup>18</sup>. Planteamiento que fue aceptado y se materializó en el artículo 212 del RD-ley 5/2023 de 28 de junio, con la

<sup>13</sup> ALONSO, I. (25 de junio de 2023). Fernando Tapia: “Muchas empresas nos han dicho que si deben cotizar por los estudiantes no ofertarán prácticas”. *Deia*. <https://www.deia.eus/actualidad/sociedad/2023/06/25/fernando-tapia-empresas-han-dicho-6969953.html>

<sup>14</sup> HA NOTICIA. (10 de junio de 2023). Las fundaciones Universidad-Empresa denuncian que más de un millón de estudiantes podrían quedarse sin prácticas. *Heraldo de Aragón*. <https://www.heraldo.es/noticias/aragon/2023/06/10/red-fundaciones-universidad-empresa-denuncian-un-millon-estudiantes-sin-practicas-estatuto-becario-1657850.html>; Del Rosario, L. (15 de mayo de 2023). Las universidades canarias piden que no entre en vigor la cotización por las prácticas. *Canarias7*. <https://www.canarias7.es/sociedad/educacion/universidades-canarias-piden-vigor-cotizacion-practicas-20230515130723-nt.html>; EUROPA PRESS. (15 de junio de 2023). La Junta critica la cotización de las prácticas de FP impuesta por el Gobierno y advierte que “obstaculiza” la gestión. *Esandalucía*. <https://www.europapress.es/esandalucia/sevilla/noticia-junta-critica-cotizacion-practicas-fp-impuesta-gobierno-advierte-obstaculiza-gestion-20230615144735.html>

<sup>15</sup> ASENSIO DOMINGUEZ, A. (22 de junio de 2023). Al menos cuatro ministerios rechazan cotizar por sus becarios como ha aprobado el Gobierno. *El independiente*. <https://www.elindependiente.com/economia/2023/06/23/al-menos-cuatro-ministerios-rechazan-cotizar-por-sus-becarios-como-ha-aprobado-el-gobierno/>; SÁNCHEZ, A. (24 de junio de 2023). Ministerios, consejerías y poder judicial reclaman a la UMU que pague las cuotas de las prácticas. *La Opinión de Murcia*. <https://www.laopiniondemurcia.es/comunidad/2023/06/24/ministerios-consejerias-judicial-reclaman-umu-89070970.html>

<sup>16</sup> NOVA CIENCIA. (18 de julio de 2023). Las universidades advierten de que les tocará pagar las cotizaciones de las prácticas de sus estudiantes. *Nova Ciencia, Universidad y Ciencia para España e Hispanoamérica*. <https://novaciencia.es/las-advierten-de-que-les-tocara-pagar-las-cotizaciones-de-las-practicas-de-sus-estudiantes/>

<sup>17</sup> AUPA. (17 de mayo de 2023). Comunicado de rectores y rectoras de las Universidades Públicas de Andalucía con respecto a las prácticas del estudiantado y su cotización en la Seguridad Social. *Diario Digital Universidad de Jaén*. <https://diariodigital.ujaen.es/institucional/comunicado-de-rectores-y-rectoras-de-las-universidades-publicas-de-andalucia-con>

<sup>18</sup> UPO. (23 de junio de 2023). La UPO secunda el llamamiento de CRUE para que se demore la entrada en vigor de la cotización de estudiantes en prácticas. *Diario de la Universidad Pablo de Olavide*. <https://www.upo.es/diario/institucional/2023/06/crue-demanda-demora-cotizacion-estudiantes-practicas/>

justificación de dar el suficiente tiempo a los distintos sujetos implicados para adaptarse a la nueva situación. Por su parte esta medida no fue bien acogida por los representantes del alumnado<sup>19</sup>.

Este retraso por sí solo no solucionaba la problemática a la que se encontraban abocadas las universidades, las cuales a partir de 2024 veían como muy probablemente quedarían obligadas a cotizar por un buen número de alumnos, comprometiendo unos recursos materiales y humanos de los que no siempre disponen<sup>20</sup>.

Además del malestar producido entre los centros educativos por las nuevas obligaciones, toda la implementación del nuevo escenario resultaba plagada de incertidumbres. Para atajar algunas de ellas se introducía una nueva modificación de la D<sup>o</sup>Ad 52<sup>a</sup> de la LGSS, una vez más a través de otro RD-ley 8/2023 de medidas urgentes y extraordinarias, esta vez debidas a los conflictos en Ucrania y Próximo Oriente y a la sequía, de 27 de diciembre. Este nuevo RD-Ley, que fue publicado apenas cuatro días antes de la entrada en vigor de la DA<sup>a</sup> 52 LGSS, ha introducido toda una serie de importantes matizaciones y cambios:

- El alumnado de Enseñanzas Artísticas Superiores, el de enseñanzas artísticas profesionales y el de enseñanzas deportivas del sistema educativo también quedaba dentro de la aplicación de la nueva cotización de prácticas.
- Los alumnos que ya se encuentren durante el periodo de prácticas académicas de alta en la Seguridad Social debido a otra actividad en situación obligada de cotizar, o cuando el periodo tenga la consideración de cotizado a efectos de prestaciones, o se trate de pensionistas de jubilación o incapacidad permanente, no les será de aplicación el régimen de cotización de prácticas académicas.
- La situación asimilada del estudiante en prácticas no afecta a la percepción de prestaciones ni a la modificación del título por el que tuviesen derecho a prestación sanitaria (beneficiarios de padres asegurados, por ejemplo) salvo de la asistencia derivada de contingencias profesionales.
- Ante la realidad de no disponer a tiempo de una LPGE para 2024 que determinase la cuota empresarial a cotizar en el caso de las prácticas no remuneradas, se determina que, hasta la aprobación de dicha ley, la cuota queda establecida en 2,85€/día, correspondiendo 2,54€ a contingencias comunes y 0,31€ a contingencias profesionales, con un máximo mensual de 57,87€ por contingencias comunes y 7,03€ por contingencias profesionales. Siendo de aplicación la reducción del 95% a la parte de contingencias comunes de la cuota.

---

<sup>19</sup> AGENCIAS. (27 de junio de 2023). Universitarios se oponen a la prórroga hasta el 2024 en la cotización de las prácticas. *La Vanguardia*. <https://www.lavanguardia.com/vida/20230627/9072001/universitarios-oponen-prorroga-2024-cotizacion-practicas.html>

<sup>20</sup> B.G.R. (19 de junio de 2023). La UBU ve imposible asumir los 300.000 euros de cotización anual de los becarios. *Diario de Burgos*. <https://www.diariodeburgos.es/noticia/zebd230b0-c617-156f-cac53a759b-94c3e7/202306/la-ubu-ve-imposible-asumir-la-cotizacion-anual-de-los-becarios>

- Las prácticas que se inician antes de 2024 pero que continúan en 2024, serán dadas de alta y será de aplicación el régimen de cotización sólo desde el 1 de enero de 2024.
- Se establece un plazo excepcional de comunicación de altas y bajas hasta el 31 de marzo de 2024 para los inicios y finalizaciones que se produzcan entre el 1 de enero y el 20 de marzo de 2024.

Es de esperar que en los próximos meses se produzcan aclaraciones y cambios para responder a la difícil toma de contacto con la realidad que ha de suponer esta medida. También está pendiente de publicación y aprobación el nuevo Estatuto del Becario, por lo que deberemos esperar para saber realmente en qué medida puede afectar el texto aprobado a esta cuestión.

## 8. Conclusiones

La distinción entre las prácticas externas y la actividad laboral se basa principalmente en las distintas finalidades que persiguen ambas figuras. Así, mientras que la relación laboral existe para obtener un valor productivo cuyo destinatario es el empleador, en las prácticas lo que se busca es el aumento del «bagaje cultural, intelectual o técnico, es decir, la formación» (Moreno i Gené, 2020, p. 125) del alumno. Por tanto, lo que hace que una práctica transmute su finalidad y se convierta en un trabajo, es el hecho de realizar una actividad personal con valor productivo y de la que resulte beneficiado un tercero (González Ortega, 1999, p. 124).

Si las prácticas no benefician ni a la empresa, entidad u organismo en que se llevan a cabo, ni al centro formativo de origen del alumno (porque de existir tal beneficio ya no serían prácticas), no deja de resultar un tanto sorprendente que estos sujetos que no reciben beneficio de las prácticas acaben siendo finalmente obligados con la Seguridad Social, material y formalmente, como si fuesen empleadores del alumno y no formadores.

La razón de por qué estos sujetos y no otros son los que quedan obligados en condición de empresarios no queda explicitada en la ley. Se trata de dos sujetos muy concretos a los que se les impone una serie de importantes obligaciones, económicas y formales, las cuales posiblemente sean incluso más gravosas, y no estaría de más intentar entender por qué son estos y no otros los designados por imperativo legal para cumplir tal función. Sobre todo, la inclusión de la posibilidad de que sea el centro formativo de origen el obligado ante la Seguridad Social, ya que este no es susceptible de poder obtener ningún beneficio productivo de la realización de las prácticas, ni aun de forma tangencial.

En el caso de los lugares de realización de prácticas, que llamaremos de forma genérica “empresas” aunque su naturaleza pueda ser muy dispar, las prácticas no pueden conllevar el beneficio propio de una actividad productiva. Sin embargo, este extremo debe matizarse. La propia realización y resultado de las tareas cualificadas que ha de desarrollar el alumno durante sus prácticas conllevará, indefectiblemente, un valor

productivo, ya que la capacidad de realizar dichas tareas y de crear dicho valor es fundamental para cumplir con el objetivo formativo y de adquisición de experiencia, en otras palabras, si lo que realiza el alumno en sus prácticas carece de valor, entonces las prácticas han visto frustrado su propósito formativo. Por tanto, desarrollar la actividad formativa práctica generará un valor que por realizarse en el contexto de la “empresa” será recogido por esta misma, pero, aun existiendo este valor no se trataría de una relación laboral si el beneficio principal es el formativo y tal valor aportado por el alumno no es equivalente a la prestación de un trabajador (Moreno i Gené, 2012, p. 18). Que este beneficio, aun no siendo comparable a una prestación, potencialmente exista, junto con el hecho de que el alumno se encuentre “inserto” en la organización productiva del lugar dónde se llevan a cabo las prácticas, sería lo que justificaría considerar el lugar de desarrollo de las prácticas como posible obligado a efectos de la Seguridad Social respecto de la cotización del alumno. Sin embargo, si el beneficio obtenido no es comparable a una prestación laboral, pues en ese caso estaríamos en una situación de laboralidad, ¿puede justificar por sí solo la imposición de obligaciones formales y materiales ante la Seguridad Social? más aún, ¿hasta qué punto pueden considerarse inaceptables estas imposiciones si conferimos naturaleza tributaria a las cotizaciones (Bertrán Girón, 2017)? Desde luego que puede alegarse que el deber de cumplir con las obligaciones hacia la Seguridad Social lo es porque viene así impuesto legalmente, *ex lege*, y no necesita más razones para justificar su imposición que la mera voluntad del legislador, pero esto último casa mal con el espíritu de los principios del constitucionalismo democrático, y con la idea de aportación a los gastos públicos de acuerdo con la capacidad económica.

Por otro lado, quienes realmente han resultado obligados a asumir deberes materiales y formales han sido los centros educativos. Que la universidad o el centro de formación profesional resulten obligados aún presenta mayor problemática, pues en este caso ni siquiera puede justificarse tal imposición en la existencia de un potencial “uso” del alumno como mano de obra.

Así pues, si intentamos comprender por qué el ejecutivo ha decidido, y el legislativo ratificado, que sean estos sujetos y no otros los posibles obligados sin caer en la simple imposición legal, no parece que haya un fundamento material. En el caso del centro educativo, porque no existe ni siquiera la posibilidad de que se produzca un beneficio; en el caso del receptor del alumno de prácticas, porque aun existiendo esta posibilidad, de resultar en grado suficiente que justifique la imposición de estas obligaciones seguramente nos encontraríamos ante una relación de laboralidad.

Si no ha sido el potencial beneficio lo que ha determinado que estos y no otros sean los obligados, tal vez la razón sea una suerte de planteamiento o analogía *sui generis* según la cual los co-formadores (empresa y universidad) del alumno de prácticas se transforman, a efectos de la Seguridad Social, en empleadores del alumno por su posición relativa a este, como si asimilar el alumno a trabajador por cuenta ajena comportara *mutatis mutandi* asimilar la contraparte formativa a empresario empleador.

Dos alternativas, entre otras, sobre cómo desarrollar el sistema podrían haberse planteado, con una mayor solidez en el porqué de quién asume las obligaciones.

La primera habría sido considerar las prácticas directamente como una relación laboral plena (Todolí Signes, 2015a), una relación laboral formativa que podría haberse insertado dentro de las modalidades existentes de contratos formativos del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, en concreto los contratos de alternancia, o bien haberse creado una modalidad de contrato específica para este supuesto. En todo caso las prácticas externas se asemejarían a lo que actualmente ocurre con la formación profesional intensiva. Dotar de una auténtica naturaleza laboral a las prácticas, por un lado, nos asegura que el alumnado no sólo se encuentra protegido a efectos de Seguridad Social, sino también bajo la protección del derecho del trabajo, a la vez que se eliminan las sospechas del uso fraudulento de esta figura para ocultar auténticas prestaciones de trabajo por cuenta ajena (Val Tena, 2015, p. 102; ), situación que no sólo se ha dado en el sector privado con relativa frecuencia sino también en el sector público (Vela Díaz, 2023, p 69). Por otro lado, el estudiante queda verdaderamente inmerso en el proceso productivo como un “trabajador más”, en una situación formativa que le permite adquirir la experiencia y las competencias objetivo de la formación mientras realiza un auténtico trabajo productivo, sin tener que preocuparse de que este llegue a suponer o no una prestación laboral. Esto a su vez redundaría en una mejor posibilidad de inserción laboral, pues el empresario puede comprobar las verdaderas capacidades del estudiante de cara a su contratación definitiva, ya que el alumno-candidato ha estado ejerciendo de forma plena como trabajador (Todolí Signes, 2015a). En este caso, el obligado con la Seguridad Social sería claramente el empresario contratante. Dadas las implicaciones que supone la configuración de una auténtica relación laboral, es fácil entrever los recelos con los que las empresas acatarían esta vía.

La segunda, que no hubiese implicado *per se* el reconocimiento de una relación laboral, habría supuesto modernizar y transformar una realidad de protección social del alumnado que ya existe en nuestro ordenamiento. Me refiero al Régimen Especial de Estudiantes del art. 10.2 d) de la LGSS. Este régimen se creó hace más de medio siglo precisamente con la voluntad de dar cobertura social a los estudiantes a imagen de lo que ocurría en otros países europeos (Fernández de Velasco, 1952). Actualmente las prestaciones en él recogidas y sus limitaciones son susceptibles de una remodelación para adaptarlo a las necesidades y los tiempos actuales, si bien se han realizado diversas reformas que han ido actualizado cuestiones concretas y, sobre todo, añadiendo coberturas de carácter médico, no deja de tener un carácter muy secundario en el sistema de la Seguridad Social. La ampliación de las prestaciones a los alumnos en situación de prácticas podría haberse desarrollado a través de esta herramienta, siendo una oportunidad para dotarla de mejores y actuales contenidos. De hecho, con la situación actual, el alumnado de prácticas queda doblemente incluido en el sistema de la Seguridad Social en dos encuadramientos diferentes (Tatay Puchades, 2023, p. 775), y presumiblemente cotizando doblemente por algunas prestaciones, aunque tales prestaciones no serían doblemente abonadas llegado el caso (art. 9 de la Orden conjunta de 11 de agosto de 1953 de los Ministerios de Educación Nacional y Trabajo). En este caso en que la protección vendría de la mano de ampliar el Régimen Especial de Estudiantes los obligados con la Seguridad

Social hubiesen sido el Estado o las Comunidades Autónomas, e incluso los estudiantes. Sin embargo, la actualización de este régimen de cotización no ha sido considerado nunca una prioridad para los poderes públicos, un régimen que, más que integrarse en el mismo, ha “sobreviviendo” a la creación del actual sistema de Seguridad Social (Cabero Morán, 2023, p. 5). Así, su reforma supone una tarea mucho más ardua que la simple asimilación al Régimen General.

A la espera de cómo se desarrollarán los acontecimientos lo cierto es que los problemas distan de estar resueltos. María Antonia Peña, rectora de la Universidad de Huelva y presidenta de la Comisión de Asuntos Estudiantiles de CRUE, estimaba en noviembre de 2023 que las universidades acabarían gestionando unas 400.000 prácticas curriculares ante una negativa general de empresas e instituciones a asumir las cotizaciones y que lo verdaderamente preocupante no era el coste directo que esto supondría sino el previsible colapso que podía producirse en los servicios de gestión del sistema público universitario<sup>21</sup>. El 5 de enero de 2024, la CRUE publicaba un nuevo comunicado<sup>22</sup> reafirmando su malestar por la situación, constatando que respecto de las empresas «*más de un 98% han eludido el pago de las cotizaciones y un 100% su gestión administrativa*», situación que incluye al sector público cuya negativa a hacerse cargo de las obligaciones con la seguridad social resulta a ojos de la CRUE especialmente recriminable. También en este comunicado la CRUE defendía que se diferenciara y sean tratadas de forma distinta las prácticas curriculares y las extracurriculares, cuestión que ante las últimas interpretaciones de la DGOSS dista mucho en mi opinión de estar resuelta.

## Bibliografía

- ÁLVAREZ CORTÉS, J. C. La «re-inclusión» en la Seguridad Social de los estudiantes universitarios en prácticas. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 122, 2013, pp. 215-226.
- BERTRÁN GIRÓN, M. Las cotizaciones sociales y la imposición sobre la renta en el ordenamiento jurídico español. Un nuevo paradigma. *Estudios financieros. Revista de contabilidad y tributación: Comentarios, casos prácticos*, 417, 2017, pp. 75-98.
- CABERO MORÁN, E. La Seguridad Social del estudiantado universitario, setenta años de soledad (1953-2023). *Trabajo y Derecho*, 102, 2023.
- FERNÁNDEZ DE VELASCO, J. Los estudiantes universitarios en la Seguridad Social. *Revista de Educación*, I (1), 1952, pp. 38-41.

<sup>21</sup> AGENCIAS. (10 de noviembre de 2023). Universidad teme “colapso” ante negativa de empresas a cotizar por alumnado en prácticas. *La Vanguardia*. <https://www.lavanguardia.com/vida/20231110/9368439/universidad-teme-colapso-negativa-empresas-cotizar-alumnado-practicas-agenciasv20231110.html>

<sup>22</sup> CRUE. (5 de enero de 2024) Comunicado sobre la entrada en vigor de la cotización a la Seguridad Social de las prácticas curriculares. *Crue Universidades Españolas*. <https://www.crue.org/2024/01/cotizacion-practicas/>

- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J., y ROGRÍGUEZ ESCANCIANO, S. La incorporación al Régimen General como asimilado a trabajador por cuenta ajena. Especial referencia a los becarios. En VICENTE PALACIO, M. A. (cord.) *Estudios sobre seguridad social: Libro homenaje al profesor José Ignacio García Ninet*. Altelier, 2017, pp 289-327.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S. Las becas: ¿formación, inserción, prácticas profesionales, trabajo asalariado? En CRUZ VILLALÓN, J. (ed) *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras de derecho del trabajo: Estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*, Tecnos, 1999, pp. 123-135.
- GUINDO MORALES, S., & ORTEGA LOZANO, P. G. 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*, 52, 2019, pp. 358-393.
- MORENO I GENÉ, J. La nueva regulación de las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios: La potenciación de la finalidad formativa y de mejora de la empleabilidad. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 349, 2012, pp 5-62.
- MORENO I GENÉ, J. Prácticas no laborales de los estudiantes universitarios y titulados recientes versus relación laboral: La adecuada tutorización como factor clave. *Iuslabor*, 1, 2020, pp 111-140.
- MORENO I GENÉ, J. La extensión de la protección social a todos los alumnos en prácticas: un paso más en la dignificación de las prácticas laborales. *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, 35, 2023, pp 69-94.
- NÚÑEZ GONZÁLEZ, C. La relación jurídica con la Seguridad Social y los actos de encuadramiento. En ROQUETA BUJ, R. & GARCÍA ORTEGA, J. (dirs.) *Derecho de la Seguridad Social*, 12ª ed, Tirant lo Blanch, 2023 pp. 151-175.
- ROMERO MARTÍN, E. Los trabajos familiares, benévolo amistosos y de buena vecindad. *Noticias Jurídicas*. 24 de febrero de 2015, Disponible en: <https://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/10282-los-trabajos-familiares-benevolos-amistosos-y-de-buena-vecindad/>
- TATAY PUCHADES, A. Régimen Especial de Estudiantes (Seguro Escolar Onligatorio). En ROQUETA BUJ, R. & GARCÍA ORTEGA, J. (dirs.) *Derecho de la Seguridad Social*, 12ª ed, Tirant lo Blanch, 2023 pp. 773-777.
- TODOLÍ SIGNES, A. La compleja e insatisfactoria regulación de las prácticas y las becas de trabajo. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 6, 2015a, pp. 61-80.
- TODOLÍ SIGNES, A. La formación dual alemana y el contrato para la formación y el aprendizaje: ¿Diferente legislación o diferentes controles de calidad? *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 3(4), 2015b, pp. 224-267.
- VAL TENA, Á. L. Trabajo en prácticas y prácticas no laborales. *Documentación Laboral*, 104, 2015, pp. 73-102.

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