

ESTATUTO DE LAS PERSONAS EN FORMACIÓN PRÁCTICA NO LABORAL EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA: ANÁLISIS DEL NONATO ‘ESTATUTO DEL BECARIO’¹

ÓSCAR REQUENA MONTES

NET₂₁ NÚMERO 14, JULIO 2023

Introducción

Por medio de la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se mandataba al Gobierno que, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de dicha norma, convocara “a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para, en el ámbito del diálogo social, abordar el Estatuto del Becario que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales”.

Pues bien, transcurridos más de dieciocho meses desde entonces, con el texto de la norma redactado y acordado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y las organizaciones sindicales más representativas, es altamente probable que el anunciado “Estatuto del Becario”, al menos en la versión que actualmente se ha publicado², *muera en la orilla*. En efecto, a menos de veinte días de que se celebren las -adelantadas- elecciones generales, sin los apoyos parlamentarios suficientes para ser aprobado por el Consejo de Ministros, con la oposición de la patronal y la CRUE³ y con las Cortes Generales ya disueltas⁴, resulta difícil alcanzar otra conclusión.

¹ Investigación realizada en el marco del proyecto de investigación “La regulación de la formación para el empleo ante el reto de la transición digital, ecológica, territorial y hacia la igualdad en la diversidad” (expediente CIGE/2022/171), financiado por la Conselleria de Innovación, Universidades, Ciencia y Sociedad Digital.

² A los efectos del presente artículo se trabaja con la versión publicada con fecha de 15 de junio, disponible en: https://www.ccoo.es/noticia:667179--El_Estatuto_del_Becario_acaba_con_la_explotacion_de_los_becarios_y_garantiza_practicas_de_calidad&opc_id=8c53f4de8f8f09d2e54f19daf8d8ed95 (última consulta: 03.07.2023).

³ Los motivos del rechazo quedan resumidos en: <https://www.crue.org/2023/06/crue-rechaza-proyecto-estatuto-becario/> (última consulta: 03.07.2023).

⁴ Real Decreto 400/2023, de 29 de mayo, de disolución del Congreso de los Diputados y del Senado y de convocatoria de elecciones.

Con todo y con ello, el acuerdo alcanzado se encuentra en sintonía con la última regulación de la Unión Europea⁵ y ha atraído la atención de la doctrina *iuslaboralista* y los medios de comunicación, por lo que merece ser brevemente analizado.

1. Prácticas, becas y contratos formativos: el contexto normativo

Los términos “beca” y “becario/a” conviven con la sospecha de fraude o explotación laboral y lo cierto es que bastaría revisar nuestra jurisprudencia para confirmar tal sospecha, tanto en el sector privado como en el público⁶. Lo llamativo es que, pese a no contar con un régimen legal único ni específico, son numerosas y muy variadas las modalidades de cooperación educativa⁷ o, en el peor de los casos, de ofertas de “becas” -con o sin contraprestación económica⁸- que continúan desarrollándose, con su propio régimen jurídico, a modo de oportunidad “laboral”, con el pretexto de ser un “puente” hacia el empleo.

Para comenzar la sistematización y aclaración terminológica, recuérdese que la beca no es un contrato laboral y, por lo tanto, no cabe confundirla con los contratos -laborales- formativos regulados en el artículo 11 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET, en adelante)⁹. Del citado precepto, pese a que comience refiriéndose -en singular- al contrato formativo, se desprende claramente la permanencia de las tradicionales modalidades contractuales de causa mixta. Estas son las ahora conocidas como “contrato de formación en alternancia” -dirigido principalmente a aquellas personas que están cursando estudios “en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades

⁵ Por motivos de extensión, no cabe detenerse en la misma. Véase, *in extenso*: ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Empleo y jóvenes (Ponencia. Seminario Internacional, Ourense 15 y 16 de junio)”, 19 de junio de 2023, disponible en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/06/empleo-y-jovenes-ponencia-seminario.html> (última consulta: 03.07.2023).

⁶ Entre los estudios más recientes: ASQUERINO LAMPARERO, María José, “El becario-trabajador”, *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, 2023, *in press*, <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24876>

⁷ V.gr. Resolución de 11 de enero de 2022, de la Dirección General de la Entidad Pública ENAIRE, por la que se publica el Convenio con la Universidad Rey Juan Carlos, para el desarrollo de programas de cooperación educativa (<https://www.boe.es/boe/dias/2022/02/10/pdfs/BOE-A-2022-2159.pdf>).

⁸ Muy crítico con la falta de retribución de las becas y prácticas externas: TODOLÍ SIGNES, Adrián, “La compleja e insatisfactoria regulación de las prácticas y las becas de trabajo”, *Trabajo y Derecho*, núm. 6, 2015. En la misma línea parece manifestarse la Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de junio de 2023, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre períodos de prácticas de calidad en la Unión (2020/2005(INL)), al incluir como principio adicional “el acceso a una compensación adecuada para los trabajadores en prácticas en función del coste de la vida” (ap. 9).

⁹ Art. 2.4 del “Estatuto del Becario”.

formativas del Sistema Nacional de Empleo” y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional -que, a diferencia del anterior, puede concertarse con quienes ya están en posesión de un título universitario o de un título de formación profesional, entre otros.

Sin embargo, pese a la reseñada diferencia técnica y el carácter más teórico que pueda tener la formación del contrato en alternancia frente al de prácticas, sin prescindir de su finalidad formativa ambos admiten la prestación de trabajo efectivo por parte del estudiante. Esta será, pues, la clave para distinguir estas dos modalidades contractuales laborales respecto de aquellas otras, que les hacen una competencia en ocasiones desleal, sobre las que se centra el presente artículo. No en vano, ya se denominen “becas” o “prácticas no laborales”, en todas ellas debe primar el carácter formativo, sin que la empresa o entidad que les acoja pueda aprovechar estas alternativas para cubrir necesidades de mano de obra ni, por lo tanto, sustituir total o parcialmente a una persona que trabaje por cuenta ajena¹⁰.

Como se indicaba, el régimen normativo de tales opciones jurídicas está disperso e incompleto, tanto en su dimensión formativa como en lo que se refiere a Seguridad Social. Por un lado, puede subrayarse que el Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, regula en la actualidad las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, tanto las curriculares -integrantes del Plan de estudios- como las extracurriculares -no requeridas en el Plan de estudios y de carácter voluntario durante su periodo de formación-, mientras que por lo que respecta a la formación profesional las prácticas curriculares se confundirían con el módulo de formación en centros de trabajo (FCT)¹¹ y a día de hoy puede hallarse una regulación general en la reciente Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional¹².

Al margen de estas normas, existe otra, el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, que regula las “prácticas no laborales en empresas” (art. 3.1). Pero su ámbito de aplicación es menor de lo que sugiere su título, ya que recoge una modalidad de prácticas de fomento del empleo de jóvenes sin experiencia a la que apenas han recurrido las empresas, debido probablemente a razones burocráticas -necesidad de firmar un convenio con el servicio público de empleo- y económicas -obligación de abonar una “beca de apoyo cuya cuantía será, como mínimo, del 80 por ciento del IPREM mensual vigente en cada momento”- (arts. 2.1 y 3.4 del RD 1543/2011). Pues bien, esta norma reglamentaria quedaría expresamente derogada en virtud del segundo apartado de la disposición derogatoria única del “Estatuto del Becario”.

¹⁰ A modo de recordatorio parece preverlo el art. 2.1 del “Estatuto del Becario”.

¹¹ Art. 25 del Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.

¹² Véase, por ejemplo, los artículos 55, 56, 57, 66 y 67. Sin embargo, el art. 57.3.f) señala que la formación en empresa “tendrá consideración de formación curricular, en cuanto que contribuye a la adquisición de los resultados de aprendizaje del currículo y, en ningún caso, tendrá la consideración de prácticas ni supondrá la sustitución de funciones que corresponden a un trabajador o trabajadora”. Cfr. art. 1.2.a del “Estatuto del Becario”.

Pero, a mi parecer, conforme al primer apartado de la disposición, también se derogaría el citado RD 592/2014, de 11 de julio¹³, así como -si bien más tarde, por las razones que luego se expondrán- 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. Este RD 1493/2011, de 24 de octubre rige actualmente y asimila a trabajadores por cuenta ajena a aquellos estudiantes en prácticas que perciban una contraprestación económica, cualquiera que sea el concepto o la forma en que se perciba. Se trata de un primer paso hacia la protección social de quienes intentan insertarse en el mercado laboral mediante estas fórmulas a caballo entre la formación académica y la contratación laboral. No cabe aquí entrar en los vaivenes que en esta materia se han sucedido con motivo de la publicación de algunas normas y decisiones judiciales, emplazándose a lo que posteriormente se apuntará acerca de la Seguridad Social en el “Estatuto del Becario”.

2. Las claves del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa

De lo anterior, además de la dispersión normativa, queda patente que la línea que separa la beca o las prácticas no laborales de lo que realmente es una relación laboral está teóricamente clara y, sin embargo, en el día a día no resulta tan sencilla la distinción, especialmente cuando no nos hallamos en el marco de unas prácticas curriculares sino de unas prácticas extracurriculares o basadas en algún convenio o normativa redactada *ad hoc*. Esta razón es, en esencia y junto a otras, la que motiva la norma y justificaría su redacción (DF 4^a).

2.1. La delimitación de las prácticas formativas admitidas

En este sentido, una de las finalidades que se aprecia en el acuerdo alcanzado sobre el “Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa” (el Estatuto, en lo sucesivo) es la de acotar y unificar el régimen jurídico de los tipos y motivos de periodos de formación práctica no laboral que se pueden¹⁴

¹³ De la misma opinión: MORENO SOLANA, Amanda, “El Estatuto del Becario: una aproximación al Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y la Representación Sindical (CCOO y UGT)”, 29/06/2023, disponible en <https://www.elforodelabos.es/2023/06/el-estatuto-del-becario-una-aproximacion-al-acuerdo-entre-el-ministerio-de-trabajo-y-economia-social-y-la-representacion-sindical-ccoo-y-ugt/> (última consulta: 03.07.2023).

¹⁴ Se advierten presunciones *iuris et de iure* de laboralidad y de no laboralidad (art. 2.1, primer párrafo) que, quizás, atendiendo a la enorme casuística que envuelve estos procesos formativos deberían haberse formulado como presunciones *iuris tantum*.

realizar en el ámbito de la empresa¹⁵. Concretamente y a grandes rasgos, la formación tutorizada vinculada a grados de formación profesional, a las enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo o a las especialidades formativas del sistema nacional de empleo, así como las prácticas académicas externas en estudios universitarios -importante, que sean oficiales-, aunque fijando unos límites de duración máxima distintos para las prácticas curriculares (25% de las horas en que se concreten los créditos ECTS de la titulación¹⁶) en comparación con las extracurriculares, donde la sospecha de desviación es mayor (15% de las referidas horas y nunca más de 480 horas). Este último límite ha generado malestar en la patronal durante las negociaciones del Estatuto.

Por otro lado, los títulos propios -no oficiales- no quedan excluidos, previéndose un límite absoluto del 25%, que resulta ser más estricto, pues aplica a la suma total de horas efectuadas como prácticas curriculares y extracurriculares. Sin embargo, a modo de excepción, si estos títulos propios están dotados de al menos 60 créditos ECTS, las prácticas pueden desarrollarse durante tres meses¹⁷.

En definitiva, lo destacable es que no deja espacio a la realización de prácticas mientras no se esté cursando unos determinados estudios, razón por la que se pretendía derogar el RD 1543/2011 y cualquier otra iniciativa contraria a dicho criterio.

2.2. Garantías generales

Antes de abordar las garantías específicamente formativas, conviene subrayar algunas de las garantías de índole más general que contiene el Estatuto acordado. Habida cuenta de su contenido y en aras a la simplicidad, estas garantías pueden clasificarse en cuatro grupos de materias: a) régimen sancionador; b) igualdad y no discriminación; c) transparencia, y; d) costes asociados a las prácticas.

a) Régimen sancionador

Además de la presunción de laboralidad que contiene el Estatuto frente a aquellos supuestos de formación práctica que no se adapten a los tasados en dicha norma (art. 2.1) y las competencias y actuaciones que la Inspección de Trabajo y de la

¹⁵ Concepto de empresa que debe leerse conforme al art. 1.3 del Estatuto: "serán organismos equiparados tanto las entidades comprendidas en el sector público como las entidades sin ánimo de lucro, extendiéndose a las mismas todas las previsiones efectuadas respecto de las empresas".

¹⁶ La previsión expresa del doctorado y la formulación de este límite requeriría revisar el número de créditos de los que se dota al doctorado, especialmente si está pensado con esa finalidad práctica, puesto que en algunas universidades o centros de investigación apenas se cuantifica en un crédito.

¹⁷ El texto no aclara si consecutivos o con solución de continuidad.

Seguridad Social ostenta y debe realizar para controlar el desarrollo adecuado de las prácticas formativas (DA 4º), se detalla un régimen sancionador específico para las prácticas no laborales, sin perjuicio de que también resulten de aplicación las infracciones y sanciones de carácter general. Por el incumplimiento de cada una de las medidas contempladas en el documento, el Estatuto prevé unas horquillas de sanciones, que pueden superar los 225.000 euros (DF 2ª).

b) Política de igualdad y no discriminación

Por lo que respecta a la primera, de conformidad con el apartado 6 de la Recomendación del Consejo, de 10 de marzo de 2014, sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas, se garantiza en diversos preceptos del Estatuto el principio de igualdad de trato en el acceso a los servicios de la empresa (v.gr., restauración, aparcamiento, zonas de descanso) si su organización e infraestructura lo permiten (art. 4.1.e) y en el respeto del tiempo de formación y descanso, incluidos los festivos y vacaciones legal o convencionalmente establecidos para las personas trabajadoras (3.2 y 4.1.c)¹⁸, garantizándoseles así los derechos y límites de la legislación laboral aplicables en la empresa. En esa línea, se busca garantizar la compatibilidad de las prácticas en empresa con: por un lado, la actividad formativa en el centro de formación, y; por otro lado, con la actividad laboral, atribuyéndoles expresamente las facultades de adaptación del tiempo de trabajo enumeradas en el art. 23 ET (art. 4.1.d) y algunos permisos laborales, cuya naturaleza retribuida, o no, tampoco se aclara.

Asimismo, en parecidos términos a como se regula en el art. 11 ET se recoge en el Estatuto la prohibición general de realizar prácticas en horario nocturno o a turnos, pero con la excepción de que no pueda desarrollarse de otra manera, debido a la naturaleza de la actividad. Piénsese, por ejemplo, en unas prácticas de panadero a realizar en un horno que exija elaborar los productos en horario nocturno.

En coherencia con lo previsto en el artículo 57.3.d) de la LO 3/2022 respecto de los derechos de los estudiantes de FP dual antes y durante la formación en empresa, el art. 4.1.g) del Estatuto reconoce el derecho de la persona estudiante en prácticas a, como mínimo, la información y formación en prevención de riesgos laborales previa y suficiente -también para evitar riesgos a terceros- así como a obtener los equipos de protección individual adecuados. Pero la regulación del "Estatuto del Becario" profundiza en la posibilidad de que estas personas desarrollen actividades peligrosas, dejando una puerta abierta cuando, bajo la presencia de los recursos preventivos y con la debida vigilancia de la salud, la actividad sea *imprescindible* para el desarrollo suficiente de la formación práctica¹⁹.

¹⁸ El texto tampoco aclara si esas ausencias son retribuidas o no, habiéndose decantado la doctrina por entender que sí: MORENO SOLANA, Amanda, "El Estatuto del Becario: una aproximación...", *op. cit.*

¹⁹ Por ejemplo, ciertas actividades que requieran experimentar con productos químicos.

Para terminar, el Estatuto ha querido reconocer, en concordancia con la normativa recientemente publicada²⁰ y con el mayor riesgo de acoso vertical descendente o *bossing*, el derecho a la protección frente a la violencia y el acoso, a la vez que viene a exigir la presencia equilibrada de hombres y mujeres (art. 2.3). Mi interpretación de esta última regla es la de que no se pretende garantizar -necesariamente- un equilibrio por razón de sexo en el número de personas vinculadas concretamente por periodos de prácticas, sino la de priorizar la incorporación como estudiante en prácticas o la conversión como trabajador/a por cuenta ajena de aquella persona del sexo menos representado en el “departamento” donde vaya a recalar o se esté formando.

c) Política de transparencia y garantía de indemnidad

Como manifestación de la garantía de indemnidad, se reitera el derecho a la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en los términos de la Ley 2/2023, de 20 de febrero. Garantía que, a su vez, en la línea de lo establecido por el apartado 14 de la Recomendación del Consejo, de 10 de marzo de 2014, sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas, se ve reforzada por la presencia de varias las reglas a favor de la transparencia en el desarrollo de las prácticas (3.1.h e i y 4.1.a), pudiéndose destacar la relevancia de los derechos de información de la representación legal de las personas trabajadoras (art. 5). Al respecto, en similares términos a las garantías de información que se les reconoce en torno a los contratos formativos, deben conocer de los acuerdos o convenios suscritos, del número de personas vinculadas como personas en prácticas, así como también la identificación de sus tutores y sus condiciones de duración, horario, cuantía de la compensación de gastos y, en su caso, de la remuneración que percibirá.

d) Responsabilidad en torno a los costes acaecidos con motivo de las prácticas

Sin duda alguna, uno de los aspectos que más discrepancias genera es el referido a la financiación del periodo de prácticas. El Estatuto es tajante, como no podía ser de otro modo, al prohibir que se repercuta sobre el estudiante el coste de su formación práctica (2.2 y 3.1.a). Es más, se le deben compensar los gastos en los que incurran con motivo de su actividad formativa, tales como desplazamiento, alojamiento, manutención, etc. (4.1.b). Como se decía, este ha sido uno de los puntos polémicos y una de las razones por las que se ha descolgado de la negociación la patronal, a pesar de que se prevea la posibilidad -¿remota o residual?- de que la empresa quede exonerada total o parcialmente si existe alguna otra beca que cubra tales gastos y, por supuesto, cuando la eventual asignación económica que se le conceda al estudiante sea superior a esos costes o, en fin, cuando los servicios que ofrece la empresa eviten que el estudiante en prácticas incurra en esos costes.

²⁰ V.gr., téngase en cuenta la reciente ratificación del Convenio 190 de la OIT, cuya entrada en vigor en nuestro ordenamiento jurídico data del pasado 25 de mayo de 2023.

2.3. Garantías eminentemente formativas

La exigencia de un acuerdo o convenio de cooperación, de un plan formativo individual y de un itinerario formativo particular -ex art. 3.2-, la coherencia que debe haber entre ellos y para con las tareas y responsabilidades asignadas (3.1.c, 3.1 *in fine* y 3.2), la regulación y precisión del contenido mínimo²¹ y la designación y coordinación entre ambos tutores -académico y de empresa- (art. 4.1.f y 4.2.b) son algunas de las garantías ya previstas en la regulación de los contratos formativos, que se han querido recoger, con mayor detalle, en el "Estatuto del Becario".

Además, para evitar o reducir el riesgo de abuso de esta modalidad de contratación con fines perversos e inadmisibles, se establece un porcentaje máximo -20%- de personas en formación práctica respecto de la plantilla total del centro de trabajo (que no empresa). Ahora bien, quien legisla es sensible a la diversidad y dimensión de las empresas españolas y a la relativa injusticia que podría generarse de mantenerse esa regla como única. Y es que, de ese modo, un centro de trabajo de diez trabajadores podría contar con dos personas en prácticas mientras que una empresa con doce trabajadores repartidos en dos centros -uno de nueve y otro de tres- no podría contar con estudiantes en prácticas. Para solucionar ese problema, se reconoce que "cualquier empresa podrá concertar formación práctica con dos personas, con independencia del número de personas de plantilla" (art. 4.1.f).

A la figura de la persona tutora se le reconocen, para favorecer la calidad del proceso, ciertos derechos como lo es, fundamentalmente, el de no tener que extender su jornada laboral para poder ejercer su cometido como tutor y no contar, como regla general, con más de tres estudiantes a su cargo de manera simultánea. Entiendo como límite general esa ratio de tres alumnos porque es la que se aplicará en la gran mayoría de los casos, puesto que la de cinco alumnos simultáneamente se reserva para aquellos tutores que se hallen en centros de trabajo (que no empresas) de al menos treinta personas.

Por otra parte, resulta ciertamente novedosa la previsión expresa de poder cambiar de centro (de la empresa) por razones justificadas exclusivamente en cuestiones formativas y sin que suponga variación sustancial de las condiciones (art. 3.1.a) o, también, que la posibilidad de realizar la formación en modalidad no presencial -cuando la actividad profesional y los planes de estudios lo permitan o concurra fuerza mayor o razones de salud pública- pueda -¿y deba?- preverse en el plan de formación individual, estableciéndose un límite absoluto del 50% de la duración total prevista²².

²¹ Apartados 2, 3 y 8 de la Recomendación del Consejo, de 10 de marzo de 2014, sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas.

²² No se termina de entender el motivo por el que, si este Estatuto aspira a ser la norma básica reguladora de las prácticas no laborales, se incluye la precisión "salvo que la normativa vigente así lo permita".

Igualmente, se entiende de sumo interés esa suerte de garantía de indemnidad formativa según la cual el ejercicio de los derechos relativos al tiempo de trabajo (de formación práctica) “no podrá perjudicar, por sí mismo, la evaluación correspondiente, que deberá ceñirse a los criterios académicos” (art. 4.1.d) o, en fin, constituye un absoluto acierto que el sistema de evaluación comprenda y recoja la percepción de los propios interesados (art. 3.1.e), pues ese *feedback* de primera mano será una información realmente útil para la mejora del proceso formativo²³.

2.4. Deberes de las personas en formación práctica

Por último, del mismo modo que se les reconocen derechos, las personas en formación práctica deben asumir determinadas obligaciones, la mayoría de las cuales están conectadas con el deber de buena fe y diligencia: incorporarse a la empresa de que se trate en la fecha acordada, cumplir el horario previsto en el proyecto educativo, respetar las normas de funcionamiento, seguridad y prevención de riesgos laborales de la misma, seguir las indicaciones de la persona tutora asignada por la empresa, mantener contacto con la persona tutora académica durante el desarrollo de la práctica y comunicarle cualquier incidencia, entregar los documentos e informes de seguimiento que le sean requeridos, guardar confidencialidad²⁴ y secreto profesional o mostrar, en todo momento, una actitud respetuosa hacia la política de la empresa, salvaguardando el buen nombre del centro formativo al que pertenece, entre otros.

2.5. Aspectos de Seguridad Social

Conforme al artículo 6 del Estatuto, a las personas que realicen períodos de formación práctica no laboral en empresas y organismos equiparados se les incluirá en el sistema de la Seguridad Social. Llama la atención, no obstante, que la regla aplica expresamente a los supuestos generales ya enunciados (art. 1.2) y, en cambio, no resulta de aplicación, *a priori*, a los supuestos específicos enunciados en la disposición adicional quinta del propio Estatuto, salvo que así lo disponga su normativa específica, a la que remite constantemente la disposición.

En cuanto a la protección que dispensa, el artículo dirige a la disposición adicional quincuagésima segunda de la LGSS, que se introdujo por medio del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, pero que no entra en vigor, al menos, hasta el 1 de

²³ Evaluación de la Recomendación del Consejo, de 10 de marzo de 2014, sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas, de 10 de enero de 2023, SWD(2023) 10 final, p. 49, disponible en <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=10495&furtherNews=yes&> (última consulta: 03.07.2023).

²⁴ Apartado 9 de la Recomendación del Consejo, de 10 de marzo de 2014, sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas.

octubre de 2023 (DF décima del RD-ley 2/2023). Aun desconociendo si finalmente se terminará aplicando su régimen jurídico, debe valorarse positivamente el grado de desarrollo que presenta la citada disposición adicional -evitando así el problema de ineficacia que sufrió la disposición adicional quinta del RD-Ley 28/2018, de 28 de diciembre-, así como también el avance que puede llegar a suponer en la carrera de cotización de cara a la pensión de jubilación²⁵, pues la cotización alcanza a todas las personas que realicen prácticas, sean estas remuneradas o no²⁶.

La acción protectora será, en general, la correspondiente al régimen de Seguridad Social aplicable, si bien quedan excluidas de la protección por desempleo, de la cobertura del FOGASA y por Formación Profesional, mientras que si las prácticas no son remuneradas tampoco quedarán protegidas ante la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Asimismo, para fomentar -o no perjudicar- la empleabilidad, se introduciría un nuevo apartado quinto en el art. 282 de la LGSS, que haría compatible la prestación y el subsidio por desempleo con la reseñada inclusión en el sistema de Seguridad Social como alumno de prácticas formativas o prácticas académicas externas (DF 1ª), al tiempo que se prevén bonificaciones a la contratación (DA 1ª), consistentes en 138 euros al mes durante un período máximo de tres años -si es persona con discapacidad, durante toda la vigencia del contrato- por la contratación indefinida o su incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral, ya sea a la finalización o durante el desarrollo de la formación práctica (art. 25 RD-ley 1/2023).

En fin, se ha querido dejar para el final la cuestión monetaria, ya que se ha convertido en uno de los pretextos para el descuelgue de la patronal y, especialmente, de los/las rectores/as de las universidades. Desde luego, resulta lícita su solicitud de aplazamiento de la fecha de efectos de las reglas de cotización, con objeto de adaptarse a la novedad, pero también debe ponerse de manifiesto la considerable reducción -del 95% de las cuotas por contingencias comunes, señala el apartado 5.b de la DA 52ª LGSS- a la que se podían acoger.

Breve reflexión final

No puede obviarse que esta tendencia hacia la mejora de la protección social de las personas en prácticas viene auspiciada desde la Unión Europea, que se encuentra en plena revisión del marco de calidad de las prácticas y, por lo tanto, es probable que, antes o después y de uno u otro modo, acabe implementándose en nuestro país. La pregunta no es -o no debería ser-, por consiguiente, si se procederá a regular la

²⁵ Véase MORENO GENÉ, Josep, "La extensión de la protección social a todos los estudiantes en prácticas: un paso en la dignificación de las prácticas no laborales", *Briefs AEDTSS*, 24, 2023, disponible 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/>

²⁶ Aunque, *grosso modo*, en las primeras el sujeto obligado es la entidad que financia el programa formativo y en las segundas lo es la entidad donde se desarrolla.

figura del “becario”, sino cuándo y cómo se desarrollará jurídicamente y se implementará en nuestro sistema educativo y empresarial. Desde luego, parece necesario que la vorágine legislativa venga acompañada de una mayor y mejor orientación hacia las empresas y los centros de formación²⁷, so pena de que las reformas operadas sobre la contratación laboral -o no laboral- vinculada a actividad formativa se quede en “papel mojado”.

²⁷ Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de junio de 2023, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre períodos de prácticas de calidad en la Unión (2020/2005(INL)).