
This is the **published version** of the bachelor thesis:

Simon Perales, Bernat. *Prácticas académicas externas y falsos becarios : finalidad formativa, protección social y laboralidad encubierta*. Treball de Final de Grau (Universitat Autònoma de Barcelona), 2026 (Relacions laborals). 37 pàg.

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/331908>

under the terms of the  license.



PRÁCTICAS ACADÉMICAS EXTERNAS Y FALSOS BECARIOS: FINALIDAD FORMATIVA, PROTECCIÓN SOCIAL Y LABORALIDAD ENCUBIERTA

Memoria del Trabajo de Fin de Grado en Derecho

Realizado por

Bernat Simon Perales

Dirigido por

Marc Hernández Vallès

Facultad de Derecho

Mayo de 2026

RESUMEN

Este trabajo tiene por objetivo analizar si el régimen jurídico de las prácticas académicas externas en España garantiza una protección suficiente del estudiantado universitario o si, por el contrario, permite situaciones de precariedad, abuso y utilización fraudulenta de la figura del becario.

El estudio parte del marco normativo establecido por el Real Decreto 592/2014, que configura las prácticas externas como una actividad de naturaleza formativa, vinculada al plan de estudios y supervisada por la universidad. A partir de esta base, se examina la finalidad formativa de las prácticas, la prohibición de sustitución de puestos de trabajo y la importancia del convenio de cooperación educativa, el proyecto formativo y la doble tutoría como instrumentos de garantía.

Asimismo, el trabajo analiza el impacto de la inclusión del alumnado en prácticas en el sistema de Seguridad Social desde el 1 de enero de 2024, diferenciando entre prácticas remuneradas y no remuneradas, y valorando sus efectos en materia de protección social, cotización, gestión administrativa y coordinación entre universidades y entidades colaboradoras.

Una parte central del estudio se dedica a la figura del “falso becario”, entendida como aquella situación en la que, bajo la apariencia formal de una práctica o beca, se encubre una verdadera relación laboral. Para ello, se examinan los principales indicadores de laboralidad encubierta —dependencia, ajenidad, sustitución de puestos, ausencia de tutoría real y proyecto formativo meramente formal—, así como la respuesta de la jurisprudencia y las consecuencias jurídicas derivadas de la calificación laboral del vínculo. Finalmente, se estudia la reforma proyectada mediante el Estatuto de las personas en formación práctica no laboral y se formulan propuestas normativas y prácticas orientadas a reforzar la trazabilidad formativa, la tutela efectiva, el control administrativo y la prevención de usos sustitutivos de las prácticas.

Palabras clave: *prácticas académicas externas, becarios, falso becario, relación laboral encubierta, Seguridad Social, precariedad juvenil, tutela formativa.*

ABSTRACT

This paper aims to analyse whether the legal framework governing external academic internships in Spain provides sufficient protection for university students or, on the contrary, allows situations of precariousness, abuse and fraudulent use of the intern figure.

The study is based on the regulatory framework established by Royal Decree 592/2014, which defines external internships as an activity of a formative nature, linked to the academic curriculum and supervised by the university. On this basis, the paper examines the educational purpose of internships, the prohibition on replacing regular jobs, and the role of the educational cooperation agreement, the training project and dual tutoring as key safeguards.

The paper also analyses the impact of the inclusion of students undertaking internships in the Spanish Social Security system as of 1 January 2024, distinguishing between paid and unpaid internships and assessing the effects of this reform in terms of social protection, contributions, administrative management and coordination between universities and host entities.

A central part of the study focuses on the concept of the “false intern”, understood as a situation in which a genuine employment relationship is concealed under the formal appearance of an internship or scholarship. To this end, the paper examines the main indicators of disguised employment —dependence, work performed on behalf of another, replacement of regular jobs, lack of real tutoring and merely formal training projects— as well as the response of case law and the legal consequences of reclassifying the relationship as employment.

Finally, the paper examines the proposed reform through the Statute for persons undergoing non-employment practical training and sets out regulatory and practical proposals aimed at strengthening training traceability, effective supervision, administrative control and the prevention of the use of internships as substitutes for regular employment.

Keywords: *external academic internships, interns, false intern, disguised employment relationship, Social Security, youth precariousness, training supervision.*

ÍNDICE

1. Introducción.....	1
1.1. Problema, relevancia y objetivos	1
1.2. Delimitación, metodología y fuentes	1
1.3. Estructura del trabajo	2
2. Marco normativo de las prácticas universitarias	4
2.1. Concepto y finalidad formativa. Prohibición de sustitución de puestos	4
2.2. Modalidades: prácticas curriculares y extracurriculares	5
2.3. Sujetos de la práctica y responsabilidades: universidad, entidad colaboradora y estudiante	6
3. Seguridad Social en prácticas	8
3.1. Inclusión del alumnado en prácticas desde el 1 de enero de 2024: fundamento y ámbito subjetivo	8
3.2. Régimen de encuadramiento y acción protectora: cobertura y exclusiones	8
3.3. Reglas operativas de cotización (2024): cuotas, reducciones y cómputo de días	9
3.4. Sujetos obligados y distribución de responsabilidades: altas, bajas y comunicación de días	9
3.5. Efectos, cargas y problemas de implementación	9
4. Falsos becarios: frontera entre práctica formativa y relación laboral	11
4.1. Indicadores de laboralidad encubierta	11
4.2. Consecuencias jurídicas	12
5. Reforma 2025: Anteproyecto del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral	14
5.1. Contenido principal y medidas clave	14
5.1.1. Objeto y ámbito de aplicación: una norma transversal	14
5.1.2. Garantías de no laboralidad y presunción de relación laboral	15
5.1.3. Instrumentos estructurales: acuerdo o convenio y plan formativo individual	15
5.1.4. Derechos reforzados: compensación de gastos, jornada y condiciones de desarrollo	16
5.1.5. Tutorización efectiva y límites cuantitativos: 5 por tutor y 20% de plantilla	16
5.1.6. Prevención de riesgos, control e intervención de la ITSS	17
5.2. Valoración crítica y encaje con prácticas universitarias	17
5.2.1. Encaje normativo: complementar el RD 592/2014 sin sustituirlo	17
5.2.2. Aportaciones: más trazabilidad, más tutela y más incentivos al cumplimiento	18
5.2.3. Límites y riesgos: carga administrativa, indeterminación y capacidad real de control	18
5.2.4. Del anteproyecto a la tramitación parlamentaria: estabilidad de las líneas básicas	19
6. Propuestas.....	20
6.1. Propuestas normativas	20

6.1.1. Reforzar la trazabilidad formativa y la calidad del plan formativo	20
6.1.2. Tutoría efectiva y límites estructurales contra el uso masivo de prácticas	20
6.1.3. Delimitación más operativa de la “no sustitución de puestos” y presunción de laboralidad ..	21
6.1.4. Compensación de gastos, transparencia e igualdad de oportunidades	21
6.1.5. Refuerzo del control (ITSS) y del régimen sancionador	21
6.2. Propuestas prácticas (checklist universidad/empresa)	22
6.2.1. Checklist para la universidad (antes, durante y después)	22
6.2.2. Checklist para la entidad colaboradora (empresa/institución)	23
7. Conclusiones	25
7.1. Respuesta a la pregunta de investigación e hipótesis	25
7.2. Principales hallazgos	26
7.3. Implicaciones para universidades, empresas e instituciones de control	27
7.4. Limitaciones del estudio y líneas futuras de investigación	27
7.5. Conclusión final	28
Bibliografía (APA 7.ª).....	29

1. Introducción

1.1. Problema, relevancia y objetivos

Las prácticas académicas externas se han consolidado en España como un mecanismo habitual de transición entre la universidad y el mercado laboral. Su función teórica es educativa: permitir al estudiantado aplicar conocimientos, adquirir competencias profesionales y completar su formación en un entorno real (Real Decreto 592/2014, 2014). Sin embargo, la figura del “becario” se sitúa en una zona de fricción: la entidad obtiene una aportación útil de trabajo mientras el estudiante mantiene una posición asimétrica, con limitada capacidad para negociar condiciones, cargas o contenido formativo. Esta tensión puede favorecer la desnaturalización de las prácticas, utilizándolas para abaratar costes o sustituir empleo ordinario, pese a la prohibición expresa de cubrir puestos de trabajo mediante prácticas (Real Decreto 592/2014, 2014, art. 2.3).

La relevancia para las Relaciones Laborales es doble. Por un lado, afecta a la calidad del empleo juvenil: si las prácticas se convierten en un “peaje” de acceso al mercado, con baja o nula remuneración, tutorías formales y tareas productivas, se reproduce precariedad e infraempleo. Por otro, conecta con instituciones centrales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: la delimitación entre actividad formativa y relación laboral, la tutela efectiva, la prevención del fraude y, desde 2024, la inclusión del alumnado en prácticas en la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, 2015, disp. adic. 52). Este cambio introduce nuevas obligaciones de gestión y cotización, reconfigura incentivos y reabre el debate sobre el equilibrio entre finalidad educativa y utilización empresarial.

En este contexto, el objetivo general del TFG es analizar si el régimen jurídico de las prácticas académicas externas en España garantiza una protección suficiente del estudiantado o permite situaciones de precariedad y abuso. Específicamente, se pretende: (i) describir el marco normativo aplicable; (ii) diferenciar prácticas remuneradas y no remuneradas y sus implicaciones laborales y de Seguridad Social; (iii) identificar usos fraudulentos de becarios como mano de obra sustitutiva; (iv) examinar el papel de universidades y entidades colaboradoras en la supervisión formativa; (v) analizar la respuesta de la Inspección de Trabajo y la jurisprudencia; y (vi) formular propuestas de mejora normativa y de control para reforzar la tutela efectiva (Real Decreto 1791/2010, 2010; Real Decreto 592/2014, 2014).

La pregunta de investigación es si el diseño normativo de las prácticas universitarias y su aplicación aseguran la finalidad formativa o permiten que la práctica se convierta en una prestación de servicios con rasgos de laboralidad encubierta. Como hipótesis, se sostiene que el marco jurídico reconoce garantías relevantes —proyecto formativo, doble tutoría y prohibición de sustitución—, pero su eficacia depende de un control material y no solo documental; cuando este falla, aparecen patrones de desnaturalización próximos al trabajo ordinario, especialmente en sectores con alta rotación y presión por costes.

1.2. Delimitación, metodología y fuentes

El trabajo se delimita al régimen jurídico de las prácticas académicas externas de estudiantes universitarios en España, tomando como eje el Real Decreto 592/2014, de 11 de julio. Se incluyen prácticas curriculares y extracurriculares, su articulación mediante convenios de cooperación educativa y proyectos formativos (Real Decreto 592/2014, 2014), así como el

impacto de la inclusión en Seguridad Social del alumnado en prácticas desde el 1 de enero de 2024, conforme a la disposición adicional 52.^a del TRLGSS y su desarrollo e interpretación administrativa (Real Decreto Legislativo 8/2015, 2015; Orden PJC/51/2024, 2024; Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, 2024).

Quedan fuera del objeto principal: (i) otras modalidades de formación práctica no universitaria, como determinadas prácticas de formación profesional u otros itinerarios; (ii) los contratos formativos laborales, que aunque tienen finalidad formativa constituyen relaciones laborales con régimen propio; y (iii) un estudio empírico de campo, por limitaciones de tiempo y alcance. No obstante, se utilizarán datos secundarios y documentación institucional cuando sirvan para contextualizar el fenómeno.

La metodología es predominantemente jurídico-doctrinal. Primero, se analiza de forma sistemática la normativa aplicable (BOE) y la documentación administrativa de Seguridad Social, especialmente criterios interpretativos y guías operativas sobre altas y cotización (Seguridad Social, s. f.; Tesorería General de la Seguridad Social, 2024). Segundo, se examina jurisprudencia social seleccionada para identificar criterios de delimitación entre práctica formativa y relación laboral encubierta, atendiendo a indicadores como sustitución de puestos, ajenidad, dependencia organizativa, productividad exigida e inexistencia de tutoría real. Tercero, se recurre a doctrina sobre precariedad juvenil, becas y prácticas, así como a informes e instrumentos europeos sobre calidad de las prácticas, para situar el debate español en un marco más amplio.

Las fuentes principales serán: (a) normativa estatal (Real Decreto 592/2014; TRLGSS y desarrollo); (b) documentación oficial y criterios administrativos (Seguridad Social/TGSS); (c) jurisprudencia accesible en bases oficiales; y (d) doctrina científica, especialmente comentarios jurisprudenciales y estudios sobre “falsos becarios”. Esta combinación permite abordar el objeto desde la norma, su aplicación práctica y los mecanismos de control y tutela.

1.3. Estructura del trabajo

El trabajo se organiza en seis capítulos principales, además de la introducción y las conclusiones. En el capítulo 2 se expone el marco normativo de las prácticas universitarias, subrayando su finalidad formativa y las garantías diseñadas para evitar la sustitución de puestos de trabajo (Real Decreto 592/2014, 2014). El capítulo 3 analiza la inclusión del alumnado en prácticas en el sistema de Seguridad Social desde 2024, distinguiendo entre prácticas remuneradas y no remuneradas y describiendo sus reglas operativas, efectos y problemas de implementación (Real Decreto Legislativo 8/2015, 2015; Orden PJC/51/2024, 2024).

El capítulo 4 aborda el núcleo problemático del TFG: la frontera entre práctica formativa y relación laboral encubierta. Se identifican los principales indicadores de desnaturalización y se analizan resoluciones jurisprudenciales seleccionadas para extraer criterios aplicables. El capítulo 5 presenta, con carácter prospectivo, las tendencias de reforma vinculadas al anteproyecto de “Estatuto de las personas en formación práctica no laboral”, valorando su encaje con las prácticas universitarias y sus potenciales efectos sobre control, tutoría y límites cuantitativos. Finalmente, el capítulo 6 formula propuestas de mejora normativas y de gestión (universidad/empresa) mediante recomendaciones concretas y un checklist de cumplimiento orientado a reforzar la tutela efectiva y prevenir usos sustitutivos.

Las conclusiones sintetizan los hallazgos, responden a la pregunta de investigación y contrastan la hipótesis de partida. Asimismo, se señalan posibles líneas de investigación futura, especialmente en relación con la evaluación empírica del impacto real de la inclusión en la Seguridad Social y la eficacia de los mecanismos de supervisión universitaria y de control inspector.

2. Marco normativo de las prácticas universitarias

2.1. Concepto y finalidad formativa. Prohibición de sustitución de puestos

El marco legal de las prácticas académicas externas universitarias se articula principalmente a través del Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, que las configura como una actividad de naturaleza formativa, supervisada por la universidad y orientada a la adquisición de competencias vinculadas al plan de estudios, no a cubrir necesidades ordinarias de personal de la entidad colaboradora (Real Decreto 592/2014, 2014, arts. 2.1 y 2.3). Esta norma desarrolla, además, el derecho del estudiantado a realizar prácticas y recibir tutela efectiva, reconocido en el Estatuto del Estudiante Universitario (Real Decreto 1791/2010, 2010, arts. 8.f y 8.g).

Desde esta perspectiva, las prácticas permiten aplicar y complementar los conocimientos adquiridos, desarrollar competencias técnicas y transversales y mejorar la empleabilidad y capacidad de emprendimiento del estudiante (Real Decreto 592/2014, 2014, arts. 2.1 y 3). La lógica normativa es, por tanto, de aprendizaje práctico: el contacto con entornos profesionales debe enriquecer la formación mediante tareas coherentes con el proyecto formativo y con las competencias de la titulación.

El elemento decisivo para diferenciarlas de una relación laboral encubierta es la cláusula de “no laboralidad”. El Real Decreto 592/2014 establece que, por su carácter formativo, de las prácticas no derivan obligaciones propias de una relación laboral y que “su contenido no podrá dar lugar a la sustitución de la prestación laboral propia de puestos de trabajo” (Real Decreto 592/2014, 2014, art. 2.3). Esta previsión busca evitar que el estudiante sea utilizado como mano de obra barata o gratuita para cubrir vacantes estructurales, bajas, picos de producción o tareas ordinarias de plantilla.

Este criterio conecta con la jurisprudencia social. La STS de 26 de octubre de 2015 (rec. 1524/2014), relativa a un estudiante que realizaba funciones propias de caja en una entidad bancaria, muestra un supuesto típico de posible desnaturalización: el estudiante no se limita a completar su formación mediante tareas supervisadas, sino que se integra en una función ordinaria y necesaria de la organización empresarial. Aunque el Tribunal Supremo resolvió por falta de contradicción, el caso permite enlazar la prohibición legal de sustitución con un criterio material: cuando las tareas equivalen a las de plantilla, el elemento formativo se debilita y aumenta el riesgo de laboralidad encubierta.

La misma lógica aparece en la STS 508/2022, de 1 de junio, relativa a un becario de la AECID, donde el debate se centra en el contenido real de las funciones, la supervisión recibida y la conexión efectiva con la finalidad formativa. La resolución evidencia que la denominación formal de “becario” no basta para excluir laboralidad si la persona realiza funciones ordinarias, bajo directrices de la entidad y sin formación específica diferenciada. La jurisprudencia no niega que una práctica pueda ser útil para la entidad colaboradora; rechaza que esa utilidad productiva absorba la finalidad formativa.

Por ello, la prohibición de sustitución no debe interpretarse de forma meramente formal. No se trata solo de impedir que un becario ocupe una vacante concreta, sino de evitar su integración funcional en la estructura productiva como un trabajador más. Las tareas deben ser coherentes con el proyecto formativo, existir tutoría real y poder identificarse un aprendizaje concreto. Si

estos elementos desaparecen o son meramente documentales, la práctica pierde justificación académica y puede abrirse el debate sobre una relación laboral encubierta.

Finalmente, el Real Decreto 592/2014 refuerza esta naturaleza no laboral al establecer que, si el estudiante se incorpora posteriormente a la plantilla, el periodo de prácticas no computa como antigüedad ni exime del periodo de prueba, salvo previsión del convenio colectivo (Real Decreto 592/2014, 2014, art. 2.4). En las Administraciones Públicas, tampoco puede valorarse como mérito de acceso ni como servicios previos a efectos de antigüedad (Real Decreto 592/2014, 2014, art. 2.5). Estas reglas confirman que la práctica no constituye por sí misma una relación laboral, aunque obligan a analizar los casos en que la realidad se aproxima al trabajo ordinario.

2.2. Modalidades: prácticas curriculares y extracurriculares

El Real Decreto 592/2014 distingue entre prácticas académicas externas curriculares y extracurriculares (Real Decreto 592/2014, 2014, art. 4). Las curriculares forman parte del plan de estudios, se vinculan a objetivos formativos concretos, adquisición de competencias y evaluación académica. Las extracurriculares, en cambio, son voluntarias, se realizan durante el periodo formativo y no se integran formalmente en el plan de estudios, aunque persiguen la misma finalidad y deben reflejarse en el Suplemento Europeo al Título (Real Decreto 592/2014, 2014, art. 4.b).

Esta distinción no debe entenderse como una frontera entre prácticas “seguras” y “problemáticas”. Ambas modalidades pueden cumplir su función formativa si existe proyecto real, tutoría efectiva y conexión con los estudios, pero también pueden desnaturalizarse si la entidad colaboradora utiliza al estudiante para cubrir necesidades ordinarias. Por ello, lo decisivo no es solo la modalidad formal, sino su ejecución material: tareas realizadas, supervisión, duración y finalidad.

Esta idea aparece en la STSJ de Murcia 234/2023, de 14 de marzo, relativa a prácticas no laborales en una empresa tecnológica. El tribunal no se limita a valorar convenios o programas formativos, sino la realidad de la actividad desarrollada: si el estudiante ocupa un puesto funcional, trabaja con horarios propios de plantilla y contribuye al proceso productivo, la finalidad formativa se debilita y puede apreciarse relación laboral encubierta (Tribunal Superior de Justicia de Murcia, 2023; Sentencia 234/2023, rec. 989/2021, ECLI:ES:TSJMU:2023:318).

Como contrapunto, la STSJ de Madrid 326/2024, de 25 de abril, rechaza la laboralidad al apreciar elementos formativos suficientes y falta de prueba bastante para concluir que la beca encubría un contrato de trabajo. Esta resolución refuerza el carácter casuístico del análisis: una práctica no deja de ser formativa por incluir horario, tareas reales o cierta utilidad para la entidad, siempre que exista conexión con el aprendizaje, supervisión y ausencia de sustitución de personal ordinario (Tribunal Superior de Justicia de Madrid, 2024; Sentencia 326/2024, rec. 629/2023, ECLI:ES:TSJM:2024:5168).

Por tanto, la diferencia entre prácticas curriculares y extracurriculares no elimina el problema de fondo: en ambos casos la universidad debe garantizar un proyecto formativo real y evitar que la entidad convierta la práctica en prestación laboral encubierta (Real Decreto 592/2014, 2014, arts. 2.3 y 6.1). En las curriculares, el control se refuerza por su integración en el plan de estudios

y evaluación académica; en las extracurriculares, aunque suelen orientarse a ampliar la experiencia profesional, la exigencia de tutela y coherencia formativa sigue siendo necesaria.

En duración y horarios, el Real Decreto 592/2014 busca preservar la compatibilidad académica: las curriculares duran lo previsto en el plan de estudios y las extracurriculares no deberían superar, preferentemente, el 50% del curso académico, salvo previsión universitaria, garantizando el correcto seguimiento formativo (Real Decreto 592/2014, 2014, art. 5.1). Además, los horarios deben ser compatibles con la actividad académica, formativa y de representación del estudiante (Real Decreto 592/2014, 2014, art. 5.2).

Esta regla tiene función preventiva: una duración excesiva, horarios próximos a una jornada ordinaria o intensidad incompatible con los estudios pueden acercar la práctica a una relación laboral. No obstante, como muestran las sentencias citadas, horario y duración no son decisivos por sí solos; deben valorarse junto con las tareas, la tutoría, la conexión formativa y la posible sustitución de puestos. El criterio correcto no es sospechar de toda práctica larga o con horario fijo, sino comprobar si responde al aprendizaje o integra al estudiante como trabajador ordinario.

2.3. Sujetos de la práctica y responsabilidades: universidad, entidad colaboradora y estudiante

El modelo del Real Decreto 592/2014 se basa en una relación triangular entre universidad, entidad colaboradora —empresa, institución u organismo público o privado— y estudiante. La práctica puede desarrollarse en la propia universidad o en entidades colaboradoras, nacionales o internacionales (Real Decreto 592/2014, 2014, art. 2.2). Para su validez, debe formalizarse un Convenio de Cooperación Educativa entre la universidad —o entidad gestora vinculada— y la entidad colaboradora (Real Decreto 592/2014, 2014, art. 7). Este convenio constituye el marco jurídico básico e incluye, como mínimo, el proyecto formativo, permisos, rescisión anticipada, seguros, posible bolsa o ayuda al estudio, protección de datos y mecanismos de resolución de conflictos (Real Decreto 592/2014, 2014, art. 7.2).

Ahora bien, la jurisprudencia ha advertido que la existencia formal del convenio no excluye por sí sola la laboralidad si la realidad muestra integración ordinaria en la organización empresarial. La STSJ del País Vasco 938/2019, de 14 de mayo, declaró relación laboral respecto de diversos becarios, reforzando que lo decisivo no es la documentación formal, sino si la actividad mantiene finalidad formativa real o busca un resultado productivo para la empresa (Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, 2019).

El proyecto formativo es la pieza esencial, porque concreta la finalidad educativa mediante objetivos y actividades específicas. La normativa exige que estos objetivos atiendan a las competencias que debe adquirir el estudiante y que el contenido de la práctica guarde relación directa con los estudios cursados (Real Decreto 592/2014, 2014, art. 6.1). Por ello, las universidades no pueden limitarse a aprobar convenios genéricos, sino que deben verificar la coherencia entre tareas e itinerario formativo. Esta exigencia aparece también en la STSJ de Madrid 983/2019, de 18 de octubre, sobre una sucesión prolongada de becas y contratos en el ámbito universitario, que refuerza la necesidad de acreditar que la beca responde a formación y no a una necesidad estructural de personal (Tribunal Superior de Justicia de Madrid, 2019).

En cuanto a los sujetos implicados, la norma prevé una doble tutoría: tutor académico de la universidad y tutor de la entidad colaboradora (Real Decreto 592/2014, 2014, art. 10.1). Este

último debe estar vinculado a la organización, contar con experiencia profesional y disponer de conocimientos suficientes para garantizar una supervisión efectiva (Real Decreto 592/2014, 2014, art. 10.2). La finalidad es evitar que el seguimiento sea un mero trámite documental; si la tutoría no acredita aprendizaje real y el estudiante asume funciones ordinarias, aumenta el riesgo de laboralidad.

Desde la perspectiva del estudiante, el Real Decreto 592/2014 reconoce derechos y deberes que refuerzan el carácter académico de la práctica. Entre los derechos destacan la tutela, la evaluación universitaria, el informe de la entidad colaboradora, la posible ayuda al estudio y la información sobre seguridad y prevención de riesgos laborales (Real Decreto 592/2014, 2014, arts. 9.1 y 9.1.f). Como deberes, debe cumplir la normativa universitaria, seguir el proyecto formativo bajo supervisión tutorial, mantener contacto con el tutor académico y guardar confidencialidad sobre la información interna de la entidad (Real Decreto 592/2014, 2014, art. 9.2).

En definitiva, la validez del modelo depende de la coherencia entre proyecto formativo auténtico, supervisión efectiva y tareas que no sustituyan un puesto de trabajo. Si estos elementos fallan —falta de seguimiento, tareas productivas o integración en turnos ordinarios—, puede abrirse el debate sobre una relación laboral encubierta. Además, la STS 508/2020, de 23 de junio, muestra que las consecuencias no son menores: declarado el falso becario, el salario regulador de la indemnización debe calcularse conforme al convenio aplicable, aunque durante la beca se hubiera percibido una cantidad inferior (Tribunal Supremo, 2020).

3. Seguridad Social en prácticas

3.1. Inclusión del alumnado en prácticas desde el 1 de enero de 2024: fundamento y ámbito subjetivo

A partir del ****1 de enero de 2024****, quienes realicen prácticas formativas, remuneradas o no, así como prácticas académicas externas incluidas en programas de formación, pasan a integrarse en el sistema de la Seguridad Social. La medida persigue una doble finalidad: iniciar una carrera de cotización y garantizar protección básica frente a contingencias durante el periodo formativo (Seguridad Social, s. f.). Esta inclusión se articula mediante su consideración como ****asimilados a trabajadores por cuenta ajena**** en el Régimen General, conforme a la disposición adicional 52.^a del TRLGSS, que establece un régimen específico de obligaciones y cotización (España, 2015; TGSS, 2024a).

Esta evolución conecta con una trayectoria previa de reconocimiento progresivo de protección social a los becarios. La ****Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Tercera, de 21 de mayo de 2013****, anuló el Real Decreto 1707/2011, que había excluido del sistema de Seguridad Social a determinados estudiantes universitarios en prácticas. Aunque la anulación respondió a un defecto formal de tramitación, su efecto práctico fue relevante: reabrió el debate sobre la necesidad de no dejar fuera del sistema a quienes realizaban prácticas con conexión formativa y eventual compensación económica (Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo, 2013).

El nuevo marco se aplica principalmente a estudiantes universitarios en prácticas curriculares y extracurriculares, así como a prácticas integradas en otros itinerarios educativos. Para este trabajo, lo relevante es que la inclusión opera exista o no compensación económica, siempre que la práctica esté formalmente integrada en un programa de formación y exista acuerdo de colaboración entre institución educativa y entidad receptora (Seguridad Social, s. f.; TGSS, 2024c). Ahora bien, esta integración no convierte por sí sola la práctica en relación laboral: debe distinguirse entre protección social del estudiante y existencia de contrato de trabajo.

Este matiz conecta con la doctrina social clásica sobre becas. La ****STS de 7 de julio de 1998, rec. 2573/1997****, recuerda que la finalidad de la beca no debe ser beneficiarse de la actividad del becario, sino contribuir a su formación profesional. Por tanto, la inclusión en Seguridad Social debe entenderse como mejora de protección y trazabilidad, no como autorización para utilizar la práctica con fines productivos. Si la entidad se apropia de los resultados del trabajo del estudiante como si fuera empleado, el problema ya no es solo de cotización, sino de posible relación laboral encubierta (Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 1998).

Además, la normativa prevé exclusiones para evitar duplicidades: quedan fuera quienes ya estén dados de alta en cualquier régimen por otra actividad, estén en situación asimilada al alta con obligación de cotizar, tengan el periodo considerado cotizado para prestaciones o sean determinados pensionistas. En la gestión, ello exige verificar solapamientos antes de tramitar altas, bajas y comunicación de días, especialmente en prácticas no remuneradas, donde la coordinación universidad-entidad resulta más compleja (TGSS, 2024a; TGSS, 2024c).

3.2. Régimen de encuadramiento y acción protectora: cobertura y exclusiones

El encuadramiento de los asimilados en el Régimen General no cambia la esencia formativa de la práctica, pero sí tiene un impacto significativo en la protección social y el cómputo de períodos. La acción protectora se establece con exclusiones claras: tanto en prácticas remuneradas como no remuneradas, se excluyen la cotización y la protección por desempleo, el Fondo de Garantía Salarial y la formación profesional (España, 2024a; TGSS, 2024a). En el caso de las prácticas no remuneradas, hay un aspecto clave: se excluye la prestación económica por incapacidad temporal debido a contingencias comunes, lo que se traduce en una cotización específica que no incluye esa cobertura. La asistencia sanitaria se mantiene gracias al título previo del estudiante, sin perjuicio de la asistencia y protección que se derivan de contingencias profesionales durante las prácticas (TGSS, 2024a).

3.3. Reglas operativas de cotización (2024): cuotas, reducciones y cómputo de días

La forma en que se manejan las cotizaciones varía dependiendo de si la práctica es remunerada o no. En el caso de las prácticas formativas que sí reciben pago, se aplican las normas de cotización correspondientes a los contratos formativos en alternancia, con las excepciones que se mencionan. Por otro lado, en las prácticas no remuneradas, la cotización se traduce en una cuota empresarial por cada día de práctica: en 2024, será de 2,67 euros por contingencias comunes (sin incluir la incapacidad temporal) y 0,33 euros por contingencias profesionales, con límites mensuales (España, 2024a; TGSS, 2024a).

En ambos casos, en 2024 se aplicará una reducción del 95% en la cuota por contingencias comunes, y no se exigirá la cotización finalista del Mecanismo de Equidad Intergeneracional para este grupo (TGSS, 2024a).

En cuanto a la vida laboral, las reglas para el cómputo también son diferentes: en las prácticas remuneradas, cada día cuenta como un día cotizado; mientras que en las no remuneradas, cada día se contabiliza como 1,61 días cotizados, sin exceder los días naturales del mes (Seguridad Social, s. f.).

3.4. Sujetos obligados y distribución de responsabilidades: altas, bajas y comunicación de días

El cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social se asigna a quien asuma el rol de empresario según la DA 52. En el caso de prácticas remuneradas, la responsabilidad recae en la entidad o el organismo que financia el programa formativo, que debe gestionar las altas y bajas de acuerdo con la normativa general. Para las prácticas no remuneradas, la obligación generalmente recae en la empresa o entidad donde se llevan a cabo las prácticas, a menos que el convenio o acuerdo de cooperación indique que estas responsabilidades son asumidas por el centro de formación que ofrece el programa (TGSS, 2024a).

La clave aquí es la trazabilidad de los días de práctica: quien actúe como empresario debe solicitar tanto el alta como la baja y comunicar el número de días de prácticas realizadas, basándose en la información proporcionada por el centro y/o la entidad colaboradora. Este enfoque cambia el énfasis de una cotización mensual ordinaria a un sistema que se centra en la comunicación de días efectivos y la gestión de incidencias (TGSS, 2024a).

3.5. Efectos, cargas y problemas de implementación

La nueva medida amplía la protección y genera periodos cotizados, pero también trae consigo cargas administrativas significativas. Para las universidades, esto significa fortalecer la coordinación con las entidades colaboradoras, abarcando aspectos como la identificación, los periodos, los días efectivos y las incidencias, además de estandarizar los convenios para dejar claras las responsabilidades. En el caso de las empresas, especialmente las pymes, esto implica asumir obligaciones formales adicionales relacionadas con la afiliación y la comunicación de días.

En la fase inicial, se establecieron plazos excepcionales para informar sobre altas y bajas en prácticas no remuneradas que comienzan o finalizan entre el 1 de enero y el 20 de marzo de 2024, extendiendo el plazo hasta el 31 de marzo de 2024 (TGSS, 2024b). Además, la documentación técnica ha señalado incidencias comunes en la presentación de cuotas, como no registrar la falta de prácticas en un mes o cometer errores en los días comunicados, lo que pone de manifiesto la necesidad de implementar controles internos y ofrecer formación a las unidades gestoras (TGSS, 2024a).

Por último, los criterios interpretativos que ha publicado la Administración han sido útiles para aclarar situaciones límite, como títulos propios, cursos que no forman parte del sistema educativo, prácticas remuneradas de personas ya tituladas o ciertos casos internacionales, proporcionando así seguridad jurídica operativa en un régimen que se ha implantado recientemente (TGSS, 2024c).

4. Falsos becarios: frontera entre práctica formativa y relación laboral

La figura del “falso becario” alude a aquellos supuestos en los que, bajo la apariencia formal de una beca o de unas prácticas académicas externas, se articula en realidad una prestación de servicios que reúne las notas definitorias del contrato de trabajo. En el ámbito universitario, el riesgo de desnaturalización se produce cuando la práctica pierde su finalidad formativa y se convierte en una forma de cobertura de necesidades ordinarias de la entidad colaboradora, con un estudiante integrado en la organización del trabajo como si fuera personal de plantilla. Este fenómeno es especialmente relevante porque tensiona el diseño normativo de las prácticas externas —basado en la tutela y el proyecto formativo— y plantea, además, consecuencias laborales y de Seguridad Social de gran impacto para las partes implicadas (Real Decreto 592/2014, 2014, arts. 2.1 y 2.3).

Desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, el punto de partida para delimitar la frontera es el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, que define la relación laboral ordinaria por la prestación voluntaria de servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona (Real Decreto Legislativo 2/2015, 2015, art. 1.1). La calificación no depende del nombre que las partes atribuyan al vínculo (beca, práctica, colaboración), sino de la realidad de la prestación. Por ello, el análisis debe centrarse en los hechos: qué tareas se realizan, con qué grado de autonomía, qué mecanismos de control existen, y si hay o no un aprendizaje identificable y supervisado. La jurisprudencia social ha reiterado que lo decisivo es la concurrencia de las notas de dependencia y ajenidad propias del contrato de trabajo, y no la mera utilidad empresarial de las tareas ni la existencia de una asignación económica (de la Casa Quesada, 2016).

4.1. Indicadores de laboralidad encubierta

La identificación de un “falso becario” exige valorar el conjunto de circunstancias del caso, no aplicar un test cerrado. La clave es determinar si predomina la finalidad formativa o si, por el contrario, la beca encubre una prestación laboral con las notas del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores: dependencia y ajenidad. En esta línea, la jurisprudencia insiste en que las tareas del becario deben estar conectadas con su formación; si integran funciones propias de una categoría profesional, la relación puede calificarse como laboral, como recuerda la STSJ de Galicia 177/2022, de 18 de enero.

Los principales indicios de laboralidad encubierta son, en primer lugar, la dependencia organizativa: horario estable, sometimiento a instrucciones, integración en turnos o inserción en la cadena de mando. Este indicio se refuerza cuando la tutoría se reduce a una simple supervisión jerárquica sin contenido pedagógico. La STSJ de Galicia de 30 de marzo de 2021 es ilustrativa, al apreciar relación laboral cuando la supuesta becaria realizaba tareas administrativas estructurales, con dependencia organizativa y sin una formación real diferenciada.

En segundo lugar, aparece la ajenidad, que se manifiesta cuando los frutos del trabajo del estudiante se incorporan a la actividad ordinaria de la entidad. No basta con que exista una ayuda económica o una denominación formal de beca; lo decisivo es si la empresa obtiene una utilidad productiva principal. En este sentido, la STSJ de Andalucía 523/2020, de 12 de febrero, refuerza la idea de que, si la actividad realizada es la misma que la desempeñada por personal laboral y

no se aprecia una diferencia formativa real, la beca puede estar encubriendo una relación laboral.

También son relevantes la sustitución de puestos, la cobertura de necesidades estructurales, el proyecto formativo meramente formal y la tutoría inexistente o nominal. El RD 592/2014 prohíbe expresamente que las prácticas sustituyan la prestación laboral propia de puestos de trabajo (Real Decreto 592/2014, 2014, art. 2.3) y exige un proyecto formativo vinculado a competencias y estudios cursados (Real Decreto 592/2014, 2014, art. 6.1). Por tanto, cuanto más se aproxime la práctica a una prestación estable, subordinada y productiva, mayor será el riesgo de que se califique como relación laboral encubierta.

4.2. Consecuencias jurídicas

La constatación de que una beca o práctica encubre una relación laboral no tiene efectos meramente declarativos: comporta consecuencias laborales, salariales, de Seguridad Social y, en su caso, sancionadoras. Si la prestación reúne las notas del artículo 1.1 ET —voluntariedad, ajenidad, dependencia y retribución—, el vínculo debe reconducirse al contrato de trabajo, con aplicación de sus normas imperativas (Real Decreto Legislativo 2/2015, 2015, art. 1.1).

La primera consecuencia es el reconocimiento de la relación laboral, normalmente con los efectos propios de una relación indefinida cuando la práctica se ha utilizado para cubrir necesidades estructurales. Este criterio se aprecia con claridad en la STSJ de Galicia de 29 de enero de 2021, donde se declaró que una beca de práctica laboral encubría una relación laboral porque la persona becaria realizaba tareas de laboratorio con autonomía, sin programa formativo real y en horario ordinario; además, el cese fue calificado como despido nulo, con readmisión, salarios de tramitación e indemnización por daños morales. Esta sentencia muestra que la consecuencia jurídica no se limita a “reconocer” que había trabajo, sino que arrastra todos los efectos protectores del Derecho laboral.

En segundo lugar, la finalización de la beca puede convertirse jurídicamente en un despido. Si la entidad da por terminada la práctica y posteriormente se acredita que existía una relación laboral, el cese ya no puede tratarse como simple finalización de una beca, sino como extinción contractual sometida a las reglas del despido. En la misma línea, el TSJ de Cataluña, en un caso relativo a la Universidad de Barcelona, consideró laboral la relación de un becario que realizaba funciones propias de empleado y cuya actividad beneficiaba directamente a la universidad, calificando la finalización de la beca como despido improcedente y obligando al abono de la indemnización correspondiente.

También pueden derivarse consecuencias económicas relevantes. La retribución no queda limitada a la bolsa o ayuda al estudio percibida, sino que puede calcularse conforme al salario que habría correspondido según convenio, con posibles diferencias salariales e incidencia en la indemnización. A ello se añade la posible regularización de cotizaciones al Régimen General, con recargos e intereses, así como responsabilidades administrativas cuando la utilización fraudulenta de la beca haya supuesto falta de alta o encubrimiento de una verdadera relación laboral (Real Decreto Legislativo 8/2015, 2015; Real Decreto Legislativo 5/2000, 2000).

En conjunto, la calificación como “falso becario” activa el estatuto protector del trabajador: contrato laboral, derechos salariales, tutela frente al despido, cotización y eventual sanción

administrativa. Por ello, universidades y entidades colaboradoras no solo deben formalizar convenios, sino garantizar una trazabilidad formativa real; cuando el proyecto formativo o la tutoría son meramente aparentes, el riesgo jurídico de reconversión del vínculo aumenta de forma significativa.

5. Reforma 2025: Anteproyecto del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral

El proceso de reforma conocido popularmente como “Estatuto del Becario” culmina, en su fase prelegislativa, con el Anteproyecto de Ley del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa, impulsado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y abordado por el Consejo de Ministros el 4 de noviembre de 2025 (La Moncloa, 2025). Su finalidad principal es delimitar con mayor precisión la frontera entre actividad formativa y relación laboral, estableciendo un régimen mínimo de garantías para quienes realizan periodos de formación práctica en empresas u organismos equiparados (MITES, 2025).

La necesidad de esta reforma se entiende mejor si se conecta con la doctrina jurisprudencial previa. La STS de 4 de abril de 2006 ya señaló que la clave para diferenciar una beca de una relación laboral está en comprobar si la finalidad principal es formar al becario o si, por el contrario, la entidad obtiene un trabajo necesario para su funcionamiento ordinario. Esta doctrina anticipa el problema que el anteproyecto trata de corregir: evitar que la cobertura formal de una práctica o beca sirva para ocultar una prestación laboral real (Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 2006).

Aunque el anteproyecto no se limita a las prácticas universitarias —también incluye periodos de formación práctica vinculados a la Formación Profesional, enseñanzas artísticas o deportivas y determinadas especialidades del Sistema Nacional de Empleo—, su impacto sobre el ámbito universitario es directo, ya que incorpora expresamente las prácticas curriculares y extracurriculares y refuerza las garantías frente a la sustitución de puestos de trabajo (MITES, 2025, art. 1.2.d). En términos de diseño normativo, el texto se presenta como una norma de mínimos orientada a reforzar la tutela, la trazabilidad formativa, las condiciones de desarrollo y el control administrativo frente al fenómeno de los “falsos becarios”.

5.1. Contenido principal y medidas clave

5.1.1. Objeto y ámbito de aplicación: una norma transversal

El anteproyecto define su ámbito de aplicación como el conjunto de periodos de formación práctica no laboral que pueden desarrollarse en el ámbito de la empresa, institución u organismo público o privado. Esta transversalidad persigue evitar “zonas grises” derivadas de la coexistencia de múltiples regímenes (universitario, formativo-profesional, programas públicos, etc.) y, al mismo tiempo, fijar un suelo mínimo de garantías común. En el ámbito universitario, el anteproyecto remite expresamente a la normativa universitaria vigente —Ley Orgánica 2/2023 del Sistema Universitario, Real Decreto 822/2021 y Real Decreto 592/2014—, pero introduce límites adicionales para asegurar que la práctica mantenga un volumen razonable y una conexión directa con el itinerario académico (MITES, 2025, art. 1.2.d).

En concreto, para las prácticas extracurriculares durante estudios oficiales (grado, máster o doctorado) el anteproyecto establece que no podrán superar el 15% de las horas equivalentes a los créditos ECTS de la titulación ni exceder de 480 horas (MITES, 2025, art. 1.2.d.2.º). Además, se prevén límites específicos para prácticas vinculadas a títulos propios, con el objetivo de evitar que determinadas ofertas formativas desplacen, de facto, la relación laboral hacia esquemas de práctica prolongada (MITES, 2025, art. 1.2.d.3.º). Esta introducción de topes cuantitativos es relevante porque traslada al plano normativo una preocupación recurrente: cuanto mayor es la

duración y la intensidad de la práctica, mayor es el riesgo de desnaturalización y de integración del estudiante como “mano de obra estructural”.

5.1.2. Garantías de no laboralidad y presunción de relación laboral

Uno de los núcleos más innovadores del anteproyecto es la formulación de garantías que operan como criterio de delimitación. El texto declara que la formación práctica no laboral no supondrá la existencia de relación laboral siempre que se desarrolle en los términos previstos en la norma; correlativamente, se considerará relación laboral la actividad que no se inscriba en los supuestos formativos habilitados (MITES, 2025, art. 2.1).

De forma especialmente significativa, el anteproyecto incorpora una presunción explícita: se presumirá que existe relación laboral cuando la actividad desarrollada sustituya las funciones de una persona trabajadora por cuenta ajena o cuando no exista una vinculación directa entre la actividad realizada en la empresa y el programa, currículo o competencias del itinerario formativo asociado a la práctica (MITES, 2025, art. 2.1). Desde el punto de vista jurídico, esta presunción refuerza la lógica protectora frente al “falso becario”: desplaza el debate desde la denominación formal del vínculo hacia la realidad funcional de las tareas y su conexión con el aprendizaje.

Asimismo, el anteproyecto prohíbe expresamente que el acceso a la formación práctica suponga el abono de cuantía o contraprestación alguna por parte del estudiante, con lo que se pretende cerrar una práctica que, aunque minoritaria, resulta especialmente problemática desde la perspectiva de igualdad de oportunidades y de buena fe contractual (MITES, 2025, art. 2.2). El texto también incorpora una cláusula de promoción de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la incorporación de personas en formación práctica, vinculando la medida al objetivo de reducir segregaciones ocupacionales en determinados departamentos (MITES, 2025, art. 2.3).

5.1.3. Instrumentos estructurales: acuerdo o convenio y plan formativo individual

El anteproyecto refuerza la trazabilidad documental. Las actividades formativas de carácter práctico sólo podrán desarrollarse sobre la base de un acuerdo o convenio de cooperación entre el centro formativo y la empresa u organismo equiparado, al que se anexan los planes formativos individuales correspondientes (MITES, 2025, art. 3.1). En términos funcionales, se persigue que el “proyecto formativo” deje de ser un documento genérico y se convierta en una herramienta de seguimiento real.

El plan formativo individual debe incorporar un itinerario formativo preciso, prever duración, tiempos diarios y horarios, y respetar los límites en materia de jornada y descansos de la normativa laboral (MITES, 2025, art. 3.2). Además, el texto contempla la posibilidad de que una parte de la formación práctica se desarrolle en modalidad no presencial cuando la actividad profesional lo permita, fijando un límite general del 50% de la duración total prevista, salvo supuestos excepcionales (MITES, 2025, art. 3.2). En el ámbito universitario, este elemento adquiere interés porque el teletrabajo y los entornos digitales son cada vez más frecuentes; la norma intenta compatibilizar esa realidad con la necesidad de garantizar supervisión y aprendizaje verificable.

Junto a lo anterior, el anteproyecto exige que los acuerdos o convenios incluyan, entre otros extremos, el régimen de ausencias y suspensión de la actividad formativa, la cuantía mínima de compensación de gastos y, en su caso, la asignación económica vinculada a la formación (MITES, 2025, art. 3.1.h–i). Este diseño pretende reducir la discrecionalidad y estandarizar cláusulas básicas, facilitando a la universidad el control y proporcionando información completa al estudiante con carácter previo al inicio del periodo formativo.

5.1.4. Derechos reforzados: compensación de gastos, jornada y condiciones de desarrollo

En el plano material, el anteproyecto configura un catálogo de derechos durante el desarrollo de la actividad formativa práctica. Entre ellos, destaca el derecho a la compensación de gastos por parte de la empresa o entidad en la que se desarrollen las actividades formativas, en los términos del acuerdo o convenio, por una cuantía mínima suficiente para compensar gastos derivados de la práctica (desplazamiento, alojamiento o manutención) (MITES, 2025, art. 4.1.b). La norma aclara que la empresa no estará obligada a abonar dichos gastos si existen otras becas o ayudas que los cubran y que, en determinados casos, la compensación puede entenderse resarcida mediante la puesta a disposición de servicios necesarios (MITES, 2025, art. 4.1.b).

Asimismo, el texto vincula expresamente el tiempo de formación práctica con el respeto de límites y descansos —incluidos días festivos y vacaciones— fijados en normas legales y convenios colectivos aplicables a las personas trabajadoras del centro, reforzando la idea de que la práctica no puede articularse al margen de los estándares mínimos de salud laboral (MITES, 2025, art. 4.1.c). En esa misma línea, se introduce una restricción relevante: las actividades formativas no podrán desarrollarse en horario nocturno ni a turnos, salvo excepción justificada por la naturaleza del aprendizaje previsto en el plan formativo (MITES, 2025, art. 4.1.c).

El anteproyecto también reconoce derechos de integración material en el centro de trabajo, como el acceso a servicios disponibles para la plantilla (restauración, zonas de descanso, aparcamiento u otros), en la medida en que la organización e infraestructuras lo permitan (MITES, 2025, art. 4.1.e). Desde una perspectiva práctica, esta medida busca evitar que la persona en formación quede “fuera” de condiciones básicas de dignidad y bienestar en el día a día, y al mismo tiempo aproxima el estándar de trato al de las personas trabajadoras, sin convertir por ello la relación en laboral.

5.1.5. Tutorización efectiva y límites cuantitativos: 5 por tutor y 20% de plantilla

Para combatir la desnaturalización de las prácticas, el anteproyecto apuesta por reforzar la tutorización y por introducir límites cuantitativos. En primer lugar, reconoce el derecho a una tutorización adecuada y exige que la persona tutora designada por la empresa coordine con el tutor del centro formativo, realice seguimiento del itinerario formativo y emita un informe final de evaluación, disponiendo del tiempo necesario dentro de su jornada habitual para desarrollar estas labores (MITES, 2025, art. 4.1.f).

En segundo lugar, establece una ratio máxima: cada persona tutora podrá tener, simultáneamente, un máximo de cinco personas en formación práctica; en centros de trabajo de menos de treinta personas de plantilla, el máximo se reduce a tres (MITES, 2025, art. 4.1.f). Esta ratio pretende garantizar que la tutoría sea real y no meramente nominal. Si el tutor acumula un

número elevado de estudiantes, el seguimiento individualizado tiende a diluirse y aumenta el riesgo de que el aprendizaje se sustituya por asignación de tareas productivas.

En tercer lugar, el anteproyecto fija un límite global: el número de personas en formación práctica no podrá superar el 20% de la plantilla total del centro de trabajo, si bien se admite que cualquier empresa pueda concertar formación práctica con dos personas con independencia del tamaño de la plantilla (MITES, 2025, art. 4.1.f). Esta combinación (porcentaje + mínimo absoluto) intenta equilibrar dos objetivos: evitar que centros de trabajo sustituyan masivamente empleo por prácticas y, al mismo tiempo, no expulsar a microempresas del sistema de prácticas.

5.1.6. Prevención de riesgos, control e intervención de la ITSS

En materia de prevención de riesgos, el anteproyecto reconoce el derecho a una protección adecuada de la salud, que incluye información y formación previas sobre riesgos y medidas preventivas, así como la dotación de equipos de protección individual cuando proceda (MITES, 2025, art. 4.1.g). Además, prohíbe que las personas en formación realicen actividades incluidas en el anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención o aquellas calificadas como peligrosas por ley o convenio colectivo, salvo supuestos excepcionales en los que resulte imprescindible para el aprendizaje y con garantías reforzadas (MITES, 2025, art. 4.1.g).

En cuanto al control, el anteproyecto prevé un reforzamiento de la capacidad de supervisión de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS). Entre otros mecanismos, se introduce una disposición adicional en la LISOS que encomienda a la ITSS la vigilancia del cumplimiento de los derechos y obligaciones del Estatuto y tipifica infracciones específicas, con graduación y cuantías sancionadoras (MITES, 2025, disp. final 2.^a; disp. adic. 4.^a propuesta en la LISOS). Esta previsión es relevante para el ámbito universitario porque, aunque la práctica se articula mediante convenios, el control administrativo se orienta a la realidad material de las tareas y de las condiciones de desarrollo.

Finalmente, el texto incluye ajustes de coordinación con el sistema de Seguridad Social. Por ejemplo, prevé la compatibilidad de la prestación y el subsidio por desempleo con la inclusión en el sistema de Seguridad Social de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación, en los términos de la DA 52.^a LGSS (MITES, 2025, disp. final 1.^a). Esta conexión resulta coherente con el nuevo escenario abierto desde 2024, donde la inclusión en Seguridad Social deja de ser un elemento marginal y pasa a formar parte estructural del diseño de las prácticas.

5.2. Valoración crítica y encaje con prácticas universitarias

5.2.1. Encaje normativo: complementar el RD 592/2014 sin sustituirlo

Desde el punto de vista del encaje con las prácticas universitarias, el anteproyecto no pretende derogar el RD 592/2014, sino superponer un estándar mínimo común y reforzar determinadas garantías. Esta técnica tiene ventajas y riesgos. Entre las ventajas, destaca que la universidad mantiene su rol nuclear (tutela académica, evaluación, vinculación con competencias), mientras que la norma laboral fija límites y derechos que actúan como “cortafuegos” frente a la desnaturalización. Sin embargo, la coexistencia de marcos puede generar fricciones interpretativas, por ejemplo en la articulación de documentos (proyecto formativo vs plan formativo individual) o en los límites cuantitativos aplicables a determinadas prácticas.

En este punto, la opción del anteproyecto es clara: reconoce la pluralidad de regímenes y, aun así, impone condiciones comunes (límite de 480 horas para extracurriculares oficiales, ratios de tutoría y límite del 20% de plantilla). En términos de política normativa, se trata de una estrategia de armonización: se respeta la arquitectura universitaria, pero se añaden garantías para que la práctica universitaria no quede fuera del control material propio del Derecho del Trabajo cuando exista sustitución de puestos o ausencia de aprendizaje verificable (MITES, 2025, arts. 1.2.d y 2.1).

5.2.2. Aportaciones: más trazabilidad, más tutela y más incentivos al cumplimiento

Como aportación principal, el anteproyecto introduce elementos que atacan el problema allí donde suele aparecer: en la falta de trazabilidad del aprendizaje y en la debilidad del control. La exigencia de un itinerario formativo “preciso” en el plan individual, junto con la coordinación obligatoria entre tutor de empresa y tutor del centro formativo, facilita que la universidad pueda auditar la coherencia entre tareas y competencias (MITES, 2025, art. 3.2). Además, el límite máximo de estudiantes por tutor y el límite del 20% de la plantilla actúan como barreras estructurales contra el uso masivo de prácticas como mecanismo de cobertura de empleo de bajo coste (MITES, 2025, art. 4.1.f).

La compensación mínima de gastos también supone un cambio de orientación: la norma no convierte necesariamente la práctica en remunerada, pero sí reduce el coste personal que asume el estudiante por el mero hecho de acudir a la empresa (desplazamiento, manutención, alojamiento) (MITES, 2025, art. 4.1.b). En la práctica, esto puede contribuir a la igualdad de oportunidades, ya que el acceso a prácticas relevantes no debería depender de la capacidad económica del estudiante para sostener gastos sin compensación.

5.2.3. Límites y riesgos: carga administrativa, indeterminación y capacidad real de control

La principal limitación del anteproyecto es que una parte de su eficacia dependerá de la implementación. La norma despliega un conjunto amplio de exigencias documentales (convenio, plan individual, información previa, coordinación tutorial), que pueden incrementar la carga administrativa para universidades y entidades colaboradoras. Esto es especialmente sensible en pymes y microempresas, donde la capacidad para tutorizar y documentar puede ser limitada, aunque el texto intenta paliarlo permitiendo, en todo caso, la existencia de dos personas en formación con independencia del tamaño de la plantilla (MITES, 2025, art. 4.1.f).

Por otro lado, la cláusula de presunción de relación laboral es una mejora protectora, pero su aplicación práctica seguirá exigiendo valoración fáctica. La sustitución de funciones de un puesto de trabajo o la falta de vinculación con el itinerario formativo son conceptos jurídicos indeterminados que requieren prueba y contraste con los hechos. Es probable, por tanto, que continúe existiendo litigiosidad y que parte del control efectivo recaiga en la ITSS y en los tribunales (MITES, 2025, art. 2.1).

En esa línea, la previsión de un régimen sancionador específico y la atribución de funciones de vigilancia a la ITSS es coherente, pero su efectividad está condicionada por recursos y por estrategias de inspección. Si no existe una actuación inspectora suficientemente focalizada (por sectores, por centros con alta rotación de becarios, etc.), la norma corre el riesgo de convertirse

en un “estándar ideal” más que en una herramienta de cambio real. Por ello, en términos de propuesta, el refuerzo de trazabilidad documental debería ir acompañado de mecanismos de alerta (por ejemplo, sistemas universitarios de seguimiento y canales de incidencia) que faciliten la detección temprana de desnaturalización.

5.2.4. Del anteproyecto a la tramitación parlamentaria: estabilidad de las líneas básicas

Como cierre, conviene situar el anteproyecto en el proceso legislativo. Tras su aprobación como anteproyecto en noviembre de 2025 (La Moncloa, 2025), la regulación avanzó hacia su remisión a las Cortes como proyecto de ley. En el Boletín Oficial de las Cortes Generales de 13 de marzo de 2026 se publica un texto de proyecto que mantiene los elementos estructurales analizados: límites de 480 horas para determinadas extracurriculares, presunción de laboralidad en caso de sustitución de puestos o falta de vinculación formativa, compensación de gastos, ratio máxima de tutoría y límite del 20% de plantilla (Congreso de los Diputados, 2026, arts. 1–4).

Este dato es relevante para la valoración del encaje con las prácticas universitarias: la persistencia de estos elementos en el texto remitido a Cortes sugiere que el núcleo de la reforma (control del fraude, tutoría efectiva, límites cuantitativos y derechos mínimos) constituye una línea política relativamente consolidada, aunque susceptible de cambios durante la tramitación parlamentaria. En consecuencia, el análisis del anteproyecto permite anticipar —con prudencia— un escenario en el que las prácticas universitarias estarán sometidas a exigencias más estrictas de trazabilidad y garantía material, reforzando el enfoque del TFG sobre protección frente a precariedad y abuso.

6. Propuestas

El análisis del marco normativo (RD 592/2014) y de la experiencia práctica evidencian que la protección efectiva del estudiantado en prácticas depende menos de la existencia de un “convenio” formal y más de la calidad material de tres piezas: (i) un plan formativo verificable, (ii) una tutoría efectiva y (iii) un control real frente a la sustitución de puestos de trabajo (Real Decreto 592/2014, 2014, arts. 2.3 y 6.1). A ello se suma el nuevo escenario abierto por la inclusión del alumnado en prácticas en el sistema de Seguridad Social desde el 1 de enero de 2024, que introduce obligaciones operativas y un refuerzo indirecto de la trazabilidad del vínculo (Real Decreto Legislativo 8/2015, 2015, disp. adic. 52.ª; Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, 2024).

Sobre esta base, las propuestas se estructuran en dos niveles. En primer lugar, se formulan propuestas normativas orientadas a reforzar las garantías y a reducir las “zonas grises” que favorecen los supuestos de falso becario, en línea con las tendencias regulatorias europeas y con el Proyecto de Ley del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral (Congreso de los Diputados, 2026; Council of the European Union, 2014; European Commission, 2024). En segundo lugar, se presentan propuestas prácticas, en formato checklist, para que universidad y entidad colaboradora puedan prevenir desviaciones en la fase de diseño, ejecución y cierre de las prácticas.

6.1. Propuestas normativas

Las propuestas normativas se plantean como un mínimo razonable para reforzar la tutela efectiva, reducir la sustitución de puestos y facilitar el control. Algunas medidas pueden articularse mediante desarrollo reglamentario del RD 592/2014 o protocolos universitarios; otras encajan mejor en una norma de rango legal, como el Proyecto de Ley del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral (Congreso de los Diputados, 2026).

6.1.1. Reforzar la trazabilidad formativa y la calidad del plan formativo

Una parte importante de la precariedad de los becarios deriva de planes formativos genéricos o “de papel”. Para evitarlo, debería exigirse un estándar mínimo de trazabilidad: objetivos de aprendizaje medibles, actividades concretas vinculadas a competencias, cronograma y criterios de evaluación. Esta exigencia es coherente con la función garantista del proyecto formativo prevista en el RD 592/2014 (Real Decreto 592/2014, 2014, art. 6.1) y con la tendencia europea a reforzar la transparencia y calidad de las prácticas (Council of the European Union, 2014; European Commission, 2024).

- Estandarizar un plan formativo individual con competencias, tareas-formación —no tareas-producto—, entregables y evidencias de aprendizaje.
- Exigir una sesión inicial entre tutor académico, tutor de entidad y estudiante para validar tareas e indicadores de seguimiento.
- Establecer una evaluación intermedia obligatoria para detectar desviaciones y corregir el itinerario formativo.

6.1.2. Tutoría efectiva y límites estructurales contra el uso masivo de prácticas

La tutoría es el mecanismo preventivo principal frente a la desnaturalización. Por ello, resulta razonable fijar límites cuantitativos y obligaciones de disponibilidad del tutor, como prevé el Proyecto de Ley 2026 mediante ratios máximas de tutoría y límites sobre el volumen de personas en formación respecto de la plantilla (Congreso de los Diputados, 2026).

- Fijar una ratio máxima tutor/personas en prácticas —por ejemplo, 5 simultáneas o 3 en centros pequeños— para asegurar seguimiento real (Congreso de los Diputados, 2026).
- Limitar el número total de personas en prácticas por centro —por ejemplo, 20% de plantilla—, con excepciones justificadas (Congreso de los Diputados, 2026).
- Reconocer tiempo de tutoría dentro de la jornada y exigir evidencias de seguimiento: reuniones, feedback e informes.

6.1.3. Delimitación más operativa de la “no sustitución de puestos” y presunción de laboralidad

La prohibición de sustitución de puestos es la garantía clave del RD 592/2014 (Real Decreto 592/2014, 2014, art. 2.3), pero pierde eficacia si no existen criterios operativos. Por ello, resulta útil presumir relación laboral cuando la persona en prácticas sustituya funciones de plantilla o no exista vinculación directa con el currículo o competencias formativas, como recoge el Proyecto de Ley 2026 (Congreso de los Diputados, 2026).

- Introducir una presunción de laboralidad ante sustitución de bajas/vacantes o cobertura estructural mediante rotación de becarios (Congreso de los Diputados, 2026).
- Definir señales rojas: turnos ordinarios, nocturnidad, responsabilidad directa sobre caja, ventas o producción sin componente formativo, o falta de tutoría documentada.
- Prever corrección inmediata: si la evaluación intermedia detecta desviaciones, la práctica debe reconfigurarse, suspenderse o finalizarse.

6.1.4. Compensación de gastos, transparencia e igualdad de oportunidades

Para evitar que las prácticas actúen como filtro económico, conviene garantizar una compensación mínima de gastos —desplazamiento, manutención o alojamiento—, enfoque ya previsto en la reforma en tramitación (Congreso de los Diputados, 2026). También deben reforzarse la transparencia y la igualdad de acceso.

- Reconocer un derecho mínimo a compensación de gastos, sin convertirlo necesariamente en salario, con cuantía suficiente y criterios objetivos (Congreso de los Diputados, 2026).
- Publicar la oferta de prácticas con tareas, horario, duración, tutor, compensación y sistema de evaluación.
- Evitar sesgos socioeconómicos y promover acceso equilibrado, conforme a los estándares europeos de calidad de prácticas (Council of the European Union, 2014).

6.1.5. Refuerzo del control (ITSS) y del régimen sancionador

Las garantías normativas pierden eficacia sin control real. Por ello, deben reforzarse los mecanismos de supervisión y la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en coherencia con la LISOS y el Proyecto de Ley 2026 (Real Decreto Legislativo 5/2000, 2000; Congreso de los Diputados, 2026).

- Impulsar campañas de ITSS en sectores con alta rotación de becarios —hostelería, comercio, oficinas de atención—, usando indicadores de riesgo como sustitución de bajas, turnos o ausencia de tutoría.
- Exigir conservación de evidencias mínimas: plan formativo, registro de tutorías, evaluación intermedia y final, y tareas efectivamente realizadas.
- Prever un régimen sancionador específico para incumplimientos en prácticas, graduado por reiteración y número de personas afectadas, en línea con la reforma (Congreso de los Diputados, 2026).

6.2. Propuestas prácticas (checklist universidad/empresa)

Las propuestas prácticas se formulan como un instrumento operativo de prevención del “falso becario”. La idea es sencilla: si universidad y entidad colaboradora documentan bien el diseño, el seguimiento y el cierre, se reduce el riesgo de sustitución de puestos y se incrementa la calidad del aprendizaje, en coherencia con las exigencias del RD 592/2014 (Real Decreto 592/2014, 2014, arts. 6.1, 7 y 10).

6.2.1. Checklist para la universidad (antes, durante y después)

A) Antes del inicio

- Verificar idoneidad de la entidad (actividad, historial de prácticas, capacidad real de tutoría).
- Revisar tareas propuestas y excluir funciones sustitutivas de plantilla (p. ej., cubrir bajas/vacantes, turnos ordinarios sin componente formativo).
- Validar plan/proyecto formativo: competencias, actividades, cronograma, evidencias de aprendizaje y criterios de evaluación (Real Decreto 592/2014, 2014, art. 6.1).
- Designar tutor académico y fijar calendario mínimo de seguimiento (reunión inicial + evaluación intermedia + cierre) (Real Decreto 592/2014, 2014, art. 10.1).
- Concretar en el convenio: permisos, seguros, régimen de incidencias, protección de datos, y (si procede) compensación/bolsa (Real Decreto 592/2014, 2014, art. 7.2).
- Definir responsabilidad sobre Seguridad Social según remunerada/no remunerada y adjuntar cláusula tipo (Real Decreto Legislativo 8/2015, 2015, disp. adic. 52.^a).

B) Durante la práctica

- Reunión inicial tripartita (tutor académico–tutor entidad–estudiante) y acta breve: tareas, expectativas y límites.
- Seguimiento periódico: confirmación de tareas reales vs plan; registro de tutorías; corrección inmediata si hay desviaciones.

- Control de compatibilidad de horarios con actividad académica; evitar intensidades equiparables a jornada ordinaria no justificada (Real Decreto 592/2014, 2014, art. 5.2).
- Canal de incidencias seguro y confidencial (para reportar sustitución de puestos, falta de tutoría o tareas impropias).
- Verificación de PRL: información previa y medidas preventivas proporcionadas por la entidad.

C) Al finalizar

- Informe final de la entidad y evaluación académica (Real Decreto 592/2014, 2014, art. 9.1).
- Encuesta de salida del estudiante para detectar patrones de abuso (tareas sustitutivas, ausencia de tutoría, horarios).
- Registro interno de incidencias y decisión: mantener, condicionar o suspender la colaboración con entidades con reiteración de incumplimientos.

6.2.2. Checklist para la entidad colaboradora (empresa/institución)

A) Antes del inicio

- Asignar tutor de entidad con tiempo y competencias; limitar número de estudiantes por tutor (en coherencia con estándares propuestos en reforma) (Congreso de los Diputados, 2026).
- Definir tareas con componente formativo: rotación por áreas, acompañamiento, observación guiada, tareas graduadas (no “producción” desde el primer día).
- Evitar expresamente cubrir vacantes/bajas; si existe necesidad estructural, optar por contratación laboral.
- Planificar horarios compatibles y evitar turnos/nocturnidad salvo justificación formativa excepcional.
- Informar por escrito sobre compensación de gastos y condiciones materiales (acceso a recursos, equipos, PRL) (Congreso de los Diputados, 2026).

B) Durante la práctica

- Sesiones de tutoría con periodicidad mínima (p. ej., semanal o quincenal), con feedback y registro.
- Asignación progresiva de tareas: del acompañamiento a la autonomía supervisada, con evidencias de aprendizaje.
- Prohibición interna de “responsabilidad plena” sobre tareas nucleares (caja, turnos de atención sin supervisión, producción crítica).
- Respeto estricto de jornada y descansos; prohibición de horas extra encubiertas.
- Gestión de incidencias: si se detecta desviación, reconfigurar tareas o suspender la práctica.

C) Al finalizar

- Emitir informe final con competencias trabajadas y nivel alcanzado; recomendaciones formativas (Real Decreto 592/2014, 2014, art. 9.1).
- Documentar evidencias de aprendizaje (portafolio, tareas formativas realizadas, sesiones).
- Si procede, valorar incorporación laboral con transparencia (evitar promesas informales).

7. Conclusiones

Este Trabajo de Fin de Grado tenía como objetivo principal analizar si el régimen jurídico de las prácticas académicas externas en España garantiza una protección suficiente del estudiantado en prácticas o si, por el contrario, permite situaciones de precariedad y abuso. A lo largo del trabajo se han examinado, en primer lugar, las bases normativas de las prácticas universitarias y su finalidad formativa, destacando la prohibición de sustitución de puestos de trabajo como garantía central (Real Decreto 592/2014, 2014, arts. 2.3 y 6.1). En segundo lugar, se ha incorporado el cambio estructural que supone la inclusión del alumnado en prácticas en el sistema de Seguridad Social desde el 1 de enero de 2024 (Real Decreto Legislativo 8/2015, 2015, disp. adic. 52.^a; Orden PJC/51/2024, 2024). En tercer lugar, se ha abordado la frontera entre práctica formativa y relación laboral encubierta, identificando indicadores de “falso becario” y analizando la respuesta jurisprudencial (Real Decreto Legislativo 2/2015, 2015, art. 1.1; Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 2015, 2020, 2022). Finalmente, se han valorado las líneas de reforma en tramitación sobre la formación práctica no laboral, que pretenden reforzar garantías y control (Congreso de los Diputados, 2026; Council of the European Union, 2014; European Commission, 2024).

A partir de este recorrido, la conclusión general es matizada. El régimen vigente contiene un diseño protector razonable en su formulación —en especial, en torno a la finalidad formativa, la exigencia de proyecto formativo, la doble tutoría y la prohibición de sustituir puestos de trabajo—, pero presenta debilidades relevantes en su aplicación práctica. Dicho de forma sintética: el problema no reside únicamente en la falta de norma, sino en la distancia entre la norma y la realidad organizativa de ciertas prácticas, donde el control universitario puede ser insuficiente, la tutoría empresarial puede ser nominal y el proyecto formativo puede convertirse en un documento formal sin traducción material (Real Decreto 592/2014, 2014, arts. 2.3, 6.1 y 10.1). En este contexto, la figura del “falso becario” aparece como síntoma de un riesgo estructural: la utilización de prácticas como mecanismo de cobertura de necesidades ordinarias de personal, especialmente en entornos con alta rotación o con tareas repetitivas y fácilmente estandarizables (de la Casa Quesada, 2016; Ramírez Bandera, 2023).

7.1. Respuesta a la pregunta de investigación e hipótesis

La pregunta de investigación planteaba si el régimen jurídico garantiza suficientemente la protección del becario o permite precariedad y abuso. El análisis permite afirmar que el marco jurídico, tal como está diseñado, sí incorpora garantías dirigidas a proteger al estudiante (proyecto formativo, tutoría, compatibilidad horaria con la vida académica y, en particular, prohibición de sustitución de puestos), pero dichas garantías no siempre resultan efectivas. En consecuencia, el régimen vigente puede permitir —por lagunas de control, incentivos empresariales y dificultades de supervisión— situaciones en las que la práctica se desnaturaliza y se aproxima a una relación laboral encubierta (Real Decreto 592/2014, 2014, arts. 2.3 y 5.2).

Este resultado confirma, en términos generales, la hipótesis de partida: la normativa no asegura por sí sola la finalidad formativa cuando los mecanismos de tutela y seguimiento se aplican de manera débil o formalista. De hecho, la jurisprudencia muestra que la calificación depende de los hechos y no de la etiqueta del vínculo: si concurren dependencia y ajenidad, el vínculo debe reconducirse al contrato de trabajo, con sus consecuencias (Real Decreto Legislativo 2/2015,

2015, art. 1.1; Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 2015, 2020, 2022). En otras palabras, la protección del estudiante no se agota en declarar que la práctica “no es laboral”, sino en asegurar que, materialmente, no se actúe como si lo fuera.

7.2. Principales hallazgos

Primer hallazgo: la prohibición de sustitución de puestos es la garantía más relevante, pero necesita criterios operativos. El RD 592/2014 prohíbe expresamente que el contenido de la práctica sustituya la prestación laboral propia de puestos de trabajo (Real Decreto 592/2014, 2014, art. 2.3). Sin embargo, la eficacia de esta cláusula depende de su concreción y de la capacidad de verificarla. En la práctica, la sustitución no siempre se presenta como una “vacante explícita”; puede manifestarse como rotación sistemática de estudiantes para cubrir tareas ordinarias, picos de producción o funciones permanentes del centro. Por ello, los indicadores (tareas estructurales, turnos ordinarios, responsabilidad plena sobre funciones nucleares, ausencia de tutoría real) adquieren un valor decisivo para identificar desnaturalizaciones.

Segundo hallazgo: la tutoría y el proyecto formativo son el núcleo del carácter académico, pero son vulnerables al formalismo. La normativa articula un esquema de doble tutoría y exige un proyecto formativo con objetivos competenciales (Real Decreto 592/2014, 2014, arts. 6.1 y 10.1). No obstante, cuando el tutor empresarial asume un rol meramente jerárquico (reparto de tareas productivas) o cuando el proyecto formativo se limita a fórmulas genéricas, la práctica tiende a acercarse a una prestación laboral ordinaria. Este hallazgo es coherente con la doctrina que, al comentar casos paradigmáticos, subraya que la “utilidad” de la práctica para la entidad no es problemática en sí misma; lo problemático es que esa utilidad desplaza por completo el componente formativo (de la Casa Quesada, 2016; Ramírez Bandera, 2023).

Tercer hallazgo: la inclusión en la Seguridad Social desde 2024 refuerza derechos y trazabilidad, pero también incrementa la complejidad operativa. La Disposición adicional 52.^a de la LGSS y su desarrollo normativo consolidan la inclusión del alumnado en prácticas en el sistema de Seguridad Social, con reglas específicas que distinguen entre prácticas remuneradas y no remuneradas (Real Decreto Legislativo 8/2015, 2015, disp. adic. 52.^a; Orden PJC/51/2024, 2024). Este cambio tiene una dimensión positiva: reconoce coberturas y vincula la práctica a obligaciones de gestión (altas, cotización), lo que puede dificultar el uso informal o “invisible” de estudiantes. Pero, al mismo tiempo, introduce cargas administrativas y dudas interpretativas que han requerido criterios aclaratorios por parte de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, 2024).

Cuarto hallazgo: la jurisprudencia confirma un enfoque material y advierte del impacto económico de la desnaturalización. Las resoluciones analizadas ponen el foco en los hechos: sustitución de puestos, integración en turnos, tareas idénticas a las de plantilla, ausencia de tutoría efectiva, etc. Cuando se reconoce la laboralidad, las consecuencias se proyectan sobre despido, salario debido, cotizaciones y cálculo indemnizatorio (Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 2015, 2020, 2022). En particular, el criterio sobre el salario regulador de indemnizaciones refuerza un efecto disuasorio: si se declara que existía contrato de trabajo, el empleador asume el estándar salarial correspondiente al convenio aplicable, y no el de una “bolsa” inferior (Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 2020).

Quinto hallazgo: la tendencia europea y la reforma en tramitación apuntan hacia límites cuantitativos, presunciones y mayor control. A nivel europeo, el Quality Framework for Traineeships propone estándares de transparencia, aprendizaje y calidad, lo que refuerza la idea de que las prácticas deben ser genuinamente formativas y no una vía de precarización (Council of the European Union, 2014). A nivel interno, el Proyecto de Ley del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral (publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales en marzo de 2026) consolida medidas que responden a los problemas detectados: presunción de relación laboral ante sustitución de funciones o ausencia de vinculación formativa, ratios máximas de tutoría, límite del 20% de personas en formación respecto de plantilla, compensación mínima de gastos y tipificación de infracciones en LISOS (Congreso de los Diputados, 2026). En conjunto, la reforma apunta a reforzar la eficacia de la prohibición del RD 592/2014 mediante herramientas de control más concretas.

7.3. Implicaciones para universidades, empresas e instituciones de control

En el plano universitario, los resultados del trabajo sugieren que el papel de la universidad es decisivo. El RD 592/2014 atribuye a la universidad una función de tutela y garantía mediante la aprobación del proyecto formativo, la designación de tutor académico y el seguimiento de la práctica (Real Decreto 592/2014, 2014, arts. 6.1 y 10.1). En términos de buenas prácticas, ello exige ir más allá de la firma del convenio: establecer controles de coherencia entre tareas y competencias, prever una evaluación intermedia obligatoria y disponer de canales de incidencia para que el estudiante pueda reportar desviaciones sin temor a represalias. La trazabilidad (documentar tutorías, objetivos y evidencias de aprendizaje) no debe entenderse como mera burocracia, sino como mecanismo de garantía y de detección temprana.

Para las empresas y entidades colaboradoras, la principal implicación es que la “colaboración formativa” requiere una planificación interna. Si no existe capacidad real de tutoría, si el departamento utiliza al estudiante para cubrir una tarea estructural, o si se impone un horario y una carga equiparables a las de plantilla sin un itinerario de aprendizaje, aumenta el riesgo de calificación como relación laboral. La reforma en tramitación refuerza esta idea al introducir presunciones, límites cuantitativos y obligaciones específicas, lo que incrementa la necesidad de cumplimiento preventivo (Congreso de los Diputados, 2026). En términos de gestión del riesgo, la entidad debe disponer de un checklist mínimo: tutor responsable con tiempo asignado, plan formativo individual, evidencias de aprendizaje, y una regla interna explícita de no sustitución de puestos.

En cuanto a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el trabajo pone de manifiesto la importancia de un enfoque focalizado. La actuación inspectora resulta clave en sectores con alta rotación de prácticas y en modelos donde la sustitución de puestos es más probable. El refuerzo del régimen sancionador y la atribución expresa de competencias de vigilancia previstas en la reforma pueden mejorar la eficacia del control, pero su impacto dependerá de recursos y estrategias (Real Decreto Legislativo 5/2000, 2000; Congreso de los Diputados, 2026). Por ello, la coordinación con universidades (por ejemplo, a través de información agregada sobre incidencias) podría convertirse en una palanca relevante para detectar patrones de abuso.

7.4. Limitaciones del estudio y líneas futuras de investigación

Este trabajo presenta limitaciones que conviene explicitar. En primer lugar, se trata de un análisis predominantemente jurídico-doctrinal y jurisprudencial, lo que implica que la evidencia empírica sobre prevalencia real de abusos depende de fuentes secundarias y de la casuística judicial disponible. La jurisprudencia muestra patrones y criterios, pero no permite inferir, por sí sola, la magnitud del fenómeno. En segundo lugar, la reforma analizada (Proyecto de Ley del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral) se encuentra en tramitación parlamentaria, por lo que su contenido puede experimentar cambios antes de su aprobación definitiva (Congreso de los Diputados, 2026).

Como líneas futuras de investigación, resultaría especialmente útil complementar el análisis jurídico con metodologías empíricas. Por ejemplo, estudios de caso en universidades concretas sobre el diseño y seguimiento de prácticas; encuestas a estudiantes para detectar desviaciones típicas (tareas estructurales, ausencia de tutoría); o análisis sectoriales sobre rotación de becarios y correlación con indicadores de precariedad. Asimismo, sería relevante evaluar, una vez aprobada y aplicada la reforma, su efectividad real: si los límites cuantitativos y las presunciones reducen la desnaturalización o si, por el contrario, desplazan el problema hacia nuevas fórmulas de externalización. Finalmente, el impacto de la inclusión en Seguridad Social desde 2024 merece un seguimiento específico: su efecto sobre derechos y sobre las decisiones de oferta de prácticas (volumen, duración, modalidad remunerada/no remunerada) puede alterar la estructura del mercado de prácticas en los próximos años (Real Decreto Legislativo 8/2015, 2015, disp. adic. 52.^a; Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, 2024).

7.5. Conclusión final

En definitiva, el régimen jurídico de las prácticas universitarias en España contiene un diseño formalmente orientado a la protección y a la finalidad formativa, pero sus mecanismos de garantía no siempre resultan suficientes para impedir usos desviados. La inclusión en la Seguridad Social desde 2024 mejora derechos y trazabilidad, aunque introduce complejidad operativa. La experiencia jurisprudencial confirma que la frontera se decide por la realidad de la prestación y que la desnaturalización puede generar consecuencias económicas y jurídicas relevantes. En este contexto, las reformas en tramitación —alineadas con tendencias europeas— avanzan hacia criterios más operativos, presunciones de laboralidad, límites cuantitativos y un control reforzado. No obstante, incluso con mejoras normativas, la clave seguirá siendo la implementación: una práctica solo cumple su función cuando existe aprendizaje verificable, tutoría efectiva y una separación real respecto de la sustitución de puestos de trabajo.

Bibliografía (APA 7.ª)

- Congreso de los Diputados. (2026, 13 de marzo). Proyecto de Ley del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral (Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, Serie A, Núm. 87-1) [PDF]. https://www.congreso.es/public_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-87-1.PDF
- Council of the European Union. (2014, March 10). Council Recommendation on a Quality Framework for Traineeships (2014/C 88/01). Official Journal of the European Union. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A32014H0327%2801%29>
- de la Casa Quesada, S. (2016). Inserción de universitarios y prácticas: ¿Un «festín» de «(falsos) becarios» y «(falsos) aprendices»? Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 26 de octubre de 2015, RCU 1524/2014. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, (401–402), 160–166. <https://doi.org/10.51302/rtss.2016.2162>
- Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social. (2024, 6 de marzo). Criterio interpretativo 3/2024 sobre la aplicación de la disposición adicional 52.ª del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS) [PDF]. Seguridad Social. <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/b4193660-b2c6-4a01-a91f-8312b16caadc/Criterio%2B3-2024%2BDA%2B52%C2%AA%2BTRLGSS2.pdf?MOD=AJPERES>
- España. (2000). Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 189, 8 de agosto de 2000. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>
- España. (2010). Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario. Boletín Oficial del Estado, núm. 318, 31 de diciembre de 2010. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-20147>
- España. (2014). Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. Boletín Oficial del Estado, núm. 184, 30 de julio de 2014. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-8138>
- España. (2015a). 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. Boletín Oficial del Estado, núm. 255, 24 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

España. (2015b). 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. Boletín Oficial del Estado, núm. 261, 31 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>

España. (2021). Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad. Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-15781>

España. (2023). Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-7500>

España. Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes. (2024). Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024. Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-1691>

European Commission. (2024, March 20). Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving and enforcing working conditions of trainees and combating regular employment relationships disguised as traineeships (COM/2024/132 final). EUR-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52024PC0132>

La Moncloa. (2025, 4 de noviembre). Referencia del Consejo de Ministros (Trabajo y Economía Social): Anteproyecto de Ley del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral. <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/paginas/2025/20251104-referencia-rueda-de-prensa-ministros.aspx>

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2025). Anteproyecto de Ley del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa [PDF]. <https://expinterweb.mites.gob.es/participa/listado/download/babdee25-d674-4aae-a9a7-7d277b7e83bd>

Ramírez Bandera, C. (2023). Cuando los abusos empresariales se convierten en costumbre: la insuficiente protección normativa dispensada a becarios y estudiantes universitarios en prácticas: Con ocasión de la Sentencia del Tribunal Supremo 508/2022, de 1 de junio. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, (473), 231–238. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.11549>

Seguridad Social. (s. f.). Alumnos que realicen prácticas formativas (guía informativa). Importass. Recuperado el 23 de marzo de 2026, de <https://portal.seg-social.gob.es/wps/portal/importass/importass/Colectivos/alumnos/guia>

Tesorería General de la Seguridad Social. (2024, abril). Prácticas formativas no remuneradas: Guía informativa y procedimiento de gestión de la cotización [Documento técnico, PDF]. Seguridad Social.

Tesorería General de la Seguridad Social. (2024, 21 de marzo). Noticias RED: Boletín 04/2024: Plazo excepcional para comunicar altas y bajas de prácticas no remuneradas [Boletín informativo]. Seguridad Social. <https://www.seg-social.es/descarga/es/BNR%2004>

Tribunal Supremo, Sala de lo Social. (2015, 26 de octubre). Sentencia (rec. 1524/2014). <https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ054379.pdf>

Tribunal Supremo, Sala de lo Social. (2022, 1 de junio). Sentencia 508/2022 (rec. 1063/2020) [ECLI:ES:TS:2022:2247]. https://www.supercontable.com/boletin/D/sentencias_boletin/STS_2247_2022.pdf

Tribunal Superior de Justicia de Murcia, Sala de lo Social. (2023, 14 de marzo). *Sentencia 234/2023* (rec. 989/2021) [ECLI:ES:TSJMU:2023:318]. Iberley. <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-tsj-murcia-14-3-23-48499322>

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 4.ª. (2024, 25 de abril). *Sentencia 326/2024* (rec. 629/2023) [ECLI:ES:TSJM:2024:5168]. Iberley. <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-tsj-madrid-25-4-24-48593012>

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social. (2019, 14 de mayo). *Sentencia 938/2019* (rec. 802/2019) [ECLI:ES:TSJPV:2019:1560]. Iberley. <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-938-2019-tsj-pais-vasco-sala-social-sec-1-rec-802-2019-14-05-2019-48038566>

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social. (2019, 18 de octubre). *Sentencia 983/2019* (rec. 359/2019) [ECLI:ES:TSJM:2019:10538]. vLex. <https://vlex.es/vid/829696801>

Tribunal Supremo, Sala de lo Social. (2020, 23 de junio). Sentencia 508/2020 (ECLI:ES:TS:2020:2299). <https://vlex.es/vid/846601199>

Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo. (2013, 21 de mayo). *Sentencia por la que se anula el Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios* (recurso contencioso-administrativo núm.

171/2012). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 154, 28 de junio de 2013.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-7021>

Tribunal Supremo, Sala de lo Social. (1998, 7 de julio). *Sentencia* (rec. 2573/1997). vLex.
<https://vlex.es/vid/becas-17761730>

Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social. (2022, 18 de enero). *Sentencia 177/2022* (rec. 5582/2021). Iberley. <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-177-2022-tsj-galicia-sala-social-sec-1-rec-5582-2021-18-01-2022-48403602>

Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social. (2021, 30 de marzo). *Sentencia* (rec. 68/2021). Iberley. <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-tsj-galicia-sala-social-sec-1-rec-68-2021-30-03-2021-48361781>

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social. (2020, 12 de febrero). *Sentencia 523/2020* (rec. 3744/2018). Iberley. <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-523-2020-tsj-andalucia-sala-social-sec-1-rec-3744-2018-12-02-2020-48153975>

Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social. (2021, 29 de enero). *Sentencia* (rec. 2799/2020) [ECLI:ES:TSJGAL:2021:1021]. Iberley. <https://www.iberley.es/revista/becarios-diferencias-conceptuales-relacion-laboral-186>

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social. (2021, junio). *Sentencia sobre relación laboral de falso becario en la Universidad de Barcelona*. Cronda Cooperativa.
<https://www.cronda.coop/es/el-tsjc-considera-laboral-la-relacion-de-un-falso-becario-con-la-universidad-de-barcelona>

Tribunal Supremo, Sala de lo Social. (2006, 4 de abril). *Sentencia* (rec. 856/2005). Iberley. <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-ts-sala-social-sec-1-rec-856-2005-04-04-2006-521471>