

# ALGUNAS REFLEXIONES ACERCA DEL PROYECTO DE LEY DEL ESTATUTO DE LAS PERSONAS EN FORMACIÓN PRÁCTICA NO LABORAL

**David Vallespín Pérez**

Catedrático de Derecho Procesal, Universitat de Barcelona

El presente artículo analiza el Proyecto de Ley del Estatuto de las Personas en Formación Práctica no Laboral (2026), aprobado por el Consejo de Ministros el 3 de marzo de 2026, desde la perspectiva del sistema universitario. El autor examina sus líneas fundamentales —límites de horarios a las prácticas, derechos y obligaciones de los estudiantes, régimen de compensación económica y el nuevo sistema de tutorías— y advierte sobre el riesgo de que su aplicación traslade una vez más la carga económica y de gestión a las universidades, como ya ocurrió con la cotización a la Seguridad Social desde 2024.

Este artículo forma parte de Apuntes Universidad es un espacio que reúne textos con mayor desarrollo centrados en el análisis de cuestiones clave de la Educación Superior. Su objetivo es aportar contexto, ordenar ideas y ofrecer claves de interpretación que contribuyan a una comprensión más amplia y fundamentada de los debates que afectan a la universidad.

## INTRODUCCIÓN

Desde la puesta en marcha del proceso de construcción del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), los estudios universitarios han puesto un especial énfasis en la realización de prácticas académicas externas. En esta línea, resultan especialmente gráficos tanto el Real Decreto 822/2021, de 29 de septiembre, por el que se establece la organización de los estudios universitarios y el procedimiento de garantía de su calidad; como la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del sistema universitario, la cual contempla las prácticas académicas externas como una actividad plenamente formativa cuya finalidad consiste en complementar la formación académica y facilitar la adquisición por el alumnado de las competencias y habilidades imprescindibles para enfrentar, con garantías de éxito, su inserción en el mercado de trabajo (no solo cambiante y complejo, sino también sometido a la coyuntura económica mundial y la irrupción tanto de la digitalización como del uso de la inteligencia artificial).

Prácticas externas que, como es bien sabido, se articulan entorno a dos modalidades: las prácticas curriculares, que son asignaturas (obligatorias u optativas) y actividades académicas incluidas en los planes de estudio de la titulación oficial universitaria o en el título propio que así lo haya previsto; y las prácticas extracurriculares, en cuanto actividades académicas no incluidas en los planes de estudio, que tienen carácter voluntario y se desarrollan durante el período formativo del estudiantado.

En este contexto, aun con los correlativos riesgos de la reducción de la oferta y la complejidad de su gestión administrativa y pagos asociados, las Universidades se han visto obligadas a aplicar, desde el 1 de enero de 2024, la Disposición Quincuagésima Segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (introducida por el Real

Decreto-ley 2/2023), por la que establece la cotización en la Seguridad Social del estudiantado que realice las prácticas curriculares incluidas en sus planes de estudios.

Así, por ejemplo, en el caso de mi Universidad de adscripción, la normativa de prácticas académicas externas dispone, en su art. 10, relativo a los aspectos económicos que el convenio de prácticas puede prever que la empresa o institución remunere al estudiante, de la forma que se determine, en concepto de bolsa o ayuda al estudio; en el caso de las prácticas extracurriculares, que éstas deben ser siempre renumeradas, de tal forma que el cumplimiento de dar de alta y de baja a la Seguridad Social corresponde a la empresa, institución o entidad y debe satisfacerse de conformidad con lo que prevé la Disposición Adicional 52ª del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social; y, tratándose de prácticas curriculares, que podrán ser remuneradas o no, siendo así que el cumplimiento de la obligación de dar de alta y de baja en la Seguridad Social debe hacerse conforme también a lo dispuesto en la referida Disposición Adicional 52ª, del tal forma que si son remuneradas, el cumplimiento de dicha obligación corresponde a la empresa, institución o entidad; y, si no son remuneradas, la Universidad puede asumir el cumplimiento de las obligaciones ante la Seguridad social como centro responsable de la oferta formativa (siempre, eso sí, que las dos partes firmantes del convenio así lo hayan acordado).

Como es fácil intuir, el proceso de dignificación de estas prácticas, absolutamente loable, ha terminado por recaer, en buena medida, en las sufridas Universidades, que han debido asumir, desde 2024, un ingente esfuerzo tanto económico como de gestión. De ahí, precisamente, que ante el actual debate abierto acerca del Proyecto de Ley del Estatuto de las Personas en Formación Básica no laboral (2026), sus máximos responsables hagan bien

en vigilar que el gobierno de turno, tenga el color que tenga, no se vea tentado de legislar, una vez más (ya son muchas en los últimos tiempos), en favor del "bienestar" (nadie está en contra), pero trasladando la "patata caliente" de su "peaje" a las Universidades, con absoluta elusión de lo que constituye su propia responsabilidad.

### **El Proyecto de Ley del Estatuto de las Personas en Formación Práctica no Laboral (2026): sus líneas fundamentales**

Con fecha 3 de marzo de 2026 el Consejo de ministros ha aprobado el Proyecto del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral (popularmente conocido como Estatuto del Becario). Proyecto que ha sido publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, XV Legislatura – Serie A – Proyectos de Ley, Núm. 87-1, de 13 de marzo de 2026.

Dicho Proyecto de Estatuto tiene por objetivo principal delimitar la frontera entre relaciones laborales y actividades formativas (acabar con los "falsos becarios"), así como determinar el régimen jurídico de las personas durante el tiempo en que desarrollen dicha actividad formativa en el ámbito de una empresa, institución u organismo público o privado. Por desgracia, no contempla memoria económica alguna ligada a su financiación, así como dedica gran parte de su farragosa motivación a la justificación de un mero cambio de nombre entendible (sustitución del tradicional término becario por el ahora planteado de persona en formación práctica no laboral), pero en absoluto decisivo en cuanto al fondo de lo que constituye su particular contenido.

Concretamente, las prácticas no laborales deberán vincularse con estudios oficiales universitarios, la Formación Profesional o programas determinados por los sistemas

públicos de empleo. De no ser así, se articula una presunción (art. 2) acerca de su configuración como relación laboral (relación que también concurrirá cuando la persona en prácticas sustituya las funciones de una persona trabajadora o el itinerario formativo y la actividad desarrollada en la empresa no guarden relación entre sí).

De hecho, como así dispone su art. 1, los períodos de formación práctica en dichos ámbitos, desde la óptica de las prácticas externas de las universidades, se contemplan en relación con las prácticas curriculares y extracurriculares, entendiéndose por estas últimas aquellas que teniendo los mismos fines que las prácticas curriculares, no forman parte del correspondiente plan de estudios, pero sí guardan relación directa con los estudios cursados y cuyo objetivo es permitir aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en la formación académica.

Prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios que deberán ajustarse, en función de lo previsto en el Proyecto, a los siguientes límites:

- a) Prácticas curriculares desarrolladas durante los estudios oficiales de grado que no superen las horas equivalentes al 25% de los créditos ECTS de la titulación (en el caso del máster universitario, las horas de prácticas no podrán superar el 33% de la carga crediticia total del plan de estudios).
- b) Prácticas extracurriculares desarrolladas durante los estudios oficiales de grado o máster universitario o, en su caso, doctorado que no superen las horas equivalentes al 15% de los créditos ECTS de la titulación ni 480 horas.
- c) Prácticas curriculares o extracurriculares desarrolladas durante los estudios vinculados al máster de formación permanente de las universidades que, de forma conjunta, no

podrán superar el 33% de los créditos ECTS de su plan de estudios (en el resto de los títulos de formación permanente, requieran o no titulación universitaria, la suma total de prácticas curriculares y extracurriculares no podrá superar las horas correspondientes al 25% de los créditos ECTS de la titulación).

Un acceso a la formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa que no podrá suponer el abono de cuantía o contraprestación alguna por parte del estudiantado, así como deberá contar con una presencia equilibrada entre hombres y mujeres. De igual modo, las actividades formativas de carácter práctico solo se podrán desarrollar en una empresa al amparo de un acuerdo o convenio de cooperación con el centro formativo autorizado (art. 3).

Documento éste (el acuerdo o convenio de cooperación) en el que será imprescindible recoger, cuando menos, el siguiente contenido:

- a) Denominación del centro formativo y la empresa entre los que se celebra el acuerdo o convenio, así como centro o centros de trabajo en los que se desarrollará la actividad formativa práctica. Los centros de trabajo podrán modificarse durante el desarrollo de la formación práctica en la empresa, siempre que existan razones justificadas y objetivas de carácter formativo y siempre que no suponga una variación sustancial del convenio o acuerdo (en ningún caso, este cambio podrá comportar coste alguno para el alumnado).
- b) Oferta u ofertas formativas para las que se establecen las prácticas en la empresa.
- c) Procedimiento para la definición conjunta entre el centro de formación y las empresas u organismos equiparados de los planes de formación de cada persona, así como la identificación de los procesos, resultados de aprendizaje o contenidos incluidos en el

currículo de cada oferta formativa a abordar en la empresa.

d) Derechos y obligaciones de las personas en formación práctica que, en todo caso, deberán respetar los mínimos recogidos en esta norma.

e) Sistema de tutorías que incluya los mecanismos de seguimiento y evaluación de los aprendizajes que se deban realizar durante el período en empresa y que deberá incorporar la percepción de los propios interesados.

f) Coordinación, calendario, programación y duración de los programas de formación en la empresa, si estuvieran distribuidos en distintos momentos de la oferta formativa.

g) Régimen de ausencias y suspensión de la actividad formativa.

h) Cuantía de la compensación de gastos de carácter mínimo.

i) Asignación económica vinculada, en su caso, a la formación, y cuantía mínima de esta (si las prácticas se desarrollan en el extranjero se regirán por su normativa específica, debiendo el acuerdo o convenio reflejar las condiciones del traslado y estancia, así como la información adecuada sobre la regulación de los derechos y obligaciones de estas personas en el país de acogida).

j) Causas de rescisión del acuerdo o convenio.

k) Los planes de formación individual que incorporarán un itinerario formativo preciso que desarrolle un plan de formación práctica en el ámbito de la empresa para cada estudiante y que deberá prever la duración de la formación, así como el tiempo diario y horarios para su realización fijados en materia de jornada y descansos en la normativa laboral. También podrán llegar a prever el desarrollo de la formación práctica en modalidad no presencial en los supuestos en los que la actividad

profesional a que se refiera la formación lo permita, sin que dicha modalidad, eso sí, pueda llegar a superar el 50% de la duración total prevista, salvo que la normativa vigente así lo permita y dicha posibilidad esté expresamente prevista en el título o plan de estudios correspondiente (formación no presencial que también podrá llevarse a cabo cuando concurren situaciones declaradas por las autoridades competentes como de fuerza mayor o salud pública, que impidan su normal desarrollo de forma presencial).

Como es lógico, el Proyecto también contempla, en su art. 4, los derechos y obligaciones de las personas durante el desarrollo de la actividad formativa de carácter práctico. De hecho, las personas que participen en los programas de formación práctica tendrán los siguientes derechos:

a) A la información completa sobre el contenido y las condiciones de desarrollo de la formación antes del inicio del período formativo en la empresa.

b) A la compensación de gastos por parte de la empresa o entidad en la que desarrollen las actividades formativas, en los términos previstos en el correspondiente convenio o acuerdo de cooperación, por una cuantía mínima para compensar todos aquellos gastos en los que la persona en formación en la empresa incurra como consecuencia de esta, tales como gastos de desplazamiento, alojamiento o manutención. Con todo, la empresa no vendrá obligada a abonar dichos gastos si existen otras becas o ayudas que los cubran; así como esta compensación se entenderá resarcida por la puesta a disposición de la persona en formación práctica de todos los servicios necesarios o, en el supuesto de formación práctica que lleve aparejada una asignación económica, cuando esta por sí misma, o unida en su caso a otras becas o ayudas, sea suficiente para su cobertura total.

c) A que el tiempo de desarrollo de la formación práctica en el ámbito de la empresa respete los límites y descansos, incluidos los días festivos y vacaciones, fijados en las normas legales o convenios colectivos que resulten aplicables a las personas trabajadoras de la empresa que presten servicios en las actividades objeto de dicha formación práctica (no obstante, las actividades formativas no podrán realizarse en horario nocturno ni a turnos, salvo que excepcionalmente los aprendizajes previstos en el plan o programa formativo no puedan desarrollarse en otros períodos, debido a la naturaleza de la actividad; y tampoco podrá realizarse la actividad formativa una vez alcanzado el tiempo de formación práctica previsto para el día, semana o mes correspondiente en el plan de formación).

d) El desarrollo de la formación práctica en la empresa deberá garantizar su compatibilidad con el resto de la actividad formativa en el centro de formación, así como, en su caso, siempre que la disponibilidad de la empresa lo permita, con la actividad laboral, sin perjuicio, en este último caso, de las previsiones del art. 23 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

e) A ausentarse para la asistencia a personal facultativo o diplomado sanitario, y a la interrupción temporal del período de prácticas por enfermedad o accidente, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género y violencia sexual que imposibilite el desarrollo de la formación práctica por las causas consignadas en el convenio de colaboración o por acuerdo entre la persona en formación práctica, la empresa y el centro formativo.

f) El acceso a todos los servicios con los que cuenten las personas trabajadoras en el centro de trabajo, tales como restauración, zonas de descanso, aparcamiento u otros, en las mismas

condiciones que aquellas, en la medida que la organización e infraestructura de la empresa pueda permitirlo.

g) A una adecuada tutorización en el desarrollo de su actividad formativa práctica en la empresa (cada persona tutora podrá tener, como máximo, de modo simultáneo, a cinco personas en formación práctica, que serán tres en el caso de centros de trabajo con menos de treinta personas de plantilla; el número de personas en formación práctica no podrá superar el 20% de la plantilla total del centro de trabajo; y, en todo caso, cualquier empresa podrá concertar formación práctica con dos personas, con independencia del número de personas de plantilla).

h) A una protección adecuada de su salud, a través de la adopción de todas las medidas necesarias para la previsión de los riesgos.

i) A la protección frente a la violencia y acoso, incluida la violencia y el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y el acoso discriminatorio, en particular por la orientación e identidad sexual, y expresión de género, y características sexuales, así como orientación sexual.

j) A la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

k) A no ser discriminadas ni perjudicadas en sus evaluaciones por el ejercicio de los derechos previstos en esta ley.

l) Cualquier otro derecho previsto en la normativa vigente o en el acuerdo o convenio de cooperación.

En paralelo, las personas en formación práctica en el ámbito de la empresa también asumen un conjunto de obligaciones:

a) Cumplir la normativa vigente relativa a prácticas externas que esté llevando a cabo.

b) Conocer y cumplir el proyecto formativo de las prácticas, siguiendo las indicaciones de la persona tutora asignada por la empresa bajo la supervisión de la persona tutora académica.

c) Cumplir las instrucciones de la persona tutora académica durante el desarrollo de la práctica y comunicarle cualquier incidencia que pueda surgir durante esta, así como hacer entrega de los documentos e informes de seguimiento que le sean requeridos.

d) Incorporarse a la empresa, institución u organismo de que se trate en la fecha acordada, cumplir el horario previsto en el proyecto educativo y respetar las normas de funcionamiento, seguridad y prevención de riesgos implantadas en aquella.

e) Desarrollar el proyecto formativo y cumplir con diligencia las actividades acordadas con la empresa, conforme a las líneas establecidas en el mismo.

f) Guardar confidencialidad en relación con la información interna de la empresa y guardar secreto profesional sobre sus actividades, durante el período de formación práctica y finalizada esta.

g) Cualquier otro deber previsto en la normativa vigente o en el correspondiente acuerdo o convenio de cooperación.

De igual forma, en lo relativo a los derechos de información de la representación legal de las personas trabajadoras, la empresa informará por escrito a dicha representación sobre el contenido de los acuerdos o convenios suscritos con los centros formativos o instituciones académicas para el desarrollo de los programas de formación práctica en la empresa, así como sobre los datos relativos al número de personas que estén desempeñando dicha formación práctica y sus condiciones concretas de duración, horario, cuantía de la compensación

de gastos y, en su caso, remuneración económica prevista y la identidad de las personas tutoras designadas (art. 5).

En orden a los derechos en materia de Seguridad Social, es obligado señalar que los períodos de formación práctica no laboral realizados en empresas y organismos equiparados determinarán, en su caso, la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de las personas que los realicen, con el alcance y los términos y condiciones establecidos en la normativa de Seguridad Social aplicable (art. 6).

Proyecto de Estatuto que también incorpora un elenco de Disposiciones adicionales relativas, respectivamente, a las especialidades aplicables a la formación práctica no laboral de personas con discapacidad (primera); incentivos a la contratación (segunda); compensación a las empresas que participen en programas y actividades formativas de carácter práctico, pues se podrán beneficiar de las ayudas para atender los costes derivados de la realización de las actividades de tutorización obligatorias previstas en esta norma, en la cuantía y condiciones que se establezcan en su normativa de desarrollo (tercera); creación de la Comisión de seguimiento de la formación práctica en el ámbito de la empresa (cuarta); realización de actuaciones por parte de la Inspección de Trabajo y la Seguridad social (quinta); y formaciones de carácter específico vinculadas, por ejemplo, con Grados y Másteres habilitantes para el ejercicio de cualquier profesión regulada (sexta).

Y que se cierra con dos Disposiciones transitorias (la primera, vinculada con los acuerdos o convenios de cooperación con los centros formativos vigentes, pues deberán adaptarse a la nueva regulación antes del 31 de julio de 2026; y la segunda, con las prácticas no labores vigentes, que podrán desarrollarse hasta su finalización); una Disposición derogatoria única que afecta, expresamente, al

Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas y el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social; cinco Disposiciones finales relativas, respectivamente, a la modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000 (se introduce una nueva disposición adicional cuarta por la que se contemplan multas que pueden llegar a alcanzar, en los casos más graves, la cantidad de 225.018 euros); la modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (por la que se concreta, en este particular y exclusivo ámbito, que cabe reputar como práctica formativa no remunerada); los títulos competenciales (art. 149 de la Constitución Española de 1978); desarrollo normativo (se habilita al Gobierno para el dictado de las disposiciones necesarias para su desarrollo y ejecución); y la previsión de su entrada en vigor, prevista a partir de los veinte días de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

**Un Proyecto, seguro bien intencionado, pero carente de financiación y alejado del más elemental consenso**

El Proyecto objeto de análisis, en teoría bien intencionado, cuenta, desde su nacimiento, con la crítica fundada de la CRUE (Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas), así como el rechazo frontal de las patronales CEOE y Cepyme en tanto que las empresas verán

incrementados sus costes (sin apenas incentivos), se someterán a un duro régimen sancionador y se activará un "Buzón de las personas becarias" llamado a recoger las denuncias anónimas que tengan que ver con supuestas malas prácticas y abusos empresariales, para más tarde enviarlas a la Inspección de Trabajo.

Por tanto, solo cuenta con el respaldo del Gobierno (siendo bien conocidas las discrepancias entre sus propios integrantes) y de algunas organizaciones sindicales (CCOO y UGT). Siendo esto así, bien puede pensarse que su tramitación parlamentaria, a las puertas de un escenario electoral "trufado" de convocatorias y con unas elecciones generales que no podrán ir más allá del 2027; acabe por dilatarse, enquistarse e, incluso, en el peor (para algunos sería el mejor de los casos) no salir adelante (máxime con unos aliados gubernamentales acostumbrados a "poner precio" a cualquier acuerdo y que, por si fuere poco, responden a intereses particulares que, con frecuencia, resultan encontrados y contradictorios entre sí).

En una primera aproximación, nada puede reprocharse a un Proyecto que persigue evitar que las personas en formación práctica no laboral acaben por convertirse, de forma encubierta, en trabajadores "low cost". Sin embargo, la CRUE acaba de solicitar al Gobierno y a los grupos parlamentarios, con buen criterio, que se abran, antes de proseguir con su tramitación parlamentaria, a un proceso de diálogo real con las Universidades.

Elo es así, porque si bien las prácticas académicas externas constituyen una herramienta formativa esencial para el estudiantado universitario, siendo su finalidad estrictamente educativa, vinculada a una matrícula vigente, con tutorización académica y profesional y conexión directa con la titulación cursada; así como resulta necesario reforzar su

carácter formativo; no es menos cierto que el régimen jurídico de tales prácticas es una cuestión académica cuya competencia corresponde al Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades y a las propias Universidades, no pudiendo abordarse, como pretende el Ministerio de Trabajo y Economía Social, al margen de la realidad propia y actual del sistema universitario español.

De hacerse así, se estaría burlando el derecho de las Universidades a ser no solo oídas, sino también escuchadas en un tema que, al afectar al estudiantado y la propia organización académica de las titulaciones, requiere de su capacidad y competencia para, entre otras cosas, advertir acerca de las dificultades que pueden derivarse en orden a su aplicación y, por extensión, plantear soluciones viables (en cuanto que presididas por el sentido común) en aras a preservar tanto los derechos del alumnado como la propia calidad del sistema formativo.

Por si fuere poco lo anterior, este Proyecto de Estatuto parece nacer, como tantas veces viene sucediendo por desgracia en los últimos años, sin la compañía de la más elemental memoria económica que analice las implicaciones prácticas reales, a nivel de financiación, de su puesta en funcionamiento. Problema estructural que bien cabe pensar que pueda llegar a comprometer, de forma grave, la propia viabilidad efectiva del sistema de prácticas diseñado sobre el papel de un cómodo despacho, pero alejado del conocimiento de la realidad cotidiana de unos centros universitarios que no pueden asumir nuevas cargas económicas sin una dotación presupuestaria específica. Baste decir que, actualmente, más del 40% de las prácticas curriculares ya se desarrollan en entidades públicas, siendo lo cierto que estas ya padecen graves problemas para asumir los costes actuales que generan.

En consecuencia, si el Proyecto se "diseña" sin conocer esta realidad, resulta algo más que probable que, por efecto dominó, se produzca una drástica reducción de plazas formativas en ámbitos especialmente sensibles como, por ejemplo, aquellos que guardan relación con los sectores educativo y sanitario. Y, por si no fuere suficiente, si se nos va la mano en el "buenismo" de otorgar todos los derechos del mundo a quienes realizan dichas prácticas (lo cual, en teoría, es deseable), pero sin conocer el escenario económico real en el que se mueven nuestras empresas (muchas de ellas pymes), es fácil imaginar que no pocas de ellas ante la limitación del número de estudiantes en prácticas y la obligación de compensar los gastos de desplazamiento o material cuando no sean remuneradas, piensen en "huir" de un sistema que, para más inri, cada vez les resulta, pese a las nuevas tecnologías, más farragoso y burocrático.

Lógicamente, la situación económica que envuelve la hipotética aplicación de este Proyecto no puede subsanarse mediante la tentación de hacer recaer los "nuevos costes" sobre las Universidades o el propio estudiantado (incrementando el precio de matrícula). Un estudiantado que, de otra parte, tiene el más que legítimo miedo a pensar que el escenario provocado por la norma proyectada, seguro bienintencionada, pero sin la adecuada reflexión de sus protagonistas; puede acabar por situarle ante una indeseable situación en que la oferta de prácticas se vea reducida en la práctica, comprometiéndose de forma directa sus oportunidades formativas y de empleabilidad.

## CONCLUSIÓN

Como bien ha señalado la CRUE, en su comunicado de 4 de marzo de 2026, bien está que nuestro Gobierno pretenda reforzar

derechos y exigencias de calidad en cuanto a las personas en formación práctica no laboral (nadie lo discute); pero siempre que ello se haga sin restringir el acceso a una experiencia formativa clave en orden a la transición al mercado laboral.

Desde luego que es necesario mejorar las condiciones del estudiantado universitario en prácticas; pero también que ese objetivo cuente, previamente, no solo con garantías reales de financiación, sino también con el más elemental respeto hacia las competencias académicas que en este terreno corresponden a las Universidades. No es momento ni tema para legislar en función de intereses electorales cortoplacistas, de forma improvisada y no dialogada, así como tampoco para tener que soportar, una vez más, falsas promesas o brindis al sol en un tema tan sensible, como necesitado de recursos económicos. Tampoco parece buena idea enfrentar la regulación de un tema con tantas aristas desde la desconfianza y partiendo, de forma indisimulada, de una presunción casi generalizada de fraude laboral.

Las Universidades no pueden ni deben convertirse en las "pagafantas" de una "fiesta" a la que se les ha "invitado" (más bien obligado a participar), pero sin haber contado con ellas, en absoluto, en su más elemental "organización".

Estamos a tiempo, todavía, de abrir un diálogo social amplio que permita que, si el Proyecto de Estatuto se aprueba, lo sea con el máximo consenso posible de quienes se verán implicados en su implementación (Universidades, estudiantado y empresas). De igual forma, convendría que dicho Estatuto fuere mucho más concreto, aportando seguridad jurídica a la hora de trazar la fina línea de distinción entre formación académica y relación laboral, así como no acabando por provocar un incremento, ya insostenible, de la burocracia para los centros universitarios. De no

ser así, el Proyecto nacerá "tocado de muerte" y nadie, pese su literatura (más o menos barata), lo tomará en serio.

Si esto ocurre, podríamos llegar al absurdo de diseñar un modelo de formación práctica no laboral, ideal en la teoría, pero que, en la práctica, no solo no se cumpla en su integridad, sino que, además, pueda llegar a situar al alumnado universitario ante un escenario en el que, por desgracia, no tenga dónde desarrollar tan imprescindible formación y en el que las Universidades, pese a sus más que notables esfuerzos, sean incapaces de convencer a aquellas empresas, instituciones y organismos

acerca de las bondades de un sistema en el que, guste más o menos a ciertos posicionamientos ideológicos, son y seguirán siendo un actor clave al que no convendría "demonizar" si es que, realmente, se las quiere "ganar" para tan digna causa.

# Universidad

**EFSE** Fundación Europea  
Sociedad y Educación  
European Foundation  
Society and Education

## Studia XXI

ESTRATEGIAS Y POLÍTICAS  
STRATEGIES AND POLICIES

 [www.universidadsi.es](http://www.universidadsi.es)

 [Universidad, sí](#)

 [@universidad\\_si](#)

 [Universidad, sí](#)