

# La obligación de cotizar por los becarios sin sueldo ahuyenta a las empresas

## Las compañías tendrán que pagar las cuotas por estos alumnos a partir de enero

Eva Díaz MADRID.

La nueva obligación que entrará en vigor el 1 de enero de 2024 de cotizar por los becarios no remunerados está provocando que varias compañías estén dando marcha atrás en los acuerdos que tenían con las universidades y centros de Formación Profesional (FP) para formar a los alumnos. Este nuevo deber emana del Real Decreto-Ley 2/2023, del 17 de marzo, de medidas urgentes para el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones. La norma deja abierto quién debe asumir la cotización de los becarios, pudiendo hacerlo la compañía o bien la propia universidad o centro de formación, si se llega a un acuerdo con la empresa.

Victoria Miravall, directora de Estrategia de Producto del Área Laboral de Wolters Kluwer, señala que esta nueva obligación está suponiendo un auténtico quebradero de cabeza para las partes implicadas y, especialmente para los centros formativos, ya sean universidades o de FP, puesto que carecen de expertos en laboral para llevar a cabo estas gestiones, que en determinados momentos del año pueden ser masivas. “Hay mucho revuelo porque hablamos de alumnos que de forma mayoritaria no han tenido una relación laboral y lo primero que necesitan es gestionar un alta en el sistema de Seguridad Social, tener un número de identificación,



Dos personas pasan por delante de una oficina de la Tesorería General de la Seguridad Social. NACHO MARTÍN

a esto se suma que hay un tema de volumen; de golpe los centros formativos se encuentran que para una asignatura o ciclo determinado tienen 100 ó 300 alumnos a los que tienen que realizar este procedimiento”, explica Miravall.

La experta añade que las gestiones a realizar son varias, desde conseguir al alumno el número de la Seguridad Social, comunicar a la Administración cuándo va a iniciar

las prácticas y, después, de forma mensual informar sobre si han realizado o no, y de forma trimestral, enviar la cotización correspondiente. “Se ha subestimado la gestión que hay detrás de esta normativa”, apunta.

A nivel de costes para las compañías o centros que asuman el pago a la Seguridad Social, el propio Real-Decreto establece que se bonificarán al 95% las cuotas por contin-

gencias comunes. A pesar de esta importante reducción, Miravall asegura que varias empresas que tenían acuerdos con universidades y centros de FP están echándose para atrás, especialmente las más pequeñas y con menos fuerza.

### Incertidumbres

La norma deja muchos flecos que pueden tener consecuencias legales relevantes. Miravall explica que

hay dudas sobre qué pasa con un extranjero que cursa formación en España o al revés, con un español que la realiza fuera. Tampoco aclara qué ocurre si un alumno tiene un accidente de trabajo puesto que la gestión de la prestación requiere de una nómina en un modelo de pago delegado, es decir, que la empresa lo adelanta, pero luego se le tiene que abonar en unos costes sociales y laborales.

Por otro lado, también abre la incertidumbre, muy comentada en círculos empresariales, sobre si el Gobierno utilizará estas altas en la Seguridad Social como personas que contabilicen en los datos de empleo. Se estima que anualmente hay más de tres millones de alumnos que realizan prácticas de formación, que se reparten casi al 50% entre los procedentes de universidades y los que llegan de FP.

Victoria Miravall explica que desde Wolters Kluwer están realizando una labor muy didáctica con los clientes y, a aquellos que ya gestionaban las nóminas a través de sus aplicaciones, se las están adaptan-

Las universidades afrontan una carga de tareas laborales con la Seguridad Social

do para gestionar la nueva situación, que además está muy ligada a la estacionalidad. Es decir, en el segundo trimestre del año es cuando aumenta la necesidad de los alumnos de hacer prácticas y, por tanto, la mayor carga de gestiones que ahora supone.