



ANTRÀS



ENERO 2024

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Enero 2024



Alta y cotización a la Seguridad Social de las prácticas formativas en las empresas. El nuevo marco jurídico.

El [Real Decreto-ley 2/2023](#) a través de la inclusión de la [disp. adic. 52ª](#) en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social supuso un importante cambio en la cotización de las prácticas desarrolladas en el ámbito de la empresa respecto al sistema previsto en el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre. Se produce una notable ampliación de la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social que pasa a referirse a todo el alumnado universitario y de formación profesional en prácticas con independencia de que las mismas sean remuneradas o no, sin perjuicio de la diferente regulación que se prevé para cada uno de estos supuestos, hasta entonces sólo estaban incluidas las prácticas remuneradas y con una bonificación del 100%.

Aunque la modificación inicialmente debió entrar en vigor el 1 de octubre de 2023, las quejas de las distintas entidades implicadas (tanto de las entidades educativas como de las empresas) motivaron su aplazamiento, vía art. 212 del [Real Decreto-ley 5/2023](#), de 28 de junio, hasta el 1 de enero de 2024. Los cambios no han concluido aquí pues el ulterior [Real Decreto-Ley 8/2023](#), de 27 de diciembre, ha procedido a introducir diferentes e importantes previsiones que afectan al régimen jurídico. Veamos cual es el régimen jurídico final resultante:

Ámbito subjetivo:

- la inclusión se refiere a las prácticas realizadas por alumnos universitarios, tanto

dirigidas a la obtención de titulaciones oficiales de grado y máster, doctorado, como las dirigidas a la obtención de un título propio de la universidad, ya sea un máster de formación permanente, un diploma de especialización o un diploma de experto;

- a las realizadas por alumnos de formación profesional, siempre que las mismas no se presten en el régimen de formación profesional intensiva;

- y, finalmente, a las realizadas por alumnos de Enseñanzas Artísticas Superiores, enseñanzas artísticas profesionales y enseñanzas deportivas del sistema educativo.

- La inclusión se refiere a las denominadas prácticas curriculares, aquellas que están configuradas como actividades integrantes del Plan de estudios (Real Decreto 592/2014, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios), no a las extracurriculares que son las realizadas voluntariamente por los/las estudiantes. Así, la realización de prácticas extracurriculares no remuneradas “no permite el alta en el Régimen General como asimilados a trabajadores por cuenta ajena al amparo de la citada disposición adicional” ([Criterio 11/2023 Ampliación 3ª Dirección Gral. De ordenación de la SS](#)), debiendo de entenderse que las extracurriculares remuneradas deberán ser objeto de cotización (DT 9ª.3 RDL 8/2023).



• La inclusión de todos estos colectivos tiene una naturaleza subsidiaria por cuanto “no estarán comprendidas en el ámbito de aplicación de esta disposición adicional las personas que durante la realización de las prácticas a las que se refiere el apartado 1 figuren en alta en cualquiera de los regímenes del sistema de Seguridad Social por el desempeño de otra actividad, en situación asimilada a la de alta con obligación de cotizar, o durante la cual el periodo tenga la consideración de cotizado a efectos de prestaciones, o tengan la condición de pensionistas de jubilación o de incapacidad permanente de la Seguridad Social, tanto en su modalidad contributiva como no contributiva” (DA 52ª.11).

• Respecto a los/las estudiantes que ya estaban realizando sus prácticas previamente a la entrada en vigor del nuevo sistema, la inclusión sólo les va a afectar a partir del 1 de enero de 2024 (DT 10ª RDL 8/2023). El apartado 8º de la DA 52ª prevé la posibilidad de que los estudiantes que, con anterioridad a su fecha de entrada en vigor (1 de enero de 2024), se hubieran encontrado en la situación indicada en la misma, puedan suscribir un convenio especial, por una única vez, en el plazo, términos y condiciones que determine el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, que les posibilite el cómputo de la cotización por los periodos de formación o realización de prácticas no laborales y académicas realizados antes de esa fecha de entrada en vigor, hasta un máximo de cinco años. Una posibilidad de suscribir un convenio especial que el RDL 8/2023 (DF 11ª) amplía a quienes siendo graduados universitarios y a través de los correspondientes estudios oficiales de doctorado, antes de 4 de febrero de 2006, fecha de entrada en vigor del Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación, hayan participado en programas de formación de naturaleza investigadora, tanto en España como en el extranjero.

Actos de encuadramiento (afiliación, altas y bajas):

- Para las prácticas formativas remuneradas “las altas y las bajas en la Seguridad Social se practicarán de acuerdo con la normativa general de aplicación” (DA 52ª.4 TRLGSS).
- Para las prácticas formativas no remuneradas el plazo para comunicar será de diez días naturales desde el inicio o finalización de las prácticas, no obstante, la DT 10ª RDL 8/2023 ha ampliado excepcionalmente, hasta el 31 de marzo de 2024, el plazo para el cumplimiento de las obligaciones de comunicación a la TGSS de las altas y las bajas de las prácticas formativas no remuneradas que tengan lugar en el período comprendido entre el 1 de enero y el 20 de marzo de 2024 (véanse al respecto las instrucciones que se contienen en el [Boletín de Noticias Red 16/2023](#)).

Cotización: de conformidad con la DT 9ª del RDL 8/2023, y hasta la aprobación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2024 (LPGE 2024), la cotización a la Seguridad Social se regirá por las siguientes reglas generales:

- En el caso de las prácticas remuneradas, la cotización se calculará aplicando unas cuotas únicas mensuales por contingencias comunes y profesionales, iguales a las de los contratos de formación en alternancia, y que se actualizarán anualmente. La DT 9ª del RDL 8/2023 prevé de forma expresa que estas mismas cuotas también se aplicarán a las prácticas realizadas al amparo del Real Decreto 1493/2011 y del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, que contemplan supuestos de prácticas no laborales que quedan extramuros de la DA 52ª TRLGSS.
- En el caso de las prácticas no remuneradas, se ha establecido una cuota empresarial por



cada día de prácticas por contingencias comunes y profesionales, que hasta la aprobación de la LPGE del 2024, ascenderá a 2,54 € por contingencias comunes -excluida la prestación de incapacidad temporal- y de 0,31 euros por contingencias profesionales, sin que pueda superarse la cuota máxima mensual por contingencias comunes de 57,87 euros y por contingencias profesionales de 7,03 euros, que se habrá de ingresar trimestralmente.

- No obstante, tanto para las prácticas formativas remuneradas como para las no remuneradas, se establece que a las cuotas por contingencias comunes les resultará de aplicación la reducción del 95 por ciento establecida en el apartado 5 b) DA 52^a TRLGSS, resultando una cuota empresarial por cada día de prácticas, de 0,13 euros por contingencias comunes excluida la prestación por incapacidad temporal, sin que pueda superarse la cuota máxima mensual de 2,89 euros por contingencias comunes.

Sujeto responsable: el sujeto responsable del cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social (comunicación de las altas, cotización, etc.) variará según el tipo de prácticas:

- en el caso de las prácticas remuneradas, corresponderá a la entidad u organismo que financie el programa de formación, que asumirá la condición de empresa a estos efectos;
- en el caso de las prácticas no remuneradas, corresponderá a la empresa, institución o entidad en la que se desarrollen las prácticas, pero, atención, porque se prevé que el convenio o acuerdo de cooperación pueda establecer que corresponda al centro de formación responsable de la oferta formativa. Ha de tenerse en consideración, que la negativa de muchas de las entidades en las que se desarrollan las prácticas

formativas a asumir los costes económicos y de gestión administrativa que se derivan del nuevo régimen, parece que va a ser la práctica habitual que dichos costes sean asumidos por el centro de formación responsable de la oferta formativa, de modo que una opción que parecía excepcional se va a configurar como la norma habitual

Acción protectora:

- la acción protectora de este colectivo abarcará todas las contingencias, salvo el desempleo, el Fondo de Garantía Salarial, la formación profesional y la incapacidad temporal por contingencias comunes (este último, en el caso de las prácticas no remuneradas);
- el nuevo apartado 11 de la DA 52^a incluido por el art. 80.1 del RDL 8/2023, establece que “la situación asimilada regulada en esta disposición adicional no afectará al derecho a la percepción de las prestaciones del sistema de Seguridad Social. Asimismo, dicha inclusión no dará lugar a la modificación del título por el que se tuviera derecho a la prestación por asistencia sanitaria salvo la asistencia derivada de contingencias comunes”. Con ello, se pretende garantizar que la inclusión del alumnado en prácticas en el régimen general de la Seguridad Social no le comporte perjuicios respecto a la protección social que ya tuviera reconocida anteriormente por el sistema de Seguridad Social.

Todo ello a la espera de que se apruebe, el anunciado nuevo Estatuto del Becario, que añadirá nuevos condicionantes a este tipo de prácticas.



Declaración de invalidez permanente y extinción del contrato de trabajo por aplicación del art. 49.1.e) TRLET.

El art. 49.1.e) del TRLET determina que el contrato de trabajo se extinguirá, “e) Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2”. Ello supone que las empresas ante una declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, puedan extinguir el contrato de trabajo de la persona afectada, sin formalidad alguna ni abono de indemnización alguna, con la única salvedad del transcurso de un plazo de “espera” de dos años, durante el cual el contrato se suspende, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo (art. 48.2 TRLET). Esta extinción automática planteaba la cuestión de si estaba supeditada a que la empresa acreditase la imposibilidad de realizar los ajustes razonables previstos en la [Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social](#) [art. 2 m), 40 y 63] o si la ausencia de cualquier referencia expresa en el art. 49.1.e) exoneraba a la empresa de dicho intento de adaptación y en el art. 5 de la [Directiva 2000/78, de 27 de noviembre de 2000](#), relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Una reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea parece poner fin a esa duda. Así, la [STJUE de 18 de enero de 2024 Asunto J.M.A.R. y Ca Na Negreta S.A. C-631/22](#), resolviendo una cuestión prejudicial planteada por el TSJ de las Islas Baleares, sobre si la regulación del art. 49.1.e) concebida como causa automática de extinción del contrato, sin previo condicionamiento al cumplimiento empresarial de adoptar “ajustes razonables”, es compatible o no con el art. 5 de la [Directiva](#)

[2000/78, de 27 de noviembre de 2000](#), va a considerar que no.

En los hechos, un trabajador sufre un accidente de trabajo que determina su incapacidad temporal y una posterior lesión permanente invalidante. El trabajador solicita un puesto de trabajo adaptado a sus secuelas que es aceptada por la empresa que, de esta forma, le traslada a un puesto menos exigente desde el punto de vista físico, al requerir menor tiempo de conducción y ser compatible con sus limitaciones físicas. Transcurrido más de un año la jurisdicción social estima el recurso presentado por el trabajador ante la resolución que le había denegado la incapacidad permanente total para su profesión habitual y se la reconoce dado que “actualmente porque solo debe conducir durante 40 minutos cada día aproximadamente, lo cierto es que la situación residual en que ha quedado su tobillo y pie derecho le impediría realizar esa conducción de forma continuada para el caso de que tuviera que dedicarse a ello de forma plena, como implica su profesión habitual que lo es de conductor de camión”. Ante esa nueva situación la empresa decide resolver el contrato de trabajo del trabajador en base al art. 49.1.e) del TRLET.

El TJUE declara que no es posible interpretar dicho precepto, el art. 49.1.e) TRLET, como que el empresario pueda poner fin al contrato de trabajo por hallarse el trabajador en situación de incapacidad permanente para ejecutar las tareas que le incumben en virtud de dicho contrato debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, “sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables con el fin de permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva”.



De esta forma, el art.49.1.e) TRLET no puede ser leído, conforme al art. 5 de la Directiva 2000/78, en clave de extinción automática. La extinción será posible pero la empresa deberá acreditar haber intentado realizar los ajustes razonables, ya sea adaptando las características del puesto de trabajo a la persona trabajadora o su reubicación en un puesto de trabajo adecuado a las características del trabajador. Si la adaptación o reubicación no fuese posible, es aconsejable que la empresa comunique esas circunstancias (las cargas excesivas o desproporcionadas o la imposibilidad de la reubicación ante la ausencia de puestos de trabajo adecuados con vacantes). Unas circunstancias que, para una mayor seguridad jurídica, deberían de hacerse constar en la comunicación. Al respecto debe tenerse en consideración que la no realización de los ajustes razonables puede derivar en acciones

judiciales de despido nulo por discriminación derivada de la discapacidad. Asimismo, y en aras a evitar esa misma calificación de nulidad, la acreditación de la imposible o irrazonable adaptación debería realizarse en las hipótesis de despido objetivo por ineptitud sobrevenida que se pretenda canalizar por la vía del art. 52 a del TRLET.

Conviene tener presente para dimensionar de manera correcta la situación que la actuación exigida a la empresa debe situarse en un plano de razonabilidad en el que se tengan en consideración sus posibilidades reales, así los ajustes que se exigen deberán ser “razonables”, y en esa clave deben ser ponderados, no siendo exigibles si ocasionan una carga exagerada y desproporcionada, teniendo en cuenta factores organizativos o productivos y costes financieros.



Trabajo a tiempo parcial y días de asuntos propios. Aplicación del principio pro-rata temporis.

El Tribunal Supremo en una reciente sentencia considera ajustada a derecho la práctica empresarial de reconocer a los trabajadores a que han estado incluidos en un ERTE no la totalidad de los días de asuntos propios reconocidos en el convenio colectivo sino sólo la parte proporcional correspondiente a la jornada efectivamente desarrollada. El Tribunal descarta, siguiendo la jurisprudencia del TJUE, que estas hipótesis deban ser tratadas como en el caso de las vacaciones y el supuesto de los trabajadores que no han podido trabajar como consecuencia de una enfermedad. Así se recuerda que para el TJUE “mientras dura la reducción del tiempo de trabajo, las obligaciones recíprocas del empresario y del trabajador en materia de prestaciones se suspenden. Por ello, esos empleados deben calificarse de “trabajadores provisionalmente a tiempo parcial”. A dichos trabajadores se les aplica el principio pro rata temporis”. Un principio de proporcionalidad que el Tribunal Supremo ha aplicado a una bolsa de vacaciones respecto de los trabajadores cuya actividad laboral se había suspendido por un ERTE (STS 724/2023, de 5 octubre) y al disfrute de un permiso retribuido de dos días o de una licencia retribuida por motivos particulares respecto de los trabajadores a tiempo parcial (SSTS de 15 de septiembre de 2006 y de 1 de diciembre de 2015). Con relación a los permisos por asuntos propios, a los que califica de permisos de libre disposición por el trabajador, diferenciándolos de los permisos causales que atienden a un evento concreto que puede suceder o no (permiso por matrimonio, nacimiento de hijo, traslado del domicilio habitual...), considera que la aplicación del principio de proporcionalidad obliga a disminuir el número de días de asuntos propios. Afirma que la tesis contraria conduciría a que, si el ERTE suspensivo se prolongase durante la mayor parte del año natural, el disfrute de este permiso por asuntos propios podría coincidir con los únicos días en los que un trabajador tiene que prestar servicios laborales, lo que desvirtuaría ese permiso acausal de libre disposición por el trabajador. Cabe advertir que en el supuesto analizado la regulación convencional no contenía ninguna especificación al respecto, una circunstancia que no impide que el Tribunal Supremo, a diferencia de la Audiencia Nacional, considere pertinente la aplicación del principio de proporcionalidad.



Actualización de la comisión negociadora del convenio colectivo..

La constitución de la mesa negociadora del convenio colectivo constituye el momento en el que las partes negociadoras deben de acreditar el cumplimiento de los requisitos de legitimación. Una constitución y conformación que la jurisprudencia había protegido frente a los posibles cambios que se pudieran producir en el “entorno” negociador derivados de cambios en la representación de los trabajadores como consecuencia de procedimientos electorales. En palabras del propio Tribunal Supremo “son muy numerosas las ocasiones en que hemos sostenido que el momento de la constitución de la comisión negociadora es el único que resulta relevante en orden a la fijación de los niveles de representatividad”.

Esa impermeabilización, en una lógica de garantizar estabilidad a la comisión negociadora y el principio de seguridad jurídica, podía producir, no obstante, situaciones insatisfactorias cuando los cambios eran tan relevantes que suponían una pérdida de representatividad real de una comisión negociadora que se había conformado en un “contexto representativo” que había variado sustancialmente.

Una reciente sentencia del Tribunal Supremo introduce importantes matices en esta situación. Así, la sentencia de 30 de noviembre de 2023 va admitir que se produzca una variación en la composición de la comisión negociadora para ajustarla a la nueva representatividad en la empresa cuando concurran los siguientes elementos: 1) “distancia cronológica”, esto es, cuando haya transcurrido un largo periodo de tiempo entre la constitución de la mesa negociadora y la petición de reacomodación de la misma (en el caso desde diciembre del 2014 a 2019); 2) que se haya producido un cambio en la representatividad sindical; 3) que se produzca un “abandono de la negociación emprendida”, que el Tribunal parece situar más allá del año al indicar que “no se trata solo del tiempo transcurrido y de los cambios en la representatividad, sino que la Comisión Negociadora ha permanecido durante un lapso considerable (más allá del plazo de prescripción anual que marca el artículo 59.1 ET y que coincide con el apuntado del artículo 84.4 ET) sin actividad alguna”; y 4) que el sindicato que reclama una actualización de la composición de la mesa negociadora para poder participar en la misma o hacerlo en una mayor proporción, haya mantenido una actitud proactiva reclamando su capacidad negociadora y su derecho de presencia con voz y voto en la Mesa de Negociación sin conseguirlo. Un último requisito que trata de vedar que el criterio asentado en esta sentencia sea empleado para conseguir la nulidad de convenios por sujetos que no han mostrado un interés real por ejercer su derecho a la negociación colectiva.

**No supone un trato discriminatorio no abonar el ticket comida a los teletrabajadores.**

En fecha de 21 de diciembre la Audiencia Nacional ha dictado una sentencia declarando que, no supone un trato discriminatorio que una empresa decida no abonar los ticket restaurante a aquellos trabajadores que prestan servicios en modalidad de teletrabajo en comparación con los empleados que sí que realizan la jornada de manera presencial en las oficinas de la empresa o en las del cliente.

El tribunal desestima la demanda presentada por un sindicato que reclamaba que a los empleados de una empresa que ofrecían sus servicios en modalidad de teletrabajo se les abonase el ticket comida así como que se declarase la obligación empresarial de abonar al colectivo afectado por el conflicto las diferencias producidas por la decisión de no abonar los tickets.

La empresa demandada, en aplicación de un acuerdo alcanzado en la resolución de un conflicto previo, ofrecía a sus trabajadores/as el pago de un ticket restaurante por valor de 6 euros por día de trabajo efectivo en jornada partida, con independencia de que ésta se realice al 100% o disfrutando de alguna de las reducciones que contempla la ley. A estos efectos, se consideraba jornada partida aquella en la que el trabajo se interrumpía para la comida en la franja horaria y durante el tiempo mínimo establecido para cada tipo de jornada; y que se realice al menos una hora de trabajo en la jornada de tarde, esto es, después de la incorporación del descanso para comer.

La sentencia, tras descartar que se produzca una situación de doble escala por razón de la fecha de ingreso, al no quedar acreditada tal diferencia de trato, considera que la exigencia de la jornada partida, como requisito constitutivo del derecho al ticket, evidencia que se abona cuando se prestan servicios fuera del domicilio propio, sea en las instalaciones del empresario o en las del cliente, considerando que “resulta absurdo que se hable de jornada partida trabajando a domicilio y carece de razonabilidad además que si quien trabaja a domicilio interrumpe su actividad laboral, por esta razón tenga derecho a ticket de comida”.

Sentencia que evidencia que el principio de igualdad de trato entre trabajadores presenciales y trabajadores a distancia establecido en el [art.4 de la Ley 10/2021](#), de 9 de julio, no puede ser interpretado de modo absoluto. La propia norma prescribe que no cabra exigir la aplicación a esos trabajadores de los derechos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral de manera presencial.