



ANTRÀS



GENER 2024

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Gener 2024



Alta i cotització a la Seguretat Social de les pràctiques formatives a les empreses. El nou marc jurídic

El [Reial decret llei 2/2023](#), a través de la inclusió de [la disposició addicional 52a](#), en el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, va suposar un important canvi en la cotització de les pràctiques desenvolupades en l'àmbit de l'empresa respecte al sistema previst al Reial decret 1493/2011, del 24 d'octubre. Es produeix una notable ampliació de la inclusió en el Règim General de la Seguretat Social, que passa a referir-se a tot l'alumnat universitari i de formació professional en pràctiques amb independència que aquestes siguin remunerades o no, sense perjudici de la diferent regulació que es preveu per a cadascun d'aquests supòsits; fins llavors només hi estaven incloses les pràctiques remunerades i amb una bonificació del 100%.

Encara que la modificació inicialment havia d'entrar en vigor l'1 d'octubre del 2023, les queixes de les diferents entitats implicades (tant de les entitats educatives com de les empreses) van motivar el seu ajornament, via article 212 del [Reial decret llei 5/2023](#), del 28 de juny, fins a l'1 de gener del 2024. Els canvis no s'han acabat aquí, ja que l'ulterior [Reial decret llei 8/2023](#), del 27 de desembre, ha procedit a introduir diferents i importants previsions que afecten el règim jurídic. Vegem com és el règim jurídic final resultant:

Àmbit subjectiu:

- La inclusió es refereix a les pràctiques realitzades per alumnes universitaris, tant dirigides a l'obtenció de titulacions oficials de grau, màster i doctorat, com les dirigides a l'obten-

ció d'un títol propi de la universitat, ja sigui un màster de formació permanent, un diploma d'especialització o un diploma d'expert.

- A les realitzades per alumnes de formació professional, sempre que aquestes no es prestin en el règim de formació professional intensiva.

- I, finalment, a les realitzades per alumnes d'ensenyaments artístics superiors, ensenyaments artístics professionals i ensenyaments esportius del sistema educatiu.

- La inclusió es refereix a les denominades pràctiques curriculars, aquelles que estan configurades com a activitats integrants del pla d'estudis (Reial decret 592/2014, pel qual es regulen les pràctiques acadèmiques externes dels estudiants universitaris), no a les extracurriculars que són les realitzades voluntàriament pels estudiants. Així, la realització de pràctiques extracurriculars no remunerades *"no permet l'alta en el Règim General com a assimilats a treballadors per compte d'altri a l'empara de l'esmentada disposició addicional"* ([Criteri 11/2023, Ampliació 3a, Direcció General d'Ordenació de la SS](#)), i s'ha d'entendre que les pràctiques extracurriculars remunerades hauran de ser objecte de cotització (DT 9a.3 RDL 8/2023).

- La inclusió de tots aquests col·lectius té una naturalesa subsidiària, ja que *"no*



estaran compreses en l'àmbit d'aplicació d'aquesta disposició addicional les persones que durant la realització de les pràctiques a les quals es refereix l'apartat 1 figurin en alta en qualsevol dels règims del sistema de Seguretat Social pel compliment d'una altra activitat, en situació assimilada a la d'alta amb obligació de cotitzar, o durant la qual el període tingui la consideració de cotitzat a l'efecte de prestacions, o tinguin la condició de pensionistes de jubilació o d'incapacitat permanent de la Seguretat Social, tant en la seva modalitat contributiva com no contributiva” (DA 52a.11).

- Respecte als/les estudiants que ja estaven realitzant les seves pràctiques prèviament a l'entrada en vigor del nou sistema, la inclusió només els afectarà a partir de l'1 de gener del 2024 (DT 10a RDL 8/2023). L'apartat 8è de la DA 52a preveu la possibilitat que els estudiants que, amb anterioritat a la seva data d'entrada en vigor (1 de gener del 2024), s'haguessin trobat en la situació indicada en aquesta disposició, puguin subscriure un conveni especial, per una única vegada, en el termini, els termes i les condicions que determini el Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions, que els possibiliti el càlcul de la cotització pels períodes de formació o realització de pràctiques no laborals i acadèmiques exercits abans d'aquesta data d'entrada en vigor, fins a un màxim de cinc anys. Una possibilitat de subscriure un conveni especial que l'RDL 8/2023 (DF 11a) amplia als que, sent graduats universitaris i a través dels corresponents estudis oficials de doctorat, abans del 4 de febrer del 2006, data d'entrada en vigor del Reial decret 63/2006, del 27 de gener, pel qual s'aprova l'Estatut del Personal Investigador en Formació, hagin participat en programes de formació de naturalesa investigadora, tant a Espanya com a l'estranger.

Actes d'enquadrament (afiliació, altes i baixes):

- Per a les pràctiques formatives remunerades,

“les altes i les baixes a la Seguretat Social es practicaran d'acord amb la normativa general d'aplicació” (DA 52a.4 TRLGSS).

- Per a les pràctiques formatives no remunerades, el termini per comunicar serà de deu dies naturals des de l'inici o finalització de les pràctiques; no obstant això, la DT 10a RDL 8/2023 ha ampliat excepcionalment, fins al 31 de març del 2024, el termini per al compliment de les obligacions de comunicació a la TGSS de les altes i les baixes de les pràctiques formatives no remunerades que tinguin lloc en el període comprès entre l'1 de gener i el 20 de març del 2024 (vegeu sobre aquest tema les instruccions que es contenen en el [Butlletí de Notícies RED 16/2023](#)).

Cotització: de conformitat amb la DT 9a de l'RDL 8/2023, i fins a l'aprovació de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat del 2024 (LPGE 2024), la cotització a la Seguretat Social es registrarà per les següents regles generals:

- En el cas de les pràctiques remunerades, la cotització es calcularà aplicant unes quotes úniques mensuals per contingències comunes i professionals, iguals a les dels contractes de formació en alternança, i que s'actualitzaran anualment. La DT 9a de l'RDL 8/2023 preveu de forma expressa que aquestes mateixes quotes també s'aplicaran a les pràctiques realitzades a l'empesa del Reial decret 1493/2011 i del Reial decret 1543/2011, del 31 d'octubre, pel qual es regulen les pràctiques no laborals en empreses, que contempnen supòsits de pràctiques no laborals que queden extramurs de la DA 52a TRLGSS.
- En el cas de les pràctiques no remunerades, s'ha establert una quota empresarial per cada dia de pràctiques per contingències comunes i professionals, que, fins a l'aprovació de la LPGE del 2024, ascendirà a 2,54 € per contingències comunes –exclosa la prestació



d'incapacitat temporal– i a 0,31 euros per contingències professionals, sense que pugui superar-se la quota màxima mensual per contingències comunes de 57,87 euros i per contingències professionals de 7,03 euros, que s'haurà d'ingressar trimestralment.

- No obstant això, tant per a les pràctiques formatives remunerades com per a les no remunerades, s'estableix que a les quotes per contingències comunes els resultarà d'aplicació la reducció del 95% establerta a l'apartat 5 b) DA 52a TRLGSS, de manera que resulta una quota empresarial per cada dia de pràctiques de 0,13 euros per contingències comunes, exclosa la prestació per incapacitat temporal, sense que pugui superar-se la quota màxima mensual de 2,89 euros per contingències comunes.

Subjecte responsable: el subjecte responsable del compliment de les obligacions de Seguretat Social (comunicació de les altes, cotització, etc.) variarà segons el tipus de pràctiques:

- En el cas de les pràctiques remunerades, correspondrà a l'entitat o organisme que financi el programa de formació, que assumirà la condició d'empresa a aquests efectes.
- En el cas de les pràctiques no remunerades, correspondrà a l'empresa, institució o entitat en la qual es desenvolupin les pràctiques, però, atenció, perquè es preveu que el conveni o acord de cooperació pugui establir que correspongui al centre de formació responsable de l'oferta formativa. S'ha de tenir en consideració que la negativa de moltes de les entitats en les quals es desenvolupen les pràctiques formatives a assumir els costos econòmics i de gestió administrativa que es deriven del nou règim, sembla que serà la pràctica habitual que aquests costos siguin assumits pel centre de formació responsable de l'oferta formativa,

de manera que una opció que semblava excepcional es configurarà com la norma habitual.

Acció protectora:

- L'acció protectora d'aquest col·lectiu abastarà totes les contingències, excepte la desocupació, el Fons de Garantia Salarial, la formació professional i la incapacitat temporal per contingències comunes (aquesta última, en el cas de les pràctiques no remunerades).
- El nou apartat 11 de la DA 52a, inclòs per l'article 80.1 de l'RDL 8/2023, estableix que "la situació assimilada regulada en aquesta disposició addicional no afectarà el dret a la percepció de les prestacions del sistema de Seguretat Social. Així mateix, aquesta inclusió no donarà lloc a la modificació del títol pel qual es tingués dret a la prestació per assistència sanitària excepte l'assistència derivada de contingències comunes". Amb això, es pretén garantir que la inclusió de l'alumnat en pràctiques en el règim general de la Seguretat Social no li comporti perjudicis respecte a la protecció social que ja pogués tenir reconeguda anteriorment pel sistema de Seguretat Social.

Tot això, a l'espera que s'aprovi l'anunciat nou Estatut del Becari, que afegirà nous condicionants a aquest tipus de pràctiques.



Declaració d'invalidesa permanent i extinció del contracte de treball per aplicació de l'article 49.1.i) del TRLET.

L'article 49.1.i) del TRLET determina que el contracte de treball s'extingirà, "i) Per mort, gran invalidesa o incapacitat permanent total o absoluta del treballador, sense perjudici del que es disposa a l'article 48.2". Això suposa que les empreses, davant d'una declaració d'incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa, puguin extingir el contracte de treball de la persona afectada, sense cap formalitat ni l'abonament de cap indemnització, amb l'única excepció del transcurs d'un termini d'"espera" de dos anys, durant el qual el contracte se suspèn, quan, segons el parer de l'òrgan de qualificació, la situació d'incapacitat del treballador hagi de ser previsiblement objecte de revisió per millorança que permeti la seva reincorporació al lloc de treball (article 48.2 TRLET). Aquesta extinció automàtica plantejava la qüestió de si estava supeditada al fet que l'empresa acredités la impossibilitat de realitzar els ajustos raonables previstos a [la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social](#) [art. 2 m), 40 i 63] o si l'absència de qualsevol referència expressa en l'article 49.1.i) exonerava l'empresa d'aquest intent d'adaptació, i a l'article 5 de la [Directiva 2000/78, del 27 de novembre del 2000](#), relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en la feina i l'ocupació.

Una sentència recent del Tribunal de Justícia de la Unió Europea sembla posar fi a aquest dubte. Així, la [STJUE del 18 de gener del 2024, Assumpte J.M.A.R. i Ca Na Negreta S.A. C-631/22](#), resolent una qüestió prejudicial plantejada pel TSJ de les Illes Balears, sobre si la regulació de l'art. 49.1.i) concebuda com a causa automàtica d'extinció del contracte, sense condicionament previ al compliment empresarial d'adoptar "ajustos raonables", és compatible o no amb l'article 5 de la [Directiva 2000/78, del 27 de novembre del 2000](#), considerarà que no.

En els fets, un treballador pateix un accident de treball que determina la seva incapacitat temporal i una posterior lesió permanent invalidant. El treballador sol·licita un lloc de treball adaptat a les seves seqüeles, cosa que és acceptada per l'empresa, que, d'aquesta manera, el trasllada a un lloc menys exigent des del punt de vista físic, ja que requereix menys temps de conducció i és compatible amb les seves limitacions físiques. Transcorregut més d'un any, la jurisdicció social estima el recurs presentat pel treballador davant la resolució que li havia denegat la incapacitat permanent total per a la seva professió habitual i l'hi reconeix, atès que, "actualment, perquè només ha de conduir durant 40 minuts cada dia aproximadament, la veritat és que la situació residual en què li ha quedat el turmell i el peu dret li impediria realitzar aquesta conducció de forma continuada per al cas que hagués de dedicar-se a això de forma plena, com implica la seva professió habitual, que és de conductor de camió". Davant d'aquesta nova situació, l'empresa decideix resoldre el contracte de treball del treballador sobre la base de l'article 49.1.i) del TRLET.

El TJUE declara que no és possible interpretar aquest precepte, l'article 49.1.i) TRLET, en el sentit que l'empresari pugui posar fi al contracte de treball per trobar-se el treballador en situació d'incapacitat permanent per executar les tasques que li incumbeixen en virtut d'aquest contracte, a causa d'una discapacitat sobrevinguda durant la relació laboral, "sense que l'empresari estigui obligat, amb caràcter previ, a preveure o mantenir ajustos raonables amb la finalitat de permetre a l'esmentada treballadora conservar el seu lloc de treball, ni a demostrar, si escau, que aquests ajustos constituïrien una càrrega excessiva".

D'aquesta manera, l'article 49.1.i) TRLET no pot ser llegit, conforme a l'article 5 de la Directiva



2000/78, en clau d'extinció automàtica. L'extinció serà possible, però l'empresa haurà d'acreditar haver intentat realitzar els ajustos raonables, ja sigui adaptant les característiques del lloc de treball a la persona treballadora o la seva reubicació en un lloc de treball adequat a les característiques del treballador. Si l'adaptació o reubicació no fos possible, és aconsellable que l'empresa comuniqui aquestes circumstàncies (les càrregues excessives o desproporcionades o la impossibilitat de la reubicació davant l'absència de llocs de treball adequats amb vacants). Unes circumstàncies que, per a una seguretat jurídica més gran, s'haurien de fer constar en la comunicació. Sobre aquest tema s'ha de tenir en consideració que la no realització dels ajustos raonables pot derivar en accions judicials d'acomiadament nul

per discriminació derivada de la discapacitat. Així mateix, i per tal d'evitar aquesta mateixa qualificació de nul·litat, l'acreditació de la impossible o irraonable adaptació s'hauria de fer en les hipòtesis d'acomiadament objectiu per ineptitud sobrevinguda que es pretenguin canalitzar per la via de l'article 52 a del TRLET.

Convé tenir present, per dimensionar de manera correcta la situació, que l'actuació exigida a l'empresa s'ha de situar en un pla de raonabilitat en el qual es tinguin en consideració les seves possibilitats reals, i per tant els ajustos que s'exigeixen hauran de ser "raonables" i en aquesta clau han de ser ponderats, i no poden ser exigibles si ocasionen una càrrega exagerada i desproporcionada, tenint en compte factors organitzatius o productius i costos financers.



Treball a temps parcial i dies d'assumptes propis. Aplicació del principi pro rata temporis.

El Tribunal Suprem en una sentència recent considera ajustada a dret la pràctica empresarial de reconèixer als treballadors que han estat inclosos en un ERTO no la totalitat dels dies d'assumptes propis reconeguts en el conveni col·lectiu, sinó només la part proporcional corresponent a la jornada efectivament desenvolupada. El tribunal descarta, seguint la jurisprudència del TJUE, que aquestes hipòtesis hagin de ser tractades com en el cas de les vacances i el supòsit dels treballadors que no han pogut treballar com a conseqüència d'una malaltia. Així, es recorda que, pel TJUE, “mentre dura la reducció del temps de treball, les obligacions recíproques de l'empresari i del treballador en matèria de prestacions se suspelen. Per això, aquests empleats han de qualificar-se de “treballadors provisionalment a temps parcial”. A aquests treballadors se'ls aplica el principi ‘pro rata temporis’. Un principi de proporcionalitat que el Tribunal Suprem ha aplicat a una bossa de vacances respecte als treballadors l'activitat laboral dels quals havia estat suspesa per un ERTO (STS 724/2023, del 5 octubre) i al gaudi d'un permís retribuït de dos dies o d'una llicència retribuïda per motius particulars respecte als treballadors a temps parcial (SSTS del 15 de setembre del 2006 i de l'1 de desembre del 2015). En relació amb els permisos per assumptes propis, als quals qualifica de permisos de lliure disposició pel treballador, diferenciant-los dels permisos causals que atenen a un esdeveniment concret que pot succeir o no (permís per matrimoni, naixement de fill, trasllat del domicili habitual...), considera que l'aplicació del principi de proporcionalitat obliga a disminuir el nombre de dies d'assumptes propis. Afirmar que la tesi contrària conduiria al fet que, si l'ERTO suspensiu es perllongués durant la major part de l'any natural, el gaudi d'aquest permís per assumptes propis podria coincidir amb els únics dies en els quals un treballador ha de prestar serveis laborals, la qual cosa desvirtuaria aquest permís acausal de lliure disposició pel treballador. Cal advertir que, en el supòsit analitzat, la regulació convencional no contenia cap especificació sobre aquest tema, una circumstància que no impedeix que el Tribunal Suprem, a diferència de l'Audiència Nacional, consideri pertinent l'aplicació del principi de proporcionalitat.



Actualització de la comissió negociadora del conveni col·lectiu.

La constitució de la taula negociadora del conveni col·lectiu constitueix el moment en el qual les parts negociadores han d'acreditar el compliment dels requisits de legitimació. Una constitució i conformació que la jurisprudència havia protegit davant dels possibles canvis que es poguessin produir a l'“entorn” negociador derivats de canvis en la representació dels treballadors com a conseqüència de procediments electorals. En paraules del mateix Tribunal Suprem “són molt nombroses les ocasions en què hem sostingut que el moment de la constitució de la comissió negociadora és l'únic que resulta rellevant amb vista a la fixació dels nivells de representativitat”.

Aquesta impermeabilització, en una lògica de garantir estabilitat a la comissió negociadora i el principi de seguretat jurídica, podia produir, no obstant això, situacions insatisfactòries quan els canvis eren tan rellevants que suposaven una pèrdua de representativitat real d'una comissió negociadora que s'havia conformat en un “context representatiu” que havia variat substancialment.

Una sentència recent del Tribunal Suprem introdueix importants matisos en aquesta situació. Així, la sentència del 30 de novembre del 2023 va admetre que es produeixi una variació en la composició de la comissió negociadora per ajustar-la a la nova representativitat a l'empresa quan concorrin els següents elements: 1) “distància cronològica”, és a dir, quan hagi transcorregut un llarg període de temps entre la constitució de la taula negociadora i la petició de reacomodació d'aquesta (en aquest cas des del desembre del 2014 al 2019); 2) que s'hagi produït un canvi en la representativitat sindical; 3) que es produeixi un “abandó de la negociació empresa”, que el tribunal sembla situar en més enllà de l'any, en indicar que “no es tracta només del temps transcorregut i dels canvis en la representativitat, sinó que la comissió negociadora hagi estat durant un lapse considerable (més enllà del termini de prescripció anual que marca l'article 59.1 ET i que coincideix amb el que hem apuntat de l'article 84.4 ET) sense cap activitat”; i 4) que el sindicat que reclama una actualització de la composició de la taula negociadora per poder-hi participar o fer-ho en una proporció més gran, hagi mantingut una actitud proactiva reclamant la seva capacitat negociadora i el seu dret de presència amb veu i vot a la taula de negociació sense aconseguir-ho. Un últim requisit que tracta de vedar que el criteri assentat en aquesta sentència sigui utilitzat per aconseguir la nul·litat de convenis per part de subjectes que no han mostrat un interès real per exercir el seu dret a la negociació col·lectiva.

**No suposa un tracte discriminatori no abonar el tiquet de menjar als teletreballadors.**

En data del 21 de desembre l'Audiència Nacional ha dictat una sentència declarant que no suposa un tracte discriminatori que una empresa decideixi no abonar els tiquets restaurant a aquells treballadors que presten serveis en modalitat de teletreball en comparació amb els empleats que sí que realitzen la jornada de manera presencial a les oficines de l'empresa o a les del client.

El tribunal desestima la demanda presentada per un sindicat que reclamava que als empleats d'una empresa que oferien els seus serveis en modalitat de teletreball se'ls abonés el tiquet de menjar, així com que es declarés l'obligació empresarial d'abonar al col·lectiu afectat pel conflicte les diferències produïdes per la decisió de no abonar els tiquets.

La empresa demandada, en aplicació d'un acord assolit en la resolució d'un conflicte previ, oferia als seus treballadors/les el pagament d'un tiquet restaurant per valor de 6 euros per dia de treball efectiu en jornada partida, amb independència que aquesta es realitzi al 100% o gaudint d'alguna de les reduccions que contempla la llei. A aquests efectes, es considerava jornada partida aquella en la qual el treball s'interrompia per al dinar en la franja horària i durant el temps mínim establert per a cada tipus de jornada, i que es realitzés almenys una hora de treball en la jornada de tarda, és a dir, després de la incorporació del descans per dinar.

La sentència, després de descartar que es produeixi una situació de doble escala per raó de la data d'ingrés, en no quedar acreditada aquesta diferència de tracte, considera que l'exigència de la jornada partida com a requisit constitutiu del dret al tiquet evidencia que s'abona quan es presten serveis fora del domicili propi, sigui a les instal·lacions de l'empresari o a les del client, i considera que "resulta absurd que es parli de jornada partida quan es treballa a domicili i no és raonable, a més, que si qui treballa a domicili interromp la seva activitat laboral, per aquesta raó tingui dret a tiquet de menjar".

Aquesta sentència, que evidencia que el principi d'igualtat de tracte entre treballadors presencials i treballadors a distància establert en [l'article 4 de la Llei 10/2021](#), del 9 de juliol, no pot ser interpretat de manera absoluta. La mateixa norma prescriu que no es podrà exigir l'aplicació a aquests treballadors dels drets que siguin inherents a la realització de la prestació laboral de manera presencial.