

¿Hay que dar siempre de alta en la Seguridad Social a personas en formación y prácticas no laborales y académicas?

20 de marzo de 2019

¿Cómo tendrán que adaptarse empresas y trabajadores al nuevo mercado laboral? Sagardoy Abogados ha elaborado una guía para Expansión sobre los efectos de la nueva legislación. Aquí, alguna de las consecuencias más relevantes.

En los dos meses y medio escasos que llevamos de 2019 hemos asistido a un verdadero tsunami de medidas en materia social que suponen una profunda modificación de un buen número de normas jurídico-laborales y que van a exigir importantes esfuerzos para su puesta en marcha.

Al margen del coste de algunas de ellas, su aplicación genera una razonable incertidumbre, litigiosidad y un importante esfuerzo para la negociación colectiva a la que se le otorga un papel destacado en la implantación de algunas de las reformas introducidas. Este resumen a modo de guía no pretende abarcar de forma completa todas las modificaciones introducidas, pero sí trata de recopilar las reformas más destacadas, clarificarlas y ayudar a resolver las dudas más habituales que pueda generar.

Obligación de dar de alta en el sistema de Seguridad Social a personas que participan en programas de formación y realización de prácticas no laborales y en las prácticas académicas externas. ¿A quiénes afecta?

Se impone la obligación legal de incluir en el sistema de Seguridad Social las actividades consistentes en la participación en programas de formación, en la realización de prácticas no laborales en las empresas y en la realización de prácticas académicas externas. A partir de ahora la inclusión de estas actividades en el sistema será obligatoria, dentro de su régimen general, como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, en general con exclusión de la protección por desempleo. La no percepción de retribución de ningún tipo no es obstáculo para la exigencia de la nueva obligación establecida, aplicándose las reglas de cotización correspondientes a los contratos de formación y aprendizaje, sin que exista obligación de cotizar por la contingencia de desempleo, ni al Fondo de Garantía Salarial ni por Formación Profesional.

Aumentan las bases de cotización en el régimen general de la Seguridad Social y en el régimen especial de trabajadores autónomos

En el Régimen General se establece un doble incremento: por un lado, de un 7% el tope máximo de cotización y, por otro, el incremento de sus bases mínimas en el porcentaje experimentado para el año 2019 por el Salario Mínimo Interprofesional, en el entorno de un 22%.

En el régimen especial de trabajadores autónomos, como medida transitoria hasta tanto se acometa una reforma en profundidad de la cotización en este régimen, se dispone un incremento de las actuales bases mínimas en cuantía del 1,2%.

Se recupera la posibilidad de que los convenios colectivos establezcan cláusulas de jubilación forzosa. ¿Qué requisitos se exigen para su validez y qué efectos son esperables?

Es, sin duda, una de las medidas más innovadoras, tras la prohibición absoluta de pactar sobre la jubilación forzosa en la última redacción del Estatuto de los Trabajadores de 2015. La nueva regulación autoriza a los convenios colectivos a introducir cláusulas que posibilitan la extinción de los contratos de trabajo, respecto de los trabajadores que, además de cumplir la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad

Social, cumplan los requisitos para causar el cien por ciento de la pensión ordinaria en su modalidad contributiva.

Asimismo, será necesario que el convenio colectivo vincule las cláusulas de jubilación forzosa a objetivos coherentes de política de empleo, tales como la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, el relevo generacional o cualesquiera otras medidas dirigidas a favorecer la calidad del empleo. El respeto a esta exigencia habrá de medirse en caso de conflicto por la apreciación judicial.