

Noticias

Afiliación y cotización becarios

Según se establece en la D.A. 52ª de la Ley General de la Seguridad Social, las personas que realicen prácticas formativas o académicas, remuneradas o sin remunerar, incluidas en los programas de formación, deberán incluirse en el sistema de la Seguridad Social desde el **01/01/2024**.

¿Cuál es el objetivo?

Regular las prácticas que realizan los estudiantes durante su formación.

¿Quién tiene la condición becario?

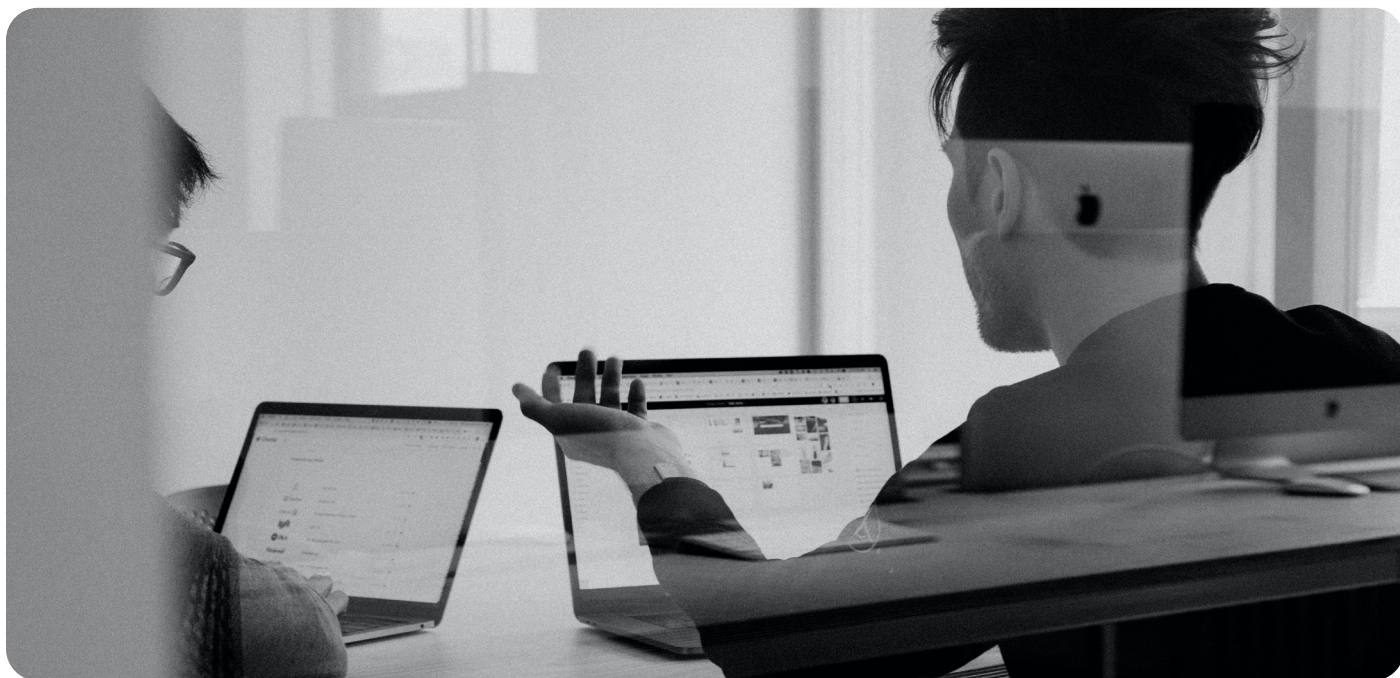
Los becarios son estudiantes que a través de un Convenio de prácticas entre un centro formativo y la empresa, realizan prácticas curriculares.

¿Cómo afecta a las empresas el Estatuto de los becarios?

- Alta en la Seguridad Social.
- Cotización con subvenciones para las empresas.
- Se eliminan las prácticas extracurriculares.
- Se establecen apoyos económicos.
- Tutorías obligatorias.
- Los becarios tienen los mismos derechos que el resto de trabajadores/as.
- Limitación del número de becarios por empresa.
- Horarios limitados de las prácticas en formación.

Cotización a tiempo parcial y jubilación

Con efectos 01/10/2023, quedó modificado el artículo 247 de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), equiparándose el trabajo a tiempo parcial, con el correspondiente a tiempo completo, en relación al cómputo de los periodos cotizados para el reconocimiento de prestaciones.



Novedades recientes

Ley de familias

La Directiva (UE) 1019/158, ha promovido la publicación del RDL 5/2023, que incluye, entre otras, diversas medidas en materia de conciliación laboral y familiar, entre las que destacan las siguientes:

- Se ha introducido un nuevo **permiso parental** de 8 semanas, sin remuneración, para padres y madres, con el fin de cuidar a los hijos hasta que cumplan los 8 años.
- Se ha ampliado el derecho a solicitar la **adaptación de la jornada laboral**, según el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores (ET), para personas con dependientes a cargo.
- En relación con el artículo 37.3 del ET, relativo a los **permisos remunerados con justificación**, se amplía a 5 días para los casos de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera de reposo.
- Se ha creado un **nuevo permiso** de 4 días, para situaciones de fuerza mayor relacionadas con motivos familiares urgentes e imprevisibles.
- Se ha ampliado el **derecho a reducir la jornada laboral** para aquellas personas que tengan que cuidar a su cónyuge o pareja de hecho, así como familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo los correspondientes consanguíneos de la pareja de hecho.
- El actual permiso de 15 días naturales por **matrimonio**, también se aplica en el caso de registro de la pareja de hecho.

Según la reciente jurisprudencia, los días de permiso deberán iniciarse en día laborable y, en los casos que no se indique que son naturales, se deberán computar como laborables.

Nuevas bonificaciones a la contratación

El Real Decreto 1/2023, de 10 de enero, por el que regulan los **incentivos destinados a promover la contratación laboral**, así como medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable, ha publicado nuevas bonificaciones a la contratación. Para un mayor detalle y concreción, rogamos contacten directamente con nuestro despacho.

A destacar que las **bonificaciones por nacimiento**, se han modificado tanto en la cuantía como en los requisitos de acceso. Se mantienen las bonificaciones de los colectivos especiales.

FUNDAE

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), considera como **no bonificable la formación que con carácter obligatorio deban impartir las empresas**; este hecho, hace suponer que, entre otras, la formación prevista en la Ley de prevención de Riesgos Laborales en su artículo 19, no resultará bonificable.

No ha habido un cambio normativo al respecto, sino que, como se ha indicado, es una interpretación que está adoptando la ITSS.

Recordatorios

Registro de jornada

La obligación de llevar el **control del registro de jornadas de las personas trabajadoras** de la empresa, sean a tiempo parcial o completo, así como, tanto para el trabajo presencial como el realizado o a distancia.

No llevar a cabo el registro de la jornada, aparte de posibles sanciones, puede conllevar a indefensión por parte de la empresa en caso de reclamación por horas extraordinarias.

Contrato en teletrabajo

Para toda persona trabajadora que realice un 30% o más de su jornada trimestral en la modalidad a distancia, la empresa **obligatoriamente deberá cumplimentar un anexo al contrato de trabajo** con los detalles establecidos en el artículo 7º de la Ley de trabajo a distancia; dicho anexo deberá registrarse en el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) y entregarse copia del mismo a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Protocolo de acoso y plan de igualdad

La Ley Orgánica 10/2022, de 7 de octubre, dispone que todas las empresas que tengan **uno o más trabajadores dados de alta en el régimen general** de la Seguridad Social, están obligadas a establecer un **protocolo** de actuación para sus empleados en materia de **prevención del acoso sexual por razón de género y LGTBI fobia**.

Asimismo, conviene recordar la obligatoriedad que todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras, propias o través de Empresas de Trabajo Temporal (ETTs), tienen la **obligación de elaborar e implantar un plan de igualdad**. En este sentido, recordar que para el acceso a determinados concursos públicos, este requisito resulta esencial para obtener una mejor puntuación en el proceso de licitación.

Dada la importancia de esta cuestión y para evitar todo tipo de responsabilidades, **hemos establecido una colaboración con expertos en la materia para poder ayudarles en esta obligación**. Para mayor información y detalle rogamos contacten directamente con nuestro despacho.

Desde nuestro despacho profesional quedamos a su entera disposición para aclararles cualquier duda que se les pueda plantear al respecto, ampliarles la información sobre los requisitos y las responsabilidades derivadas y orientarlos en relación a los pasos y consideraciones a tener en cuenta.