

Termina un año de reformas: prohibición de despidos y prórroga del salario mínimo



Diciembre 2023

¿Hablamos?

María Eugenia Guzmán

Socia de Derecho Laboral en
PwC Tax & Legal
eugenia.guzman.lopez@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero

Senior Counsellor de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com

Años ricos en reformas

El Boletín Oficial del Estado del día 28 de diciembre de este año ha publicado una norma que mantiene vivo el ritmo de cambios en la legislación laboral española, preparando el inicio de un nuevo año que promete venir lleno de reformas. Se trata del Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre, por el que se adoptan medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo, así como para paliar los efectos de la sequía. Esta nueva norma contiene algunas medidas en el ámbito laboral, que serán objeto de análisis en este periscopio.

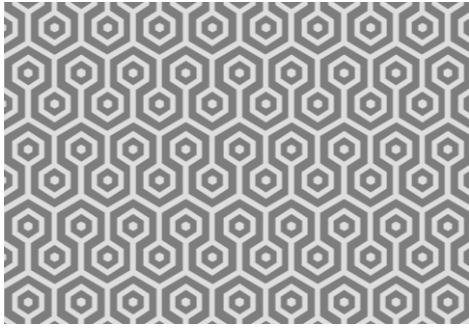
El amplio conjunto de medidas adoptados en los últimos años responde, en realidad, a una pluralidad de causas, de tal modo que no todas pueden considerarse como el resultado de un programa determinado de Gobierno. Podemos distinguir, así, entre distintos tipos de iniciativas legislativas:

- Las adoptadas para dar cumplimiento al Componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

- Las que dan cumplimiento a directivas de la Unión Europea
- Las que daban respuesta a situaciones críticas e inesperadas (COVID-19, volcán de La Palma, guerra de Ucrania, sequía, temperaturas extremas, guerra en Oriente Próximo)
- Las que aplicaban acuerdos de las distintas mesas de negociación del proceso de diálogo social auspiciado por el Gobierno
- Las que, en fin, respondían a los programas políticos de los partidos de la coalición de gobierno, incluidos o no en los pactos de legislatura

El Real Decreto-ley 8/2023

El actual Gobierno de la nación tiene un programa de cambios legales, incluido en el pacto entre el PSOE y Sumar. Sabemos, por ello, que nos esperan nuevas normas, anunciadas en este documento. De este programa nos hemos ocupado ya en periscopios anteriores ([¿Habrà otra reforma laboral?](#)).



Pero no serán las únicas previsibles, ya que quedan normas unioneuropeas por implementar, alguna fuera ya de plazo para ello (Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea), amén de las que previsiblemente se aprobarán a lo largo del año (como el Reglamento de Inteligencia Artificial o la Directiva sobre trabajadores de plataformas), también analizadas en un periscopio anterior a éste ([Avances en la regulación de la gestión algorítmica de personas.](#))

De la misma manera, existen una serie de medidas de duración determinada en el tiempo que llegadas a su fin deben ser sustituidas o prorrogadas. De muchas de estas últimas se ocupará la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2024. Adelantándose a ésta, el RDL 8/2023 va a adoptar algunas medidas de este tipo. Para ello contiene un Título VI con medidas de carácter social, que incluye un Capítulo I con algunas en materia de Seguridad Social (que incluyen la prórroga de distintas medidas previamente adoptadas para la reconstrucción económica de la isla de La Palma), y un Capítulo II con otras en materia de empleo.

El RDL 8/2023 es una norma típica de este Gobierno, de gran extensión, con normas de diversas materias con gran variedad de contenidos y niveles de urgencia. Se estructura en seis títulos, conformados por 91 artículos, doce disposiciones adicionales, once disposiciones transitorias, una disposición derogatoria, trece disposiciones finales y cinco anexos. Ya hemos publicado un primer periscopio sobre esta norma, elaborado por nuestro compañero de PwC Tax & Legal Ignacio Quintana ([El nuevo Gobierno refuerza medidas económicas y sociales frente a la crisis energética y la guerra en Ucrania.](#))

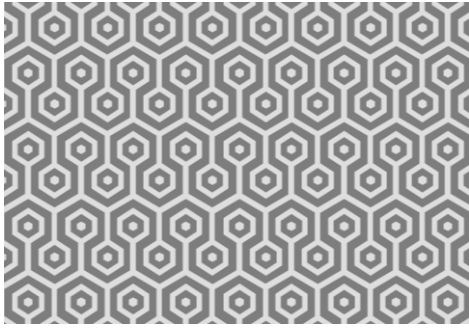
Prohibición de despedir

El artículo 83 del RDL 8/2023 contiene la medida que sin duda recibirá una mayor atención, una nueva manifestación de lo que se viene conociendo en la práctica laboral como “prohibición de despedir”. De acuerdo con ésta se impide recurrir al aumento de los costes energéticos como causa objetiva de despido, en aquellas empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en esta misma norma. Esta prohibición durará hasta el 30 de junio de 2024.

Una prohibición similar se impone a las empresas que se acojan a los ERTES de artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores alegando causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos. La prohibición afecta a las dos modalidades de medidas posibles al amparo de este precepto, la reducción de jornada y la suspensión del contrato de trabajo.

El RDL aclara las consecuencias del incumplimiento de esta obligación: el reintegro de la ayuda recibida. A lo que habrá que añadirse la declaración de improcedencia del despido, fijada por los tribunales laborales como la consecuencia legal del incumplimiento de la prohibición de despedir.

En realidad, y como se explica en la Exposición de Motivos de la norma, este artículo 83 contiene una prórroga de medidas laborales anteriores, vinculadas con el disfrute de ayudas públicas. Se dice que se hace preciso prorrogar “las medidas de acompañamiento precisas para asegurar la protección social, evitando despidos y destrucción de puestos de trabajo en dichas circunstancias extraordinarias, temporales y urgentes”, adaptando las medidas en el ámbito laboral de apoyo a las personas trabajadoras al nuevo periodo de apoyo público a las empresas.



La mal llamada “prohibición de despedir” se ha convertido en un elemento más del paisaje de nuestra legislación laboral, siendo un elemento de rigidez que se justifica por las ventajas de las que la empresa se beneficia en determinadas circunstancias (¿Existe una prohibición para despedir?). En estos tiempos se están planteando importantes reformas de la regulación de la extinción del contrato de trabajo, siguiendo un debate iniciado entre nuestros tribunales laborales. En el nuevo marco que se está generando sin duda habrá un lugar para mecanismos de este tipo.

Salario Mínimo Interprofesional para 2024

El RDL 8/2023 incluye también una prórroga de la vigencia del Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, que fijó el salario mínimo interprofesional para 2023. Se trata de una medida necesaria para evitar la desaparición de este umbral, que se produciría al final de este año por la naturaleza temporal de la norma que aprueba el SMI. No tiene una duración prefijada, ya que la prórroga durará hasta que se apruebe un nuevo real decreto que lo fije para el año 2024.

No es, ni mucho menos, la primera vez que ocurre. Así, el Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad, prorrogó la vigencia del Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022 hasta que se aprobó el del Real Decreto 99/2023, que hizo lo propio con el de 2023.

Este retraso en aprobar la norma que determine este referente para el año que se acerca se justifica en la voluntad del Gobierno de su cuantía se determine “en el marco del diálogo social”. La prórroga se justifica “para garantizar la continuidad de los trabajos de la mesa de diálogo social en la búsqueda, un año

más, de un incremento pactado del salario mínimo interprofesional”.

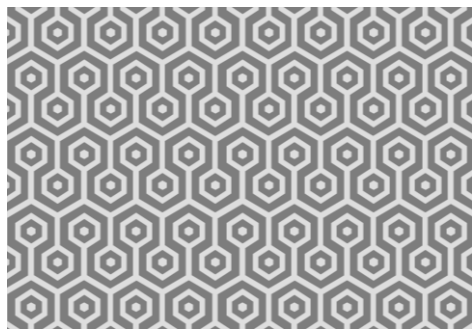
El Gobierno explica que aunque el artículo 27.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores impone una consulta previa con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, es preferible garantizar la efectiva participación de los agentes sociales en esta fijación del salario mínimo interprofesional, yendo más allá de lo que la norma estrictamente impone en cuanto al papel de estos sujetos.

Habrà que ver, sin embargo, cómo se desarrolla este diálogo social en los próximos meses, después de que las dos partes hayan acusado al Gobierno de incumplir su compromiso por esta vía adoptando medidas al margen, si no abiertamente en contra, de lo hablado en las distintas mesas. Por poner dos ejemplos recientes, la reducción de la jornada máxima legal, que ha molestado a las asociaciones empresariales, y la reforma del régimen de la concurrencia de convenios colectivos, que lo ha hecho con las confederaciones sindicales.

Revalorización de pensiones

Vamos a encontrar una serie de medidas de revalorización de pensiones y prestaciones que se aplicarán a partir del 1 de enero de 2024. Éstas se contienen en el artículo 78, que contiene diversas normas sobre determinación y revalorización de pensiones y otras prestaciones públicas. Estas normas se aplicarán, de nuevo, de manera provisional, en tanto se apruebe la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2024.

Lo primero que se hace es declarar con carácter general la prórroga durante el año 2024 de varias partes de la Ley 31/2022, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, así como de sus disposiciones de desarrollo mantienen su vigencia en 2024. La prórroga no es absoluta, sino que se introduce una amplia serie de modificaciones y excepciones.



Lo más relevante es lo siguiente:

- Las pensiones abonadas por el sistema de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva, así como las pensiones ordinarias y extraordinarias del Régimen Especial de Clases Pasivas del Estado se revalorizarán en 2024 con carácter general el 3,8 por ciento respecto del importe que tuvieran a 31 de diciembre de 2023
- Se incrementarán en la misma cuantía los haberes reguladores aplicables para la determinación inicial de las pensiones del Régimen Especial de Clases Pasivas del Estado y de las pensiones especiales de guerra.
- El límite máximo establecido para la percepción de las pensiones públicas del sistema de Seguridad social y clases pasivas en 2024 se fija en 3.175,04 euros mensuales o 44.450,56 euros anuales.
- Se aplica un incremento del 6,9% para las pensiones mínimas y de las no contributivas y del Ingreso Mínimo Vital
- La pensión mínima de viudedad con cargas familiares se equipara a la pensión mínima de jubilación con cónyuge a cargo
- El complemento de pensiones contributivas del sistema y de las pensiones de Clases Pasivas para la reducción de brecha de género tendrá para 2024 un importe de 33,20 euros mensuales

Medidas en materia de cotización a la Seguridad Social

El RDL contiene otras medidas en materia de cotización a la Seguridad Social, tanto en su articulado como en sus disposiciones transitorias, muchas de estas medidas se aplican de manera transitoria, hasta la aprobación de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. Así, las bases mínimas de cotización, de los grupos de cotización de los regímenes que las tengan establecidas, se incrementarán de forma automática en el mismo porcentaje que lo haga el salario mínimo interprofesional incrementado en un sexto, las bases máximas de cada categoría profesional. Por su parte, el tope máximo de las bases de cotización

se fijarán aplicando el porcentaje previsto para la revalorización de pensiones al que se sumará la cuantía fija anual de 1,2 puntos porcentuales prevista en la disposición transitoria trigésima octava del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

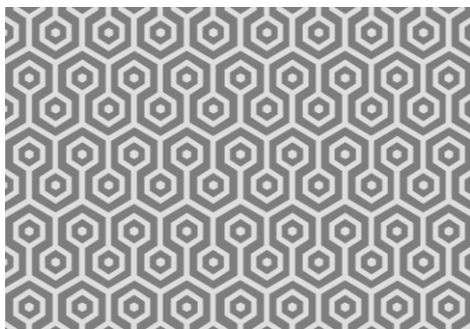
Por otro lado, la cotización correspondiente al Mecanismo de Equidad Intergeneracional será de 0,70 puntos porcentuales. Cuando ese tipo de cotización deba ser objeto de distribución entre empresa y trabajador, el 0,58 por ciento será a cargo de la empresa y el 0,12 por ciento a cargo del trabajador.

El artículo 85 contiene diversas modificaciones al Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas. En concreto se elimina la exclusión de bonificaciones en la contratación de personas, para sustitución en supuestos de nacimiento, cuidado de menor o lactante, riesgo durante el embarazo o lactancia, que en los últimos seis meses hayan prestado servicios ya en la empresa.

Cotización de las prácticas en empresas

En la disposición transitoria novena del RDL 8/2023 se fijan reglas para la cotización de las prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación.

Como se sabe, la disposición adicional quincuagésima segunda del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social decreta la inclusión en el sistema de Seguridad Social de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación, fijando las condiciones para ello. Se trata de una obligación que generó numerosas resistencias en su momento, por considerar las Universidades que dificultaría a sus estudiantes poder realizar estas prácticas, que forman parte en muchos casos de sus currículos formativos. El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, fijó la fecha de entrada en vigor de esta obligación para el 1 de enero de 2024, aunque originalmente se pensó en una entrada en vigor anterior. Acercándose esta fecha, faltaban elementos esenciales para poder aplicar esta obligación, que ahora vienen a determinarse.



En primer lugar, se extiende esta obligación de cotización a las prácticas realizadas por alumnos de Enseñanzas Artísticas Superiores, enseñanzas artísticas profesionales y enseñanzas deportivas del sistema educativo.

En segundo lugar, se excluyen de esta obligación de cotizar a las personas que durante la realización de las prácticas se encuentren en alguna de estas situaciones:

- Figuren en alta en cualquiera de los regímenes del sistema de Seguridad Social por el desempeño de otra actividad
- Figuren en situación asimilada a la de alta con obligación de cotizar
- El periodo durante el cual se realiza la práctica tenga la consideración de cotizado a efectos de prestaciones
- Tengan la condición de pensionistas de jubilación o de incapacidad permanente de la Seguridad Social, tanto en su modalidad contributiva como no contributiva.

Esta situación asimilada no afectará al derecho a la percepción de las prestaciones del sistema de la 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 sanitaria derivada de contingencias profesionales.

Para las prácticas formativas remuneradas y las prácticas realizadas al amparo del Real Decreto 1493/2011, se aplicarán las cuotas únicas mensuales por contingencias comunes y profesionales correspondientes a los contratos de formación en alternancia, de conformidad con el apartado 6.a) de la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

En ambos casos, a las cuotas por contingencias comunes les resultará de aplicación una reducción del 95 por ciento, 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 por contingencias comunes.

Si se trata, por el contrario, de prácticas formativas no remuneradas, la cotización consistirá en una cuota empresarial, por cada día de prácticas, de 2,54 euros 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. En estas prácticas se aplica también la misma reducción del 95 por ciento antes señalada.

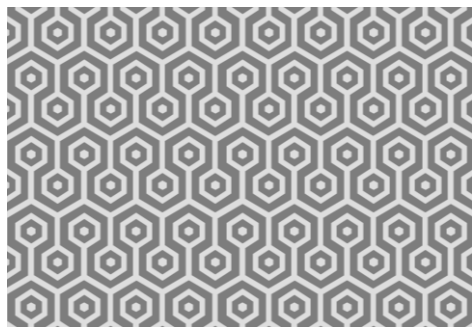
A las prácticas formativas incluidas en el régimen general por la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, iniciadas y no concluidas antes del día 1 de enero de 2024, les resultará de aplicación el régimen jurídico previsto en la citada disposición adicional únicamente desde dicha fecha.

La disposición transitoria décima establece un plazo excepcional, que finalizará el día 31 de marzo de 2024, para comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social las altas y las bajas en la Seguridad Social correspondientes al inicio o finalización 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.

La disposición final décima de este mismo RDL faculta a la persona titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad y Migraciones para adoptar las disposiciones normativas oportunas para la aplicación y desarrollo de estas medidas en materia de cotización de las prácticas.

Medidas en materia de contratación

El apartado tercero del artículo 80 modifica el primer párrafo del apartado 6 de la disposición transitoria cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que con la nueva redacción establece que se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación



y modernización del sistema de la Seguridad Social, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2025, siempre y cuando se cumplan determinados requisitos, lo que supone prorrogar hasta el 31 de diciembre de 2024 la jubilación parcial con contrato de relevo en la industria manufacturera.

Contratación de Personal investigador.

El artículo 27 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, introdujo una bonificación por la contratación de personal investigador bajo la modalidad de contrato predoctoral, que tendrá una cuantía de 115 euros al mes, y que se aplicará durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas, a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 115 euros/mes. El RDL aclara que para que las contrataciones de este personal puedan beneficiarse de este incentivo no se requerirá la inscripción del investigador en los servicios públicos de empleo como demandante de empleo.

La disposición final undécima, que contiene la habilitación normativa al Gobierno para aprobar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo, aplicación y ejecución de lo establecido en el RDL, incluye una previsión específica sobre la contratación de este personal. De esta manera, habilita a la persona titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones para adoptar las disposiciones normativas oportunas que posibiliten de manera extraordinaria la suscripción de un convenio especial, a solicitud de los interesados, que permita ampliar, hasta un máximo de 5 años, el cómputo como cotizado de los periodos de formación.

Podrán beneficiarse de esta medida también los periodos prestados por aquellos que, siendo graduados universitarios y a través de los correspondientes estudios oficiales de doctorado, antes de 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 (4 de febrero de 2006), hayan participado en programas de formación de naturaleza investigadora, tanto en España como en el extranjero.