

Resumen novedades laborales 2024



Febrero 2024

¿Hablamos?

María Eugenia Guzmán

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

Miguel Rodríguez-Piñero

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

Julio Calvo

Socio de Derecho Laboral en
PwC Tax & Legal
julio.calvo.equizabal@pwc.com

Leticia Ferreiro-Mazón

Abogada en el área de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
leticia.ferreiromazon.jenaro@pwc.com

El final del año 2023 y el inicio del 2024 traen consigo abundantes novedades legislativas en materia Laboral y de Seguridad Social. Estas medidas anticipan lo que promete ser una nueva reforma laboral de gran alcance, anunciada por el gobierno y por los partidos que lo conforman.

Las abundantes reformas de los últimos meses no pueden analizarse de manera unitaria, dado que obedecen a distintas causas. Entre otras se pueden señalar:

- La necesidad de implementar el Derecho de la Unión Europea
- La obligación de adaptarse a normas internacionales
- La aplicación de acuerdos del diálogo social
- El cumplimiento de compromisos del Gobierno que han sido necesarios para lograr la investidura
- La reacción ante situaciones VUCA, como el volcán de La Palma o la invasión de Ucrania
- La puesta en práctica del Componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Como se ve, en muchos casos se tiene poco margen de actuación, ya que se corre el riesgo de incurrir en incumplimientos del Estado español que pueden tener serias consecuencias.

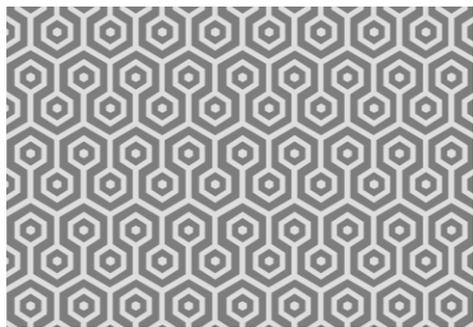
Hay que tener en cuenta, además, que en esta etapa ha resultado obligatorio aprobar ciertas normas de vigencia anual, imprescindibles para las relaciones laborales en el país, como la Orden de Cotización o el Decreto del Salario Mínimo Interprofesional. Concorre la particularidad de que en este año no se ha conseguido aprobar la Ley de Presupuestos, y además el fracaso del diálogo social ha llevado a retrasar la aprobación del salario mínimo.

A continuación, resumimos los cambios en materia laboral más importantes producidos en las últimas semanas.

Normas aprobadas

Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024.

- Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI): el porcentaje destinado a la Seguridad Social en 2024 será de un 0,7% (de los que el 0,58 corresponderá a la empresa y el 0,12 al trabajador)



- Subida de las bases máximas de cotización: se incrementan en un 5%, pasando de 4.495,5€ a 4.720,5€ mensuales.
- Cotización de los becarios: A partir del 1 de enero de 2024, es obligatorio dar de alta y cotizar respecto a los universitarios de grado, máster y doctorado, así como los alumnos de formación profesional que realicen prácticas como becarios, independientemente de que cobren por ello.

Real Decreto 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 (aunque aprobada en diciembre de 2023, la incluimos en esta crónica)

- Revalorización de las pensiones: Las pensiones contributivas se han revalorizado un 3,8% en 2024, respecto del importe que tuvieron a 31 de diciembre de 2023.
- Prohibición de despidos objetivos por aumento de costes energéticos para empresas beneficiarias de ayudas: 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**.

Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024.

El salario mínimo se incrementa en un 5%, quedando fijado en 37,8 euros/día o 1.134 euros/mes (14 pagas), con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2024).

Entrada en vigor de la obligación de disponer de un protocolo de actuación de acuerdo con Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

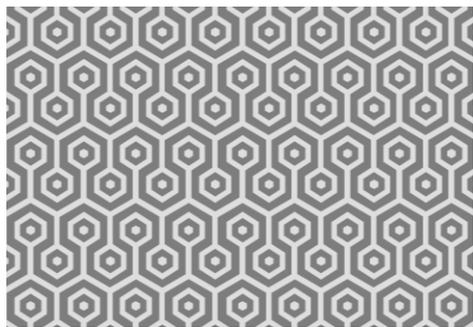
Aunque esta ley se aprobó hace un año, lo cierto es que la obligación más importante para las empresas que contiene retrasó sus efectos durante un largo período, para dar a éstas tiempo para adaptarse. Así, las empresas con más de 50 personas trabajadoras deberán implantar un protocolo de actuación para frenar el acoso y la violencia contra las personas LGTBI (artículo 15). La fecha para implantar el Plan LGTBI será hasta el próximo **2 de marzo de 2024**, y las medidas deben ser acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

Por otro lado, también cabe mencionar las materias que son susceptibles de cambios significativos en un futuro próximo.

Próximas reformas

Aunque resulta difícil hacer previsiones sobre futuras reformas legales, al encontrarse el Gobierno en una situación precaria, de las declaraciones de éste y de la existencia de compromisos internacionales se pueden deducir una serie de iniciativas que conformarán la “reforma laboral de 2024”.

- **Reducción de la jornada máxima legal sin reducción salarial**: la Ministra de Trabajo y Economía Social ha adelantado que en la presente legislatura intentará materializar la reducción de la jornada laboral máxima anual a **38,5 horas/semanales en 2024 y 37,5 horas/semanales en 2025**. La gran incógnita es si se aplicará en promedio anual o en un módulo inferior. Cuanto menor sea el módulo, más difícil será para las empresas adaptarse.

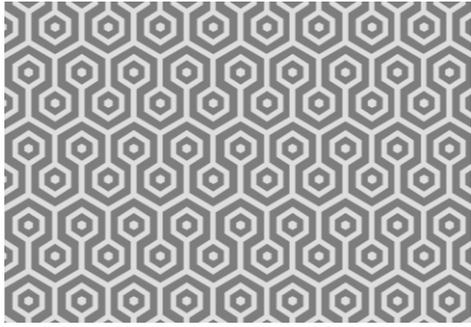


- **Estatuto del becario:** El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha informado que retomará la mesa de diálogo sobre el estatuto del becario, tras el rechazo de la patronal de su última proposición el pasado junio.
- **Adaptación el mercado laboral a la transformación digital**
- **Reforma del subsidio de desempleo,** dado el fracaso del primer intento mediante el Real Decreto-ley 7/2023
- **Desarrollo reglamentario de los permisos por paternidad** para resolver, entre otros temas, la cuestión de su retribución.
- **Reformas varias del despido,** para adecuarse a la Carta Social Europea, al Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, y a la reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre extinción del contrato de trabajo por incapacidad.
- **Medidas contra la diferencia retributiva por sexos,** dando cumplimiento a la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.
- **Reforma del Estatuto de los Trabajadores para implementar la Directiva 2019/1152,** sobre condiciones laborales transparentes y previsibles.
- **Permiso parental de 8 semanas:** El Ministro de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, ha adelantado cambios en el permiso de cuidado de los hijos, y que estarán recogidos dentro de la Ley de las Familias. Se prevé que el permiso parental de 8 semanas sea parcialmente retribuido (hasta 4 semanas).
- **Ampliación de la baja por nacimiento:** El Gobierno ampliará la baja por nacimiento a 20 semanas. Esta medida vendrá recogida en la Ley de Familias, la cual se prevé que se publique en los próximos meses.

Normas que han perdido vigencia

Por último, nos gustaría señalar una medida que, finalmente, no ha salido adelante debido a la derogación del Real Decreto Ley 7/2023 tras no ser convalidado en el Congreso de los Diputados.

Ésta es una categoría a la que no estamos acostumbradas, la de normas que, habiendo sido aprobadas, han perdido su vigencia no por derogación, sino por no haber pasado el trámite de convalidación. Así ha ocurrido con el Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y p mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo. Esta norma entró en vigor al día siguiente de su publicación, pero, como ocurre con este tipo de legislación de emergencia, requería de su convalidación por el Congreso de los Diputados, que no resultó posible.



Es, por ello, una norma derogada, en este caso por Acuerdo del Congreso de los Diputados publicado por Resolución de 10 de enero de 2024.

El principal contenido de la norma tenía que ver con los subsidios de desempleo. Había además una reforma que afectaba a la legislación laboral, concretamente al Permiso de lactancia . La norma que modificaba el permiso para el cuidado del lactante iba a permitir a todos los trabajadores concentrar el actual

permiso diario de una hora y, así, poder ausentarse de manera remunerada hasta 28 días consecutivos. Hay muchos convenios colectivos que contemplan la acumulación, pero esta normal hubiera supuesto generalizar este beneficio.

Durante algunas semanas las personas trabajadoras pudieron hacer uso de esta posibilidad, pero ahora no resulta ya exigible, salvo en aquellas empresas cuyos convenios así lo contemplen.