



NOVEDADES SOCIOLABORALES

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

Se ha publicado en el [Boletín Oficial del Estado](#), núm. 310 de fecha 28 de diciembre de 2023, el [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](#).

A continuación, señalamos los aspectos más relevantes del Real Decreto-ley en materia laboral y social:

1. Prórroga de la vigencia del Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023.

Se **prorroga el Salario Mínimo Interprofesional para 2023** durante el periodo necesario para garantizar la continuidad de los trabajos de la mesa de diálogo social en la búsqueda de un incremento pactado del salario mínimo interprofesional para el año 2024.

2. Prórroga de medidas laborales vinculadas con el disfrute de ayudas públicas.

Se prórroga la medida de apoyo a las personas trabajadoras del artículo 173 del Real Decreto-ley 5/2023, de modo que las **empresas beneficiarias de las ayudas directas no podrán justificar despidos objetivos basados en el aumento de los costes energéticos** hasta el 30 de junio de 2024. El incumplimiento de esta obligación conllevará el reintegro de la ayuda recibida.

Las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos.

3. Modificación 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.

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**.

En relación con el **personal investigador**, se **elimina el requisito de ser demandante de empleo** en situación de desempleo para la aplicación de los incentivos a la contratación de personal investigador.

4. Revalorización de pensiones y prestaciones en 2024.

La subida, efectiva desde el 1 de enero, supone **un incremento del 3,8%** con carácter general de las pensiones del sistema de Seguridad Social y de Clases Pasivas del Estado.

Este aumento del 3,8% para 2024 es el resultado del índice de precios de consumo (IPC) medio entre diciembre de 2022 y noviembre de 2023, según la fórmula establecida en la Ley 20/2021 de garantía del poder adquisitivo de las pensiones, aprobada en 2021 y acordada con los interlocutores sociales.

El **incremento de las pensiones mínimas y de las no contributivas y del Ingreso Mínimo Vital (IMV), del 6,9%**, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto-ley 2/2023.

En el caso de la **pensión mínima de viudedad**, con cargas familiares, en cumplimiento del mandato del RD 2/2023, se equipará su cuantía a la de la pensión mínima de jubilación con cónyuge a cargo, lo que supone un **incremento del 14,1%**.

Las **pensiones no contributivas de vejez e invalidez (SOVI)** se revalorizarán también en un **6,9%** para 2024, lo que supone alcanzar los 517,9 euros mensuales, que equivalen a 7.250,6 euros anuales.

La **pensión mínima para los hogares unipersonales** se fija en 11.552,8 euros anuales y de 14.466,2 euros en los casos con cónyuge a cargo.





NOVEDADES SOCIOLABORALES

5. Bases mínimas, máximas y tope máximo de cotización de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, aplicación del Mecanismo intergeneracional y determinación de la cotización de las prácticas formativas o prácticas académicas externas.

- ✓ Para el ejercicio 2024 y hasta la aprobación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado correspondiente, las **bases mínimas de cotización** de los diferentes grupos en los regímenes correspondientes se incrementarán automáticamente en el mismo porcentaje que el salario mínimo interprofesional, aumentado en un sexto.

Asimismo, las **bases máximas y el tope máximo de cotización** se fijarán aplicando el porcentaje de revalorización de pensiones, sumado al establecido en la disposición transitoria trigésimo-octava del Real Decreto Legislativo 8/2015, que aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- ✓ Para el ejercicio 2024 y hasta la aprobación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, de acuerdo la disposición transitoria cuadragésima tercera de la LGSS, la **cotización correspondiente al Mecanismo de Equidad Intergeneracional**, recogida en el apartado catorce del artículo 122 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, será de **0,70%**.

Cuando ese tipo de cotización deba ser objeto de distribución entre empresa y trabajador, el **0,58% será a cargo de la empresa** y el **0,12% a cargo del trabajador**.

- ✓ Para el año 2024 y hasta que se apruebe la Ley de Presupuestos Generales del Estado, la **cotización por la realización de prácticas formativas o prácticas académicas externas** incluidas en programas de formación se ajustará, en dicho ejercicio, a las siguientes reglas:

- a) **Prácticas formativas remuneradas**, 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.

Se aplicarán también respecto a las prácticas realizadas al amparo del Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación y del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas.

- b) **Prácticas formativas no remuneradas¹**, la cotización consistirá en una cuota empresarial por cada día de prácticas, de:
 - Contingencias comunes excluida la IT: **2,54 euros**, sin que pueda superarse la cuota máxima mensual de 57,87 euros.
 - Contingencias profesionales: **0,31 euros**, sin que pueda superarse la cuota máxima mensual de 7,03 euros.

- ✓ **Se establece un plazo excepcional, que finalizará el día 31 de marzo de 2024, para comunicar las altas y las bajas en la Seguridad Social correspondientes al inicio o finalización de las prácticas formativas no remuneradas** a las que se refiere la disposición adicional quincuagésima segunda de la LGSS que tengan lugar en el período comprendido entre el 1 de enero y el 20 de marzo de 2024.

¹ Conforme al apartado 7.a) de la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

6. Prórroga del contrato de relevo en la industria manufacturera.

Se prórroga la jubilación parcial con contrato de relevo en la industria manufacturera hasta el 31 de diciembre de 2024. Así, se seguirá aplicando esta regulación para trabajadores con alto esfuerzo físico con al menos seis años de antigüedad en la empresa y siempre que en el momento de jubilación el porcentaje de trabajadores en la empresa con contrato indefinido supere el 70% de la plantilla y se cumpla también con el resto de los requisitos que establece la D.T. 4º apartado 6 de la LGSS.

7. Modificación de la Ley 19/2021, de 20 de diciembre por la que se establece el ingreso mínimo vital.

Se habilita la posibilidad de que las comunidades autónomas de régimen común puedan asumir la gestión de la prestación no contributiva del ingreso mínimo vital.

#AeballEmpresasCreandoValor

L'Hospitalet, enero de 2024

