

# BOLETÍN LABORAL

## NOVEDADES Y PREVISIONES NORMATIVAS LABORALES Y SOCIALES EN 2024

**Abdón Pedrajas | Littler**

**Jesús Lahera Forteza**

Catedrático Derecho del Trabajo Universidad Complutense Senior  
Consultor Abdón Pedrajas Littler

### INDICE

#### **1° ENTRADA EN VIGOR DE NUEVAS NORMAS DE SEGURIDAD SOCIAL Y EMPLEO: DECRETO LEY 2/2023 Y DECRETO LEY 8/2023**

- Salario Mínimo Interprofesional (SMI) 2024.
- Pensiones y prestaciones sociales.
- Becarios: alta y cotización a la Seguridad Social.
- Limitación de la posibilidad de despedir con extinciones objetivas.
- Bonificaciones sociales de contratos de sustitución.
- Jubilación parcial específica y contrato de relevo.

#### **2° NO CONVALIDACIÓN PARLAMENTARIA DEL DECRETO LEY 7/2023 CON MEDIDAS LABORALES Y SOCIALES QUE PUEDEN SER RECUPERADAS EN OTRA NORMA**

- No entrada en vigor de la prioridad aplicativa de convenios/acuerdos autonómicos.
- No entrada en vigor acumulación lactancia sin necesidad cobertura convenio.
- No entrada en vigor del aumento de los subsidios asistenciales de desempleo.

#### **3° LA TRANSPOSICIÓN PENDIENTE DE LA DIRECTIVA EUROPEA 2019/1152 DE CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES.**

#### **4° LOS CAMBIOS LABORALES Y SOCIALES PREVISTOS EN EL PACTO POLÍTICO DE GOBIERNO DE COALICIÓN.**

- Tiempo de trabajo y conciliación familiar.
- Despido.
- Modificación de condiciones laborales.
- Sistema de relaciones laborales colectivas.
- Salarios.
- Economía Social.
- Jóvenes.
- Prevención de riesgos laborales.
- Estatuto del Trabajo del siglo XXI.

## 1º ENTRADA EN VIGOR DE NUEVAS NORMAS DE SEGURIDAD SOCIAL Y EMPLEO: DECRETO LEY 2/2023 Y DECRETO LEY 8/2023.

En la anterior Legislatura fue aprobado el Decreto-Ley 2/2023 de medidas urgentes para la ampliación de derechos del pensionista, la reducción de brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones (BOE 17 Marzo 2023) con medidas de reforma del Decreto Legislativo 8/2015 general de Seguridad Social (LGSS). Algunas de estas medidas entraban en vigor el 1 de Enero de 2024 y necesitaban de una cobertura normativa adicional que, ante la ausencia de una Ley de Presupuestos 2024, ofrece el Título VI del Decreto-Ley 8/2023 de medidas económicas y sociales (BOE 28 Diciembre 2023) que sí ha recibido convalidación parlamentaria:

- **Salario Mínimo Interprofesional (SMI) 2024.**

El SMI 2023 quedó prorrogado en espera de la subida prevista para 2024. Tras la ausencia de un acuerdo social de subida del SMI, el Gobierno ya ha anunciado que subirá un **5 % en 2024**, situándose en **1134 euros/mes en 14 pagas, 15.876 euros anuales**. Esta subida supone un incremento del 54 % de esta cuantía en los últimos seis años 2018-2024.

No hay cambios en las **reglas de compensación y absorción salarial**, sobre el total de masa salarial anual. Ello implica que la revisión del SMI no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo las personas trabajadoras cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo.

- **Pensiones y prestaciones sociales.**

- Actualización y subida de las cuantías de todas las pensiones conforme al IPC (art. 58 LGSS) fijado en un 3,8 % para el 2024

- Actualización y subida de las cuantías de las pensiones y prestaciones sociales mínimas, contributivas y no contributivas, conforme al IPC (art.57 y 58 LGSS) o incrementos superiores conforme a los importes del art.78 y Anexo IV del Decreto-Ley 8/2023

- Actualización y subida de las cuantías de las pensiones máximas (arts. 57 y 58 LGSS) fijado en un importe de 3.175 euros mensuales

- Actualización y subida del complemento de reducción de brecha de género fijado en 33,20 euros (DT 1ª Decreto-Ley 2/2023)

- Aumento de las bases máximas de cotización (art.19.3 y DT 38 LGSS) conforme al IPC más 1,2 % y de las bases mínimas de cotización asociada a la subida del SMI antes apuntada del 5 % incrementado en un sexto

- Aplicación en 2024 del nuevo Mecanismo de Equidad Intergeneracional (art.127 y DT 43 LGSS) con cotización de 0,58 % empresa y 0,12 % trabajador en 2024

- La entrada en vigor de la nueva cotización de solidaridad (art.19 bis y DT 42 LGSS) en el exceso entre salarios reales y base máxima está prevista en 2025 y no todavía en 2024.

- **Becarios: alta y cotización a la Seguridad Social.**

Entrada en vigor de obligación de alta (asimilación al alta) y cotización en prácticas académicas, remuneradas o no, con período transitorio hasta 31 Marzo de 2024, con cuotas tasadas comunes y profesionales bonificadas en un 95 % (Decreto-Ley 2/2023 y DA 52 LGSS).

Estas obligaciones administrativas y económicas son de la empresa, aunque se permite en los convenios de prácticas no remuneradas sean asumidas por los centros formativos (FP o Universidad), como ya es habitual.

- **Limitación de la posibilidad de despedir con extinciones objetivas.**

En materia de empleo, el convalidado Decreto-Ley 8/2023 prorroga, hasta el 30 Junio 2014, las medidas sociales adoptadas en su día para la recuperación de la isla de la Palma.

Con carácter más general, prorroga la limitación de despedir con extinciones objetivas (art.51 y 52 ET) por aumento de costes energéticos en empresas beneficiarias de ayudas públicas directas o que se acojan a ERTES por causas relacionadas con la guerra de Ucrania del art.173 del Decreto-Ley 5/2023.

- **Bonificaciones sociales de contratos de sustitución.**

Opera algún ajuste en el art.11.1.c del Decreto-Ley 1/2023 de incentivos en los contratos de trabajo en relación con las bonificaciones sociales de contratos de sustitución por motivos de conciliación familiar suprimiendo la exigencia de no haya prestado servicios en la empresa, lo que tenía efectos contraproducentes.

- **Jubilación parcial específica y contrato de relevo.**

Queda prorrogada hasta el 31 diciembre 2024 la jubilación parcial específica y el contrato de relevo de la Industria Manufacturera del Decreto-Ley 20/2018.

## 2° NO CONVALIDACIÓN PARLAMENTARIA DEL DECRETO LEY 7/2023 CON MEDIDAS LABORALES Y SOCIALES QUE PUEDEN SER RECUPERADAS EN OTRA NORMA.

El Decreto-Ley 7/2023 (BOE 28 Diciembre 2023) preveía medidas sociales y laborales que han decaído tras la no convalidación parlamentaria. En consecuencia, **estos cambios normativos ya NO están vigentes**, pero es previsible puedan ser recuperados en un nuevo decreto-ley o proyecto de ley, en el marco del diálogo social, con las correspondientes tramitaciones parlamentarias.

- **No entrada en vigor de la prioridad aplicativa de convenios/acuerdos autonómicos.**

La prioridad aplicativa de acuerdos interprofesionales o sectoriales y convenios colectivos sectoriales autonómicos más favorables respecto a acuerdos y convenios colectivos estatales salvo en materias reservadas (arts.84.3 y 4 ET). Esta medida, que ya no está vigente, tenía una redacción muy confusa que, si se recupera en otra norma, debe ser mejorada técnicamente, si el objetivo es dotar de mayor garantía la aplicación de acuerdos interprofesionales o sectoriales del art.83 ET de ámbito autonómico en las reglas de concurrencia entre convenios colectivos.

- **No entrada en vigor acumulación lactancia sin necesidad cobertura convenio.**

La posibilidad de acumulación del permiso retribuido de lactancia de reducción de una hora diaria hasta que el hijo cumpla 9 meses (art.37.4 ET), sin necesidad de la cobertura de la negociación colectiva, finalmente ha decaído. Esta medida, que ya no está vigente, planteaba problemas interpretativos del cómputo de días acumulados desde la reincorporación tras los permisos de nacimiento de hijo.

Sería deseable, si la medida es recuperada en alguna otra norma, determinar con claridad los criterios de cómputo de días laborables de este permiso retribuido con reenvío a la negociación colectiva sobre la base del respeto al mínimo imperativo legal. El cálculo desde la reincorporación tras el permiso de nacimiento de hijo (4 meses) hasta la finalización del permiso de lactancia (9 meses) es, como regla general, 14 días laborables, que pueden servir de referencia legal mínima, sin perjuicio de cálculos específicos proporcionales en otros supuestos de hecho.

Está pendiente, por su parte, la transposición plena de la Directiva Europea 2019/1158 en relación con el permiso parental por cuidado de hijo menor de ocho años que efectúo, de manera parcial, el Decreto-Ley 5/2023 incorporando el nuevo art. 48 bis ET. La regulación del permiso parental conforme al derecho europeo debe ser retribuido en al menos cuatro semanas, siendo, en la actualidad, no retribuido en el art.48 bis ET.

Es previsible corregir esta cuestión. Sería importante, en este ámbito de la conciliación familiar, una reforma que integrara bien este permiso de lactancia acumulado y el nuevo permiso parental.

- **No entrada en vigor del aumento de los subsidios asistenciales de desempleo.**

El aumento de la protección social de los subsidios de desempleo, en el nivel asistencial, con nuevos diseños de incentivos al empleo (arts.269-299 LGSS) ha decaído tras la no convalidación parlamentaria del Decreto-Ley 7/2023. Es previsible su recuperación en nueva norma, manteniendo la nueva configuración de protección social con incentivo al empleo, con algunos matices. El Gobierno ha convocado ya la mesa de diálogo social para esta tarea.

### 3° LA TRANSPOSICIÓN PENDIENTE DE LA DIRECTIVA EUROPEA 2019/1152 DE CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES.

Está pendiente de transposición, en nuestro ordenamiento laboral, la Directiva Europea (DE) 2019/1152 de condiciones laborales transparentes, al haberse agotado el plazo máximo en el mes de Agosto 2023. Por tanto, es una exigencia de derecho europeo que obliga a España y que hace previsible una reforma normativa, ya sea por decreto-ley o proyecto de ley con la correspondiente tramitación parlamentaria.

Esta DE exige adaptar la información escrita de las condiciones laborales, prevista en los arts.8 y RD 1569/1998, con mayores exigencias de nuevas materias, transparencia y previsibilidad del trabajador. Ello exigirá adaptar también la información al trabajador en los contratos a tiempo parcial del art. 12 ET.

Asimismo, establece un máximo de 6 meses en los períodos de prueba, lo que va a exigir modificar el art.14 ET, salvo posibles excepciones. La negociación colectiva ya no podrá aumentar este plazo legal que pasará a ser imperativo.

Esta DE garantiza el pluriempleo salvo restricciones muy justificadas, lo que va a exigir modificar el art.21 ET, en lo que a pactos de plena dedicación se refiere.

## **4° LOS CAMBIOS LABORALES Y SOCIALES PREVISTOS EN EL PACTO POLÍTICO DE GOBIERNO DE COALICIÓN.**

El acuerdo político de gobierno de coalición PSOE/SUMAR contiene compromisos importantes en materia laboral y social. Son medidas que deben ser puestas en el actual contexto político y que pueden terminar siendo o no aprobadas en función de las circunstancias y en los términos que se vayan definiendo dentro del diálogo social, exigido dentro del propio acuerdo político, y de las mayorías parlamentarias necesarias.

Por tanto, se apuntan, con esta cautela, las medidas, por bloques de materias, en expectativa de posibles cambios normativos en 2024 o a lo largo de esta nueva Legislatura.

### **• Tiempo de trabajo y conciliación familiar.**

- Reducción de la jornada máxima legal de las 40 horas semanales actuales de promedio en cómputo anual (art.34.1 y 2 ET) a 38,5 horas en 2024 y 37,5 horas en 2025.

- Ley de usos de tiempo para facilitar la mejor organización horaria y jornadas híbridas en presencia y remoto (lo que puede motivar la reforma de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia).

- Fortalecimiento tecnológico del obligado registro horario del art.34.9 ET.

- Aumento de permiso de nacimiento de hijo de las 16 semanas actuales (art.48 ET) a 20 semanas para cada progenitor.

- Retribución del permiso parental de cuidado de hijo de ocho años en cuatro semanas de las ocho semanas reconocidas ya en el art.48 bis ET.

### **• Despido.**

- En espera de la resolución del comité de la Carta Social Europea, que debe analizar la queja sindical por incumplimiento del art. 24, modificar el sistema de despidos improcedentes (art.56.2 ET) incorporando indemnizaciones adicionales.

-Reforzar la causalidad del despido, lo que parece plantear una reforma de los arts.51 y 52 ET.

### **• Modificación de condiciones laborales**

- Revisión de las causas de las modificaciones contractuales del art.41 ET y de las inaplicaciones convencionales del art.82.3 ET vinculándolas a la viabilidad de la empresa, incorporando la reversibilidad de las medidas.

- Negociación con comisiones sindicalizadas sectoriales en vez de los actuales comités ad hoc de los centros y empresas del art.41.4 ET.

### **• Sistema de relaciones laborales colectivas.**

-Ley de participación institucional de las organizaciones sindicales y patronales más representativas con el trasfondo de su financiación pública.

-Refuerzo de la participación de los trabajadores en las empresas a través de sus representantes legales, lo que apunta a una revisión del Título II ET

-Revisión de las reglas de representatividad empresarial en la negociación colectiva y participación institucional, con mejor integración de PYMES y autónomos, lo que apunta a cambios normativos en el Título III ET y en el Estatuto del trabajo autónomo.

- **Salarios.**

-Continuidad en las subidas del SMI con el objetivo del 60 por 100 del salario medio.

-Creación de un observatorio de productividad y márgenes de beneficios empresariales por sectores de utilidad en la negociación colectiva para un reparto más equilibrado de la renta y de las ganancias de productividad.

-Apoyo público a la aplicación del actual Acuerdo de Negociación Colectiva 2023-2025 e impulso público a la firma de un pacto de rentas que garantice la recuperación del poder adquisitivo de los salarios y tienda a la convergencia de los países de nuestro entorno.

- **Economía Social.**

-Reforma de la Ley de Cooperativas y de empresas de inserción.

-Nueva Ley de Economía Social

- **Jóvenes.**

-Estatuto del Becario, recuperando el acuerdo sindical alcanzado en la anterior Legislatura.

-Plan de choque contra el desempleo juvenil, incluyendo mecanismos de formación en alternancia a través de contratos formativos

- **Prevención de riesgos laborales.**

-Actualización de la legislación vigente, lo que apunta a una reforma de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

-Prevención de nuevos riesgos psicosociales y derivados de la economía digital.

- **Estatuto del Trabajo del siglo XXI.**

-Nuevo enfoque con derechos comunes de trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia sin empleados.

-Regulación adaptada a la economía digital, lo que apunta a una reforma de la Ley 12/2021 en las relaciones laborales de plataformas digitales y el gobierno de los algoritmos.

-Regulación adaptada a la transición verde  
Las empresas, los actores sociales, los operadores jurídicos y, en general, toda la sociedad española, tendrá que estar atenta a la implementación normativa real de estas propuestas políticas laborales y sociales, así como a todas las previsiones normativas apuntadas en este breve análisis.