

## NOVEDADES EN MATERIA LABORAL

**Materias:** Laboral

**Fecha:** 05/02/2024

Algunas novedades laborales para tener en cuenta en este año 2024:

- I. Incremento de cotizaciones: Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI).
- II. Alta obligatoria de los becarios no remunerados en la Seguridad Social.
- III. Incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para el año 2024.
- IV. Tramos provisionales de cotización en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
- V. Cambios en los requisitos de aplicación de la bonificación del contrato de sustitución por riesgo durante el embarazo y maternidad.
- VI. La Audiencia Nacional establece que el permiso por enfermedad de familiares son 5 días hábiles, no naturales.
- VII. Obligación de disponer de un canal de denuncias interno y además de disponer de un Plan LGTBI en empresas con + de 50 personas trabajadoras.

### **I. Incremento de cotizaciones: Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI)**

**El MEI sube una décima**, desde el 0,6% al 0,7%, que se distribuirá en 0,58% a cargo del empresario y del 0,12% a cargo del trabajador (en el caso de los autónomos, éstos asumen el 0,7% completo).

### **II. Alta obligatoria de los becarios no remunerados en la Seguridad Social**

**Todos los becarios en prácticas tienen la obligación de cotizar a partir del año 2024, independientemente de que realicen prácticas remuneradas o no.** Es decir, hasta ahora solo existía la obligación de dar de alta a los alumnos que llevaban a cabo prácticas remuneradas. Ahora también hay que dar de alta en el RGSS a los becarios y estudiantes que realicen prácticas no remuneradas.

Por lo tanto, salvo que no se pacte en el convenio o acuerdo de cooperación que tales obligaciones corresponden al centro de formación responsable de la oferta formativa, el obligado a tramitar el alta será la empresa en la que se está desarrollando las prácticas.

Se 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.

La cotización por estos estudiantes en formación **estará bonificada al 95 % de las cuotas por contingencias comunes**. Y las cuotas **se abonan** por trimestres vencidos, por lo que el plazo de ingreso:

- En abril las cuotas de enero, febrero y marzo.
- En junio las cuotas de abril, mayo y junio.
- En octubre Las cuotas de julio, agosto y septiembre.
- En enero del año siguiente, las cuotas de octubre, noviembre y diciembre.

Nota a tener en cuenta: El tiempo de prácticas no remuneradas no se tendrá en cuenta para futuras prestaciones por desempleo; al igual que si está en situación de enfermedad (o sufra un accidente) asociada a una contingencia de carácter común, no tendrá prestación por Incapacidad Temporal (IT), pero sí en el supuesto de contingencias profesionales; y tampoco tendrán la cobertura del FOGASA, en caso de insolvencia empresarial.

### III. Incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para el año 2024

El Ministerio de Trabajo pacta con los sindicatos la **subida del Salario Mínimo Interprofesional en un 5%** con respecto al que había para 2023. El nuevo SMI deberá ser aprobado por el Consejo de ministros y publicado mediante decreto-ley para entrar en vigor.

Periodo	Día	14 pagas	12 pagas	Anual
<b>Cantidades SMI 2024 (pendientes de publicación)</b>	37,80 euros	1.134 euros	1.323 euros	15.876 euros

Esta subida que tendrá efectos retroactivos desde el 1/01/2024 también tiene efectos directos en las bases de cotización para 2024, pero **en tanto no se publique en el BOE, las bases de cotización tendrán carácter provisional**. En cambio, sí se que se ha publicado el **aumento del 5% de la base máxima de cotización** para este año, pasando hasta los 4.720,5 euros mensuales.

#### IV. Tramos provisionales de cotización en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

**Tabla tramos cotización RETA**

Tramos de rendimientos netos 2024		Base mínima – Euros /mes	Base máxima – Euros/mes
<b>Tabla reducida.</b>	Tramo 1.	<=670	735,29
	Tramo 2.	> 670 y <=900	816,99
	Tramo 3.	>900 y < 1.166,70	872,55
<b>Tabla general.</b>	Tramo 1.	>= 1.166,70 y <=1.300	950,98
	Tramo 2.	> 1.300 y <=1.500	960,78
	Tramo 3.	> 1.500 y <=1.700	960,78
	Tramo 4.	> 1.700 y <=1.850	1.045,75
	Tramo 5.	> 1.850 y <=2.030	1.062,09
	Tramo 6.	> 2.030 y <=2.330	1.078,43
	Tramo 7.	> 2.330 y <=2.760	1.111,11
	Tramo 8.	> 2.760 y <=3.190	1.176,47
	Tramo 9.	> 3.190 y <=3.620	1.241,83
	Tramo 10.	> 3.620 y <= 4.050	1.307,19
	Tramo 11.	> 4.050 y <=6.000	1.454,25
	Tramo 12.	>6.000	1.732,03
			4.730,50

Asimismo, hay que tener en cuenta que este año, es la primera vez que se regularizarán las cuotas de todos los trabajadores autónomos, ajustando su base de cotización a los rendimientos netos anuales que se hayan dado en el año 2023. Por lo que la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a dicha regularización una vez que la Agencia Tributaria les comunique los rendimientos anuales declarados, es decir después de haber finalizado la campaña de la renta.

#### V. Cambios en los requisitos de aplicación de la bonificación del contrato de sustitución por riesgo durante el embarazo y maternidad.

Desde el 1 de septiembre de 2023, las empresas que quisieran sustituir el riesgo durante el embarazo y la futura maternidad, para aplicarse la bonificación durante ambos períodos, deberían de realizar esta sustitución con dos personas distintas y que cumplieran los requisitos, ya que la norma obligaba a que la persona sustituta no hubiera prestado servicios para la empresa en los 6 meses anteriores mediante un contrato temporal. Como así también aclaró y confirmó el SEPE.

Pero dicho artículo ha sido modificado y a partir del 28/12/2023 sí que se podrán bonificar, y solo para estos casos, pudiendo así sustituir con la misma persona la situación de riesgo durante el embarazo y la futura baja por maternidad. (Bonificación de 366€/mes, siempre que la persona que sustituya sea menor de 30 años y esté inscrita en el desempleo)

## VI. La Audiencia Nacional establece que el permiso por enfermedad de familiares son 5 días hábiles, no naturales.

Una reciente sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha dictado que los 5 días de permiso por diversos supuestos de enfermedad, accidente u hospitalización de familiares cercanos y los dos días por fallecimiento, incluidos entre las modificaciones realizadas por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio sobre el art. 37 del ET, no deben contarse incluyendo fines de semana o festivos, es decir **deben considerarse como días hábiles, no naturales**, siempre que no sean laborales los fines de semana.

*Art.37.3.del ET. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:*

*b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.*

*b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.*

## VII. Obligación de disponer de un canal de denuncias interno y además de disponer de un Plan LGTBI en empresas con + de 50 personas trabajadoras.

Desde diciembre del año 2023 las empresas que cuenten con 50 o más personas trabajadoras están obligadas a disponer de un **canal de denuncias interno**, con el fin de proteger a todas aquellas personas que denuncian o informan sobre casos de corrupción, fraude o violaciones de las leyes. (Infracciones penales y administrativas graves o muy graves o infracciones del derecho de la Unión Europea y que afecten a los intereses financieros de la UE).

Al igual que dichas empresas, antes del 2 de marzo de 2024, deberán disponer de un conjunto planificado de **medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI**, que incluya un **protocolo de actuación** para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Que deberán ser pactadas mediante negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.