

Nuevas medidas urgentes sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, subsidio por desempleo y para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo



Nuevas medidas urgentes sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, subsidio por desempleo y para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo.

El 20 de diciembre se publicó en el B.O.E. el Real Decreto-ley 7/2023 por el que se adoptan medidas urgentes sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y se reforma el subsidio por desempleo.

Asimismo, el 28 de diciembre, se publicó 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.

Análisis

1. Sobre la primera norma (Real Decreto-ley 7/2023):

A. Prestaciones por desempleo.

La norma trata de simplificar los trámites administrativos para acceder al subsidio de desempleo (las personas que hayan agotado su prestación contributiva no tendrán que esperar un mes para presentar la solicitud de subsidio), ampliando el número de beneficiarios al permitir que los menores de 45 años sin responsabilidades familiares puedan acceder al subsidio por agotamiento.

Asimismo, se amplía la cuantía del subsidio al 95% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiple (IPREM), lo que supone una cuantía de 570 euros durante los primeros seis meses, de 540 durante los seis siguientes y de 480 el resto del periodo. El subsidio para mayores de 52 años se mantiene en el 80% del IPREM.

El trabajo por cuenta ajena y la percepción del subsidio serán compatibles por un periodo de 180 días por cada nuevo empleo a tiempo completo o parcial sin reducción de la cuantía. Asimismo desaparece el periodo de un mes de espera para el cobro del subsidio.

Se amplía el número de beneficiarios, incorporando a:

- o Personas desempleadas menores de 45 años sin cargas familiares.
- o Mayores de 52 años con cargas familiares, aunque la familia entera sume rentas por encima de un umbral determinado.
- o Se incorpora a trabajadores eventuales agrarios de fuera de Andalucía y Extremadura y a los trabajadores transfronterizos que acuden a trabajar a diario a Ceuta y Melilla.

B. Acumulación del permiso para el cuidado del lactante.

En relación con la acumulación de la lactancia, se introduce una modificación en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, eliminando la referencia a los términos establecidos en la negociación colectiva o en el acuerdo con la empresa. Esta modificación implica un cambio en la regulación de la acumulación de la lactancia, desvinculándola de acuerdos específicos previos.

Con esta norma se modifica el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, de manera que, a partir de su entrada en vigor (21/12/2023), el derecho a sustituir el permiso de una hora de ausencia para el cuidado del lactante por una reducción de su jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas, podrá ejercerse directamente, a solicitud de la persona interesada, sin que se requiera, como venía siendo hasta ahora, que tal posibilidad se recogiera en el convenio o acuerdo colectivo.

Para saber el número de días o jornadas completas que corresponda a cada persona que lo solicite, habrá que realizar el cálculo de forma individualizada, de manera que el resultado dependerá del momento en que la persona lo solicite, la edad que tenga el lactante en ese momento, de si se trata de un contrato temporal (con finalización a corto plazo) o indefinido, y de si se trata de un contrato a con jornada a tiempo completo o a tiempo parcial.

C. Prioridad de aplicación de los convenios colectivos autonómicos.

Se realizan ajustes en los apartados 3 y 4 del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores. En el contexto de una comunidad autónoma, se otorga a los sindicatos y asociaciones empresariales la capacidad de negociar convenios colectivos y acuerdos interprofesionales con prioridad aplicativa sobre cualquier convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal. Esta prioridad estará sujeta al respaldo de las mayorías necesarias para constituir la comisión negociadora en la unidad de negociación correspondiente, y siempre que la regulación de dichos convenios y acuerdos resulte más beneficiosa para los trabajadores que la establecida en convenios o acuerdos estatales.

Se establecen como materias no negociables en el ámbito de una comunidad autónoma aspectos como el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica. Estos temas quedan fuera del ámbito de negociación en la comunidad autónoma, preservando su regulación y garantizando ciertos estándares mínimos.

2. Sobre el Real Decreto-ley 8/2023:

A. Revalorización de Pensiones y Prestaciones para el año 2024 a partir del 1 de enero.

Se procede a un aumento del 3,8% en las pensiones pertenecientes al sistema de la Seguridad Social.

La pensión máxima correspondiente al año 2024 será de 3.175,04 euros mensuales o su equivalente anual de 44.450,56 euros.

Experimentan un incremento del 6,9% las pensiones mínimas, las pensiones no contributivas y el Ingreso Mínimo Vital. La cuantía mínima de la pensión para hogares unipersonales quedará fijada en 11.552,8 euros anuales, mientras que para los casos con cónyuge a cargo será de 14.466,2 euros anuales. La pensión mínima de viudedad con cargas familiares se igualará a la pensión mínima de jubilación con cónyuge a cargo, con un consiguiente aumento del 14,1%

B. Actualización de las bases de cotización.

En el año 2024 y hasta la aprobación de la pertinente Ley de Presupuestos Generales del Estado, las bases mínimas de cotización de los distintos grupos de cotización en los regímenes que las tengan establecidas experimentarán un aumento automático. Este incremento se calculará en proporción al mismo porcentaje de aumento del salario mínimo interprofesional, incrementado en un sexto. Respecto a las bases máximas de cada categoría profesional y el límite superior de las bases de cotización, se determinarán aplicando el porcentaje contemplado para la revalorización de pensiones, que es del 3,8%, al cual se sumará el porcentaje establecido en la disposición transitoria 38ª de la Ley General de la Seguridad Social, equivalente al 1,2%.

La cotización correspondiente al Mecanismo de Equidad Intergeneracional se fijará en un 0,70%. Cuando la distribución de este tipo de cotización deba realizarse entre la empresa y el trabajador, el 0,58% será responsabilidad de la empresa, mientras que el 0,12% será asumido por el trabajador

C. Cotización de las prácticas no laborales.

En 2024, la cotización derivada de la realización de prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación se registrará por las siguientes disposiciones:

En el caso de prácticas formativas remuneradas, se aplicarán las cuotas únicas mensuales por contingencias comunes y profesionales correspondientes a los contratos de formación en alternancia. Estas cuotas también serán de aplicación respecto a las prácticas realizadas conforme al Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el cual se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas participantes en programas de formación.

En el caso 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 por 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.

De la cuota diaria por contingencias profesionales de 0,31 euros, 0,16 euros corresponderán a la contingencia de incapacidad temporal y 0,15 euros a las contingencias de incapacidad permanente, muerte y supervivencia.

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

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 bajas en la Seguridad Social correspondientes al inicio o finalización de las prácticas formativas no remuneradas que tengan lugar entre el 1 de enero y el 20 de marzo de 2024. A las prácticas iniciadas y no concluidas antes del día 1 de enero de 2024 les resultará de aplicación el nuevo régimen jurídico únicamente desde dicha fecha.

D. Incentivos a la contratación.

Se modifica el 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 con el propósito de suprimir la exclusión de bonificaciones en la contratación de individuos para sustitución en casos de nacimiento, cuidado de menor o lactante, riesgo durante el embarazo o lactancia, siempre y cuando hayan prestado servicios en la empresa en los últimos seis meses. Asimismo, se pretende aclarar que no es requisito para la aplicación de los incentivos a la contratación de personal investigador que los mismos se encuentren registrados como demandantes de empleo en situación de desempleo.

E. Personal investigador.

Se otorga autorización al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones para la promulgación de disposiciones normativas que posibiliten la celebración de un convenio especial destinado a investigadores, a instancia de los interesados. Dicho convenio permitirá extender, a solicitud del interesado, el cómputo como período cotizado por formación, hasta un máximo de 5 años.

La disposición se refiere a aquellos titulados universitarios con estudios oficiales de doctorado -datados antes del 4 de febrero de 2006- que hayan participado en programas de índole investigadora, tanto en el territorio nacional como en el extranjero.

F. Prórroga del Salario Mínimo Interprofesional.

Se prórroga la vigencia del Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para 2023, hasta que se apruebe el real decreto por el que se fije el SMI para 2024 en el marco del diálogo social.

G. Contrato de relevo.

Se introduce una modificación en el primer párrafo del apartado 6 de la disposición transitoria cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. La nueva redacción establece que continuará aplicándose la normativa para la modalidad de jubilación parcial con la simultánea

celebración de contrato de relevo, que estaba en vigor antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social. Esta disposición se aplicará a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2025, siempre y cuando se cumplan ciertos requisitos. Esta modificación implica la prórroga de la jubilación parcial con contrato de relevo en la industria manufacturera hasta el 31 de diciembre de 2024.

H. Prórroga de la prohibición de despido.

Las empresas receptoras de las ayudas directas contempladas en el Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre, no podrán fundamentar despidos objetivos en virtud del incremento de los costes energéticos hasta el 30 de junio de 2024. La inobservancia de esta prohibición conllevará la obligación de reintegrar las ayudas percibidas. Asimismo, las empresas que opten por 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 motivos vinculados a la invasión de Ucrania, y que se beneficien de asistencia pública, no podrán hacer uso de dichas causas como fundamento para llevar a cabo despidos.

I. Prórroga de las medidas para la reconstrucción económica de la isla de La Palma.

Se prorroga el aplazamiento en condiciones más ventajosas del pago de cuotas a la Seguridad Social cuyo devengo tenga lugar entre los meses de enero a marzo de 2024, en el caso de empresas, y entre los meses de febrero a abril de 2024, en el caso de trabajadores autónomos.

Se prorroga durante 6 meses de la prestación especial por cese de actividad para los autónomos como consecuencia directa de la erupción volcánica registrada en la zona de Cumbre Vieja de La Palma.

Se prorrogan hasta el 30 de junio de 2024 los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) vinculados a la situación de fuerza mayor temporal en el supuesto de empresas y personas trabajadoras de las islas Canarias afectadas por la erupción volcánica registrada en la zona de Cumbre Vieja.

Se mantiene la exención del 100% en la cotización aplicable a tales ERTE por fuerza mayor sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta cuyo devengo se produzca en los meses de enero a junio de 2024.

¿Qué es el Adecco Group Institute?

El Adecco Group Institute es el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco. Tiene como fin ser una entidad referente en la sociedad española en materia de investigación y difusión de conocimientos relacionados con 5 pilares como son el empleo y las relaciones laborales, la salud y la prevención, la diversidad y la inclusión, el futuro del trabajo y la tecnología, y el talento y la formación.

El Adecco Group Institute nace con la vocación de convertirse en un espacio de referencia común gracias al análisis del mercado de trabajo, ofreciendo contenido de calidad sin olvidar uno de los aspectos más importantes de nuestro día a día: el real time content, contenido en tiempo real sobre empleo y mercado de trabajo, adaptándose así a los nuevos una empresa líder en el sector de los Recursos Humanos como es Adecco, presente en el mercado laboral español desde hace más de 35 años.

Si quieres más información sobre el Adecco Group Institute visita la página web:
<https://www.adeccoinstitute.es/>



Sobre el Grupo Adecco

Adecco es la consultora líder mundial en el sector de los recursos humanos. Llevamos 40 años en el mercado laboral español realizando una labor social diaria que nos ha situado como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país. Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a 124.399 personas en nuestro país; de las que 35.144 son menores de 25 años. Hemos contratado a casi 20.000 (19.916) personas mayores de 45 años y hemos formado a casi 70.000 (69.714) alumnos.

Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España más de 10 millones de contratos. Invertimos 8 millones de euros en la formación de trabajadores y el 28% de nuestros empleados consiguen un contrato indefinido en las empresas cliente. Todo ello gracias a una red de casi 300 (274) delegaciones en nuestro país y a nuestros más de 2.200 empleados.