

2024

CÓDIGO: 2024_003_01

Novedades Laborales

Año 2024

El año comienza, y trae consigo algunas novedades en el ámbito laboral que despiertan interés en las personas trabajadoras, principales afectadas de estas modificaciones y nuevas normativas.

En esta nota informativa desplegamos el compendio de medidas laborales que serán efectivas este año 2024:

1) Prórroga del Salario Mínimo Interprofesional

Se prorroga de momento para el año 2024 el SMI fijado para 2023 en 1.080 euros al mes en 14 pagas. Las previsiones para el futuro acuerdo social es que se aumentará en este año entre un 4% y un 5%. Desde CCOO se ha dicho que el acuerdo con la CEOE pasa por el 5% porque así se garantiza que está por encima de la subida de la cesta de la compra y se mantiene la referencia del 60% del salario medio. La propuesta de CEOE sigue por debajo del 4%.

2) Modificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social

a) Aumento de la cotización del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI).

El MEI surtía efectos a comienzo del año 2023, donde las personas trabajadoras podían ver en sus nóminas dicha cotización a un 0,6%. Para el 2024, aumenta en +0,1%, quedándose el MEI en 0,7% (0,58 corresponderá a la empresa y el 0,12 al trabajador/a).

b) Cambios en la cotización de autónomos/as. La cuota mínima se reduce a 225€/mes para una base mínima de 735,29€/mes, mientras que para el tramo más elevado (el 12), la cuota será de 530€/mes para una base mínima de 1.732,03€/mes.

c) Cotización obligatoria de los/as becarios/as. A partir del 1 de enero de 2024 están obligadas a cotizar en la Seguridad Social con independencia de que ejerzan

prácticas remuneradas o no, el alumnado que realice prácticas formativas y académicas incluidas en programas de formación tanto de universitarios como de formación profesional. Se cotiza por contingencias comunes y jubilación, pero no por desempleo, FOGASA, MEI ni formación profesional. Esta cotización está bonificada para las empresas en un 95%.

3) Revalorización de las pensiones

- a) Las pensiones contributivas del Sistema de la Seguridad Social se incrementarán en un 3,8% respecto del importe que tuvieran a 31 de diciembre de 2023.
- b) El límite máximo de las pensiones queda fijado para el 2024 en 3.175,04€/mes.
- c) Aumentan en un 6,9% las pensiones mínimas, las no contributivas y el Ingreso Mínimo Vital (IMV).
- d) La pensión mínima de viudedad con cargas familiares se equipara a la pensión mínima de jubilación con cónyuge a cargo
- e) El complemento de pensiones contributivas del sistema y de las pensiones de Clases Pasivas para la reducción de brecha de género tendrá para 2024 un importe de 33,20€/mes.

4) Aumento de la edad de jubilación

A partir del 1 de enero de 2024, la edad para acceder a la jubilación con el 100% asciende a los 66 años y 6 meses si tienes menos de 38 años cotizados (mínimo 15 años cotizados) y a 65 años si tienes 38 años o más cotizados.

Los mismos requisitos de edad se exigen para la jubilación parcial sin contrato de relevo.

En el caso de que se acceda a la jubilación parcial con contrato de relevo, a partir del 1 de enero de 2024, se exigirá haber cumplido la edad de 62 años y 6 meses si se tienen 36 años o más cotizados, o de 64 años si se tienen 33 años cotizados.

5) Prohibición de despedir por la subida de costes energéticos

El RDL 8/2023, recoge la prohibición que tienen las empresas de despidos objetivos por el aumento de los costes energéticos para empresas que sean beneficiarias de ayudas directas previstas en el RDL 8/2023 hasta el 30 de junio de 2024.

Igualmente, esta prohibición se establece para las empresas que se acojan a los ERTE del artículo 47 del ET, que aleguen causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que reciban ayudas públicas.

6) Disponer del canal interno de denuncias.

En el año 2023 se incorpora al derecho español la directiva de la UE 2019/1937, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.

Con carácter general, el plazo para su implantación finalizó el 13-6-2023.

Como excepción, se extiende hasta el 1-12-2023 para las empresas privadas con 249 personas trabajadoras o menos y los municipios de menos de 10.000 habitantes.

El objeto de esta norma, es la protección del marco jurídico de las relaciones laborales o profesionales. Para ello, se han establecido una serie de canales para llevar a cabo estas denuncias: canal interno de denuncias, canal externo de denuncias. Las denuncias serán anónimas, respetando la confidencialidad e intimidad del denunciante.

La normativa protege también a los informantes, entre los que se encuentran los/as empleados/as por cuenta ajena así como la representación legal de las personas trabajadoras.

Los actos que tengan como objeto impedir o dificultar la presentación de comunicaciones y revelaciones, así como las represalias tras la presentación de estas, se considerarán actos nulos de pleno derecho.

Esta protección se mantendrá durante los 2 años siguientes.

También se prevén medidas de apoyo a los informantes como asistencia jurídica, apoyo financiero y psicológico.

La responsabilidad de la implantación del canal interno es de la empresa, que deberá consultar previamente a la representación legal de las personas trabajadoras. Las entidades deberán de facilitar información sobre los canales de denuncia y sus procedimientos de denuncia externa a las autoridades competentes (por ejemplo Inspección de Trabajo).

Esta información debe de ser accesible visible en el sitio web de la empresa. Pudiendo, y es recomendable que la entidad lo haga, hacer cursos sobre dicho canal de denuncias.

Elaborado por el Gabinete Técnico de CCOO Canarias, a 3 de enero de 2024