

ÍNDICE

Novedades más relevantes en el ámbito laboral aprobadas en 2023

Fin de la obligación de llevar los partes de baja [pág. 2]
Reintegro de subvenciones y beneficios de seguridad social en materia de contratación y empleo en supuestos de deslocalización [pág. 2]
Artistas [pág. 2]
Nuevos incentivos a la contratación [pág. 3]
Cotización a la Seguridad Social [pág. 6]
SMI [pág. 7]
Contar con un CANAL DE DENUNCIAS (whistleblowing) [pág. 7]
Reforma del sistema de pensiones [pág. 7]
Revalorización de las pensiones y prestaciones 2024 [pág. 8]
Becarios [pág. 9]
Bases mínimas, máximas y tope máximo de cotización [pág. 9]
Prórroga de la prohibición del despido [pág. 10]
Reforzamiento de la garantía legal de la inembargabilidad del SIM [pág. 10]
Retorno del control público a los despidos colectivos [pág. 10]
Nuevas situaciones de Incapacidad temporal [pág. 10]
Régimen de autorización de residencia de profesionales altamente cualificados [pág. 11]
Medidas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas [pág. 11]
Complemento económico por jubilación demorada [pág. 11]
Medidas de conciliación [pág. 11]
Mecanismo RED [pág. 12]
Conciliación de la vida familiar y profesional [pág. 13]
Convenios colectivos [pág. 13]
Prestación por desempleo [pág. 13]
Desempleados menores de 45 años [pág. 14]
Calendario fiestas laborales 2024 [pág. 15]
Días inhábiles 2024 [pág. 15]
Nuevo tramo de línea de avales [pág. 15]
Proceso laboral [pág. 15]
Modificaciones en la jurisdicción social [pág. 16]

Fin de la obligación de llevar los partes de baja

[Real Decreto 1060/2022](#), de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

Con efectos desde el **01/04/2023**

Se da nueva redacción a la norma de forma que en lo relativo a los partes médicos de baja, confirmación y alta, solo se entregará una copia a la persona trabajadora; eliminándose tanto la segunda copia, como la obligación que actualmente le incumbe de entregar esa copia en la empresa.

Además, la comunicación de estos datos entre el Servicio Público de Salud o, en su caso, la mutua o la empresa colaboradora y el INSS, y entre esta entidad gestora y la empresa se hará por vía telemática.

Reintegro de subvenciones y beneficios de seguridad social en materia de contratación y empleo en supuestos de deslocalización

[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 efectos desde el **12/01/2023**

Las empresas que procedan al traslado de su actividad industrial, productiva o de negocio a territorios que no formen parte del de los Estados miembros de la Unión Europea o del de los Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, deberán proceder a la **devolución de todas las cantidades** dejadas de ingresar con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social **en concepto de beneficios sociales** en materia de cotización por las contrataciones realizadas durante los **cuatro años inmediatamente anteriores** a la deslocalización.

Igualmente procederá el reintegro **de subvenciones** públicas contemplada en disposiciones de ámbito competencial estatal obtenidas en materia de contratación y empleo, de acuerdo con el procedimiento que establezcan las normas dictadas para su concesión.

Artistas

[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.

Cotización de los artistas:

Con efectos desde el **01/04/2023**

Cotización de las personas pensionistas de jubilación cuando realicen actividades artísticas.

Durante la realización de un trabajo por cuenta ajena regulado en el artículo 249 quater compatible con la pensión de jubilación, los empresarios estarán obligados a solicitar el alta y cotizar en el Régimen General de la Seguridad Social únicamente por contingencias profesionales, según la normativa reguladora de dicho régimen, **si bien quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 9 por ciento** sobre la base de cotización por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones, que se distribuirá entre empresario y trabajador, quedando a cargo del empresario el **7 por ciento y del trabajador el 2 por ciento**».

Compatibilidad de la pensión de jubilación con la actividad artística

Se podrá percibir el 100% del importe de la pensión siendo compatible con la actividad artística cuando reúnan los condicionantes del nuevo artículo 249 quater

Artistas autónomos

Se declaran comprendidos en el régimen de autónomos quienes ejerzan por cuenta propia cualquier actividad artística del art. 249 quater 1 (compatibilidad de la pensión de jubilación con la actividad artística)

Cotización de los perceptores de pensión de jubilación cuando realicen actividades artísticas.

Durante la realización de un trabajo por cuenta propia compatible con la pensión de jubilación, en los términos establecidos en el artículo 249 quater, las personas estarán obligadas a solicitar el alta y cotizar en este régimen especial únicamente por contingencias profesionales y quedarán sujetas a una cotización especial de solidaridad del 9 por ciento sobre su base de cotización por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones.

Cotización de los artistas con bajos ingresos integrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Se regula la base de cotización por contingencias comunes de los artistas con bajos ingresos.

Nueva prestación por desempleo para el sector cultural y artístico:

A partir de **1 de julio de 2023**

Beneficiarios:

Podrán beneficiarse de esta prestación las personas trabajadoras que desarrollen actividades artísticas, así como las personas técnicas y auxiliares del sector que:

- Acrediten estar en situación legal de desempleo con 60 días cotizados por prestación real de servicios en la actividad artística en los últimos 18 meses.
- Acrediten 180 días de alta en Seguridad Social por prestación real de servicios en la actividad artística en los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo, siempre que no hayan sido tenidas en cuenta para el reconocimiento de una prestación anterior.

Para acceder, además, **no deberán tener derecho a una prestación contributiva ordinaria.**

En el caso de que la prestación especial sea más beneficiosa que la contributiva a la que tendrían derecho, podrán optar por recibir esta nueva prestación especial. En ese caso la prestación contributiva quedará extinguida.

Duración y cuantía

La duración de la prestación será de cuatro meses.

La **cuantía** será del 80% del IPREM, salvo que la media diaria de las bases de cotización de los últimos 60 días de prestación real de servicios en la actividad artística sea superior a 60 euros, en cuyo caso la cuantía será del 100% IPREM.

Esta prestación especial **no será compatible con el trabajo por cuenta propia**, aunque su realización no implique la inclusión en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, o por cuenta ajena o con cualquier otra prestación, renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas concedidas por cualquier Administración Pública.

Si será **compatible con la percepción de derechos de propiedad intelectual y de imagen.**

Nuevos incentivos a la contratación:

[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 efectos desde el **01/09/2023**

Los incentivos a la contratación en vigor

A los incentivos derivados de contratos iniciales o de la transformación de contratos temporales, suscritos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este real decreto ley, así como a otras bonificaciones en la cotización y a los procedimientos de otras medidas iniciados con anterioridad a esa fecha, **les será de aplicación la normativa vigente en el momento de su celebración.**

Incentivos a la contratación

1. Beneficiarios que pueden acogerse

- Las empresas u otros empleadores.
- Las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas.
- Las sociedades laborales o cooperativas por la incorporación de personas socias trabajadoras o de trabajo.
- Las entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro

2. Requisitos

- No haber sido **inhabilitado para obtener subvenciones** y ayudas públicas y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social [art. 33.7.f) del Código Penal].
- Respecto de los beneficios en las cotizaciones de la Seguridad Social, **no haber sido excluido del acceso a las ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios** derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo, por la comisión de infracciones graves o muy graves no prescrita (arts. 46 y 46 bis de la LISOS).
- Respecto de las **subvenciones públicas**, no haber sido excluido del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de programas de empleo por la comisión de infracciones graves o muy graves no prescritas, de conformidad con lo previsto en los artículos 62 y 63 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
- Hallarse al corriente en el **cumplimiento de sus obligaciones tributarias.**
- Hallarse al corriente del **cumplimiento de las obligaciones con la Seguridad Social** en relación con el ingreso de cuotas
- Contar con el correspondiente **plan de igualdad**, en el caso de las empresas obligadas legal o convencionalmente a su implantación (art. 45 de la LOI).

3. Exclusiones

No se aplicarán los incentivos a:

- Relaciones laborales de carácter especial, con ciertas excepciones de colectivos vulnerables como personas trabajadoras con discapacidad en centros especiales de empleo.
- Contratación de parientes hasta el segundo grado incluido
- Trabajadores con contrato indefinido que en los 12 meses anteriores hubiese trabajado en la misma empresa con un contrato indefinido o 6 meses antes mediante un contrato de duración determinada o uno formativo (a las personas con discapacidad no les aplica esta última modalidad contractual)
- Personas trabajadoras que hayan causado baja en el régimen de la Seguridad Social teniendo un contrato de trabajo indefinido, salvo que dicha baja haya sido provocada por un despido improcedente o colectivo.

No se aplicará para personas con discapacidad con mayor dificultad de acceso al mercado de trabajo y se excluirá por un período de 12 meses a los empleadores que extingan contratos incentivados mediante despido improcedente o colectivo

4. Obligación de mantener el empleo

Las nuevas bonificaciones supondrán la **obligación de mantener el empleo durante 3 años desde la fecha de inicio del contrato, transformación o incorporación bonificados.**

5. Colectivos que cuentan con la contratación incentivada

- **Personas de atención prioritaria:** las personas incluidas en alguno de los colectivos de atención prioritaria para la política de empleo previstos en el texto refundido de la Ley de Empleo.
- **Personas con discapacidad:** las definidas como tales en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.
- **Personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo**
- **Personas en riesgo o situación de exclusión social**
- **Mujeres víctimas de violencia de género**
- **Mujeres víctimas de trata de seres humanos, de explotación sexual o laboral y mujeres en contextos de prostitución**
- **Mujeres víctimas de violencias sexuales**
- **Víctimas del terrorismo**

6. Nuevas bonificaciones

TIPO DE CONTRATACIÓN	COLECTIVO		CUANTÍA	DURACIÓN
Indefinidos	Personas con capacidad intelectual límite		128 euros al mes	4 años
	Readmisión persona cesada por IT		138 euros al mes	2 años
	Mayores de 55 años con IP que se reincorpora en su empresa en otra categoría		138 euros al mes	2 años
	Mayores de 55 años que recuperen su capacidad y pudieran ser contratados por otra empresa		138 euros al mes	2 años
	Víctimas de violencia de género y de explotación sexual		128 euros al mes	4 años
	Personas en riesgo de exclusión social	En general	128 euros al mes	4 años
		Primer contrato en los 12 primeros meses tras la finalización de un contrato con una empresa de inserción	147 euros al mes (primeros 12 meses) 128 euros al mes (los 3 años restantes)	4 años
	Parados de larga duración	En general	110 euros al mes	3 años
		Mujeres o mayores de 45 años	128 euros al mes	
	Víctimas del terrorismo		128 euros al mes	4 años
Menores de 30 años con baja cualificación beneficiarios del sistema nacional de garantía juvenil		275 euros al mes	3 años	

TIPO DE CONTRATACIÓN	COLECTIVO		CUANTÍA	DURACIÓN
Contratación temporal	Desempleados que se contratan en sustitución de trabajadores en algunos supuestos	Contrato de un discapacitado desempleado para sustituir a otro discapacitado en IT	366 euros al mes	Sustitución
		Menor de 30 años desempleado para sustituir a una persona de baja por riesgo de embarazo, nacimiento o cuidado menor.	366 euros al mes	Sustitución
		Cambio de puesto de mujer en riesgo de embarazo o lactancia o para adaptar trabajo a una enfermedad profesional	138 euros al mes	Durante el cambio

Boletín **LABORAL** semanal

TIPO DE CONTRATACIÓN	COLECTIVO	CUANTÍA	DURACIÓN
Contratos formativos	En general	91 euros al mes	Lo que dure
	En cuotas de personas trabajadora a la SS y por recaudación conjunta	28 euros al mes	Lo que dure
	Costes derivados de tutorización de las personas trabajadoras	1,5 euros por alumno/hora de tutoría	40 horas/mes
	Contrato de formación en alternancia	Costes de la formación recibida	-----

TIPO DE CONTRATACIÓN	COLECTIVO	CUANTÍA	DURACIÓN	
Transformación en indefinidos	En general	128 euros al mes	3 años	
	Mujeres	147 euros al mes	3 años	
	Relevo	En general	55 euros al mes	3 años
		Mujeres	73 euros al mes	3 años
	Incorporación como socio en la cooperativa o sociedad laboral que realizan formación	En general	138 euros al mes	3 años

TIPO DE CONTRATACIÓN	COLECTIVO	CUANTÍA	DURACIÓN	
Para sectores específicos	En general	73 euros al mes	3 años	
	Menores de 30 años o menores de 35 años con discapacidad (= 0 + del 33%)	147 euros al mes (primer año) 73 euros al mes (resto)	3 años	
	Contratos pre doctorales para personal investigador	115 euros al mes	Durante la misma	
	Agricultura: de contratos temporales a indefinidos	En general	55 euros al mes	3 años
		Mujeres	73 euros al mes	3 años
	Prolongación de los hijos - discontinuos	En sectores del comercio y hostelería vinculados al turismo	262 euros al mes	Meses de febrero, marzo y noviembre
	Ceuta y Melilla	En sectores de la agricultura, pesca, comercio, turismo, hostelería, construcción, finanzas, seguros e inmobiliaria	265 euros al mes	Durante la misma

7. Bonificaciones que se mantienen con algunos cambios:

TIPO DE CONTRATACIÓN	COLECTIVO	CUANTÍA	DURACIÓN
Empleados del hogar	Bonificaciones por la contratación de personas en el entorno familiar (DA 3)	45% o 30% de la aportación empresarial	Durante la misma

TIPO DE CONTRATACIÓN	COLECTIVO	CUANTÍA	DURACIÓN
Contratos personas con discapacidad	Contratos de duración determinada con desempleados con discapacidad para sustituir a discapacitados que tengan suspendidos su trabajo por IT	366 euros al mes	Durante la sustitución
	Contratación indefinida	375 euros al mes	Durante el contrato

	Mujer	plus de 70,83 euros	Durante el contrato
	Trabajador con 45 años o +	Plus de 100 euros	Durante el contrato
	Transformación en indefinidos de temporales de fomento de empleo	375 euros al mes	Durante el contrato
	Transformación en indefinidos de contratos formativos	375 euros al mes	Durante el contrato
TIPO DE CONTRATACIÓN	COLECTIVO	CUANTÍA	DURACIÓN
Empresas de inserción	Mayores de 30 años o 35 años si tienen discapacidad superior al 33%	147 euros al mes	Durante la misma
TIPO DE CONTRATACIÓN	COLECTIVO	CUANTÍA	DURACIÓN
Con personal investigador	En general	115 euros al mes	Durante la misma
	Mujeres o menor de 30 años	Plus de 5% euros	Durante la misma
TIPO DE CONTRATACIÓN	COLECTIVO	CUANTÍA	DURACIÓN
Contratación temporal sustitutos para víctimas de violencia de género o sexual	En general	100% de la cuota	Durante la misma
TIPO DE CONTRATACIÓN	COLECTIVO	CUANTÍA	DURACIÓN
Contratos de duración determinada con desempleados para sustituir en determinados supuestos	Riesgo de embarazo o lactancia Nacimiento o cuidado del menor Ejercicio corresponsable del cuidado del menor lactante	366 euros al mes	Durante la misma

Cotización a la Seguridad Social

[Orden PCM/74/2023](#), de 30 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023.

Con efectos desde el **01/01/2023**

Enlaces a la seguridad Social:

- [Régimen General de la Seguridad Social](#)
- [Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios](#)
- [Sistema Especial para Empleados de Hogar](#)
- [Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios. Períodos de actividad](#)
- [Sistema Especial Trabajadores Cuenta Ajena Agrarios Períodos de inactividad](#)
- [Régimen Especial de Trabajadores del Mar](#)
- [Régimen Especial Trabajadores Autónomos](#)
- [Colectivo Especial de Artistas](#)
- [Colectivo Especial de Profesionales Taurinos](#)

SMI

[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.
Entra en vigor el **24/12/2023**

Hasta tanto se apruebe el real decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2024 en el marco del diálogo social, en los términos establecidos en aquel, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 27 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, **se prorroga** la vigencia del [Real Decreto 99/2023](#), de 14 de febrero, por el que **se fija el salario mínimo interprofesional para 2023**.

Recuerda que el RD 99/2023 fijó el salario mínimo para cualesquiera actividad en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en **36 euros/día o 1.080 euros/mes (14 pagas)**, según el salario esté fijado por días o por meses, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel.

Contar con un CANAL DE DENUNCIAS (whistleblowing)

[Ley 2/2023, de 20 de febrero](#), reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
Desde el 13/06/2023 y 01/12/2023

Se incorpora al Derecho español la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019.

La finalidad de la norma es la de proteger a las personas que en un contexto laboral o profesional detecten infracciones penales o administrativas graves o muy graves y las comuniquen mediante los mecanismos regulados en la misma.

Por lo que se refiere a su ámbito de aplicación, además de proteger a quienes informen sobre las infracciones del Derecho de la Unión previstas en la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, esta ley abarca también las infracciones penales y administrativas graves y muy graves de nuestro ordenamiento jurídico.

Se aplicará a los **informantes que trabajen en el sector privado o público** y que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional.

Se hará a través de un **sistema interno de información**.

¿Desde cuando?

EMPRESAS	OBLIGACIÓN DE CONTAR CON UN SISTEMA INTERNO	DESDE CUANDO
EMPRESAS DE 0 A 49 TRABAJADORES	NO	-----
EMPRESAS DE 50 A 249 TRABAJADORES	SI	01/12/2023
EMPRESAS CON MÁS DE 250 TRABAJADORES	SI	13/06/2023

Reforma del sistema de pensiones

[Real Decreto-ley 2/2023](#), de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.
Con efectos desde el **01/04/2023**

Suficiencia de las pensiones

La reforma garantiza el poder adquisitivo de las pensiones con su vinculación al IPC, ahora se da un paso más reforzando las pensiones más bajas con las siguientes medidas destacadas

1. **Garantía del poder adquisitivo:** La Ley 21/2021 fijó un nuevo marco estable de revalorización de las pensiones que ya en 2023 ha permitido revalorizar las pensiones de acuerdo con la inflación media anual registrada en el ejercicio anterior. Se garantiza así el mantenimiento del poder adquisitivo de las

pensiones, algo especialmente relevante en escenarios de inflación elevada como el actual en el que los pensionistas hubieran visto muy mermada su capacidad adquisitiva con la legislación anterior.

2. **Mejora de las pensiones mínimas:** inspirada en la evolución del salario mínimo se ha diseñado una senda de convergencia para que estas pensiones (tomando como referencia la pensión mínima con cónyuge a cargo) suban un porcentaje adicional a la revalorización anual ligada al IPC hasta converger con el 60% de la renta mediana de un hogar con dos adultos en 2027.
3. **Subida de las pensiones no contributivas:** Se establece un proceso similar para la evolución de estas prestaciones, que crecerían hasta converger en ese mismo año con el 75% del umbral de la pobreza calculado para un hogar unipersonal.

Equidad del sistema

La propuesta que ahora debatirá el Congreso incluye acciones para corregir el perjuicio de las carreras irregulares sobre las pensiones y corregir otros problemas para hacer más justo y equitativo el sistema.

1. **Reducción de la brecha de género:** El complemento de brecha de género de las pensiones tendrá un incremento del 10%, adicional a la revalorización anual, en el bienio 2024-2025.
2. **Adecuación del periodo de cómputo:** Se establece un régimen dual del periodo de cómputo para los próximos 20 años, por el que se aplicará a los trabajadores que se jubilen la más beneficiosa de estas posibilidades: los 29 últimos años de carrera, descartando los 24 meses (2 años) peores; y el periodo de cómputo actual (25 últimos años). La primera posibilidad se desplegará progresivamente durante 12 años a partir de 2026. Esto beneficiará especialmente a los trabajadores con carreras irregulares.
3. **Cobertura de lagunas de cotización:** Se mejora la cobertura de lagunas -entendiendo por lagunas aquellos meses en lo que no existe obligación de cotizar y que son tenidos en cuenta para calcular las pensiones- con enfoque especial para mujeres, de forma que se cubrirán hasta cinco años de vacío de cotización con el 100% de la base mínima, frente a los cuatro actuales. El sexto y el séptimo año sin cotizar se cubrirá con un 80% de la base mínima, frente al 50% actual.
4. **Becarios:** Se incluye en el sistema de Seguridad Social a los alumnos que realicen prácticas formativas y académicas incluidas en programas de formación.

Sostenibilidad

Se han introducido un conjunto de medidas de refuerzo de la sostenibilidad que aportará ingresos adicionales al sistema en las décadas de 2030 y 2040, cuando se hará frente al mayor reto demográfico.

1. **Incremento gradual de la base máxima de cotización:** Se establece una subida gradual de las bases máximas de cotización entre 2024 y 2050 de acuerdo al IPC más 1,2 puntos porcentuales. Por su parte, las pensiones máximas se revalorizarán con el IPC más un incremento adicional de 0,115 porcentuales acumulativos cada año desde 2025 hasta 2050, compensando así la mayor carga que supondrá para algunos trabajadores el incremento de la cotización. A partir de 2050 y hasta 2065 habrá incrementos adicionales de la pensión inicial en ese período.
2. **Cuota de solidaridad:** Una de las medidas más novedosas es la introducción de una cotización de solidaridad para los salarios más altos que queden por encima de la base máxima. Esta medida tendrá también un componente distributivo y se desplegará gradualmente, partiendo de cuotas de alrededor del 1% en 2025, hasta alcanzar valores alrededor del 6% en 2045. Esta cuota será aplicable sobre la parte del salario que hasta ahora no cotizaba.
3. **Mecanismo de equidad intergeneracional:** A partir de 2024, crecerá una décima cada año hasta alcanzar 1,2 puntos porcentuales en 2029, desde el 0,6 actual. Este mecanismo sustituye al Factor de Sostenibilidad que estableció la reforma de 2013 y que suponía un importante recorte de la pensión inicial, especialmente de los más jóvenes. Esta medida tiene por objeto nutrir el Fondo de Reserva de las pensiones.
4. **Mecanismos de ajuste:** La reforma prevé además un mecanismo semiautomático que garantiza la sostenibilidad del sistema a partir de los datos de los Informes trianuales de envejecimiento de la Comisión Europea, con la participación de los agentes sociales y las Cortes, y que dota de nuevos ingresos al sistema en caso de que no haya consenso sobre las medidas a adoptar.
5. **Medidas dirigidas a acercar voluntariamente la edad efectiva a la edad ordinaria de jubilación:** La reforma que entró en vigor en 2022 fijaba cuatro vías de actuación en este sentido: la revisión de la jubilación anticipada tanto voluntaria como involuntaria y por razón de la actividad, la jubilación demorada, la jubilación activa y la jubilación forzosa. Puedes consultar los detalles de estos cambios en [este enlace](#).

Revalorización de las pensiones y prestaciones 2024:

[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.
Con efectos desde el **01/01/2024**

- Las pensiones abonadas por el sistema de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva, así como las pensiones ordinarias y extraordinarias del Régimen Especial de Clases Pasivas del Estado se revalorizarán en 2024 **con carácter general el 3,8 por ciento respecto del importe que tuvieron a 31 de diciembre de 2023**, equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto

Boletín LABORAL semanal

por ciento del Índice de Precios al Consumo de los doce meses previos a diciembre de 2023, expresado con un decimal.

- El **límite máximo** para las pensiones públicas será de **3.175,04 euros mensuales o 44.450,56 euros anuales**.
- El **complemento** para la reducción de brecha de género tendrá un importe de **33,20 euros mensuales**.
- La **cuantía mínima** de las pensiones contributivas se incrementará en el año 2024 en función del tipo de pensión conforme a lo previsto en el art. 58 y la D.A. 53.ª de la LGSS, con los importes que se especifican en el anexo IV.
- El **límite de ingresos** para el reconocimiento de cuantías mínimas de pensión en 2024 será:
 - Sin cónyuge a cargo **8.942,00 euros/año**.
 - Con cónyuge a cargo **10.430,00 euros/año**.
 - SOVI : **7.399,00 euros al año**.
- Las **pensiones no contributivas** del sistema de la Seguridad Social de invalidez y jubilación serán de **7.250,60 euros anuales**.
- Las **prestaciones familiares de la Seguridad Social**: la cuantía anual de las prestaciones familiares de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, por hijo a cargo con 18 años o más, y un grado de discapacidad mayor del 65% se fija en **5.647,20 euros**. Si la discapacidad es mayor o igual al 75% la cuantía anual será de **8.469,60 euros**
- Los **límites de ingresos anuales en el año 2024 para las personas beneficiarias del IMV** será de **14.544,00 euros anuales** y, si se trata de familias numerosas, en **21.888,00 euros anuales**, incrementándose en **3.546,00 euros anuales por cada hijo a cargo** a partir del cuarto, este incluido. La cuantía de la asignación económica será de 588,00 euros/año.

Becarios:

[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.
Con efectos desde el 01/01/2024

Todos los alumnos universitarios y de formación profesional que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas (remuneradas o no) incluidas en programas de formación cotizarán a la Seguridad Social desde el 1 de enero de 2024 y tendrán una mayor protección. Hasta ahora solo existía la obligación de dar de alta a los alumnos que llevaban a cabo prácticas remuneradas.

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 a las que se refiere la referida disposición adicional quincuagésima segunda que tengan lugar en el período comprendido entre el 1 de enero y el 20 de marzo de 2024.

Bases mínimas, máximas y tope máximo de cotización

[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.
Con efectos desde el 01/01/2024

Para el ejercicio 2024, y hasta la aprobación de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, **las bases mínimas de cotización**, de los grupos de cotización de los regímenes que las tengan establecidas, **se incrementarán de forma automática** en el mismo porcentaje que lo haga el salario mínimo interprofesional incrementado en un sexto, las bases máximas de cada categoría profesional y **el tope máximo** de las bases de cotización se fijarán aplicando el porcentaje previsto para la revalorización de pensiones al que se sumará el establecido en la disposición transitoria trigésimo octava del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Por lo tanto:

Base mínima de cotización (hasta que se publique el SMI 2024) seguirá siendo: 1.260,00 euros mensuales y 42 euros diarios.

Base máxima sube un 5% (se pasaría de los 4.495,5 euros vigentes a 4.720,5 euros mensuales).

La cotización correspondiente al **Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI)**, recogida en el apartado catorce del artículo 122 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, **será de 0,70 puntos porcentuales**. Cuando ese tipo de cotización deba ser objeto de distribución entre empresa y trabajador, el **0,58 por ciento será a cargo de la empresa y el 0,12 por ciento a cargo del trabajador**.

Prórroga de la prohibición del despido

[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.
Entra en vigor el **29/12/2023**

En aquellas empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en el presente real decreto-ley, el aumento de los costes energéticos no podrá constituir causa objetiva de despido **hasta el 30 de junio de 2024**. El incumplimiento de esta obligación conllevará el reintegro de la ayuda recibida. Asimismo, 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.

Reforzamiento de la garantía legal de la inembargabilidad del SIM

Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo
Con efectos desde el **02/03/2023**

Con el nuevo redactado del art. 27.3 del ET se establece que el límite de inembargabilidad en el mes en que se percibe, junto a la mensualidad ordinaria, una gratificación o paga extraordinaria, está constituido por el doble del importe del SMI mensual. Al exceso percibido sobre tal cantidad se le aplicará la escala recogida en el [artículo 607.2](#) de la LEC. En cambio, en el caso de que en el salario mensual percibido estuviera incluida la parte proporcional de las pagas o gratificaciones extras, el límite de inembargabilidad estará constituido por el importe del SMI en cómputo anual (SMI mensual x 14) prorrateado entre 12 meses. Al exceso percibido se le aplicará la referida escala civil. Recuérdese, no obstante, que esta garantía cede respecto del derecho a la pensión de alimentos en procesos civiles ex [artículo 608 de la LEC](#), en porcentajes fijados por la decisión judicial.

Retorno del control público a los despidos colectivos

Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo
Con efectos desde el **02/03/2023**

Se da nueva redacción al artículo 51.2 del ET para establecer que el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, además de comprobar (como hasta ahora) los extremos de la comunicación y el desarrollo del periodo de consultas, **se pronunciará** (aquí está la novedad) **sobre la concurrencia de las causas especificadas por la empresa en la comunicación inicial** y constatará si la documentación presentada por esta se ajusta a la exigida en función de la causa concreta alegada para despedir.

Nuevas situaciones de Incapacidad temporal

[Ley Orgánica 1/2023](#), de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.
Con efectos desde el **01/06/2023**

Se Reconoce como **situaciones especiales de incapacidad temporal (IT) por contingencias comunes**:

a) aquellas en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria (situación de incapacidad derivada de una dismenorrea generada por una patología previamente diagnosticada), así como la debida a la interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de IT por contingencias profesionales.

b) la de gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la **semana 39^a.**

Régimen de autorización de residencia de profesionales altamente cualificados

[Ley 11/2023](#), de 8 de mayo, de trasposición de Directivas de la Unión Europea en materia de accesibilidad de determinados productos y servicios, migración de personas altamente cualificadas, tributaria y digitalización de actuaciones notariales y registrales; y por la que se modifica la Ley 12/2011, de 27 de mayo, sobre responsabilidad civil por daños nucleares o producidos por materiales radiactivos.

Con efectos desde el **10/05/2023**

Se introducen cambios en el **régimen de autorización de residencia de profesionales altamente cualificados** estableciendo que:

- Se podrá solicitar cuando una empresa requiera la incorporación en territorio español de un profesional extranjero para el desarrollo de una relación laboral o profesional de alta cualificación.
- La **solicitud** podrá presentarse por la empresa o por el profesional extranjero cuya incorporación se requiera, en cuyo caso la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos comunicará a la empresa la recepción de la solicitud.
- La **autorización** tendrá **dos modalidades**: una, para profesionales altamente cualificados titulares de una **Tarjeta azul-UE** y otra para profesionales altamente cualificados, con lo que se amplía el marco subjetivo.

Medidas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas

[Real Decreto-ley 4/2023](#), de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas.

Con efectos desde el **13/05/2023**

Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas.

En el supuesto en el que se emita por la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio, un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.

Complemento económico por jubilación demorada

[Real Decreto 371/2023](#), de 16 de mayo, por el que se desarrolla el régimen jurídico del complemento económico establecido en el artículo 210.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Con efectos desde el **18/05/2023**

Se desarrolla el régimen jurídico del complemento económico establecido en el [artículo 210.2 de la Ley General de la Seguridad Social](#) en los supuestos de acceso a la pensión de jubilación a una edad superior a la ordinaria (67 años, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, debiendo tenerse en cuenta la [disp. trans. séptima LGSS](#)).

Medidas de conciliación

[Real Decreto-ley 5/2023](#), de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de trasposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea

Con efectos desde el **30/06/2023****No discriminación en el empleo:**

Se incluye como derecho de los trabajadores a no ser discriminado para el empleo por razón de trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres **por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.**

Adaptación de jornada:

Incluye ahora el derecho a solicitar la adaptación de la jornada laboral en el caso de la tenencia de **hijos mayores de doce años, del cónyuge o pareja de hecho, familiares** por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de **otras personas dependientes** cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, **y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos**, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición. Además, se agiliza el proceso (pasando de 30 días a 15 días el proceso de negociación)

Permisos

- **Parejas de hecho: nuevo permiso de 15 días en caso de registro de pareja de hecho**
- **Permisos por accidente o enfermedad: cinco días** (antes eran 2 días) por **accidente o enfermedad graves**, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. **Añade ahora además del cónyuge a las parejas 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 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.**
- **Permiso de 2 días por fallecimiento del cónyuge o 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. Si requiere desplazamiento se ampliará otros 2 días.
- **Cuidado de lactante o menor:** en los casos del derecho de ausencia del trabajo para **cuidado del lactante o del menor por dos personas trabajadoras en la misma empresa** podrá limitarse el ejercicio simultáneo que ahora la empresa deberá motivar y ofrecer un plan alternativo.
- **Añade un nuevo permiso para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor** cuando sea necesario por **motivos familiares urgentes** relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.
- **Se introduce el disfrute de permiso parental como causa de suspensión del contrato de trabajo.**

Excedencias:

Se añade al derecho a un periodo de excedencia para atender al cuidado además del cónyuge a las parejas de hecho y familiares hasta el segundo grado por afinidad. Además, en los casos del derecho de excedencia **por dos personas trabajadoras en la misma empresa** podrá limitarse el ejercicio simultáneo que ahora la empresa deberá motivar y ofrecer un plan alternativo. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Suspensión con reserva de puesto de trabajo:

Para los supuestos de permisos por nacimiento en el supuesto de discapacidad del hijo en el caso de ser una **única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitora.**

Permiso parental:

Las personas trabajadoras **tendrán derecho a un permiso parental**, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, **que tendrá una duración no superior a ocho semanas**, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Mecanismo RED:

[Real Decreto 608/2023](#), de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.
Con efectos desde el **13/07/2023**

Se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, un instrumento diseñado para favorecer la flexibilidad interna de las empresas con el objetivo de fomentar la continuidad de las relaciones laborales estables, evitando el tránsito por el desempleo, en situaciones de crisis cíclicas o sectoriales.

Este desarrollo reglamentario del Mecanismo RED contempla los beneficios en la cotización a la Seguridad Social para las empresas, así como las acciones formativas y el compromiso del mantenimiento del empleo al que van vinculadas dichas exenciones en la cotización

Conciliación de la vida familiar y profesional

[Real Decreto-ley 7/2023](#), de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo.

Con efectos desde el **21/12/2023**

Descanso semanal, fiestas y permisos

Respecto de la posibilidad de acumulación de la lactancia, se suprime la remisión a los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo con la empresa. Desde el 2024, todas las posibilidades de disfrute, incluida la acumulación de las horas retribuidas de ausencia, son un derecho de todas las personas trabajadoras.

Convenios colectivos

[Real Decreto-ley 7/2023](#), de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo.

Con efectos desde el **21/12/2023**

Prevalencia de los convenios colectivos autonómicos sobre los estatales.

En el ámbito de una comunidad autónoma, los sindicatos y las asociaciones empresariales podrán negociar convenios colectivos y acuerdos interprofesionales en la comunidad autónoma que tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal, siempre que dichos convenios y acuerdos obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación y su regulación resulte más favorable para los trabajadores que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

Se considerarán materias no negociables en el ámbito de una comunidad autónoma 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.**

Prestación por desempleo

[Real Decreto-ley 7/2023](#), de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo.

Con efectos desde el **01/06/2024**

Novedades:

- Los subsidios por desempleo **serán más accesibles**
- **Se reducen a dos los supuestos de acceso general:** el subsidio por agotamiento y por cotizaciones insuficientes.
- Se permite el **acceso a los menores de 45 años sin cargas familiares y quienes acrediten periodos de cotización inferiores a 6 meses**
- Podrán acogerse al subsidio los **trabajadores eventuales del sector agrario**
- **Se iguala la duración d ellos subsidios para simplificar**
- **Se suprime el mes de espera** tras el agotamiento de la prestación para solicitar el subsidio
- El subsidio será compatible por un periodo de 180 días por cada nuevo empleo
- La duración máxima **será de hasta 30 meses**
- La **cuantía se incrementa**, vinculada al IPREM, **será del 95% (570 € mensuales) los 6 primeros meses, 90% (540€) los seis meses siguientes y el 80% (480€ al mes) el resto del período** y será aplicable a los nuevos reconocimientos de este subsidio
- Los subsidios **se reconocen por periodos trimestrales.**
- Se refuerzan las medidas que permitirán la reinserción laboral y mejorar la empleabilidad

- Nueva forma de acreditar las responsabilidades familiares (cargas familiares) para los subsidios
- Nuevas compatibilidades del **subsidio de desempleo y el trabajo por cuenta ajena**
- **Subsidio de mayores de 52 años:** se aplica la reducción progresiva en la cotización a la jubilación hasta 2028. Cuando se inicie una actividad este subsidio se convertirá en un complemento de apoyo al empleo.
- Se unifican los requisitos de acceso a la **Renta Agraria y al subsidio de trabajadores eventuales del Sistema Especial Agrario**, sobre el cómputo recíproco de cotizaciones del PROFEA (Plan de Fomento del Empleo Agrario), lo que simplifica los requisitos de acceso y la gestión de estos subsidios específicos.

Mejorar la protección

Se amplía el acceso al subsidio de agotamiento de la prestación por desempleo, al permitir el **acceso a los menores de 45 años sin responsabilidades familiares** y se unifica la duración de este subsidio en los casos de tener responsabilidades familiares con independencia de la edad en el momento de agotar la prestación.

También se podrán acoger al subsidio de cotizaciones insuficientes a quienes acrediten periodos cotizados inferiores a 6 meses y carezcan de responsabilidades familiares.

Se reconoce el derecho al subsidio asistencial por desempleo a los **trabajadores eventuales agrarios**.

Derecho más fácil de obtener y de mantener

Se mejora la accesibilidad ya que **se suprime el mes de espera** tras el agotamiento de la prestación contributiva para presentar la solicitud de subsidio por agotamiento y se amplía a 6 meses el plazo de solicitud: la búsqueda de empleo no colisiona con la necesidad de solicitar el subsidio en plazos perentorios.

Con carácter general, el derecho de subsidio nace en el día de su solicitud y desaparecen los llamados días consumidos por solicitud fuera de plazo.

El periodo de reconocimiento se reduce a un trimestre y se exige el cumplimiento de los requisitos de carencia de rentas y/o de responsabilidades familiares en el mes natural anterior a la fecha de la solicitud inicial del subsidio y de cada una de sus prórrogas, exigiéndose expresamente una declaración responsable de rentas e ingresos del solicitante.

Compatibilidad del desempleo

Se regula la compatibilidad del subsidio con el trabajo por cuenta ajena por un periodo de **180 días por cada nuevo empleo a tiempo completo o parcial** sin reducción de la cuantía.

Las prestaciones por desempleo (contributiva y subsidio) serán compatibles con las becas y ayudas que se obtengan por asistencia a acciones de formación profesional o en el trabajo o para realizar prácticas formativas o prácticas académicas externas en entidades públicas o privadas, que formen parte del plan de estudios y se produzcan en el marco de colaboración entre dichas entidades y el centro docente de que se trate.

Itinerario personalizado

La prestación estará vinculada a un itinerario personalizado de activación para el empleo mediante la suscripción de un **acuerdo de actividad**, en el marco de la Ley 3/2023 de 28 de febrero, de Empleo, con un conjunto de servicios que establecen derechos y obligaciones recíprocas entre la persona demandante de los servicios públicos de empleo para incrementar la empleabilidad de la persona.

En la nueva regulación del nivel asistencial se mantiene la acreditación ante el SEPE (y también ante los servicios públicos de empleo autonómicos) de las acciones dirigidas a la búsqueda activa de empleo, reinserción laboral o mejora de la ocupabilidad.

En el marco de la nueva Ley de Empleo, se les garantiza el servicio de tutorización individual, el asesoramiento continuado y atención personalizada.

Las normas que se dicten para la actualización de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo garantizarán el acceso a sus servicios a las personas beneficiarias del nivel asistencial de protección.

Además, en el marco de la evaluación de las Políticas Activas de Empleo, se llevará a cabo una evaluación de la incidencia de este nivel asistencial de protección en la mejora de la empleabilidad de las personas beneficiarias.

Duración y cuantía

La percepción del nivel asistencial de desempleo **se prolongará hasta 30 meses** dependiendo de la edad, circunstancias familiares y la duración de la prestación agotada.

La cuantía, vinculada al IPREM, será del **95%** (570 euros mensuales) **los 6 primeros meses; 90% los seis meses siguientes y el 80% el resto del período**. Será **aplicable a los nuevos reconocimientos** de este subsidio, no a los anteriores.

Mayores de 52 años

Se mantiene el subsidio para mayores de 52 años en su cuantía del 80% IPREM.

Desempleados menores de 45 años

[Real Decreto-ley 7/2023](#), de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo.

Con efectos desde el **21/12/2023**

Se amplía la cobertura del nivel asistencial en algunos tramos de edad anteriormente excluidos, al permitir el acceso a los menores de 45 años sin responsabilidades familiares siempre que hayan agotado una prestación contributiva de 360 días, a quienes acrediten periodos cotizados inferiores a seis meses, aunque carezcan de responsabilidades familiares y a las personas trabajadoras eventuales agrarias.

En el plazo de seis meses se elaborará en el marco del diálogo social una Estrategia global para el empleo de personas trabajadoras en desempleo de larga duración o de más edad que incluirá medidas en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y Seguridad Social, con el objetivo de favorecer su reincorporación al mercado de trabajo o su mantenimiento en el mismo.

Calendario fiestas laborales 2024

[Resolución de 23 de octubre de 2023](#), de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2024

Con efectos desde el **01/01/2024**

Relación de fiestas laborales para el año 2024 de ámbito nacional, de comunidad autónoma y de las ciudades de Ceuta y Melilla

Días inhábiles 2024

[Resolución de 16 de noviembre de 2023](#), de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se establece a efectos de cómputo de plazos, el calendario de días inhábiles en el ámbito de la Administración General del Estado para el año 2024.

Con efectos desde el **01/01/2024**

Se publica el calendario de días inhábiles para el año 2024 (bisiesto), que está conectado con el calendario laboral oficial. Afecta a la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos.

Nuevo tramo de línea de avales

[Resolución de 7 de diciembre de 2023](#), de la Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de diciembre de 2023, por el que se establecen los términos y condiciones del tercer tramo de la línea de avales a financiación concedida a empresas y autónomos establecida por el Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del plan nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania y se modifican los acuerdos de Consejo de Ministros de 10 de mayo, 11 de octubre, 22 de noviembre y 27 de diciembre de 2022 que desarrollan los tramos primero y segundo de la línea de avales regulada por el artículo 29 de dicho real decreto-ley.

Se publica el [Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de diciembre de 2023](#), por el que se establecen los términos y condiciones del tercer tramo de la Línea de Avales-Ucrania para autónomos y empresas, por importe de hasta 4.500 millones de euros, que forma parte de las medidas incluidas en el Plan de respuesta a la guerra de Rusia en Ucrania aprobadas en el [Real Decreto-ley 6/2022](#).

Proceso laboral

Modificaciones contenidas en el RD Ley 5/2023:

[Real Decreto-ley 5/2023](#), de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea

Con efectos desde el **29/07/2023**

Suspensión de los actos de conciliación y juicio.

Las personas profesionales de la Abogacía y de la procura podrán acogerse a las mismas causas de suspensión por circunstancias personales o familiares que se recogen para cada uno de dichos profesionales en la Ley de Enjuiciamiento Civil. Tales causas de suspensión serán igualmente aplicables a los graduados y graduadas sociales.

Recurso de casación:

Son causas de inadmisión:

- el incumplimiento de manera manifiesta e insubsanable de los requisitos procesales para preparar o interponer el recurso,

- b) la carencia sobrevenida del objeto del recurso,
- c) la falta de contradicción entre las sentencias comparadas,
- d) la falta de contenido casacional de la pretensión,
- e) el haberse desestimado en el fondo otros recursos en supuestos sustancialmente iguales.

Suspensión de recursos de casación pendientes de tramitación en caso de identidad jurídica sustancial

Se añade un nuevo artículo sobre esta regulación.

Conforme al nuevo precepto, cuando la Sección de admisión de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo constate la existencia de un gran número de recursos que susciten una cuestión jurídica sustancialmente igual, podrá acordar la admisión de uno o varios de ellos para su tramitación y resolución preferente, suspendiendo el trámite de admisión de los demás hasta que se dicte sentencia en el primero o primeros.

Régimen transitorio:

establece que las modificaciones del régimen jurídico del recurso de casación social serán de aplicación a aquellas resoluciones judiciales que se dicten con posterioridad a su entrada en vigor.

Modificaciones en la jurisdicción social

[Real Decreto-ley 6/2023](#), de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.

Con efectos desde el [20/03/2024](#)

Ámbito del orden jurisdiccional:

Se tribuye expresamente a los tribunales de la jurisdicción social el conocimiento de las controversias judiciales sobre autonomía y atención a la dependencia (Ley 39/2006), dejando definitivamente la jurisdicción contenciosa-administrativa.

Representación:

Las partes podrán comparecer por sí mismas o conferir su representación a abogado, procurador, graduado social colegiado o cualquier persona que se encuentre en el pleno ejercicio de sus derechos civiles. La representación podrá conferirse mediante poder otorgado por comparecencia **ante el letrado o letrada de la Administración de Justicia, a través del registro electrónico de apoderamientos apud acta** o por escritura pública. También en el caso de pluralidad de actores o demandados. **Se introduce la posibilidad de registro electrónico de apoderamientos apud acta.**

Además, se establece la obligación de indicar los datos de contacto profesional en la demanda. **En el caso de que el actor no hubiese efectuado dicha designación podrá hacerlo, comunicando al juzgado o tribunal dentro de los dos días siguientes a la notificación tal circunstancia**

Acumulación de acciones:

Ahora existe la posibilidad de que, en el caso de una misma decisión empresarial y que los actores no ejercieran conjuntamente las acciones, el Juzgado deberá acordar la acumulación salvo que pueda ocasionar perjuicios.

En el caso de demandas derivadas de un accidente de trabajo, las partes deberán informar de esta circunstancia al Juzgado.

Acumulación de procesos:

Si en el mismo juzgado o tribunal se tramitaran varias demandas contra un mismo demandado, aunque los actores sean distintos, y se ejercitasen en ellas acciones idénticas o susceptibles de haber sido acumuladas en una misma demanda, se acordará **obligatoriamente** la acumulación de los procesos, **salvo cuando el juzgado o tribunal aprecie, de forma motivada, que la acumulación podría ocasionar perjuicios desproporcionados a la tutela judicial efectiva del resto de intervinientes.**

También se acordará obligatoriamente en el caso de pendencia en distintos procesos ante 2 o más juzgados de lo social. Las partes deberán comunicar tal circunstancia.

Momento de la acumulación:

Nuevas reglas

Forma de presentación de escritos:

Los trabajadores podrán elegir en todo momento elegir si actúan ante la administración a través de medios electrónicos o no.

Lugar de las comunicaciones:

Cuando se trate de personas que estén legalmente obligadas a relacionarse electrónicamente con la Administración de Justicia o que hayan optado por la utilización de estos medios se realizará conforme a lo establecido en el artículo 162 de la Ley 1/2000, de 7 de enero.

Comunicación edictal:

La comunicación edictal se llevará a cabo conforme al art. 164 de la Ley 1/2000 (tablón Edictal Judicial único)

Remisión de oficios, mandamiento, exhortos:

La remisión de oficios, mandamientos, exhortos y cualesquiera otros actos de comunicación por el letrado o letrada de la Administración de Justicia **se realizará de forma electrónica**, si fuera posible.

Excepciones a la conciliación o mediación previa:

Nuevas excepciones al intento de conciliación previa para el proceso monitorio, las reclamaciones en materia de trabajo a distancia y las acciones laborales de protección contra la violencia de género.

Consecuencias de la no asistencia al acto de conciliación o mediación:

A efectos de ulteriores actuaciones judiciales, las partes que hayan comparecido sin profesionales designados deberán aportar su número de teléfono, dirección de correo electrónico o cualquier otro medio idóneo que permita su comunicación telemática, realizándose las notificaciones desde ese momento en la dirección telemática facilitada.

Admisión de la demanda:

El letrado o letrada de la Administración de Justicia, dentro de los tres días siguientes a la recepción de la demanda, requerirá a las partes y al Ministerio Fiscal de conformidad con el artículo 5, si entendiera que concurren los supuestos de falta de jurisdicción o competencia. Cumplido el trámite dará inmediata cuenta al juez, la jueza **o el tribunal para que resuelva lo que estime oportuno**.

El letrado o letrada de la Administración de Justicia requerirá a la parte demandada para que, en el **plazo de dos días** desde la notificación de la demanda, designe letrado o letrada, graduado o graduada social o procurador o procuradora, salvo que litigase por sí misma.

Nuevo Procedimiento de testigo:

Se trata de un nuevo procedimiento para los casos en los que un juez, jueza o tribunal **diriman una pluralidad de procesos con idéntico objeto y misma parte demandada**. El órgano jurisdiccional deberá tramitar uno o varios de los procesos **con carácter preferente**, previa audiencia de las partes. **Tras la firmeza de la sentencia**, las partes de los procesos suspendidos deberán interesar **la extensión de sus efectos**, la continuación del procedimiento o bien desistir de la demanda en el plazo de cinco días.

Documentación del acto del juicio:

En el caso de que los sistemas no proveen expediente judicial electrónico, el letrado o letrada de la Administración de Justicia deberá custodiar el documento electrónico que sirva de soporte a la grabación. Las partes podrán pedir, a su costa, copia o en su caso acceso electrónico de las grabaciones originales.

Forma de la Sentencia:

Motivadamente podrá imponer una sanción pecuniaria cuando la sentencia condenatoria coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación o en la solicitud de mediación. En tales casos, y cuando el condenado fuera el empresario, deberá abonar también los honorarios de los abogados y graduados sociales de la parte contraria que hubieren intervenido, hasta el límite de seiscientos euros.

Proceso monitorio laboral:

Se incrementa de 6.000 a 15.000 euros la cantidad por la que se puede reclamar mediante procedimiento monitorio.

Presentación de la demanda por despido:

Cuando el trabajador manifieste que la empresa no ha tramitado su baja por despido en la Tesorería General de la Seguridad Social, el procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de cinco días.'

La tramitación procesal establecida en el apartado anterior será de aplicación a las demandas en las que se solicite la extinción de la relación laboral invocando la causa prevista en la letra b) del apartado 1 del artículo 50 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Remisión expediente administrativo:

La remisión del expediente podrá tener lugar en forma electrónica.

Recurso de suplicación:

Procederá este recurso cuando la sentencia de instancia fuera susceptible de extensión de efectos.

Acumulación de suplicación y casación:

La acumulación podrá acordarse directamente de oficio, previo traslado a las partes para que manifiesten lo que a su derecho convenga en un plazo de cinco días. Acordada la acumulación de recursos, no podrá ésta dejarse sin efecto por el tribunal, salvo que no se hayan cumplido las prescripciones legales sobre acumulación o cuando la Sala justifique, de forma motivada, que la acumulación efectuada podría ocasionar perjuicios desproporcionados a la tutela judicial efectiva del resto de intervinientes.

Suspensión y aplazamiento de la ejecución:

Las partes podrán solicitar de mutuo acuerdo la suspensión de la ejecución, por un tiempo que no podrá exceder de quince días, para someter las discrepancias que se susciten en el ámbito de la ejecución a los procedimientos de mediación que pudieran estar constituidos de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 63. De alcanzarse un acuerdo deberá someterse a homologación judicial en la forma y con los efectos establecidos para la transacción en el artículo 246. En caso contrario, se levantará la suspensión y se continuará con la tramitación.

Extensión de efectos de sentencia firme:

Se permite la extensión de una sentencia firme reconocida a favor de una persona a otras cuando concurren una serie de circunstancias.

