

Prórroga y adopción de medidas sociales para afrontar las consecuencias de los conflictos bélicos

En el nuevo «paquete» de medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales de los más recientes conflictos bélicos mundiales aparecen algunas normas laborales y de seguridad social. Las primeras responden, básicamente, a la necesidad de prorrogar ayudas, incentivos y prohibiciones ensayados con anterioridad. Las segundas también tienen una finalidad básica de prorrogar algunos efectos, si bien en este caso hasta que se apruebe la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

LOURDES LÓPEZ CUMBRE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

1. El Real Decreto Ley 8/2023, de 27 de diciembre (BOE de 28 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, dispone, en su título VI, una serie de medidas sociales.

Su primer capítulo recoge modificaciones en materia de seguridad social, primero, en relación con la reconstrucción económica de la isla de La Palma y, después, para establecer algunas reformas sobre pensiones y prestaciones públicas. Entre otras normas, conviene

subrayar las que establecen la revalorización de las pensiones que, con carácter general, se actualizarán con un aumento del 3,8 %, fijándose el importe de la pensión máxima en 3175,04 euros mensuales o 44 450,56 euros anuales. Por su parte, el complemento de las pensiones contributivas para reducir la brecha de género tendrá un importe de 33,20 euros mensuales y la cuantía de las pensiones no contributivas se fija en 7250,60 euros anuales. Del mismo modo, el límite de los ingresos para el reconocimiento de complementos económicos para mínimos experimentará un incremento del 3,8 % sobre el límite vigente en el 2023.

Destaca asimismo la ampliación del campo de aplicación de la jubilación parcial que, de acuerdo con la nueva disposición transitoria cuarta de la Ley General de la Seguridad Social, se seguirá aplicando, con simultánea celebración de contrato de relevo, a pensiones causadas antes del 1 de enero del 2025, siempre que cumplan con los requisitos contenidos en la norma.

Por lo demás, el ingreso mínimo vital, creado por la Ley 19/2021, de 20 de diciembre (BOE de 21 de diciembre), modifica íntegramente su disposición adicional cuarta referida antes a las fórmulas de gestión y destinada ahora a la gestión de la prestación por parte de las comunidades autónomas. En atención a esta nueva norma, las comunidades autónomas de régimen común podrán asumir, en su ámbito territorial, la gestión de la prestación no contributiva del ingreso mínimo vital que corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social (esta gestión incluye la iniciación, tramitación, resolución y control por parte de la comunidad autónoma) mediante la celebración del correspondiente convenio con la Administración del Estado, que deberá respetar el carácter unitario del régimen económico de la Seguridad Social y el principio de solidaridad. En dicho convenio, que podrá tener una duración determinada o carácter indefinido, se establecerán los procedimientos, plazos y compromisos necesarios para una ordenada gestión de dicha prestación.

Se recoge asimismo la modificación de la Ley 52/1997, de 27 de noviembre (BOE de 28 de noviembre), de Asistencia Jurídica al Estado e Instituciones Públicas, para reformar su

disposición adicional tercera precisando que esta norma se aplicará también a las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social en la medida en que, atendida la naturaleza de aquéllas y lo dispuesto por las leyes vigentes, determinados preceptos (en concreto, los artículos 5 a 9 y 11 a 16) les sean aplicables, si bien las referencias contenidas en aquéllos a los abogados del Estado y a la Abogacía General del Estado, al Servicio Jurídico del Estado o a la Dirección del Servicio Jurídico del Estado se entenderán efectuadas, respectivamente, a los letrados de la Administración de la Seguridad Social, al Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social, a la Dirección del Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social o a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

Las CC. AA. podrán asumir la gestión del ingreso mínimo previo convenio con el Estado

2. Particular mención merece, entre otras reformas, la referida a la disposición adicional quincuagésima segunda de la Ley General de la Seguridad Social con respecto a la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación y a la realización de prácticas académicas externas al amparo de la respectiva regulación legal y reglamentaria. Como es sabido, estas prácticas determinarán la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de las personas que las realicen, si bien la norma se refiere, en concreto, a dos colectivos, a saber: las prácticas efectuadas por alumnos universitarios, tanto las dirigidas a la obtención de titulaciones oficiales de grado, máster y doctorado como las orientadas a obtener un título propio de la universidad, ya sea un máster de formación permanente, un diploma de especialización o un diploma de experto, y las prácticas realizadas por alumnos de

formación profesional, siempre que no se presten en el régimen de formación profesional intensiva. Pues bien, se añaden ahora las prácticas llevadas a cabo por alumnos en enseñanzas artísticas superiores, enseñanzas artísticas profesionales y enseñanzas deportivas del sistema educativo. Se añade, en relación con esta materia, un nuevo apartado (disp. adic. 52.ª.11 LGSS) para excluir del ámbito de aplicación de esta normativa a las personas que durante la realización de las prácticas figuren en alta en cualquiera de los regímenes del sistema de la Seguridad Social por el desempeño de otra actividad, en situación asimilada a la de alta con obligación de cotizar o durante la cual el periodo tenga la consideración de cotizado a efectos de prestaciones, o tengan la condición de pensionistas de jubilación o de incapacidad permanente de la Seguridad Social, tanto en la modalidad contributiva como no contributiva. La situación asimilada regulada en esta disposición adicional no afectará al derecho a la percepción de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social. Asimismo, dicha inclusión no dará lugar a la modificación del título por el que se tuviera derecho a la prestación por asistencia sanitaria, salvo la asistencia sanitaria derivada de contingencias profesionales.

Conviene señalar, con relación a esta materia, que la disposición transitoria novena de este Real Decreto Ley 8/2023 reconoce que, hasta que se apruebe la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2024, la cotización por la realización de prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación se ajustará, en dicho ejercicio, a las siguientes reglas:

a) 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, de conformidad con disposición adicional quincuagésima segunda de la Ley General de la Seguridad Social. Dichas cuotas se aplicarán también respecto a las prácticas realizadas al amparo del Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el régimen general de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación y del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas.

b) 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 de 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.

c) En ambos casos, a las cuotas por contingencias comunes les resultará de aplicación la reducción del 95 % establecida en la disposición adicional quincuagésima segunda de la Ley General de la Seguridad Social, 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.

A las prácticas formativas a que se refiere la disposición adicional quincuagésima segunda de la Ley General de la Seguridad Social iniciadas y no concluidas antes del día 1 de enero del 2024 les resultará de aplicación el régimen jurídico previsto en la citada disposición adicional únicamente desde dicha fecha. Se establece asimismo un plazo excepcional, que finalizará el 31 de marzo del 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 que tengan lugar en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 20 de marzo del 2024.

Se fijan las bases de cotización, el MEI y la cotización en prácticas hasta la LPGE

3. Con carácter transitorio, y hasta que se apruebe una nueva Ley General de Presupuestos del Estado, la disposición transitoria novena de este Real Decreto Ley 8/2023 recoge las bases mínimas, máximas y el tope máximo de cotización de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, la aplicación del mecanismo de equidad intergeneracional y la determinación de la cotización por la realización de prácticas formativas o prácticas académicas externas. En atención a ella 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 aumentarán de forma automática en el mismo porcentaje en 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 las pensiones, al que se sumará el establecido en la disposición transitoria trigésima octava de la Ley General de la Seguridad Social. Recuérdese que dicha norma establece que, desde el 2024 hasta el 2050, las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado aprobadas para ese periodo fijarán el tope máximo de las bases de cotización de los distintos regímenes de la Seguridad Social conforme a lo establecido en el artículo 19.3 de la Ley General de la Seguridad Social, si bien al porcentaje al que se refiere dicho artículo se le sumará una

cuantía fija anual de 1,2 puntos porcentuales. Cada cinco años, el Gobierno evaluará, en el marco del diálogo social, el impacto de esta subida de la base máxima y remitirá un informe a la Comisión No Permanente de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo.

También hasta la aprobación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado la cotización correspondiente al mecanismo de equidad intergeneracional será de 0,70 puntos porcentuales. Cuando ese tipo de cotización deba ser objeto de distribución entre empresa y trabajador, el 0,58 % será a cargo de la empresa y el 0,12 % a cargo del trabajador.

4. Finalmente, el capítulo II se destina a las medidas de empleo. También, en primer lugar, con la prórroga de algunas medidas vinculadas a empresas y a personas trabajadoras afectadas por la erupción volcánica en la zona de Cumbre Vieja y, después, para concretar la prórroga de otras medidas.

Así, se reitera la «prohibición» de despedir cuando se perciben ayudas públicas, al menos hasta mediados del 2024. En este sentido, en las empresas beneficiarias de ayudas directas previstas en esta normativa el aumento de los costes energéticos no podrá constituir causa objetiva de despido hasta el 30 de junio del 2024. El incumplimiento de esta obligación conllevará el reintegro de la ayuda recibida. Asi-

mismo, las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el artículo 47 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 efectuar despidos.

Se amplía la vigencia del salario mínimo interprofesional fijado en el 2023 para el 2024 hasta tanto se apruebe una norma específica que modifique su cuantía en el marco del diálogo social.

Esta nueva regulación contiene también la modificación del Real Decreto Ley 1/2023, de 10 de enero (BOE de 11 de enero), sobre incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas. Con ella se excluyen del catálogo de estos incentivos las contrataciones realizadas a personas trabajadoras que en los doce meses anteriores a su fecha de alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social hubiesen

prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o un contrato formativo, cualquiera que sea su modalidad y la duración de su jornada. Esta exclusión

no será aplicable en los supuestos de transformación de contratos que estén incentivados con arreglo a esta normativa. Tampoco se aplicará a los contratos de duración determinada

que se celebren con personas desempleadas para la sustitución de otras trabajadoras en los supuestos previstos en aquélla, así como a los sucesivos contratos realizados sin solución de continuidad cuando las personas sustituta y sustituida coincidan con las del primer o anterior contrato de sustitución. Por último, se aprovecha la intervención legislativa para bonificar la contratación del personal investigador bajo la modalidad de contrato predoctoral establecida en el artículo 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio (BOE de 2 de junio), de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, por cuanto dicho contrato dará derecho, durante su vigencia, incluidas las prórrogas, a una bonificación en la cotización de 115 euros al mes.

Son medidas nada novedosas que amplían su ámbito de aplicación temporal y que se manifiestan a la espera de una regulación más concreta en los nuevos Presupuestos Generales del Estado, demorados en su aprobación por la coyuntura política, pero proyectados para el primer trimestre del nuevo año.

Se reitera la «prohibición» de despedir en empresas con ayudas públicas hasta junio del 2024

Advertencia legal: El contenido de este documento no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

Para más información, consulte nuestra web www.ga-p.com, o diríjase al siguiente e-mail de contacto: info@ga-p.com.