

## ***Circular 4.2024. Febrero***

### **Salario Mínimo Interprofesional para el año 2024**

Con fecha 7 de febrero, se ha publicado en el BOE el *Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024*, el cual **incrementa su cuantía** hasta alcanzar los **37,80 euros brutos/día o 1.134 euros brutos/mes**.

Por su parte, la misma norma fija para los **temporeros** un salario mínimo por **jornada de 53,71 euros** y para los **empleados de hogar en régimen externo** establece un mínimo de **8,87 euros por hora efectiva de trabajo**.

Se dispone de forma expresa que dicho salario surtirá efecto durante todo el año 2024, por lo que será también de aplicación al pasado mes de enero (a pesar de haberse publicado en el BOE y haber entrado en vigor con posterioridad). Por tanto, deberán liquidarse los atrasos por el mes de enero a aquellas personas que lo perciben.

El citado Real Decreto incluye unas normas sobre cómo aplicar dicho aumento. Así, señala que al mismo deberán sumársele, si los viniese percibiendo el trabajador, conceptos como los pluses personales (por ejemplo, antigüedad), de producción o las retribuciones en especie, no siendo ninguno de estos conceptos ni compensable ni absorbible.

Por el contrario, sí permite la compensación y absorción del resto de conceptos, de forma que establece que no afectará a la estructura de los salarios cuando tal salario, en su conjunto y en cómputo anual fuese superior a 15.876 euros (nuevo SMI anual bruto).

Dicho incremento salarial, de un 5%, conlleva un incremento proporcional de las cotizaciones por Seguridad social por aquellas personas que perciben dicho salario mínimo, ascendiendo, por ello, la base de cotización mínima en 1.323 euros (la base de cotización máxima se ha fijado para 2024 en 4.720,50 euros).

Por último, señalar que, como consecuencia de dicho incremento del SMI, se ha publicado, en la misma fecha el *Real Decreto 142/2024, de 6 de febrero*, por el que se modifica el Reglamento del IRPE, con el fin de evitar que los contribuyentes que perciben rendimientos del trabajo en cuantía igual o inferior al mismo soporten retenciones ingresos a cuenta, y reducir las mismas a contribuyentes de hasta 19.747,50 euros anuales, con el fin de evitar el error de salto.

### **Medidas laborales y de Seguridad social para 2024**

El *Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre*, prorroga las medidas vigentes desde 2022 y 2023 destinadas a mantener *el escudo social y proteger a las familias, a las personas trabajadoras, a los pensionistas y a los colectivos más vulnerables*, siendo sus aspectos más relevantes los siguientes:

Revalorización de las pensiones conforme al IPC: Se regula de forma provisional la revalorización de las pensiones desde enero de 2024. La subida será del 3,8% con carácter general para las pensiones del sistema de Seguridad Social y de Clases Pasivas del Estado. Las pensiones mínimas, no contributivas y el ingreso mínimo vital subirán un 6,9%, y las de viudedad con cargas familiares un 14,1%.

Asimismo, se fija el límite máximo establecido para la percepción de las s en 2024 en 3.175,04 euros mensuales o 44.450,56 euros anuales.

Por su parte, el Ingreso Mínimo Vital incrementa su cuantía en un 6,9%.

Jubilación parcial y contrato de relevo: Se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo a las pensiones causadas antes del 1 de enero de 2025.

Bonificación de los contratos de duración determinada celebrados para la sustitución de personas trabajadoras que disfruten de descansos por nacimiento y cuidado del menor, ejercicio corresponsable del cuidado del menor o de la menor lactante, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural: Se modifica dicha medida para incluir los contratos de sustitución celebrados con el mismo sustituto de quien estuvo previamente de riesgo por embarazo e inicia el descanso.

Prohibición de despido y nuevo periodo de prórroga de medidas laborales vinculadas con el disfrute de ayudas públicas: Las empresas beneficiarias de las ayudas directas no podrán justificar despidos objetivos basados en el aumento de los costes energéticos. Igualmente, las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos.

Expedientes de Regulación Temporal de Empleo: Se prorrogan hasta el 30 de junio de 2024 las medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica.