

**Inmobiliario.** Qué implica que un piso turístico sea una actividad económica —P3

# Legal

III LA LEY

## Principales aspectos laborales a los que las empresas deben prestar atención este 2024

### A. NOVEDADES LABORALES QUE ENTRAN EN VIGOR EN 2024

- 1. De cotización**  
En 2023 se ha empezado a aplicar el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) y en 2024 subirá su tipo de cotización desde el 0,6% a un 0,7%, y así sucesivamente a razón de un 0,1% más cada año, hasta alcanzar el 1,2% en 2029.
- 2. Becarios**  
Desde el 1 de enero de 2024 todas las compañías deberán dar de alta en la Seguridad Social a los becarios y cotizar por ellos.
- 3. Protocolo de acoso LGTBI**  
A partir de marzo de 2024 las empresas de más de 50 trabajadores tendrán la obligación de contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

### B. OBLIGACIONES LABORALES YA VIGENTES EN 2023

- 1. Nuevo permiso de lactancia de 28 días**  
Desde el 21 de diciembre de 2023 se establece la posibilidad de disfrutar del permiso de lactancia de forma acumulada hasta 28 días.
- 2. Nuevos permisos para la conciliación de la vida familiar y laboral**  
El Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, incluyó un conjunto de novedades laborales como:
  - La ampliación de la adaptación de jornada.
  - Se amplía el permiso por matrimonio para parejas de hecho.
  - El permiso retribuido de 2 a 5 días para cuidadores.
  - El nuevo derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor.
  - El permiso parental de máximo ocho semanas para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año.
  - Se amplían los supuestos de nulidad objetiva de los despidos cuando se dé un trato desfavorable por ejercer los derechos de conciliación o corresponsabilidad.
- 3. Equiparación cotización jornada parcial**  
Desde el 1 de octubre de 2023 la cotización a tiempo parcial computa como un día completo a la Seguridad Social.
- 4. Canal de denuncias**  
Desde el 1 de diciembre 2023 las empresas de 50 o más trabajadores deben contar con un canal de denuncias.
- 5. Planes de Igualdad y auditoría retributiva**  
Desde el 7 de marzo de 2022 las empresas de 50 empleados o más deben contar con un plan de igualdad y realizar una auditoría retributiva.
- 6. Registro de la Jornada**  
Obligación vigente para todas las empresas desde el 12 de mayo de 2019.

### C. REFORMAS LABORALES ANUNCIADAS PARA ESTE AÑO POR EL GOBIERNO

- Subida del SMI**  
El Ministerio de Trabajo apunta a una subida del SMI que podría ser de un 4% para 2024. Si finalmente se produjera, el SMI pasaría de los 1.080 € mensuales por 14 pagas actuales hasta los 1.123 € a mes.
- Reducción de jornada sin disminución salarial**  
El acuerdo del gobierno de coalición entre el PSOE y Sumar establece que en 2024 se reduzca a 38,5 horas semanales la jornada laboral máxima y hasta las 37,5 horas en 2025.
- Estatuto del becario**  
El Ministerio de Trabajo ha anunciado que reabrirá la mesa de diálogo del estatuto del becario, tras el rechazo de la patronal de su última propuesta en junio de 2023.

Fuentes: Elaboración propia, a partir de la información recabada de profesionales jurídicos consultados y la legislación.

BELÉN TRINCADO / CINCO DÍAS

## Los puntos clave para pasar la 'ITV laboral' en 2024

A la extensa lista de obligaciones laborales actuales se prevé que se añadan nuevas reformas en los próximos meses ▶ Los despidos y la jornada son las materias sobre las que habrá más conflictos

IRENE RUIZ DE VALBUENA  
MADRID

**L**a intensa actividad normativa en materia laboral de los últimos años ha generado multitud de nuevas obligaciones para las empresas. Entre las más recientes que han entrado en vigor en 2023 están: la implantación de un canal de denuncias para las empresas de 50 trabajadores o más, los nuevos permisos para la conciliación de la vida familiar y profesional o el nuevo permiso de lactancia de hasta 28 días. Otras ya tienen prevista su entrada en vigor en este 2024, como la obligación de dar de alta en la Seguridad Social y cotizar por los becarios (aunque sus prácticas no sean remuneradas) a partir del 1 de enero, o la de que las empresas de más de 50 trabajadores cuenten con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI antes del 2 de marzo.

También hay deberes que se repiten cada año, como la cotización y el abono de las cuotas de la Seguridad Social o los re-

lacionados con la prevención de riesgos laborales. En este punto cabe añadir que ya se ha aprobado que la cotización a la Seguridad Social por el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) pase del 0,6% al 0,7% a partir de enero de 2024, repartido entre la empresa, que asume un 0,58%, y el trabajador, a cargo del 0,12% restante.

Asimismo, existen una serie de deberes para la empresa que, a pesar de estar vigentes desde antes de 2023, aún suscitan dudas sobre su cumplimiento. En este

**Desde el 1 de enero de 2024 es obligatorio cotizar por los becarios, aunque sus prácticas no se paguen**

**La posible reducción de la jornada laboral máxima genera inquietud en ciertos sectores**

caso estarían las obligaciones en materia de igualdad, las relativas al registro horario o aquellas que se refieren al teletrabajo.

A todo ello se unen las reformas laborales anunciadas por el Gobierno para este 2024, sobre las cuales empresas y trabajadores deberán estar atentos. Entre ellas está la subida del salario mínimo interprofesional (SMI), que podría ser de un 4%, llegando a los 1.123 euros al mes en 14 pagas (si se acepta la propuesta del Ministerio de Trabajo). Por ahora, a la espera de un nuevo acuerdo con sindicatos y patronal, se ha prorrogado para 2024 el SMI actual: 1.080 euros mensuales en 14 pagas. Sin embargo, de aprobarse una subida del SMI en las próximas semanas, tendrá efectos retroactivos a partir del 1 de enero de 2024.

Otra de las medidas anunciadas para este año es la reducción de la jornada laboral máxima a 38,5 horas semanales sin disminución proporcional del salario. Un cambio en la regulación laboral que suscita opiniones encontradas en función de las necesidades de cada sector. "En aquellos

—Continúa en P2