

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



[PDF de la Disposición](#)

Entrada en vigor general: 29 de diciembre de 2023

Se ha publicado en el BOE de 28 de diciembre el Real Decreto-Ley 8/23023. En el ámbito social, además de la revalorización de las pensiones y la prórroga de alguna de las medidas extraordinarias por la erupción del volcán de La Palma, se incluyen otras medidas con contenido socio-laboral con vigencia a partir del 1-1-2024:

---

#### **SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL**

Hasta que se apruebe el real decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2024 se prorroga la vigencia del Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023.

---

#### **BASES MÍNIMAS, MÁXIMAS Y TOPE MÁXIMO DE COTIZACIÓN DE LOS REGÍMENES DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL,**

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.

---

#### **APLICACIÓN DEL MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL**

Para el ejercicio 2024 y 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 por ciento será a cargo de la empresa y el 0,12 por ciento a cargo del trabajador

## DETERMINACIÓN DE LA COTIZACIÓN POR LA REALIZACIÓN DE PRÁCTICAS FORMATIVAS O PRÁCTICAS ACADÉMICAS EXTERNAS

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 el apartado 6.a) de la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido 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, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, 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, de conformidad con el apartado 7.a) de la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, 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 y muerte y supervivencia.
- c) En ambos casos, a las cuotas por contingencias comunes les resultará de aplicación la reducción del 95 por ciento establecida en el apartado 5.b) de la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido 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.

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.

## MODIFICACIONES DE LOS INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN

Se introducen las siguientes modificaciones en materia de incentivos a la contratación:

- A) Contratos para la sustitución de persona trabajadora 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 elimina la exigencia de que la persona trabajadora con la que se suscriba el contrato no haya prestado servicios en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada en la misma empresa.

Esta modificación recupera la posibilidad de encadenar, percibiendo bonificaciones por ambos contratos, un contrato de sustitución de persona trabajadora en situación de IT por riesgo durante el embarazo con otro para sustitución de la misma persona que se encontrase disfrutando del permiso por nacimiento

- B) Contratación de personal investigador. Para la obtención de bonificaciones a la contratación se suprime la exigencia de que las persona contratadas sean demandantes de empleo en situación de desempleo

## PROHIBICIÓN DE DESPEDIR Y OTRAS MEDIDAS DE APOYO A LOS TRABAJADORES

Hasta el 30-6-2023, se aplican las siguientes medidas de apoyo a trabajadores:

- Las empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en el RDL 8/2023 no van a poder justificar despidos objetivos basados en el aumento de los costes energéticos. El incumplimiento de esta previsión conlleva el reintegro de la ayuda recibida.
- Las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos por causas ETOP o fuerza mayor relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público no pueden utilizar estas causas para realizar despidos.

## PRÓRROGA DE LAS CONDICIONES DE JUBILACIÓN PARCIAL PARA LA INDUSTRIA

Se prorroga la posibilidad de jubilación parcial simultánea a la celebración de contrato de relevo, vigente antes de la entrada en vigor de la RDL 27/2011, a las pensiones causadas antes del 1-1-2025, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Del trabajador que solicite la jubilación parcial:

- realizar directamente funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial en empresas clasificadas como industria manufacturera;
- acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial (computándose los periodos en los casos de sucesión de empresa);

- que la reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial se halle comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 67%, o del 80% cuando el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida (referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable);
- que acredite un período de cotización de 33 años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial (25 años en caso de personas con discapacidad igual o superior del 25%).

b) De la empresa: que en el momento del hecho causante de la jubilación parcial el porcentaje de trabajadores en la empresa cuyo contrato de trabajo lo sea por tiempo indefinido, supere el 70% del total de los trabajadores de su plantilla.

c) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la del trabajador relevista no puede ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los 6 últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

---

#### **OTRAS MODIFICACIONES**

1. Ingreso mínimo vital. Se habilita la posibilidad de que las CCAA de régimen común puedan asumir la gestión de la prestación no contributiva del ingreso mínimo vital.
2. Se extiende a revalorización de las pensiones del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez, lo previsto determinar las cuantías de las pensiones mínimas del sistema de la Seguridad Social
3. Se faculta al MIMSS para adoptar las disposiciones normativas que posibiliten la suscripción de un convenio especial para investigadores, a solicitud de los interesados, que permita ampliar, hasta un máximo de 5 años, el cómputo como cotizado de los periodos de formación. A estos efectos se entienden incluidos los graduados universitarios que antes del 4-2-2016 hayan participado en programas de formación de naturaleza investigadora, tanto en España como en el extranjero