



Associació Nacional d'Empresaris
de Màquines Recreatives

Fco. Javier Miró García. Secretari General

CIRCULAR N° 8/24

Barcelona, 8 de febrero de 2024

ASUNTO: INFORMACIÓN LABORAL.

Estimado socio:

Por si fuera de su interés, adjuntamos tres circulares confeccionadas por el Departamento de Relaciones Laborales de Foment del Treball sobre los siguientes asuntos:

- Sobre los procedimientos administrativos para la tramitación de expedientes de regulación de empleo en relación con la situación de la sequía que atraviesa Cataluña.
- Recordando que el próximo 2 de marzo, las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores tendrán que contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.
- Sobre la publicación en el BOE del salario mínimo interprofesional (SMI).

Cordialmente.

Le recuerdo la conveniencia de consultar de forma periódica nuestra página web www.andemar.es donde estará actualizada toda la información de utilidad para su empresa y/o en Twitter @andemarc



Associació Nacional d'Empresaris
de Màquines Recreatives

Fco. Javier Miró García. Secretari General

CIRCULAR N° 8/24

Barcelona, 8 de febrer de 2024

ASSUMPTE: INFORMACIÓ LABORAL.

Benvolgut soci,

Per si fos del seu interès, adjuntem tres circulars confeccionades pel Departament de Relacions Laborals de Foment del Treball sobre els següents assumptes:

- Sobre els procediments administratius per a la tramitació d'expedients de regulació d'ocupació en relació amb la situació de la sequera que travessa Catalunya.
- Recordant que el pròxim 2 de març, les empreses que comptin amb més de 50 treballadors hauran de comptar amb un conjunt planificat de mesures i recursos per a aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per a atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI.
- Sobre la publicació en el BOE del salari mínim interprofessional (SMI).

Cordialment.

Li recordo la conveniència de consultar de manera periòdica la nostra pàgina web www.andemar.es on estarà actualitzada tota la informació d'utilitat per a la seva empresa i/o en Twitter [@andemarcatalunya](https://twitter.com/andemarcatalunya)

Núm. 5/2024

Actualització Instrucció de la Secretaria de Treball sobre ERTOS en relació amb la situació de sequera.

Barcelona, 7 de febrer de 2024.

S'ha publicat [l'Actualització de la Instrucció 1/2023, de 19 de maig, de la Secretaria de Treball, sobre els procediments administratius per a la tramitació d'expedients de regulació d'ocupació en relació amb la situació amb la situació de la sequera que travessa Catalunya.](#)

Vista l'actual situació de sequera que travessa Catalunya descrita al Pla especial d'actuació en situació d'alerta i eventual sequera, aprovat per Acord de Govern 1/2020, de 8 de gener (modificat puntualment per Acord de Govern 1/2023, de 19 de setembre), al Reial decret llei 1/2023, de 28 de febrer, pel qual s'estableixen mesures extraordinàries i urgents per fer front a la situació de sequera excepcional en l'àmbit del districte de conca fluvial de Catalunya, a la Llei 9/2023, de 19 de maig, de mesures extraordinàries i urgents per afrontar la situació de sequera excepcional a Catalunya, així com a les diferents Resolucions de l'Agència Catalana de l'Aigua, per les quals s'actualitzen els estats de sequera pluviomètrica i hidrològica en diverses unitats d'explotació i, entre aquestes la Resolució ACC/220/2024, d'1 de febrer, i a aquelles decisions administratives o governatives que es puguin prendre en relació amb la sequera, com les relacionades amb el risc d'incendis o d'altres, s'ha valorat la conveniència d'actualitzar aquesta Instrucció per informar sobre els **instruments disponibles en l'àmbit laboral per a les empreses**.

Núm. 6/2024

El próximo 2 de marzo de 2024 es el plazo límite para la elaboración del Plan de Igualdad LGTBI en empresas con más de 50 personas trabajadoras.

Barcelona, 7 de febrer de 2024.

El próximo 2 de marzo de 2024, las empresas españolas que cuenten con más de 50 personas trabajadoras tendrán que contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, según lo establecido por la [Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI](#).

Además, tal y como establece el art. 15 de la mencionada Ley, estas medidas deben ser pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

El contenido y alcance de estas medidas siguen pendientes de desarrollo reglamentario, por lo les informaremos ante cualquier actualización o directriz adicional que pueda surgir al respecto.

Asimismo, les recordamos que en la [Circular Laboral 12/2023](#) les informamos sobre las medidas introducidas por la Ley 4/2023, de 28 de febrero, con incidencia en el ámbito laboral.

Núm. 7/2024

Salario Mínimo Interprofesional 2024

Barcelona, miércoles 7 de febrero de 2024.

Se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado, núm. 33 de fecha 7 de febrero de 2024, [el Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024.](#)

Mediante este Real Decreto, se procede a establecer las cuantías que deberán regir a partir del **1 de enero de 2024**, tanto para las personas trabajadoras fijas como para las eventuales o temporeras, así como para las empleadas y empleados del hogar.

- Las nuevas cuantías representan un **incremento del 5%** por ciento respecto de las previstas en el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023, cuyos efectos fueron prorrogados hasta la aprobación del salario mínimo interprofesional para el 2024, en los términos establecidos en aquel, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, mediante el artículo 84 del 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.
- En el SMI se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel.
- El salario mínimo está referido a la jornada legal de trabajo de cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase una jornada inferior se percibirá la parte proporcional.

Salario Mínimo Interprofesional 2024

SMI para cualquier actividad sin distinción de sexo ni edad	37,8 euros/día	1.134 euros/mes
SMI a efectos de compensación y absorción	15.876 euros/año	
SMI para trabajadores eventuales y temporeros (hasta 120 días)	53,71 euros/jornada legal en la actividad	

Empleados de Hogar que trabajan por horas	8,87 euros/hora efectivamente trabajada	
---	---	--

Compensación y absorción

En cuanto a la compensación y absorción en cómputo anual por los salarios profesionales del incremento del SMI el incremento del mismo, conforme a lo previsto en este Real Decreto, no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que vinieran percibiendo los trabajadores, cuando tales salarios en su conjunto y cómputo anual fueran superiores a dicho salario mínimo.

Estas percepciones son compensables con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo las personas trabajadoras en cómputo anual y jornada completa con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto.

No aplicación cuantía de SMI 2024

Las nuevas cuantías que se establecen no serán de aplicación:

- A las normas vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente Real Decreto de las comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de las entidades que integran la Administración local que utilicen el salario mínimo interprofesional como indicador o referencia del nivel de renta para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos, salvo disposición expresa en contrario de las propias comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla o de las entidades que integran la Administración local.
- A cualesquiera contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional.

En los supuestos anteriores, salvo disposición o acuerdo en contrario, la cuantía del salario mínimo interprofesional se entenderá referida durante 2024 a la que estaba vigente a la entrada en vigor de este Real Decreto.

Lo establecido anteriormente se entiende sin perjuicio de que deban ser modificados los salarios establecidos en contratos o pactos de naturaleza privada inferiores en su conjunto y en cómputo anual a las cuantías del salario mínimo que se establecen para 2024 en la cuantía necesaria para asegurar la percepción de dichas cuantías, siendo de aplicación las reglas sobre compensación y absorción.