

Empieza la Reforma Laboral de 2024: EL RDL 2/2024



Mayo 2024

¿Hablamos?

María Eugenia Guzmán López

Socia de Derecho Laboral en
PwC Tax & Legal
eugenia.guzman.lopez@pwc.com

Julio Calvo

Socio de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
julio.calvo.eguizabal@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Senior Counselor de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com

Leticia Ferreiro-Mazón

Abogada de Derecho Laboral en
PwC Tax & Legal
leticia.ferreirimazon.jenaro@pwc.com

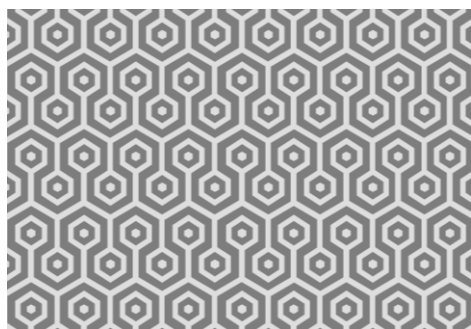
Tras unos meses de actividad legislativa tan escasa que nos ha llevado a incumplir directivas de la Unión Europea, el Consejo de Ministros aprobó ayer un importante paquete de reformas que afecta a instituciones relevantes de nuestra legislación social. Si lo comparamos con algunos de los reales decretos-leyes de esta época no parece gran cosa. Recordemos esas normas de emergencia ingentes, divididas en libros. La de ahora sólo ocupa 57 páginas del Boletín Oficial, con tres artículos (uno para modificar el Estatuto de los Trabajadores, otro para la Ley General de la Seguridad Social, y un último para el Estatuto Básico del Empleado Público), cinco disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y catorce disposiciones finales. Sin embargo, incorpora muchos cambios.

En realidad, esta norma se desmarca de las grandes líneas de reforma proyectadas por el Gobierno en el acuerdo de legislatura, porque responde a una necesidad diferente del mismo. Éste había aprobado en su momento el Real Decreto-Ley 7/2023, de 19 de diciembre, con el que se daba cumplimiento a algunos de los compromisos asumidos en la investidura. Todos sabemos cuál fue el infausto destino de esta norma, decaída finalmente en el Congreso de los Diputados. Pues bien, el Consejo de Ministros se ha visto obligado a aprobar el Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas

urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Una cosa hay que reconocer a las normas laborales que se aprueban últimamente: la denominación explica muy bien el contenido, aunque sea a costa de que ésta resulte larga e inmanejable. Sí queda claro que hay dos grandes contenidos, uno relacionado con la Unión Europea (trasponer una directiva que, por cierto, ya habíamos traspuesto en parte), y otro, aparentemente, con necesidades internas. Decimos “aparentemente” porque la reforma del desempleo formaba parte también de los compromisos asumidos con la Unión dentro del paquete de reformas diseñado por España. Sin embargo, el título no alude a un contenido crítico, cual es la prevalencia de los convenios colectivos autonómicos.

La mayoría de las modificaciones introducidas por el Real Decreto-Ley entrarán en vigor el día 1 de noviembre de 2024, salvo la prevalencia de los convenios colectivos autonómicos y el permiso por cuidado del lactante, que entrarán en vigor el 23 de mayo de 2024.



En este periscopio haremos una primera lectura de urgencia de la norma, señalando algunas de las modificaciones y medidas que incorpora.

Modificación del subsidio por desempleo

En primer lugar, cabe destacar que la norma amplía el colectivo que tiene derecho a esta cobertura del nivel asistencial en algunos tramos de edad anteriormente excluidos, al permitir el acceso, por un lado, a las personas menores de 45 años sin cargas familiares siempre que hayan agotado una prestación contributiva de 360 días, y por otro, a quienes acrediten periodos cotizados inferiores a seis meses, aunque carezcan de responsabilidades familiares. Asimismo, se reconoce el derecho a acceder al subsidio asistencial a las personas trabajadoras eventuales agrarias y a trabajadores transfronterizos de Ceuta y Melilla.

Las personas trabajadoras que se acojan al nuevo modelo del nivel asistencial del desempleo podrán compatibilizar los subsidios y prestaciones por desempleo con la actividad laboral por cuenta ajena, durante un máximo de ciento ochenta días, en una o varias relaciones laborales, con el objetivo de no penalizar la reincorporación al trabajo. En estos supuestos de compatibilidad del subsidio con el trabajo por cuenta ajena, éste se percibirá como un complemento de apoyo al empleo, sin que cambie su naturaleza jurídica.

Además, se establece la compatibilidad del subsidio con las percepciones económicas obtenidas por asistencia a acciones de formación profesional o en el trabajo o para realizar prácticas académicas externas que formen parte del plan de estudios.

Las cuantías que percibirán los beneficiarios y beneficiarias del nivel asistencial del desempleo vienen recogidas en el artículo 278 del citado Real Decreto-Ley, y serán las siguientes:

- 6 primeros meses: 95% IPREM (570 € según la referencia actual).

- 6 meses siguientes: 90% IPREM: (540 €).

- Resto del periodo: 80% IPREM: (480 €).

Por otra parte, se modifica la forma actual de acreditar las responsabilidades familiares en los subsidios con cargas familiares, de manera que no se excluirá al solicitante por percibir rentas propias por encima del 75 % del salario mínimo interprofesional, estableciendo la norma que existirán responsabilidades familiares cuando el total de rentas de la unidad familiar entre el número de personas que la forman, incluido el solicitante, no supere el 75 % del salario mínimo interprofesional.

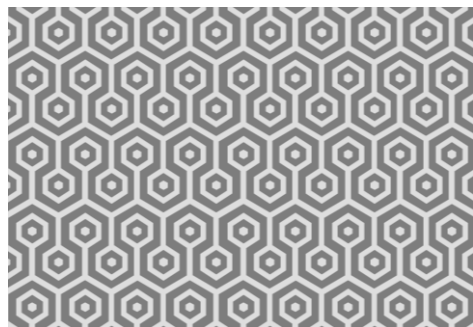
Cabe indicar, finalmente, que el documento también recoge la elaboración de una Estrategia global para la reincorporación al mercado laboral de las personas trabajadoras en situación de desempleo de larga duración, que incluirá medidas en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y Seguridad Social.

Acumulación del permiso de lactancia

El RDL 2/2024 introduce un nuevo permiso parental que permite a la persona trabajadora el disfrute de la lactancia acumulada sin necesidad de que lo regule el convenio o de que haya pacto con la empresa. En este sentido, se modifica el art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores eliminando las restricciones de acceso al permiso por cuidado del lactante convirtiendo todas las posibilidades de disfrute, incluida la acumulación, en un derecho de todas las personas trabajadoras y no quedando condicionado a las previsiones de la negociación colectiva o al acuerdo a que llegue con la empresa.

Prevalencia de los convenios colectivos autonómicos

El artículo 1 del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, incorpora una modificación del artículo 84.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, de modo que, en el ámbito



de una comunidad autónoma, los sindicatos y las asociaciones empresariales —que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 del ET—, podrán negociar convenios colectivos y acuerdos interprofesionales en la comunidad autónoma que tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal.

Se trata de una medida que estuvo ya vigente en España. No sólo en el breve periodo en que rigió el RDL 7/2023, sino algunos años antes, cuando la reforma laboral de 1994 introdujo esta regla como precio a pagar para obtener el apoyo parlamentario de partidos nacionalistas. Una vigencia sin pena ni gloria, que no alteró el mapa de la negociación colectiva en nuestro país. Derogada sin mucho debate, ahora regresa esta prioridad aplicativa, en un contexto radicalmente diferente, por lo que puede tener más impacto. El PNV la ha exigido con contundencia, y los interlocutores sociales estatales se han opuesto con la misma intensidad, por lo que parece que todos esperan que tenga efectos reales.

Es preciso tener en cuenta que la norma establece que dicha prioridad aplicativa queda condicionada a que dichos convenios y acuerdos obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

Esta prioridad aplicativa queda condicionada también a que el convenio autonómico contenga una regulación que “resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.” Esto generará sin duda numerosos problemas aplicativos, porque determinar cuál de los dos convenios en conflicto resulta mejor para los trabajadores no siempre resultará sencillo. La mayor favorabilidad se plantea, además, como requisito de aplicación preferente, y parece que se refiere no al convenio en sí, sino a la

regulación contenida en éste, abriendo la puerta a comparaciones por instituciones o bloques temáticos.

La misma prioridad se plantea para los convenios provinciales, aunque en este caso sólo si un convenio o acuerdo autonómico así lo ha dispuesto. Esto contrasta con la tendencia de las últimas décadas en nuestro país para restringir el ámbito provincial, una anomalía de la negociación colectiva española considerada negativa por gobiernos e interlocutores estatales.

El resultado de ambas novedades es un marcado protagonismo del nivel autonómico de negociación, que no tiene otro objetivo que promocionar el espacio autonómico de relaciones laborales, más allá de lo que las propias dinámicas sociales o la voluntad de los interlocutores sociales han sido capaces de hacer hasta el momento. Supone introducir un elemento artificial que puede distorsionar las relaciones laborales al limitar la autonomía de sus protagonistas, con el efecto añadido de promover una fragmentación del mercado que pocos quieren. Hay que tener en cuenta que no sólo se permite que se aplique el convenio autonómico sobre el estatal, sino que incluso cuando no exista convenio autonómico se podrá impedir que se aplique el estatal, al priorizarse el provincial. Es claro cual es el objetivo de la medida, lograr que haya territorios que queden fuera del control de la negociación colectiva sectorial estatal, aunque ésta lleve décadas produciéndose y responda a la voluntad de los sujetos negociadores.

Nuevo subsidio para víctimas de violencia de género

Se crea el subsidio por desempleo dirigido a las mujeres mayores de 16 años víctimas de violencia de género, el cual contará con las mismas cuantías que el ordinario.