



ANTRÀS



MAYO 2024

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Mayo 2024



Real Decreto-ley 2/2024: una nueva regulación del desempleo asistencial, del permiso de lactancia y algunos aspectos más.

El BOE del pasado 22 de mayo publicaba 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.

La aprobación de esta norma supone la recuperación, aunque con algunos cambios, del contenido del Real Decreto-Ley 7/2023 que no fue convalidado, y por ello derogado, el pasado 10 de enero de 2024. Tras la derogación del RDL 7/2023 se inició un proceso de negociación con las organizaciones sindicales más representativas de ámbito estatal que concluyó el 8 de mayo con la firma del “Acuerdo para la simplificación y mejora del nivel asistencial por desempleo” y que se recoge en la actual norma. Sin embargo, no es este el único contenido que se ha incluido en una norma que, conforme al art. 86 de la CE, debería utilizarse “en caso de extraordinaria y urgente necesidad”, por cuanto en ella, se han regulado las siguientes materias:

1) Modificación del desempleo asistencial.

2) Modificación de [la Ley 19/2021, de 20 de diciembre](#), por la que se establece el ingreso mínimo vital.

3) Modificación del permiso de lactancia regulado en el [art.37.4 del TRLET](#). La reforma supone atribuir directamente a las progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras el derecho a disfrutarlo de forma acumulada. Si con anterioridad, la acumulación debía estar prevista en el convenio o acordarse con la empresa, ahora, y ello con efectos inmediatos, tal decisión queda en manos del titular del derecho. Sólo cuando dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Según dispone el propio Real Decreto-ley 2/2024, con esta modificación legislativa se estaría cumpliendo con la exigencia de un permiso parental retribuido de 2 semanas establecido por la Directiva (UE) 2019/1158. La eficacia inmediata de este cambio obliga a las empresas a revisar sus protocolos de gestión de las solicitudes de acumulación del permiso de lactancia.

4) Modificación del art. 84 del TRLET sobre concurrencia de convenios para garantizar, como comentaremos en la



siguiente noticia, la prioridad del convenio autonómico y del provincial.

5) Modificación de la composición del grupo segundo del Consejo Económico y Social para añadir que, además de las organizaciones empresariales más representativas de carácter estatal, “en todo caso estarán representadas las organizaciones empresariales que gocen de la condición de más representativas a nivel de comunidad autónoma”.

6) Incorporación de una nueva disposición adicional vigesimooctava en el TRLET que supone reducir la antigüedad a “20 días” para ser elector y elegible como representante de los trabajadores en el caso de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, incluidas en el ámbito de aplicación del

Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos.

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 entraron en vigor el 23 de mayo de 2024.

El conjunto de modificaciones introducidas por esta norma ha sido acogido con diversidad de pareceres por los agentes sociales, no obstante, existe cierta coincidencia en una valoración crítica respecto a la utilización de la figura del Real Decreto-ley y la ausencia de un diálogo social previo en la regulación de aspectos claramente vinculados con la autonomía de los agentes sociales (negociación colectiva y conformación del Consejo Económico y Social).

La nueva regulación del desempleo asistencial por el Real Decreto-ley 2/2024.

El [Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo](#) realiza una profunda reforma de la prestación por desempleo a nivel asistencial. Veamos algunos de sus aspectos más destacados:

1. Se reducen a dos los supuestos de acceso general:

- El **subsidio por agotamiento de la prestación contributiva**. Serán beneficiarios los desempleados que hubiesen agotado la prestación por desempleo.

- **Subsidio por cotizaciones insuficientes**. Resultará necesario encontrarse en situación legal de desempleo sin tener cubierto el periodo mínimo de cotización para tener derecho a la prestación contributiva, siempre que hayan cotizado al menos tres meses (noventa días).

2. Requisitos generales para el acceso al subsidio: a) en la fecha de la solicitud del subsidio se exigirá no tener derecho a la prestación contributiva por desempleo; b) no encontrarse en supuesto de incompatibilidad; c) carecer de rentas propias, o bien, alternativamente, acreditar responsabilidades familiares; d) inscripción como demandante de empleo; e) suscripción del acuerdo de actividad.

Podrán acceder a estos subsidios quienes mantengan uno o varios contratos a tiempo parcial, siempre que la suma de las jornadas trabajadas en dichos contratos sea inferior a una jornada completa y cumplan el resto de los requisitos 3. Se amplía su ámbito de cobertura, el subsidio por agotamiento de la prestación contributiva se amplía a más colectivos ([art. 274.1.b\) del TRLGSS](#)):



a) Menores de 45 años sin responsabilidades familiares. En este caso se exigirá, además del lógico agotamiento de las prestaciones contributivas, que la prestación por desempleo agotada haya tenido una duración igual o superior a 360 días.

b) Quienes acrediten periodos cotizados inferiores a 6 meses sin responsabilidades familiares.

c) Personas trabajadoras eventuales agrarias. Se unifica la protección por desempleo de las personas trabajadoras eventuales agrarias, reconociendo su derecho al subsidio por desempleo y eliminando las restricciones anteriores sobre duración de la prestación contributiva y sobre cómputo recíproco de los periodos de ocupación cotizada como eventual agrario para el acceso al subsidio por desempleo por cotizaciones insuficientes.

d) Trabajadores transfronterizos de Ceuta y Melilla. Se regula el acceso

extraordinario a la prestación contributiva por desempleo de las personas trabajadoras transfronterizas en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla ([Disp. adic. 56ª del TRLGSS](#)).

e) Personas víctimas de violencia de género o sexual.

f) Se mantiene el subsidio de los españoles emigrantes retornados sin derecho a prestación contributiva ([Disp. adic. 57ª del TRLGSS](#)), el subsidio de mayores de 52 años (analizado en otro apartado).

3. Nueva regulación de la duración de los subsidios que, en determinados casos, se podrá extender hasta los 30 meses. La duración máxima se determinará en función de la edad de la persona solicitante en la fecha de agotamiento de la prestación por desempleo, la acreditación de responsabilidades familiares y la duración de la prestación por desempleo agotada.

DURACIÓN DEL SUBSIDIO POR AGOTAMIENTO DE LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA			
Edad en la fecha de agotamiento de la prestación	Acreditación responsabilidades familiares	Duración prestación por desempleo agotada	Duración máxima del subsidio
<45	No necesaria	≥ 360 días	6 meses
>45	No necesaria	≥ 120 días	6 meses
Indiferente	SÍ	≥ 120 días	24 meses
Indiferente	SÍ	≥ 180 días	30 meses



DURACIÓN DEL SUBSIDIO POR AGOTAMIENTO DE LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA			
Edad en la fecha de agotamiento de la prestación	Acreditación responsabilidades familiares	Duración prestación por desempleo agotada	Duración máxima del subsidio
<45	No necesaria	≥ 360 días	6 meses
>45	No necesaria	≥ 120 días	6 meses
Indiferente	SÍ	≥ 120 días	24 meses
Indiferente	SÍ	≥ 180 días	30 meses

4. Se simplifican y mejoran los requisitos de acceso y mantenimiento. Los subsidios se reconocen por periodos trimestrales prorrogables hasta agotar la duración máxima. Es necesario que los requisitos de carencia de rentas o de responsabilidades familiares se cumplan en el mes natural anterior a la solicitud inicial de cada una de sus prórrogas, sin que proceda la revisión del derecho para verificar si se mantiene durante los tres meses reconocidos. **Se suprime el plazo de espera de un mes desde la fecha del agotamiento de la prestación contributiva.**

Se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas propias en la fecha de la solicitud del alta inicial o de las prórrogas o reanudaciones del subsidio cuando las rentas de cualquier naturaleza de la persona solicitante o beneficiaria durante el mes natural anterior a dichas fechas no superen el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias (art. 275.1 del TRLGSS). Se acreditará mediante “declaración responsable” de las rentas percibidas en el mes anterior, cuya veracidad se constatará a posteriori mediante las correspondientes declaraciones tributarias.

No se consideran rentas o ingresos computables:

- El importe de las cuotas destinadas a la financiación del convenio especial con la Administración de la Seguridad Social

percibidas por la persona solicitante o beneficiaria.

- El importe correspondiente a la indemnización legal prevista en el TRLET, con independencia de que su pago sea único o periódico. En todo caso, a los efectos previstos en este artículo, se computará como renta el exceso que sobre dicha cantidad pueda haberse pactado.

- El importe de 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, obtenidas por la persona solicitante o beneficiaria o por cualquier otro miembro de la unidad familiar.

- A efectos de reanudaciones y prórrogas del subsidio, las rentas derivadas del trabajo por cuenta ajena a tiempo completo o a tiempo parcial devengadas por la persona beneficiaria, durante el periodo de percepción del complemento de apoyo al empleo.

- Las rentas del trabajo y las prestaciones públicas percibidas por la persona solicitante que no se mantengan en la fecha de la solicitud.

5. Se amplía el concepto de pareja de



hecho. Se considerará pareja de hecho la constituida con análoga relación de afectividad a la conyugal por quienes, no hallándose impedidos para contraer matrimonio, no tengan vínculo matrimonial, ni constituida pareja de hecho con otra persona y acrediten mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las Comunidades Autónomas o Ayuntamientos del lugar de residencia, en su caso, o documento público en el que conste la constitución de dicha pareja. Tanto la mencionada inscripción como la formalización del correspondiente documento público deberán haberse producido con una antelación mínima de dos años con respecto a la fecha de la solicitud del subsidio. No se exigirá el requisito de inscripción en un registro de parejas de hecho, ni constitución de dicha pareja en documento público, en el caso de que se tengan hijos o hijas comunes.

6. Se aumenta la cuantía para los nuevos reconocimientos de subsidio, que pasa a

estar vinculada al IPREM y adopta una fórmula de cuantía decreciente en tres tramos (art. 278 TRLGSS): los primeros seis meses: 95 % del IPREM (570€); los siguientes seis meses: 90 % del IPREM (540€); el resto del período: 80 % del IPREM (480€).

7. Con el objetivo de incentivar la reincorporación al trabajo **se generaliza la compatibilidad del subsidio de desempleo y el trabajo por cuenta ajena (art. 282 TRLGSS), ya sea porque mantengan uno o varios contratos a tiempo parcial** ya sea porque inicien una nueva relación laboral a tiempo completo o parcial, con un límite máximo de 180 días. En estos supuestos de percepción del subsidio e inicio de una relación laboral por cuenta ajena el subsidio pasa a denominarse “complemento de apoyo al empleo” (CAE), sin que cambie su naturaleza jurídica. La cuantía del CAE es decreciente y dependiente del porcentaje de parcialidad del trabajo compatible.

Trimestre en que se encuentre el perceptor respecto al inicio del subsidio	CAE. Empleo a tiempo completo (% IPREM)	CAE. Empleo a tiempo parcial ≥ 75 % de la jornada (% IPREM)	CAE. Empleo a tiempo parcial <75 % y ≥50 % de la jornada (% IPREM)	CAE. Empleo a tiempo parcial <50 % de la jornada (% IPREM)
En el 1 trimestre.	80	75	70	60
En el 2 trimestre.	60	50	45	40
En el 3 trimestre.	40	35	30	25
En el 4 trimestre.	30	25	20	15
En el 5 trimestre y siguientes.	20	15	10	5

IPREM 2024: 600€ mensuales



8. Además, la prestación y el subsidio **serán compatibles** con la realización de prácticas formativas, **prácticas académicas externas incluidas en programas de formación profesional o programas de formación en el trabajo** (art. 282.5 del TRLGSS); cualquier tipo de rentas mínimas, salarios sociales o ayudas análogas de asistencia social concedidas por cualquier Administración Pública, a percepción de las prestaciones económicas no contributivas de la Seguridad Social, excepto la de jubilación (art. 285.4 del TRLGSS)

9. Existen, no obstante, algunas incompatibilidades. No se podrá compatibilizar el subsidio con el desempeño de un empleo por cuenta ajena cuando la contratación sea efectuada por:

- Empresas que tengan autorizado expediente de regulación de empleo en el momento de la contratación.
- Empresas en las que el desempleado beneficiario del subsidio haya trabajado en los últimos doce meses anteriores.
- Respecto de las relaciones laborales suspendidas en virtud de expediente de regulación de empleo o del Mecanismo RED.
- Con **contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, o en su caso por adopción, hasta el segundo grado inclusive**, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revisitan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.
- La prestación y el subsidio por desempleo serán incompatibles con la obtención de prestaciones de carácter económico de

la Seguridad Social, salvo que éstas hubieran sido compatibles con el trabajo que originó la prestación o el subsidio ([art. 282.1 del TRLGSS](#)) y en los supuestos establecidos en el siguiente punto.

9. Vinculación de la protección al seguimiento de un itinerario personalizado de activación para el empleo (nueva Disp. adic. 54ª TRLGSS). Con el objetivo de garantizar una efectiva vinculación de los beneficiarios de los subsidios con las políticas activas de empleo, se establece como requisito de acceso y durante todo el periodo de percepción del subsidio la suscripción del acuerdo de actividad a que se refiere el art. 3 de la Ley 3/2023 de 28 de febrero, de Empleo, que incluirá el cumplimiento de la búsqueda activa de empleo. En esta línea, se introduce una nueva causa de suspensión de la prestación por desempleo y del subsidio, por interrupción del acuerdo de actividad, con el objetivo de reafirmar la vinculación de las prestaciones por desempleo con el seguimiento de medidas de inserción laboral.

10. Se mantiene, aunque con reformas, el subsidio de desempleo para mayores de 52 años, en una cuantía del 80% del IPREM. Serán beneficiarios del subsidio para trabajadores mayores de cincuenta y dos años quienes cumplan los requisitos establecidos en el [art. 280 del TRLGSS](#). Los beneficiarios tendrán que haber cotizado efectivamente en España por desempleo durante al menos seis años a lo largo de su vida laboral y acreditar, en la fecha de presentación de la solicitud y durante todo el tiempo de percepción, que carecen de rentas propias ([art. 275.1 del TRLGSS](#)).

11. Se regula una **transición simplificada del subsidio por desempleo a la prestación de ingreso mínimo vital** (Disp. adic. 12ª) para aquellas hipótesis en las que se haya producido una reinserción en el mercado laboral.

12. Régimen transitorio para los subsidios por desempleo solicitados antes



del 1 de noviembre de 2024. La [Disposición transitoria 3ª](#) del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, prevé el régimen aplicable con carácter transitorio a quienes estuvieran percibiendo o tengan derecho a reanudar cualquiera de los subsidios por desempleo, o el derecho a la renta activa de inserción, vigentes en el momento de la entrada en vigor de este real decreto-ley, quienes lo mantendrán hasta su extinción, así como a quienes no hubieran solicitado alguno de dichos subsidios a pesar de acreditar un hecho causante

anterior a la fecha de la entrada en vigor de este real decreto-ley, sin haber solicitado el subsidio.

13. Creación de un subsidio por desempleo para las personas víctimas de violencia de género o sexual ([Disp. adic. 58ª TRLGS](#)). La disposición también se aplica a las víctimas de violencia ejercida por padres o hijos, acreditada mediante sentencia judicial o informe del Ministerio Fiscal.

Tampoco aquí 20 años no son nada: la modificación del régimen de concurrencia de convenios. La protección reforzada de los convenios autonómicos (y también los provinciales) más favorables.

El [Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo](#), también reforma una de las reglas que regulan la concurrencia de convenios, la contemplada en el actual [art. 84.3, 4 y 5 del TRLET](#). Cabe recordar que esta norma, introducida hace ahora 20 años en la reforma de 1994, tenía como objeto garantizar la posibilidad de que se pudieran negociar convenios de ámbito autonómico que prevaleciesen sobre lo previsto en los convenios de ámbito nacional. La regulación, presentada en una enmienda del grupo parlamentario de CiU, pretendía favorecer la posible creación de marcos autonómicos de relaciones laborales. Ello, sin embargo, quedaba supeditado a dos grandes condicionantes: 1º) el convenio autonómico debía ser aprobado por una mayoría reforzada (“siempre que dichos convenios y acuerdos obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación”); 2º) existía una serie de materias sobre las que el convenio estatal conservaba su plena soberanía, las enumeradas en el art. 84.5 TRLET: el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de

prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica. La reforma laboral de 2012 volvió a incidir en el tema para dejar en manos de la negociación estatal, la posibilidad de impedir la prevalencia de los convenios autonómicos ya no sólo en las materias tasadas en la ley, sino con carácter general (una posibilidad de la que se hizo uso en sectores como el de la restauración colectiva).

Ahora, en el 2024, se vuelve a garantizar que en el ámbito autonómico se puedan negociar convenios y acuerdos interprofesionales que prevalezcan sobre los estatales al suprimirse la facultad de los negociadores estatales de impedir dicha afectación. No se trata, no obstante, de una prioridad absoluta pues continúan actuando los dos condicionantes antes señalados: 1º) aprobación por mayoría reforzada; 2º) indisponibilidad de las materias enumeradas en el art. 84.5 TRLET a los que se añade un tercero: 3º) que “su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales”.

Un último condicionante que plantea importantes cuestiones sobre su operatividad



por cuanto a la dificultad que plantea la determinación de aquello que sea más favorable en aspectos no cuantitativos, se añade que la norma no establece si dicha comparación debe efectuarse de manera global entre ambos convenios o de manera concreta para cada materia (espiguo). Tampoco se precisa si ese carácter más favorable debe mantenerse a lo largo de la vigencia del convenio o sólo en el momento de aprobarse con independencia de la evolución del convenio estatal afectado. Sin duda, ello puede suponer una importante merma en la seguridad jurídica por depender el convenio aplicable de las diferentes valoraciones que los operadores jurídicos puedan realizar.

A diferencia de la propuesta planteada por el grupo parlamentario vasco, el pasado 25 de octubre, la actual reforma plantea que la descentralización también opere a nivel provincial al modificarse el apartado 4 para incluir la siguiente referencia: “4. Podrán tener la misma prioridad aplicativa prevista en el apartado anterior los convenios colectivos provinciales cuando así se prevea en acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico suscritos de acuerdo con el artículo 83.2 y siempre que su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales”. De esta forma, la posibilidad de que el convenio provincial afecte al previo convenio estatal sin necesitar de una mayoría reforzada, sí que va a requerir que 1º) que ello esté previsto en un acuerdo interprofesional de ámbito autonómico; 2º) que “su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales”; 3º) que no afecte a las materias previstas en el art. 84.5 TRLET.

Los vaivenes a los que se ha sometido esta cuestión parecen evidenciar que 20 años no han sido suficientes para asumir con normalidad la integración de marcos autonómicos de relaciones laborales. La forma en que se ha llevado a cabo, sin negociación con los agentes sociales en el marco del diálogo social ni intervención de los órganos consultivos (Consejo Económico y Social), y la utilización de criterios poco definidos (mayor favorabilidad) no parece la manera más oportuna de realizarlo.

Concluir con una advertencia: la reforma del art. 84 del TRLET no ha afectado a la prioridad del convenio de empresa ni a la regla general de prohibición de concurrencia. Los convenios de ámbito empresarial vigentes no se verán afectados por los convenios más favorables de ámbito autonómico o provincial que puedan aprobarse y, asimismo, podrán seguir aprobándose convenios de empresa que afecten a aquellos convenios en las importantes materias tasadas en el [art. 84.2 del TRLET](#).