



Associació Nacional d'Empresaris
de Màquines Recreatives

Fco. Javier Miró García. Secretari General

CIRCULAR N° 14/24

Barcelona, 24 mayo de 2024

ASUNTO: INFORMACIÓN LABORAL.

Estimado socio:

Por si fuera de su interés, adjuntamos circular confeccionada por el Departamento de Relaciones Laborales de Foment del Treball sobre las medias urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de protección por desempleo y transposición completa de la Directiva de la UE 2019/1158 sobre conciliación de la vida familiar y profesional, contenidas en el Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo (BOE nº 124 de 22 de mayo).

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 [@andemarcatalunya](https://twitter.com/andemarcatalunya)

Via Laietana, 46, 4t 3a • 08003 Barcelona • T: 932 687 780 • NIF: G-08829566
www.andemar.es • javiermiro@andemar.es



Associació Nacional d'Empresaris
de Màquines Recreatives

Fco. Javier Miró García. Secretari General

CIRCULAR N° 14/24

Barcelona, 24 de maig de 2024

ASSUMPTE: INFORMACIÓ LABORAL.

Benvolgut soci,

Per si fos del seu interès, adjuntem circular confeccionada pel Departament de Relacions Laborals de Foment del Treball sobre les mesures urgents per a la simplificació i millora del nivell assistencial de protecció per desocupació i transposició completa de la Directiva de la UE 2019/1158 sobre conciliació de la vida familiar i professional, contingudes en el Real Decret-Llei 2/2024, de 21 de maig (BOE n° 124 de 22 de maig).

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. 16/2024

Medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de protección por desempleo y transposición completa de la Directiva (UE) 2019/1158 sobre Conciliación de la Vida Familiar y Profesional

Barcelona, 23 de mayo de 2024.

Se ha publicado en el [Boletín Oficial del Estado núm. 124 de fecha 22 de mayo de 2024](#), 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](#).

En cuanto al contenido de la presente norma se destacan las siguientes materias:

- **Modificación del permiso de lactancia:** En la actualidad el derecho a ausentarse queda condicionado a las previsiones de la negociación colectiva o al acuerdo a que llegue con la empresa. La modificación del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores elimina esta cuestión convirtiendo todas las posibilidades de disfrute, incluida la acumulación de las horas retribuidas de ausencia, en un derecho de las personas trabajadoras.
- **Régimen de concurrencia de convenios:** se modifica el apartado tres, se introduce un nuevo apartado 4 y se renumera el anterior apartado 4, como apartado 5 del artículo 84 en cuanto a la **prioridad aplicativa del convenio autonómico** sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal, siempre y cuando obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación y su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

Asimismo, se establece también que **la prioridad aplicativa de los convenios provinciales** se produce cuando así se establezca mediante acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico y siempre que su regulación sea más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

En ambos casos, se consideran una serie de materias que están expresamente limitadas por la ley en cuanto a su negociación en el ámbito autonómico y provincial.

- **Actualización del sistema de representación de las personas trabajadoras del sector artístico,** mediante la introducción de reglas especiales relativas a los requisitos que deben cumplir las personas trabajadoras que pretendan ser electoras o

elegibles en las elecciones para delegados de personal o miembros del comité de empresa.

- Modificación del procedimiento de comunicación, previsto en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, sobre **las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos** que afecten a trabajadores de cincuenta o más años, para establecer la comunicación al Servicio Público de Empleo Estatal, de forma electrónica a través de Certific@, lo que redundará en una gestión automatizada desde su inicio.
- **Simplificación y mejora del nivel asistencial de desempleo**, se procede a la revisión de las características básicas de la protección por desempleo en su nivel asistencial eliminando lagunas de desprotección, simplificación de requisitos de acceso y mantenimiento y se garantiza a los beneficiarios de los subsidios el acceso a los itinerarios personalizados de empleo y fomentar su inserción laboral.
- Adaptación del Reglamento de organización y funcionamiento interno del **Consejo Económico y Social** en cuanto a la representación de las organizaciones empresariales, para que también pueda incorporar a las organizaciones empresariales autonómicas más representativas.
- **Modificaciones** de la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, sobre el **ingreso mínimo vital (IMV)** para asegurar coherencia con la regulación del subsidio por desempleo y facilitar la transición de beneficiarios del subsidio por desempleo al IMV.

El real decreto ley entrará en vigor, con carácter general, el día siguiente al de su publicación en el BOE, es decir, el 23 de mayo de 2024, sin perjuicio, que se prevé una demora de la entrada en vigor de determinados apartados, así como, diferentes regímenes transitorios.

Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

1. Permiso de lactancia.

Antes de esta modificación, el derecho a ausentarse del trabajo para el cuidado del lactante estaba condicionado a las previsiones de la negociación colectiva o al acuerdo a que llegue con la empresa en lo que se refiere a la posibilidad de acumular el derecho en jornadas completas.

Con la modificación del presente real decreto-ley, todas las modalidades de disfrute, incluida la acumulación de las horas en jornadas completas, se convierte en un derecho de todas las personas trabajadoras, quedando el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores redactado de la siguiente manera:

«4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.»

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si 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 en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.»

2. Concurrencia de convenios.

Se modifica el apartado tres, se introduce un nuevo apartado 4 y se renumera el anterior apartado 4, como apartado 5 del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores que aborda la concurrencia de convenios colectivos.

En la redacción anterior a esta modificación, el artículo 84.3 establecía que los sindicatos y las asociaciones empresariales que cumplieran con los requisitos podían negociar acuerdos o convenios en el ámbito de una comunidad autónoma que afectaran a lo dispuesto en los convenios de ámbito estatal, siempre que obtuvieran el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

Con la nueva redacción se incluye que dichos convenios colectivos y acuerdos **tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal**, siempre que dichos convenios y acuerdos obtengan el **respaldo de las mayorías** exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación y su **regulación resulte más favorable** para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

Asimismo, este nuevo Real Decreto Ley además añade **la prioridad aplicativa de los convenios provinciales** se produce cuando así se establezca mediante acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico y siempre que su regulación sea más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

En este sentido, el redactado de los apartados anteriormente mencionados queda de la siguiente manera:

«3. No obstante lo establecido en el artículo anterior, 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, podrán negociar convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma que tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal, siempre que dichos convenios y acuerdos obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación y su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

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.

5. En los supuestos previstos en los dos apartados anteriores, se considerarán materias no negociables 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.»

3. Sistema de representación de las personas dedicadas a actividades artísticas.

La modificación del sistema de representación de las personas trabajadoras del sector artístico tiene como objetivo actualizar el sistema de representatividad sindical de las personas artistas, y se concreta en la introducción de una nueva disposición adicional vigesimooctava en el Estatuto de los Trabajadores que establece que 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 RD 1435/1985, serán electoras cuando sean mayores de dieciséis años y elegibles cuando tengan dieciocho años cumplidos y siempre que, en ambos casos, cuenten con una antigüedad en la empresa de, al menos veinte días.

Nivel asistencial de la protección por desempleo

En este ámbito, se aborda la revisión de las características básicas de la protección por desempleo en su nivel asistencial. Asimismo, se incluyen otros aspectos que actualizan la regulación de la protección por desempleo en general. Se abordan cuestiones como la ampliación del plazo de salida ocasional al extranjero, pasando a ser de treinta días en lugar de los quince días establecidos en la actualidad; la extinción de los derechos que estuvieran suspendidos durante seis años; los periodos de inactividad de los trabajadores fijos discontinuos.

También se modifica el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

A continuación, se detallan los principales cambios introducidos:

1. Mejora de la protección.

Se amplía el acceso al subsidio de agotamiento de la prestación por desempleo, al permitir el acceso a los menores de 45 años sin responsabilidades familiares y se unifica la duración de este subsidio en los casos de tener responsabilidades familiares con independencia de la edad en el momento de agotar la prestación.

También se podrán acoger al subsidio de cotizaciones insuficientes a quienes acrediten periodos cotizados inferiores a 6 meses y carezcan de responsabilidades familiares.

Se reconoce el derecho al subsidio asistencial por desempleo a los trabajadores eventuales agrarios y a las personas trabajadoras transfronterizas de Ceuta y Melilla.

2. Requisitos de acceso y mantenimiento.

Se suprime el plazo de espera de un mes desde la fecha del agotamiento de la prestación contributiva y se amplía a 6 meses el plazo de solicitud: la búsqueda de empleo no colisiona con la necesidad de solicitar el subsidio en plazos perentorios.

Se modifica la forma actual de considerar 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, de manera que existirán responsabilidades familiares cuando el total de rentas de la unidad familiar entre el número de personas que la forman no supere el 75% del salario mínimo interprofesional.

Con carácter general, el derecho de subsidio nace en el día de su solicitud y desaparecen los llamados días consumidos por solicitud fuera de plazo.

El periodo de reconocimiento se reduce a un trimestre y se exige el cumplimiento de los requisitos de carencia de rentas y/o de responsabilidades familiares en el mes natural anterior a la fecha de la solicitud inicial del subsidio y de cada una de sus prórrogas, exigiéndose expresamente una declaración responsable de rentas e ingresos del solicitante. La veracidad de estos datos se constatará a posteriori mediante las correspondientes declaraciones tributarias. Si en la solicitud inicial o de alguna de las prórrogas del subsidio, el interesado hiciera ocultación de alguna renta, y ésta afectara a su derecho, una vez detectada, se declararán indebidamente percibidos los tres meses reconocidos tras dicha solicitud.

3. Cuantías.

Las personas beneficiarias del nivel asistencial del desempleo podrán percibir las siguientes cuantías:

- 6 primeros meses: 95% IPREM (570 € según la referencia actual)
- 6 meses siguientes: 90% IPREM: (540 €)
- Resto del periodo: 80% IPREM: (480 €)

4. Compatibilidad del desempleo.

Se ha modificado la fórmula de compatibilidad de los subsidios de la Seguridad Social con el trabajo por cuenta ajena, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial. Ahora se establece la compatibilidad de estos subsidios con el empleo durante un máximo de 180 días, abarcando una o varias relaciones laborales.

Durante los supuestos de **compatibilidad del subsidio** con el trabajo por cuenta ajena, el subsidio se percibirá como un complemento de apoyo al empleo. Es importante destacar que este cambio no afecta la naturaleza jurídica del subsidio, pero sí introduce una nueva terminología para diferenciar esta regulación de las anteriores disposiciones sobre la compatibilidad de las prestaciones y subsidios por desempleo con el trabajo a tiempo parcial. Este cambio también se aplicará durante el periodo transitorio hasta la extinción de los subsidios reconocidos antes de la entrada en vigor de esta reforma.

La compatibilidad también se extiende a las **prestaciones contributivas por desempleo**, siempre y cuando se hayan devengado al menos nueve meses y el derecho reconocido sea igual o superior a doce meses. Esta disposición será aplicable a las prestaciones reconocidas a partir del 1 de abril de 2025. Además, se regulan los efectos sobre la cotización en los casos de compatibilidad de las prestaciones por desempleo con el trabajo a tiempo completo.

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

5. Nuevo subsidio para víctimas de violencia de género.

Las mujeres mayores de 16 años víctimas de violencia de género podrán acceder al subsidio específico de nueva creación, con las mismas cuantías que el ordinario.

6. Régimen de sanciones.

Se modifica el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Entre otras, se modifica la sanción grave recogida en el artículo 47.1.b) del citado texto legal, para sustituir la sanción de extinción por una graduación de la misma, al establecer una sanción de 3 meses para la primera infracción, 6 meses para la segunda y la extinción para la tercera.

Asimismo, se elimina como infracción leve la falta de inscripción como demandantes de empleo de las personas beneficiarias de prestaciones, y se adecúa la redacción de la infracción grave del artículo 25.3. Además, se sustituye la infracción leve de falta de acreditación de la búsqueda activa de empleo por el incumplimiento de las exigencias del acuerdo de actividad, de competencia, con carácter general de los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas.