

Principales novedades introducidas por 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 el ámbito del derecho laboral y de seguridad social, las principales medidas de interés introducidas por el referido decreto-ley son las siguientes:

1. Modificaciones introducidas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (también “ET”):

1.1 Posibilidad de acumular las horas retribuidas de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante (art. 37.4 ET):

- El decreto-ley modifica la regulación del comúnmente denominado permiso de lactancia con la finalidad de flexibilizarlo, toda vez que, con carácter previo a la entrada en vigor de esta norma, el derecho a acumular en jornadas completas las horas de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante hasta que éste cumpliese nueve meses quedaba condicionado a las previsiones de la negociación colectiva o al acuerdo que se alcanzara con la empresa.
- La modificación del mencionado artículo elimina estas restricciones, reconociendo a los trabajadores la **posibilidad de acumular las horas retribuidas de ausencia para el cuidado del lactante a su voluntad, sin que la empresa pueda denegarles este derecho.**

1.2. Prioridad aplicativa de los convenios colectivos autonómicos y provinciales siempre que su regulación sea más favorable para los trabajadores (art. 84 ET).

Las novedades introducidas tratan de matizar la regulación actual de modo que, tras la modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores:

- Los sindicatos y asociaciones empresariales pueden negociar convenios y acuerdos interprofesionales a nivel regional, con prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio o acuerdo estatal cuando gocen de las mayorías necesarias.
- Los convenios colectivos provinciales puedan tener la **misma prioridad aplicativa**, cuando así se prevea en acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico y siempre que su regulación resulte más favorable para los trabajadores que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

1.3. Previsión de especialidades en la condición de elector y elegible en el ámbito artístico (disposición adicional 28ª ET):

- Las personas dedicadas a las actividades artísticas y a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo serán electoras cuando sean mayores de 16 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**. Por lo tanto, se reducen los plazos establecidos con carácter general en el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, que, con las salvedades que en el mismo se contienen, exige una antigüedad de un mes para ser elector y una antigüedad de seis meses para ser elegible.

2. Modificaciones introducidas en 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 (en adelante, “LGSS”):

Dentro de las reformas introducidas, destacan las destinadas a la revisión de las características básicas de la protección por desempleo en su nivel asistencial, teniendo como objetivo **a)** eliminar lagunas de desprotección; **b)** simplificar los requisitos de acceso y mantenimiento de aquélla; **c)** adecuar sus objetivos para dar más claridad y seguridad jurídica y **d)** facilitar la gestión respecto de aquellos colectivos más vulnerables y en peores condiciones de empleabilidad.

2.1. Ampliación de la cobertura de la protección por desempleo.

Se amplía la cobertura asistencial en algunos tramos de edad y colectivos anteriormente excluidos, siendo en concreto los siguientes:

- Víctimas de violencia de género o sexual mayores de 16 años.
- Trabajadoras eventuales agrarios (arts. 286 y 287 LGSS).
- Menores de 45 años sin responsabilidades familiares siempre que hayan agotado una prestación contributiva de 360 días, y aquellos que acrediten periodos cotizados inferiores a 6 meses aunque carezcan de responsabilidades familiares.

2.2. Simplificación de los requisitos de acceso y mantenimiento:

- Se suprime el plazo de espera de un mes desde la fecha del agotamiento de la prestación contributiva (art. 276 LGSS).
- Se modifican los criterios para considerar la existencia de responsabilidades familiares en los subsidios con cargas familiares, de manera que se entenderá su concurrencia 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 (art. 275 LGSS).
- Se simplifica la duración de los subsidios de agotamiento de la prestación contributiva igualando la duración, con independencia de la edad, para el subsidio de agotamiento de la prestación contributiva con responsabilidades familiares.
- Se modifica la cuantía de los subsidios por agotamiento y de cotizaciones insuficientes, introduciendo una fórmula de cuantía decreciente en tres tramos en la que se toma como referencia el indicador público de rentas de efectos múltiples:
 - ✓ 180 primeros días: 95 % IPREM (570 € según la referencia actual).
 - ✓ Desde el día 181 al día 360: 90 % IPREM (540 €).
 - ✓ A partir del día 361: 80% IPREM (480 €).
- Se elimina la deducción proporcional en función de las horas trabajadas a tiempo parcial.

- Respecto al requisito de carencia de rentas o responsabilidades familiares:
 - ✓ Se configura como requisito de acceso y de cada una de las prórrogas o reanudaciones del subsidio, que se acreditará mediante «declaración responsable» de las rentas percibidas en el mes anterior.
 - ✓ Si en la solicitud inicial o de alguna de las prórrogas, **el interesado hiciera ocultación de alguna renta, y ésta afectara a su derecho**, una vez detectada se declararán indebidamente percibidas por el trabajador.

2.3. Compatibilidad del subsidio por desempleo con el trabajo:

- Se modifica la fórmula de compatibilidad de los subsidios con el trabajo por cuenta ajena, a tiempo completo o a tiempo parcial, estableciendo la compatibilidad durante un máximo de 180 días, en una o varias relaciones laborales, tras agotar un año de subsidio (art. 283.1. LGSS).

En estos supuestos, el subsidio se percibirá como un **complemento de apoyo al empleo**.

- Esta medida se contempla, además, respecto de las prestaciones contributivas por desempleo, siempre que se hayan devengado 9 meses y que el derecho reconocido fuera igual o superior a 12 meses, lo que será aplicable a las prestaciones reconocidas a partir de 1 de abril de 2025 (nueva disposición adicional -“DA”- 59ª LGSS).
- Por último, 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 (art. 282.5 LGSS).

2.4. Modificación de la duración máxima del subsidio por desempleo previsto en el artículo 274.1 de la Ley General de la Seguridad Social:

- Supuestos previstos en el artículo 274.1.a) LGSS: Beneficiarios del subsidio que hubieran agotado la prestación por desempleo.

Acreditación responsabilidades familiares	Edad en la fecha de agotamiento de la prestación	Duración de la prestación por desempleo agotada	Duración máxima del subsidio
Indiferente.	<45	>= 360 días	6 meses.
	>45	>= 120 días	
Sí.	Indiferente	>= 120 días	24 meses.
		>=180 días	30 meses.

- Supuestos previstos en el artículo 274.1.b) LGSS: Beneficiarios del subsidio que se encuentren en situación legal de desempleo sin tener cubierto el período mínimo de cotización para tener derecho a la prestación contributiva.

Periodo mínimo de ocupación cotizada	Acreditación de responsabilidades familiares	Duración máxima del subsidio
90 días.	Indiferente.	3 meses.
120 días.	Indiferente.	4 meses.
150 días.	Indiferente.	5 meses.
180 días.	Indiferente.	6 meses.
	Sí.	21 meses.

2.5. Introducción de nuevas causas de suspensión y extinción de la prestación por desempleo.

- Se establece como **causa de suspensión** la interrupción del acuerdo de actividad (art. 271 LGSS).

- Se prevé como **causa de extinción** el transcurso del plazo de 6 años desde la fecha de baja de la prestación sin haber reanudado el derecho (art. 272 LGSS).

2.6. Implementación de medidas de reinserción laboral y mejora de la empleabilidad.

Para la mejora de la empleabilidad de los beneficiarios de los subsidios, el fomento de la inserción laboral y su efectiva vinculación con las políticas activas de empleo, se prevé la **suscripción del acuerdo de actividad** (art. 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero).

Del mismo modo, se refuerza la garantía de acceso al **itinerario o plan personalizado** que facilite la mejora de la empleabilidad de los beneficiarios del subsidio (nueva disposición adicional 54.^a LGSS) así como una **evaluación ex post** específica sobre los resultados alcanzados (Nueva DA 55.^a LGSS).

2.7. Otras medidas introducidas:

- Se amplía el plazo de salida ocasional al extranjero, pasando a ser de 30 días en lugar de los 15 días establecidos en la actualidad.
- Se modifica el art. 283 LGSS en relación con la prestación por desempleo y la incapacidad temporal estableciendo que dicho precepto será de aplicación a los trabajadores fijos discontinuos durante los periodos de inactividad productiva. También se modifica el art. 284 LGSS para actualizar su léxico respecto de las situaciones protegidas por nacimiento y cuidado de menor.
- Se prevé la adopción de las siguientes medidas:
 - ✓ Elaboración por el Gobierno, en el plazo de seis (6) meses, de una estrategia global para el empleo de las personas trabajadoras desempleadas de larga duración o de más edad y garantía de servicios para beneficiarios mayores de 45 años (DA 1^a RD 2/2024).
 - ✓ Constitución, en el plazo de dos (2) años, de una comisión interministerial con el objetivo de evaluar los efectos de la reforma del nivel asistencial de desempleo (DA 2^a RD 2/2024).

- ✓ Control de la aplicación del nuevo régimen de compatibilidad de prestaciones por desempleo y trabajo por cuenta ajena, en el marco de la colaboración entre el Servicio Público de Empleo Estatal y el Organismo Estatal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (DA 3ª RD 2/2024).
- ✓ Reducción del número mínimo de jornadas reales cotizadas para acceder al subsidio por desempleo o a la renta agraria a favor de trabajadores eventuales agrarios residentes en el territorio de las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura (DA 5ª RD 2/2024).

3. Modificación del artículo 47 del Estatuto del Empleado Público.

En su virtud, se incluyen de manera expresa las **fórmulas flexibles de empleo** como ejercicio efectivo del derecho a la conciliación respecto de los empleados públicos que tengan a su cargo hijos e hijas menores de doce años o mayores de dicha edad que tengan necesidades de cuidado, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado así como de otras personas que convivan en el mismo domicilio y que, por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismas.

4. Modificaciones introducidas en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social:

La Disposición Adicional 2ª del mencionado decreto-ley introduce algunas modificaciones en cuanto a la regulación de las infracciones leves (artículo 24.3.c y 24.4), graves (artículo 25.3., 25.4 y 47.1.b) y muy graves (artículo 26.2), a los efectos de adaptar su contenido a la reforma efectuada en materia de desempleo.

5. Entrada en vigor de las anteriores medidas:

Las medidas descritas han entrado en vigor, con carácter general, el día 23 de mayo de 2024. No obstante, algunas de las medidas adoptadas en materia de desempleo entrarán en vigor el 1 de noviembre de 2024 y, para otras, se establecen distintas fechas específicas, por lo que debe consultarse su aplicabilidad en cada uno de los casos.

Montero Aramburu Abogados
Departamento Laboral