

NOVEDADES LABORALES 2024

El Boletín Oficial del Estado (BOE) ha publicado el Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, que adopta medidas urgentes para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre 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, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo.

Ha publicado también el Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre, de 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 ámbito laboral, comentamos a continuación las últimas modificaciones que consideramos más relevantes incorporadas a los decretos-ley y que entraron en vigor en diciembre de 2023.

Se han acordado **modificaciones del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores**.

- **La primera modificación** es la del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores sobre el permiso de lactancia.

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

Con la modificación, todas las modalidades de disfrute del permiso de lactancia, incluida la acumulación de las horas en jornadas completas, se convierte en un derecho de todas las personas trabajadoras sin que quede condicionado, por tanto, a las previsiones de la negociación colectiva o al acuerdo entre empresa y trabajador.

- **La segunda modificación** es la del artículo 84.3 y 83.4 del Estatuto de los Trabajadores, en la cual se aborda la concurrencia de convenios colectivos en el ámbito de las Comunidades Autónomas.

Antes de la modificación, se preveía que los sindicatos y las asociaciones empresariales que cumplieran con los requisitos, podrían negociar acuerdos o convenios en el ámbito de una comunidad autónoma, que afectaran a lo dispuesto en los convenios de ámbito estatal, siempre que tuvieran el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

Tras el cambio, se prevé 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 tengan 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.

Del mismo modo, **se han establecido diversos cambios a nivel asistencial de la protección por desempleo**, entre ellos:

- Se establece una mejora de la protección ampliando el acceso al subsidio de agotamiento de la prestación por desempleo a los menores de 45 años sin responsabilidades familiares y se unifica la duración de este subsidio en el caso de disponer de dichas responsabilidades con independencia de la edad.
- También podrán acceder aquellos que acrediten periodos cotizados inferiores a 6 meses y carezcan de responsabilidades familiares.
- Se modifica el plazo de espera de un mes a 6 meses desde la fecha del agotamiento de la prestación contributiva para poder realizar la solicitud.
- La percepción del nivel asistencia de desempleo se amplía hasta los 30 meses dependiendo de la edad, circunstancias familiares y la duración de la prestación que se hubiera agotado.
- La cuantía se verá incrementada y será del 95% del IPREM los 6 primeros meses, del 90% los siguientes y del 80% el resto del periodo.

Estas condiciones se aplicarán a los nuevos reconocimientos, pero no a los anteriores.

Se regula del mismo modo, la **compatibilidad del subsidio con el trabajo por cuenta ajena por un periodo de 180 días por cada nuevo empleo a tiempo completo o parcial sin reducción de la cuantía**.

Asimismo, se ha publicado la **prórroga del Salario Mínimo Interprofesional (SMI)** durante el periodo que sea necesario, hasta que la Mesa de Diálogo Social llegue a un acuerdo que permita su incremento en 2024.

Se establece una **subida, con efecto desde el 1 de enero, del 3,8% con carácter general de las pensiones del Sistema de Seguridad Social y de Clases Pasivas del Estado**.

El incremento de las pensiones mínimas y de las no contributivas, el Ingreso Mínimo Vital y las no contributivas de vejez e invalidez, es de un 6,9%.

Por último, para este año 2024 y hasta que se aprueben los Presupuestos Generales del Estado correspondiente, las bases mínimas de cotización de los diferentes grupos en los regímenes correspondientes se incrementarán automáticamente en el mismo porcentaje que el salario mínimo interprofesional, aumentándose en un sexto; sin embargo, las bases máximas y el tope de cotización se fijará aplicando el porcentaje de revalorización de pensiones, sumado al establecido en la disposición transitoria trigésimo-octava del Real Decreto Legislativo 8/2015.

12 de enero de 2024