



CIRCULAR LABORAL 43/2023

21 de diciembre de 2023

REAL DECRETO-LEY 7/2023, DE 19 DE DICIEMBRE: NUEVAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN, DE SIMPLIFICACIÓN Y MEJORA DE LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO, ASÍ COMO OTRAS NOVEDADES LABORALES.

**Eduardo Ortega Figueiral, Jorge Barbat Soler y Raül Sala Cuberta
Abogados.**

En el BOE nº 303 de ayer, 20 de diciembre, se publicó el Real Decreto-Ley 7/2023, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, 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, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo.

La norma, con carácter general, entra en vigor hoy, **21 de diciembre de 2023**, si bien aquellas cuestiones que afectan a las novedades en materia de nivel asistencial de la prestación por desempleo se dilatan hasta el próximo **1 de junio de 2024**.

De forma resumida, y más allá de las modificaciones en el ámbito de las **prestaciones por desempleo** y, muy especialmente, en el **subsidio asistencial**, los aspectos laborales más relevantes a considerar se centran en la **prevalencia de los convenios colectivos autonómicos frente a los estatales**, modificando así las reglas de la concurrencia en materia de negociación colectiva y la, digamos, **generalización de la acumulación de los permisos de lactancia aunque tal posibilidad no se encuentre contemplada en el convenio colectivo de aplicación**.

Resulta, una vez más, poco menos que curioso, incluir en un Real Decreto-Ley (RDL) que supuesta y simplemente traspone una Directiva europea a nuestro ordenamiento, una cuestión de tanto calado como la prevalencia de los convenios colectivos autonómicos sobre los estatales que, aunque tal posible modificación normativa era conocida no entendemos su urgencia ... a no ser lo que obviamente deja entrever. El Ejecutivo continúa hurtando su papel al Legislativo *“in eternum.”*

Desarrollemos, de forma práctica, esas dos novedades más relevantes, así como aquellas otras más importantes que contiene este nuevo RDL:

1. Prevalencia de los convenios colectivos autonómicos sobre los estatales.

El art. 1 del RDL 7/2023, 19 jun. modifica los apartados 3 y 4 del art. 84 del ET, de modo que los sindicatos y asociaciones empresariales pueden negociar **convenios y acuerdos interprofesionales a nivel autonómico** con **prioridad aplicativa** sobre cualquier otro convenio o acuerdo estatal cuando gocen de las mayorías necesarias.

La reforma añade que ese efecto se producirá cuando *“su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales”*.

No obstante, estos convenios colectivos autonómicos no podrán regular determinadas materias por lo que para las mismas se deberá estar a lo regulado en el convenio colectivo de ámbito estatal. Las mismas son las siguientes:

- Periodo de prueba.
- Modalidades de contratación.
- Clasificación Profesional.
- Jornada.
- Régimen Disciplinario.
- Prevención de Riesgos Laborales.
- Movilidad Geográfica.

Por lo tanto, y al no estar incluido en el listado anterior, los convenios autonómicos sí podrán establecer salarios superiores a aquellos regulados en la norma colectiva sectorial estatal teniendo, por lo tanto, la citada prioridad aplicativa plena a estos efectos.

Una última mención a esta modificación normativa relevante: apuntar que el texto publicado en el BOE es exactamente el mismo, copia literal, al que se incorporó al acuerdo para la investidura entre el PSOE y el PNV y que este último partido había registrado como iniciativa parlamentaria para iniciar sus trámites parlamentarios. Ahora, saltándose al Legislativo se actúa “de oficio” y desde hoy esta relevante modificación, que pone “*patas arriba*” – disculpar la expresión poco jurídica – a la negociación colectiva, ya está vigente con una redacción hartamente mejorable y que sin dudas generará un sinnúmero de problemas. Al tiempo.

2. Permiso de lactancia.

La norma modifica también la regulación del permiso de lactancia. De esta forma se suprime la mención que hacía el antiguo redactado del art. 37.4 ET relativa a que solo cabía la acumulación del permiso de lactancia si tal posibilidad se encontraba prevista en el convenio colectivo de aplicación o en caso de acuerdo individual con la empresa.

Ahora ello se suprime y **la persona trabajadora podrá hacer uso libre de tal posibilidad, aunque no hubiera previsión convencional al efecto.**

No se ha producido mayor modificación que la apuntada ni se ha ampliado, como se había anunciado, el número de días susceptibles de acumulación o la fórmula de cálculo del citado permiso.

3. Modificaciones más relevantes en la prestación por desempleo.

- a. **Duración:** las opciones de la persona trabajadora cuando la prestación se extinga por realizar varios trabajos de duración acumulada igual o superior a 12 meses se matizan con la expresión “... *sin reanudar entre ellos la prestación por desempleo.*”
- b. **Suspensión:** se introduce una nueva causa, por *interrupción del acuerdo de actividad*, para reafirmar el vínculo de la prestación con el seguimiento de medidas de inserción laboral. Además, se amplía el plazo de salida ocasional al extranjero, que pasa de 15 a 30 días.
- c. **Extinción:** se regulan dos nuevas causas: la realización de trabajos por cuenta propia por tiempo igual o superior a 24 meses en actividades con alta en alguna mutualidad de previsión social alternativa al RETA; y el transcurso del plazo de 6 años desde la fecha de baja de la prestación sin haber reanudado el derecho.

- d. **Inactividad de personas trabajadoras fijas discontinuas**: se les aplicará en estos periodos las normas generales sobre prestación por desempleo e incapacidad temporal.
- e. **Pago único de la prestación por desempleo**: se añade un nuevo apartado 3 al art. 7 del Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento del empleo para establecer lo siguiente:

“Se acreditará que las cantidades percibidas han quedado debidamente afectadas al proyecto de inversión a realizar o a la incorporación como socios a cooperativas de trabajo asociado o sociedades laborales mediante la presentación de la documentación correspondiente que justifique las operaciones realizadas y cantidades abonadas, junto con la justificación del traspaso efectivo del capital que evidencie la realidad de cada una de las operaciones anteriores”.

4. **Modificaciones más relevantes en materia de subsidio asistencial por desempleo.**

- a. **Ampliación de beneficiarios**:
 - i. Menores de 45 años sin responsabilidades familiares.
 - ii. Quienes acrediten periodos cotizados inferiores a 6 meses y carezcan de responsabilidades familiares.
 - iii. Las personas trabajadoras eventuales agrarias.
- b. **Supuestos de acceso general**: se reducen exclusivamente a dos. El subsidio por agotamiento y por cotizaciones insuficientes.
- c. **Solicitud, nacimiento y prórroga del subsidio**: se suprime el mes de espera tras el agotamiento de la prestación contributiva para presentar la solicitud de subsidio por agotamiento. Además, se amplía a 6 meses el plazo de solicitud.
- d. **Duración**: se prolongará hasta 30 meses dependiendo de la edad, circunstancias familiares y la duración de la prestación agotada.
- e. **Cuantía**: se mantiene su vinculación al IPREM, si bien se aumenta pasando a un sistema progresivo (de aplicación a los nuevos reconocimientos de este subsidio, no a los anteriores):

- i. Los primeros seis meses: 570 euros (95 % del IPREM).
- ii. Los siguientes seis meses: 540 euros (90 % del IPREM).
- iii. El resto del período: 480 euros (800 % del IPREM).

f. **Compatibilidad del subsidio de desempleo y el trabajo por cuenta ajena:**

Se podrá compatibilizar el subsidio con un trabajo por cuenta ajena, a tiempo completo o a tiempo parcial, con un límite máximo de 180 días, en una o varias relaciones laborales con el objetivo de incentivar la reincorporación al trabajo.

En los supuestos de percepción del subsidio e inicio de una relación laboral por cuenta ajena el subsidio pasa a denominarse “*complemento de apoyo al empleo*”, sin que cambie su naturaleza jurídica, siendo realmente una nueva forma de compatibilidad del subsidio con el trabajo.

Igualmente, las prestaciones por desempleo (contributiva y subsidio) serán compatibles con las becas y ayudas que se obtengan por asistencia a acciones de formación profesional o en el trabajo o para realizar prácticas formativas o prácticas académicas externas en entidades públicas o privadas, que formen parte del plan de estudios y se produzcan en el marco de colaboración entre dichas entidades y el centro docente de que se trate.

- g. **Subsidio de mayores de 52 años:** se mantiene, con la misma cuantía fija, 80 % del IPREM. Sin embargo, queda compensado por la mayor duración de este subsidio y por las cotizaciones por la contingencia de jubilación de las que carece el resto de los subsidios.

Accede al texto íntegro del RDL 7/2023, de 19 de diciembre, a través del siguiente enlace:

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2023/BOE-A-2023-25759-consolidado.pdf>

Departamento Laboral y de Seguridad Social

Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral

Email: ortegaf@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Jorge Barbat Soler

Email: jbarbat@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Raül Sala Cuberta

Email : rsala@ortega-condomines.com