

Real Decreto Ley 2/2024 de 24 de mayo: acumulación por ley del permiso por lactancia y prioridad aplicativa de Convenios autonómicos y provinciales frente a los de ámbito estatal

El **BOE Nº 124 del miércoles 22 de mayo de 2.024**, publicó el **Real Decreto Ley 2/2024**, por el que se adoptan medidas urgentes para simplificar y mejorar el nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la **Directiva Comunitaria 2019/1158**, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores.

Entre otros contenidos, referidos fundamentalmente a la modificación y mejora del subsidio por desempleo; esta disposición legal introduce importantes **modificaciones de los artículos 37.4 y 84** del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes términos:

Modificación del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores: acumulación por ley del permiso por lactancia en jornadas completas:

Como saben, el **permiso por lactancia** supone que en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tienen **derecho a una hora de ausencia del trabajo** (que se puede dividir en dos fracciones) para el cuidado del lactante, hasta que este cumpla **9 meses**; o bien a una **reducción de la jornada en media hora** con la misma finalidad.

Pues bien, la **posibilidad de acumular este permiso en jornadas completas**, que **hasta ahora tenía que estar prevista en Convenio Colectivo** o acuerdo con la empresa, **ha pasado ahora a ser posible en cualquier caso**, cuando así lo decida la persona trabajadora. De esa forma, el **segundo párrafo del artículo 37.4** del Estatuto de los Trabajadores queda redactado así: *“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 **acumulación del permiso** se realiza en base a **una hora por cada día laborable** (desde la reincorporación del padre/madre tras la baja de maternidad/paternidad, hasta el día en que el lactante cumpla 9 meses de edad), y **sumado el total de horas resultante**, se divide entre el **número de horas de la jornada diaria ordinaria**, resultando de esa forma el **total de días completos** de ausencia al trabajo.

Modificación del artículo 84 (puntos 3 y 4) del Estatuto de los Trabajadores: cambios en las reglas de concurrencia de Convenios Colectivos:

El Real Decreto Ley rescata también los **cambios que en materia de negociación colectiva** se realizaron en **diciembre de 2023** pero que luego no fueron convalidados por el Congreso de los Diputados; y **se incorpora ahora, nuevamente, una importante modificación del artículo 84 (puntos 3 y 4)** del Estatuto de los Trabajadores, que regula las reglas de **concurrencia de los Convenios Colectivos**:

Hasta ahora, los **Convenios Colectivos** o Acuerdos interprofesionales de **ámbito autonómico o provincial** solo podían afectar lo dispuesto en los de **ámbito estatal** cuando **no existiese en éste segundo ámbito pacto en contrario** que estableciese una estructura de la negociación colectiva y lo impidiese. Asimismo, se posibilitaban, hasta ahora, los **acuerdos estatales** que estableciesen un **régimen distinto** respecto a las **materias no negociables en el ámbito de las CCAA** (a saber, el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica).

Pues bien, ahora el **nuevo artículo 84 Estatuto de los Trabajadores** queda redactado de la siguiente forma (se modifica el apartado 3, se añade un nuevo apartado 4 y se renumera el 5):

Art. 84.3: *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 en la **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.***

Art. 84.4: *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.***

Art. 84.5: *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.*

Esta modificación legal, sin duda relevante, puede conllevar **cambios importantes en la configuración de los ámbitos prioritarios de la negociación**

colectiva, especialmente en aquellos **sectores de actividad en los que están implantados Convenios Colectivos estatales** que contienen la regulación sectorial básica y preferente de las condiciones de trabajo.

En el **ámbito de la CAPV** existe ya, conviene recordarlo, un **Acuerdo interprofesional del año 2017**, suscrito por Confebask y por los sindicatos ELA, LAB, CC.OO y UGT, por el que **los Convenios Colectivos autonómicos o provinciales vascos tendrán prioridad aplicativa frente a los de ámbito estatal**, sin perjuicio de lo dispuesto en el **artículo 84** del Estatuto de los Trabajadores,

Pueden acceder al **texto íntegro del RD Ley 2/2024** en el siguiente enlace:

<https://www.boe.es/boe/dias/2024/05/22/pdfs/BOE-A-2024-10235.pdf>

Para resolver cualquier duda o aclaración que sobre esta materia pudieran precisar, no dejen de plantearnos sus consultas.

Reciban un cordial saludo,

Fdo. Fernando Raposo
Rpble. Área de Relaciones Laborales,
SSL y Medio Ambiente

Vitoria-Gasteiz, a 27 de mayo de 2.024.