



NOVEDAD LABORAL

REFORMA DEL PERMISO DE LACTANCIA Y DE LAS REGLAS DE CONCURRENCIA DE CONVENIOS COLECTIVOS: REAL DECRETO- LEY 2/2024



1º El Real Decreto-Ley 2/2024 (BOE 22 Mayo 2024) regula las nuevas reglas del subsidio de desempleo, en su nivel asistencial, pero contiene, también, dos reformas en materia laboral que son relevantes.

De un lado, la articulación de un derecho a la acumulación de los permisos de lactancia y, de otro, el establecimiento de nuevas reglas de concurrencia de convenios colectivos. Se debe recordar que el derogado Decreto-Ley 7/2023, por falta de convalidación parlamentaria, ya contenía estas reformas, tanto la del desempleo como estas de contenido laboral, y que, ahora, el Decreto-Ley 2/2024 las recupera, con algunas innovaciones, en espera de, esta vez sí, una convalidación de la mayoría parlamentaria.

2° Permiso de lactancia

El permiso retribuido de lactancia del art.37.4 ET reconoce a ambos progenitores de un hijo/a, para el cuidado del lactante hasta que cumpla 9 meses, un derecho de una hora de ausencia del trabajo, dividida en dos fracciones, o un derecho de reducción de la jornada laboral de media hora.

La posibilidad de acumulación en jornadas completas de este permiso retribuido de lactancia quedaba en manos de la negociación colectiva o de acuerdos individuales. Ahora, tras el Decreto-Ley 2/2024, que reforma el art.37.4 ET, ambos progenitores tienen reconocido un derecho de acumulación en jornadas completas sin necesidad de la cobertura convencional o del pacto individual.

No se concreta legalmente la duración del permiso retribuido por lactancia acumulado ni su sistema de cálculo. Siguiendo criterios jurisprudenciales (STS 19 Abril 2018) procede la acumulación en la hora de ausencia referido a días laborables; se debe dividir el número total de días laborables que restan hasta que el lactante cumpla 9 meses entre las horas reducidas de trabajo que se corresponden con la jornada del progenitor (STS 21 Noviembre 2023), lo que dependerá del momento de reincorporación a la empresa tras el permiso de nacimiento de hijo/a, o en su caso vacaciones, y otras variables.

La posibilidad de acumular, en estos términos, los permisos retribuidos de lactancia, entronca, como declara la exposición de motivos del Decreto-Ley 2/2024, con el ya reconocido permiso parental por cuidado de hijo menor de ocho años (art.48 bis ET), en el marco de la directiva 2019/1158, pendiente de regulación de su retribución. Estos días retribuidos por la empresa de acumulación del permiso de lactancia del nuevo art.37.4 ET, integrados como pasarela del permiso parental, mitigan, pero no resuelven la exigida retribución por la directiva 2019/1158, lo que conllevará una nueva reforma en este caso del art.48 bis ET.

3° Concurrencia de convenios colectivos

La reforma de las reglas de concurrencia de convenios colectivos llevada a cabo por el Decreto-Ley 2/2024 altera sustancialmente el art.84 ET, y de manera colateral, el art.83 ET. Es una medida que no proviene del diálogo social sino de un acuerdo político entre el Gobierno de coalición y el PNV.

El sistema anterior a esta norma giraba sobre los acuerdos interprofesionales y sectoriales estatales del art.83 ET, con capacidad para ordenar la estructura de la negociación colectiva y establecer reglas de concurrencia distintas a la prioridad temporal del art.84.1 ET y a la afectación de convenios colectivos autonómicos posteriores de los arts.84.3 y 4 ET. Los nuevos arts.84.3, 4 y 5 ET, tras este Decreto-Ley 2/2024, debilitan estos acuerdos interprofesionales y sectoriales estatales del art.83 ET a través de dos reglas de concurrencia.

De un lado, la concurrencia entre un acuerdo interprofesional o sectorial estatal de estructura de negociación colectiva del art. 83 ET y un acuerdo interprofesional o sectorial autonómico de estructura de negociación colectiva del art.83 ET se resuelve con la prioridad aplicativa del de ámbito autonómico conforme al nuevo art.84.3 ET. Se abre la posibilidad de marcos autonómicos propios de reglas de concurrencia de negociación colectiva que se aparten de los acuerdos estatales, lo que da plena garantía de aplicación al ya suscrito acuerdo interprofesional del País Vasco y a otros acuerdos autonómicos similares que puedan firmarse en un futuro.

De otro lado, en el ámbito de una Comunidad Autónoma, los sindicatos y patronales legitimados conforme a los arts.87 y 88 ET, pueden celebrar convenios colectivos sectoriales que afecten, en su sector, a convenios colectivos de ámbito estatal siempre que su regulación resulte más favorable para los trabajadores, conforme al nuevo art.84.3 ET. Esta regla no se aplica a las materias reservadas en el ámbito estatal prevista en el art.84.5 ET, período de prueba, modalidades de contratación, clasificación profesional, jornada máxima, régimen disciplinario, normas mínimas de prevención de riesgos, y movilidad geográfica. Un acuerdo interprofesional o sectorial estatal del art.83 ET no puede cambiar ya esta regla legal de concurrencia del nuevo art.84.4 ET, ni ampliar las reservas estatales del nuevo art.84.5 ET por lo que pierden capacidad ordenadora de la estructura negociadora.

Esta afectación a los convenios sectoriales estatales queda delimitada claramente a los de ámbito autonómico porque el nuevo art.84.4 ET sólo prevé la aplicación prioritaria y prevalencia de los convenios sectoriales provinciales más favorables si así lo establece un acuerdo interprofesional autonómico del art.83 ET. Lo que, en línea con la reforma, vuelve a reforzar estos acuerdos autonómicos frente a los debilitados acuerdos estatales.

Esta importante reforma de la negociación colectiva apuesta, en fin, por los acuerdos interprofesionales y sectoriales autonómicos del art.83 ET, quedando debilitados los de ámbito estatal, y aumenta el intervencionismo con estas reglas legales de concurrencia sobre la novedosa mayor favorabilidad de convenios colectivos autonómicos o, en su caso, con la cobertura de un acuerdo de este ámbito, también provinciales, en un sistema de mínimos sectoriales estatales. Ello puede ocasionar problemas de determinación de la condición laboral más favorable en la concurrencia entre convenios colectivos y de identificación, como autonómico o provincial, de los convenios colectivos de Comunidades Autónomas uniprovinciales, a los efectos de aplicar esta mayor favorabilidad del art.84.3 y 4 ET.

Jesús Lahera Forteza

Catedrático Derecho del Trabajo UCM

Consultor Abdón Pedrajas Littler



✉ madrid@abdonpedrajas.com
barcelona@abdonpedrajas.com
lisboa@abdonpedrajas.com
valencia@abdonpedrajas.com
in abdonpedrajas