

# Alerta informativa – Mayo 2024

## Reformas laborales recientes



**Raúl García**  
Socio responsable del Área Laboral EY

**Pablo Santos**  
Socio del Área Laboral EY Barcelona

**Felipe Martínez Ramonde**  
Asociado Senior del Área Laboral EY

El BOE de 22 de mayo de 2024 ha publicado 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. Las modificaciones implementadas en materia laboral son de carácter dispar, y afectan básicamente al permiso retribuido por lactancia, a la prestación y subsidio por desempleo y a la aplicación prioritaria de convenios colectivos de ámbito autonómico y provincial.

## Alcance de las reformas

---

**El Real Decreto-Ley 2/2024 de 21 de mayo** incorpora modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores (ET) relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar con el fin de completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019. Por otra parte, se reforman las reglas de prioridad aplicativa de los convenios colectivos para dar preferencia a los autonómicos sobre los estatales. Ambos cambios legales entran en vigor el 23 de mayo de 2024.

### ► **Permiso de lactancia. Artículo 37.4 et.**

Hasta la fecha el derecho a ausentarse quedaba condicionado a las previsiones de la negociación colectiva o al acuerdo individual a que se llegara con la empresa. La modificación del artículo 37.4 ET elimina estas restricciones, convirtiendo todas las posibilidades de disfrute en un derecho de todas las personas trabajadoras, incluida la acumulación de las horas retribuidas de ausencia. De este modo, la persona trabajadora podrá a su voluntad acumular la hora diaria de lactancia en jornadas completas, sin que sean de aplicación los eventuales límites establecidos en los convenios colectivos.

### ► **Negociación colectiva. Artículo 84 et**

- Los acuerdos y convenios colectivos de ámbito autonómico 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.
- No obstante, dicha prioridad aplicativa queda condicionada ahora exclusivamente a que la regulación de los convenios o acuerdos autonómicos resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales. Esta previsión puede dar lugar a un incremento de la conflictividad al no concretarse los elementos formales, materiales y temporales de la norma más favorable que resulte de aplicación.
- Se aclara, en el nuevo diseño, que la prioridad aplicativa de los convenios provinciales solo se produce cuando así se establezca mediante acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico previstos en el artículo 83.2 ET y siempre que su regulación sea más favorable y no se refiera a materias expresamente limitadas por la ley. Nuevamente, la indeterminación de la norma más favorable podrá incrementar la conflictividad.
- En los supuestos previstos en los dos apartados anteriores, se considerarán materias **no negociables** las siguientes:
  - 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.

¡[Suscríbete](#) a las newsletters de EY para mantenerte actualizado!



---

Para cualquier información adicional, contacte con:

**Ernst & Young Abogados, S.L.P., Oficina de Madrid**

Raúl García	<a href="mailto:Raulluis.garciagonzalez@es.ey.com">Raulluis.garciagonzalez@es.ey.com</a>
Eva Sainz Cortadi	<a href="mailto:Eva.SainzCortadi@es.ey.com">Eva.SainzCortadi@es.ey.com</a>
Miguel Prado Agudo	<a href="mailto:Miguel.PradoAagudo@es.ey.com">Miguel.PradoAagudo@es.ey.com</a>
Nicolás Chacón Rodríguez	<a href="mailto:Nicolas.ChaconGonzalez@es.ey.com">Nicolas.ChaconGonzalez@es.ey.com</a>
Alicia Díaz Marques	<a href="mailto:Alicia.DiazMarques@es.ey.com">Alicia.DiazMarques@es.ey.com</a>

**Ernst & Young Abogados, S.L.P., Oficina de Barcelona**

Pablo Santos Fita	<a href="mailto:Pablo.Santos.Fita@es.ey.com">Pablo.Santos.Fita@es.ey.com</a>
Lorena Lascuevas Perez-Sala	<a href="mailto:Lorena.Lascuevas.Perez-Sala@es.ey.com">Lorena.Lascuevas.Perez-Sala@es.ey.com</a>

**Ernst & Young Abogados, S.L.P., Oficina de La Coruña**

Felipe Martínez Ramonde	<a href="mailto:Felipe.Martinez.Ramonde@es.ey.com">Felipe.Martinez.Ramonde@es.ey.com</a>
-------------------------	--

**Acerca de EY**

EY es líder mundial en servicios de auditoría, fiscalidad, asesoramiento en transacciones y consultoría. Los análisis y los servicios de calidad que ofrecemos ayudan a crear confianza en los mercados de capitales y las economías de todo el mundo. Desarrollamos líderes destacados que trabajan en equipo para cumplir los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés. Con ello, desempeñamos un papel esencial en la creación de un mundo laboral mejor para nuestros empleados, nuestros clientes y la sociedad.

EY hace referencia a la organización internacional y podría referirse a una o varias de las empresas de Ernst & Young Global Limited y cada una de ellas es una persona jurídica independiente. Ernst & Young Global Limited es una sociedad británica de responsabilidad limitada por garantía (*company limited by guarantee*) y no presta servicios a clientes. Para ampliar la información sobre nuestra organización, entre en [ey.com](https://ey.com).

© 2024 Ernst & Young Abogados, S.L.P.

Todos los derechos reservados.

ED None

La información recogida en esta publicación es de carácter resumido y solo debe utilizarse a modo orientativo. En ningún caso sustituye a un análisis en detalle ni puede utilizarse como juicio profesional. Para cualquier asunto específico, se debe contactar con el asesor responsable.

[ey.com/es](https://ey.com/es)

