

REAL DECRETO 2/2024

Novedades en permisos de lactancia y prestación por desempleo

Mediante el cual queda aprobada:

- I. La acumulación del permiso de lactancia.
- II. La prioridad aplicativa de los convenios colectivos autonómicos.
- III. La ampliación de nivel asistencial de prestación por desempleo.

Estas novedades, que introducía el anterior (y ahora derogado) real decreto-ley, quedan aprobadas de nuevo, aunque con ciertos cambios, mediante la publicación del Real Decreto-ley 2/2024.



En fecha 22 de mayo de 2024, se publica 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.

Así, el 23 de mayo de 2024, entran en vigor las siguientes novedades en materia laboral y de seguridad social:

- **Acumulación de permiso de lactancia** a través de la modificación del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.
Se posibilita la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas sin necesidad de que ello este previsto en el convenio colectivo, pacto de empresa o contrato individual.
- **Prioridad aplicativa de los convenios colectivos autonómicos** a través de la modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Se introduce la posibilidad de negociar autónomamente convenios y acuerdos interprofesionales, con prioridad aplicativa sobre los convenios colectivos sectoriales y los acuerdos estatales, si bien se exigen ciertos requisitos sobre mayorías para constituir la preceptiva comisión negociadora y, además, siempre que lo previsto en ellos sea más beneficioso para las personas trabajadoras que lo establecido en los convenios o acuerdos estatales.

Por otro lado, el texto legal mantiene el listado de 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.

- Ampliación de nivel asistencial de prestación por desempleo, ampliándose los colectivos beneficiarios e incrementándose las cuantías, entre otras modificaciones.

Novedades sobre la extinción del contrato de trabajo en caso de incapacidad

Se ha aprobado el anteproyecto de ley de reforma del artículo 49.1.e del Estatuto de los Trabajadores.

De esta manera, se eliminará como causa automática de extinción del contrato la declaración de incapacidad permanente total o absoluta o la gran invalidez de la persona trabajadora.

Alternativamente, se exigirá la adaptación del puesto de trabajo salvo que suponga una carga excesiva para la empresa.

23 de mayo de 2024



[Barcelona](#) · [Bilbao](#) · [Castellón](#) · [Madrid](#) ·
[Murcia](#) · [Las Palmas de Gran Canaria](#) · [Oviedo](#) ·
[Pamplona](#) · [Valencia](#) · [Zaragoza](#)

GrantThornton.es



© 2024 Grant Thornton Asesores - Todos los derechos reservados. "Grant Thornton" se refiere a la marca bajo la cual las firmas miembro de Grant Thornton prestan servicios de auditoría, impuestos y consultoría a sus clientes, y/o se refiere a una o más firmas miembro, según lo requiera el contexto. Grant Thornton S.L.P. es una firma miembro de Grant Thornton International Ltd (GTIL). GTIL y las firmas miembro no forman una sociedad internacional. GTIL y cada firma miembro, es una entidad legal independiente. Los servicios son prestados por las firmas miembro. GTIL no presta servicios a clientes. GTIL y sus firmas miembro no se representan ni obligan entre sí y no son responsables de los actos u omisiones de las demás.