



**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**

El 22 de mayo se publicó en el BOE el RDL 2/2024, de 21 de mayo, en que se introducen medidas laborales que afectan tanto a las personas trabajadoras como a las empresas, son las siguientes y entrarán en vigor el 23 de mayo de 2024:

- **Permiso por lactancia:** En la actualidad el derecho a ausentarse queda condicionado a las previsiones de la negociación colectiva o al acuerdo a que llegue con la empresa. La modificación del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores (ET) elimina estas restricciones, convirtiendo todas las posibilidades de disfrute, incluida la reducción de su jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas, en un derecho de todas las personas trabajadoras, sin necesidad de pacto previo ni previsión convencional.

- **Concurrencia respecto de los convenios colectivos autonómicos:** se modifica el ET estableciendo que los sindicatos 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 resultado 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. 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 siempre que su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.  
No obstante, en los dos casos descritos, 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.

### **AUSENCIA AL TRABAJO POR ENFERMEDAD: AVISO**

Desde la entrada en vigor del RD 1060/2022 de 27 de diciembre, que las personas trabajadoras no deben entregar a sus empresas los justificantes por faltas de asistencia derivados de enfermedad o accidente (partes de baja médica). No obstante, la Audiencia Nacional, en su sentencia de 18/12/2023, aclara que *“se confunden dos conceptos, el RD 1060/2022 elimina la obligación de entrega de la copia de baja médica, otra cosa distinta es “avisar” que se está de baja médica”*. Es cierto que además el convenio colectivo del sector considera falta leve el no comunicar con carácter previo una ausencia, lo que lleva implícito la obligación de avisar. Pero es que la sentencia continúa y establece que *“El preaviso de la ausencia implica el ejercicio del derecho bajo los cánones de la buena fe, que ha de regir la relación laboral ex artículo 5.1 a) del Estatuto de los Trabajadores que conforme a la Sentencia del tribunal Supremo de 22-5-86, se traduce en directivas equivalentes a lealtad, honorabilidad, probidad y confianza”*.

### **VINCULACIÓN DE LA TEMPORALIDAD DEL CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN**

La reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid dictada el 14 de mayo de 2024 entiende que **no se cumple con el mandato del art. 15.1 ET porque la empresa no ha especificado la vinculación de la temporalidad del contrato por circunstancias de la producción con la duración de la misma**. En concreto, la empresa no ha especificado por qué, tratándose de una actividad periódica (la revisión de unos currículos docentes), el contrato se ha acotado a una fecha determinada. Específicamente afirma *«Si la edición en papel del material escolar se agota en la campaña 2.022 – 2023 cuando la normativa señala que estas revisiones deberán realizarse de forma periódica, la empresa estaba obligada a explicar esta limitación temporal”*.

## **IMPLANTACIÓN DEL REGISTRO DE JORNADA**

Según la sentencia dictada el 15/12/2023 por el Tribunal Superior de Justicia de Canarias ***“la instalación de más equipos de fichaje y registro de jornada no se puede considerar, en absoluto, una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, porque ese registro de la jornada es, desde 2019, una incuestionable obligación legal de la empresa, y porque establecer el mecanismo de fichaje en cada departamento permite cumplir mejor con lo que establece el artículo 26.4 del convenio colectivo, en orden a fichar el comienzo y final de la jornada encontrándose el trabajador en su puesto de trabajo”.***