

Sobre los cambios en el Subsidio por desempleo y otras medidas

-Real Decreto Ley 7/2023, de 19 de diciembre-

CÓDIGO DEL INFORME: 2023_160_02

A fecha 20 de diciembre de 2023 se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado el *Real Decreto Ley 7/2023, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, 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, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo*¹.

Esta norma tiene como objetivo principal transponer medidas de la Directiva UE 2019/1158 que no se llegaron a transponer con el RDL 5/2023 sobre nuevos permisos parentales y derecho de conciliación de las personas trabajadoras. Es por lo que esta batería de medidas comprende mejoras al subsidio del desempleo y mejora el permiso de lactancia del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Las medidas que se incluyen se realizan en cumplimiento del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la Reforma 10, del Componente 23 relativa a la simplificación y mejora del nivel asistencial de desempleo.

¹ <https://www.boe.es/boe/dias/2023/12/20/pdfs/BOE-A-2023-25759.pdf>

SUBSIDIO DEL DESEMPLEO

Se modifica el artículo 274 de la Ley General de la Seguridad Social.

Los supuestos de personas beneficiarias del subsidio por desempleo se **reducen a 2** situaciones:

- 1) **Haber agotado la prestación por desempleo.** En caso de ser menor de 45 años sin responsabilidades familiares se exigirá, además, que la prestación por desempleo agotada haya tenido una duración igual o superior a 360 días.
- 2) **Cotizaciones insuficientes.** Encontrarse en situación legal de desempleo sin tener cubierto el periodo mínimo de cotización para tener derecho a la prestación contributiva, siempre que hayan cotizado al menos 3 meses.

Además, podrán acceder al subsidio por desempleo **quienes tengan uno o varios contratos a tiempo parcial**, siempre que en su cómputo sea inferior a una jornada completa y se cumpla con el resto de los requisitos.

Requisitos generales a la fecha de la solicitud:

- No tener derecho a la prestación contributiva por desempleo.
- No encontrarse en supuesto de incompatibilidad y carecer de rentas propias.
- Alternativamente, acreditar responsabilidades familiares para el reconocimiento de los subsidios por su duración máxima.

Se sigue manteniendo el subsidio para mayores de 52 años de edad y que para el reconocimiento del derecho al subsidio se esté inscrito como demandante de empleo.

Con **anterioridad** se contemplaban cuatro casos:

1) haber agotado la prestación por desempleo y tener cargas familiares (lo cual se ha suprimido ahora); 2) haber agotado la prestación por desempleo, no tener cargas familiares y ser mayor de 45 años; 3) ser trabajador español emigrante retornado de países fuera del espacio económico europeo (más otros requisitos); 4) tener un grado de incapacidad permanente parcial, como consecuencia de un expediente de revisión por mejoría de una situación de incapacidad en los grados de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

Mejor accesibilidad al subsidio por desempleo

Se suprime el mes de espera tras el agotamiento de la prestación por desempleo. Se amplía a 6 meses el plazo para solicitarlo desde el hecho causante que genera el derecho a solicitar el subsidio por desempleo. El derecho al subsidio nace desde el día de su solicitud.

Duración del subsidio

Para las personas que hayan agotado la prestación por desempleo se determinará en función de la edad, responsabilidades familiares y duración de la prestación por desempleo agotada:

Acreditación responsabilidades familiares	Edad en la fecha de agotamiento de la prestación	Duración de la prestación por desempleo agotada	Duración máxima del subsidio
NO	<45	>= 360 días	6 meses
	>45	>= 120 días	
Sí	Indiferente	>= 120 días	24 meses
		>=180 días	30 meses

Para las personas con insuficiencia de cotizaciones, dependerá del periodo de ocupación cotizado y de las responsabilidades familiares:

Periodo mínimo de ocupación cotizada	Acreditación de responsabilidades familiares	Duración máxima del subsidio
3 meses	No	3 meses
4 meses	No	4 meses
5 meses	No	5 meses
6 meses	No	6 meses
	Sí	21 meses

Cada periodo de reconocimiento del subsidio será por periodos trimestrales, prorrogables hasta su duración máxima. Los requisitos de carencia de rentas y cargas familiares se deberán cumplir un mes antes de la solicitud y de cada prórroga, exigiéndose una declaración responsable.

Cuantía del subsidio

La cuantía del subsidio se calculará conforme al Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples Mensual vigente en cada momento:

IPREM (%)	DÍAS	€/mes
95%	180	570€
90%	del 181 al 360	540€
80%	a partir del 361	480€

Por otro lado, cuando se acceda al subsidio por agotamiento de una prestación contributiva, las cuantías anteriores se minorarán en función del promedio de las horas trabajadas durante los últimos 180 días del periodo de ocupación cotizada acreditado para el acceso a la prestación contributiva de la que trae causa el subsidio.

Si se accede al subsidio por insuficiencia de cotizaciones y se haya trabajado a tiempo parcial, las cuantías anteriores se minorarán de forma proporcional al promedio de las horas trabajadas durante el periodo de los últimos 180 días cotizados antes de la situación legal de desempleo o, en su caso, el periodo inferior acreditado, calculándose con los días en cada empleo a tiempo parcial o completo durante dicho periodo.

En los casos de reducción de jornada previstos legalmente, se entenderá que en dichos periodos se realizó la jornada igual a la que tenía antes de la reducción.

Se mantiene el subsidio para mayores de 52 años en su cuantía del 80% IPREM.

Compatibilidades del desempleo

El subsidio por desempleo se puede compaginar por cada nuevo trabajo por cuenta ajena durante 180 días, a tiempo completo o parcial, denominándose apoyo al empleo, la cuantía será conforme la siguiente tabla:

Trimestre de subsidio	CAE. Empleo a tiempo completo (% IPREM)	CAE. Empleo a tiempo parcial >= 75 % de la jornada (% IPREM)	CAE. Empleo a tiempo parcial <75 % y =50 % de la jornada (% IPREM)	CAE. Empleo a tiempo parcial <50 % de la jornada (% IPREM)
1	80	75	70	60
2	60	50	45	40
3	40	35	30	25
4	30	25	20	15
5 y siguientes	20	15	10	5

No se podrá compatibilizar el subsidio cuando sea efectuado por:

- Las empresas que tengan autorizado expediente de regulación de empleo en el momento de la contratación.
- Las empresas en las que haya trabajado la persona beneficiaria en los últimos 12 meses.
- Haya relación familiar: cónyuge, ascendientes, descendientes, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Tanto el subsidio por desempleo como la prestación por desempleo, se pueden compatibilizar con las ayudas de becas o ayudas por formación profesional, trabajo, prácticas formativas, prácticas académicas externas en entidades públicas o privadas.

Ampliación de la protección por desempleo a colectivos de personas trabajadoras

Tendrán derecho a la protección por desempleo las personas trabajadoras del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, los trabajadores agrarios eventuales, y las personas trabajadoras transfronterizas de Ceuta y Melilla.

Garantía de servicios a personas beneficiarias a nivel asistencial

Las personas beneficiarias del subsidio por desempleo tendrán garantizado, el acceso al itinerario o plan adecuado a su perfil, conforme a la *Ley 3/2023 de 28 de febrero, de Empleo*, con un conjunto de servicios que establecen derechos y obligaciones recíprocas entre la persona demandante de los servicios públicos de empleo para incrementar la empleabilidad de la persona.

Todos estos cambios entrarán en vigor a partir del 1 de junio de 2024. Aunque se establece un régimen transitorio en materia del nivel asistencial de protección por desempleo, de compatibilidad del subsidio por desempleo por cuenta ajena, de cotización aplicable al subsidio de mayores de 52 años.

Personas beneficiarias y potenciales beneficiarias del Subsidio por desempleo en Canarias

Tabla 1. Personas en situación de desempleo por tipos de prestación. Noviembre 2023.

Variables	Hombres	Mujeres	Total	% Represent.	Var. total anual	% Var. total anual
No percibe prestación	36.950	61.412	98.362	57,70%	-10.351	-9,50%
Prestación contributiva	14.374	13.712	28.086	16,50%	-900	-3,10%

Renta Activa de Inserción	1.893	3.950	5.843	3,40%	-1.125	-16,10%
Subsidio por Desempleo	19.582	18.654	38.236	22,40%	-3.381	-8,10%

Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos del OBECAN.

En Canarias hay un total de 38.236 personas que perciben el subsidio por desempleo al cierre de esta presente nota informativa.

Este dato es importante porque, de un lado, supone que 2 de cada 10 personas en situación de desempleo está percibiendo esta prestación.

Si lo medimos sólo entre los que perciben algún tipo de prestación por esta situación, hablamos de 5 de cada 10 personas. Y este hecho es relevante, pues es de las cifras más altas del conjunto de las CC.AA.

Por lo que se entiende que será Canarias una de las principales beneficiarias de esta modificación en el subsidio por desempleo.

Entendemos que hay, al menos, 42.057 nuevas potenciales personas beneficiarias. Este cálculo lo hemos extraído de aquellas personas que son menores de 45 años en situación de desempleo y que no reciben ningún tipo de prestación.

Es evidente que deberán cumplir más requisitos además de la edad. Por lo que estamos hablando de una cifra posible por lo alto, teniendo como referencia los últimos datos disponibles.

Tabla 2. Personas en situación de desempleo por tipos de prestación y grupos de edad. Noviembre 2023.

	Menor de 25	Entre 25 y 45	45 o mas
No Perceptor	8.186	33.871	56.305
Prestación Contributiva	1.232	14.853	12.001
Renta Activa de Inserción	104	578	5.161
Subsidio por Desempleo	548	6.340	31.348

Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos del OBECAN.

JORNADA DE TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Se modifica el art. 47 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre

Las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios, y adoptarán medidas de flexibilización horaria para garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados públicos que tengan a su cargo a hijos/as menores de 12 años, que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos/as mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

LACTANCIA

Se modifica el apartado 4 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, de tal forma, que continúa el derecho a que las personas trabajadoras tengan una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones hasta que el lactante cumpla nueve meses. Y se ampliará proporcionalmente en los casos de que sean más de un lactante.

MODIFICACIÓN: Por otro lado, se modifica, que **no se deja a la negociación colectiva o al acuerdo de empresa** que se pueda sustituir por una reducción de su jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas, sino que pasa a ser un imperativo legal, ajustándose a los parámetros de igualdad entre las personas trabajadoras.

El resto del contenido del artículo se recoge sin modificaciones:

“La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.”

CONCURRENCIA CONVENIOS COLECTIVOS

Se modifican los apartados 3 y 4 del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Se le otorga prevalencia a los convenios de las comunidades autónomas frente a los sectoriales o estatales, siempre que su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales, siempre que dichos convenios y acuerdos obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

*“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.**”*

No son materias negociables por las comunidades autónomas: 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.

“4. En el supuesto previsto en el apartado anterior, se considerarán materias no negociables en el ámbito de una comunidad autónoma 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.”

Estos cambios entrarán en vigor a partir del 21 de diciembre de 2023.

ELECCIONES DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS ARTISTAS

Se introducen los requisitos para las personas electoras de los órganos de representación en el ámbito de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad: **que sean mayores de edad, y que tengan una antigüedad de más de 20 días.**

Esta nueva medida, se incorpora a través de una nueva disposición adicional 28 al Estatuto de los Trabajadores.

ESTRATEGIA PARA EL EMPLEO DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN

En el plazo de 6 meses, el gobierno tendrá que elaborar en el marco del diálogo social, una Estrategia global para emplear a las personas desempleadas de larga duración o de más edad con medidas en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y Seguridad Social.

A las personas beneficiarias del subsidio por desempleo, mayores de 45 años se les garantizara a lo largo de 2024 un perfil con oportunidades de empleo, emprendimiento o formación.

EVALUACIÓN DE LA REFORMA DEL SISTEMA ASISTENCIAL DE DESEMPLEO

En el plazo de 2 años, el gobierno creará una comisión con el objetivo de evaluar la reforma asistencial de desempleo.

POSTURA SINDICAL²

- Valoración positiva de los avances realizados en esta materia, especialmente por el aumento de las cuantías. Todo ello a pesar de que ésta es inferior a la que inicialmente se propuso.
- Es también importante que las personas menores de 45 años puedan tener acceso al subsidio una vez agoten la prestación contributiva.
- Resulta insuficiente la ampliación a las personas de menos de 45 años al mantener la limitación a quienes hayan agotado una prestación contributiva de 360 días.
- En otro orden de cosas, y viendo alguna de las deficiencias que el texto presenta, se hace necesario que se reactive el diálogo social a todos los niveles, ese diálogo social que tan buenos resultados dio en el pasado reciente.

Elaborado por el Gabinete Técnico de CCOO Canarias, a 20 de diciembre de 2023

²[https://www.ccoo.es/noticia:680308--CCOO y UGT valoran la reforma del subsidio de desempleo pero advierten de insuficiencias relevantes que deberían corregirse en el marco del dialogo social&opc_id=8c53f4de8f8f09d2e54f19daf8d8ed95](https://www.ccoo.es/noticia:680308--CCOO_y_UGT_valoran_la_reforma_del_subsidio_de_desempleo_pero_advierten_de_insuficiencias_relevantes_que_deberian_corregirse_en_el_marco_del_dialogo_social&opc_id=8c53f4de8f8f09d2e54f19daf8d8ed95)