



Real Decreto-lei 7/2023, do 19 de decembro: resumo e valoración

Santiago de Compostela, 21 de decembro de 2023

O Consello de Ministros do 19 de decembro aprobou o **Real Decreto-lei 7/2023, do 19 de decembro** ([BOE núm. 303, do 20/12/2023](#)), polo que se adoptan medidas urxentes, para completar a transposición da Directiva (UE) 2019/1158, do Parlamento Europeo e do Consello, do 20 de xuño de 2019, relativa á conciliación da vida familiar e a vida profesional dos proxenitores e os cuidadores, e pola que se derroga a Directiva 2010/18/UE do Consello, e para a simplificación e mellora do nivel asistencial da protección por desemprego.

Así mesmo, estamos ante o cumprimento dunha nova das moitas exixencias impostas para acceder a novos pagamentos dos fondos Next Generation, compoñente 23 do Plan de Recuperación, Transformación e Resiliencia (PRTR).

Este Decreto entra en vigor con carácter xeral o 21 de decembro de 2023, pero hai excepcións importantes, como as relativas ao subsidio por desemprego. Como calquera outro decreto-lei, debe ser validado polo Congreso dos Deputados no prazo de trinta días desde a súa promulgación (artigo 86 CE).

Cómpre lembrar que, desde a aprobación destes fondos europeos, desde a CIG vimos advertindo que o cobro dos devanditos fondos estaba hipotecando o noso futuro, xa que están condicionados a executar medidas, baixo a forma de reformas, que constitúen un auténtico plan de axuste, de novos recortes de dereitos que se suman aos aprobados no seu día polo PP e que, a día de hoxe, seguen vixentes porque este Goberno non os derogou.

Tal como advertimos hai uns días coa Proposta da CIG ante a reformas das prestacións por desemprego (<https://www.cig.gal/nova/a-cig-presenta-unha-bateria-de-medidas-para-que-as-reformas-do-desemprego-garantan-os-dereitos-das-persoas-traballadoras-en-paro.html>), con esta reforma as empresas aumentan a súa capacidade de transferir ao sector público os custos sociais de toda a situación de empobrecemento e precariedade xeneralizada pola extensión dos baixos salarios, da contratación parcial e fixa discontinua, ao tempo que se dificulta o acceso, a duración e as contías das prestacións por desemprego.

Polo tanto, estamos ante un novo capítulo da propaganda e da esaxeración de medidas nas que non se avanza no recoñecemento de dereitos como se nos anuncia, senón que nalgún caso mesmo supoñen o contrario, recortes graves. Ao mesmo tempo, con estas reformas, igual que se fixo coa reforma laboral, buscan maquillar os datos de desemprego e falsear a realidade da precariedade laboral, antes marcada polo contratos temporais e hoxe pola contratación parcial e fixa discontinua.

I. Prevalencia dos convenios e acordos autonómicos

Aínda que o Goberno non a mencionou durante a presentación do decreto-lei, a norma contén unha novidade sobranceira en materia de negociación colectiva: a modificación do artigo 84 ET para dar prevalencia aos convenios sectoriais autonómicos sobre os estatais, nos termos do acordo de investidura entre PSOE e PNV.

A reforma da negociación colectiva do Goberno Zapatero en 2011 foi moi agresiva para os convenios sectoriais autonómicos e provinciais e para o propio modelo sindical da CIG, pois abriu a porta a que os convenios de ámbito estatal dispuxesen enteiramente da estrutura da negociación colectiva nun sector, reservando para si todo tipo de materias e prohibindo a súa negociación noutros ámbitos. Isto provocou consecuencias tan daniñas como a que sufrimos recentemente no convenio da construción de Pontevedra.

Na nova regulación do artigo 84 ET, os acordos e convenios de ámbito autonómico teñen prioridade aplicativa sobre calquera outro acordo ou convenio de ámbito estatal. Con todo, esta prioridade fica condicionada a que a regulación dos acordos ou convenios autonómicos sexa máis favorábel para as persoas traballadoras que a fixada nos convenios ou acordos estatais. Con esta característica, a resistencia aos convenios galegos por parte de UGT e CCOO só vai poder explicarse por colocalen a súa ideoloxía españolista por riba dos intereses obxectivos da clase traballadora.

En calquera caso, considéranse materias non negociábeis no ámbito dunha comunidade autónoma, cando existe convenio estatal no sector, o período de proba, as modalidades de contratación, a clasificación profesional, a xornada máxima anual de traballo, o réxime disciplinario, as normas mínimas en materia de prevención de riscos laborais e a mobilidade xeográfica.

Debemos facer unha valoración moi positiva dos cambios introducidos neste artigo, que satisfai, cando menos en parte, demandas históricas do sindicalismo nacionalista e intensamente reivindicada unitariamente xunto co sindicalismo nacionalista vasco e catalán desde o comezo da lexislatura anterior. É unha oportunidade para reforzarmos o marco galego de relacións laborais, mais tamén impón novas prioridades e tarefas á CIG, como son a aposta polos convenios sectoriais de ámbito galego —para complementar ou substituír algúns dos actuais convenios provinciais e tamén para regular novos sectores de actividade— ou a necesidade dun acordo interprofesional galego de estrutura da negociación colectiva, que deberá servir de abeiro para protexer os convenios provinciais da colonización por parte dos convenios estatais.

2. Subsidio por desempleo

O decreto-lei reforma o nivel asistencial da protección por desempleo, simplificando as modalidades de subsidio por desempleo, que se reducen a dous supostos: o subsidio por esgotamento e o subsidio por cotizacións insuficientes. Consérvase, ademais, o subsidio de maiores de 52 anos na súa contía do 80% do IPREM (480 euros).

Porén, é importante ter en conta que estas medidas non entrarán en vigor até o mes de xuño de 2024, de maneira que as axudas que se soliciten até esa data estarán reguladas pola norma anterior en canto a requisitos, importes e persoas beneficiarias. De maneira transitoria, mantéñense os dereitos recoñecidos coa normativa anterior até a súa extinción.

Non se modifica o criterio de rendas: para o acceso ao subsidio, esíxese non ter ingresos superiores ao 75% do SMI de forma individual. Para acreditar cargas familiares, ademais, é necesario non superar esa mesma cantidade sumando os ingresos de todas as persoas que compoñan a unidade familiar e dependan economicamente do solicitante e dividindo polo número de membros, como até o de agora.

As principais novidades son as seguintes:

2.1. Contías do subsidio:

As contías do subsidio, que até o de agora era do 80% do IPREM (480 euros), pasan a ser as seguintes:

- 570 euros durante os primeiros 6 meses (95% do IPREM durante os primeiros 180 días);
- 540 euros os seis meses seguintes (90% do IPREM desde o día 181 ao día 360);
- 480 euros até a súa extinción (80% do IPREM a partir del día 371).

2.2. Ampliación das persoas beneficiarias:

Aquí debemos distinguir entre as dúas modalidades do subsidio:

- ***Suposto de cotización insuficiente para cobrar a prestación contributiva:***

Baixo a norma anterior, as persoas sen responsabilidades familiares só podían acceder ao subsidio por desempleo se cotizaran seis meses, prazo que se reducía a tres meses para as persoas que tiñan outros familiares a cargo. Agora prodúcese unha equiparación e, en ambos os supostos, tres, catro ou cinco meses de cotización dan dereito a tres, catro ou cinco meses de subsidio.

Porén, cando se cotizaron seis meses ou máis actívase de novo a diferenza entre persoas sen responsabilidades familiares e con elas. No primeiro caso recibirán o subsidio durante seis meses e no segundo durante vinte e un.

Tempo cotizado	Responsabilidades familiares	Duración do subsidio
----------------	------------------------------	----------------------

3 meses	Indiferente	3 meses
4 meses	Indiferente	4 meses
5 meses	Indiferente	5 meses
6 meses	Non	6 meses
6 meses	Si	21 meses

- **Suposto de esgotamento da prestación por desemprego:**

A reforma dá dereito ao subsidio ás persoas menores de 45 anos sen responsabilidades familiares, que até o de agora estaban excluídas, sempre que cumpran o requisito de ingresos. Porén, as súas condicións de acceso ao subsidio son máis duras: para un subsidio de seis meses duración teñen que ter esgotada unha prestación de 360 días ou máis, cando aos maiores de 45 anos só lles piden 120 días.

No caso de teren responsabilidades familiares, as persoas menores de 45 anos podían, até o de agora, acceder ao subsidio durante menos tempo que as maiores desa idade. Agora van estar equiparadas e o subsidio será de 24 ou 30 meses dependendo da duración da prestación esgotada, sen considerar a idade da persoa beneficiaria.

Responsabilidades familiares	Idade	Duración da prestación esgotada	Duración do subsidio
Non	Menos de 45 anos	Igual ou máis de 360 días	6 meses
Non	Máis de 45 anos	Igual ou máis de 120 días	6 meses
Si	Indiferente	Igual ou máis de 120 días	24 meses
Si	Indiferente	Igual ou máis de 180 días	30 meses

Outra das novidades neste caso é que se elimina o prazo de agarda dun mes para poder pedir o subsidio cando se esgota a prestación contributiva. A axuda comeza a cobrarse desde o día seguinte, sempre que se solicite nos primeiros quince días ou, se non se fai así, desde a data da solicitude.

2.3. Compatibilidade cun contrato: complemento de apoio ao emprego (CAE)

Regúlase a compatibilidade do subsidio co traballo por conta allea por un período de 180 días por cada novo emprego a tempo completo ou parcial sen redución da contía. Esta medida tamén será de aplicación ás persoas traballadoras fixas descontinuas durante os períodos de inactividade.

Iso si, non se poderá compatibilizar se o traballo é nunha empresa en ERE ou unha empresa en que a persoa beneficiaria traballase no último ano.

As prestacións por desemprego (contributiva e subsidio) serán compatíbeis coas bolsas e axudas que se obteñan por asistencia a accións de formación profesional ou no traballo ou para realizar prácticas formativas ou prácticas académicas externas en entidades públicas ou privadas.

Polo tanto, apróbase unha nova medida regresiva que significa subministrar man de obra barata ás empresas, que conseguen gratuitamente transferir ao sector público a pobreza laboral que causan as permanentes reformas laborais e o fomento dunha menor protección social.

Con este decreto institucionalízase este proceso pero tamén se impón unha permanente inseguridade laboral ás persoas desempregadas, ameazadas de perder o subsidio e condenadas a unha continua rotación entre o desemprego-emprego precario-desemprego. Con esta reforma as persoas traballadoras fixas discontinuas son especialmente prexudicadas.

2.4. Penalización na pensión das persoas que cobren o subsidio para maiores de 52 anos:

Empeora a cotización á Seguridade Social para as persoas perceptoras do subsidio para maiores de 52 anos. Isto afectará negativamente as súas futuras pensións de xubilación, que serán máis baixas.

Así, actualmente as persoas nesta situación cotizan por unha base equivalente ao 125% da base mínima. Coa modificación legal, cotizarán polo 105%, aínda que se estableceu unha regra transitoria e esta medida comezará a aplicarse en 2028.

Con todos estes cambios apróbase tamén a suspensión do subsidio cando no SEPE consideren que se ten dereito a pensión contributiva de xubilación, empurrando as persoas traballadoras á xubilación e interrompendo a posibilidade de ter máis anos de cotización e máis pensión. Con esta medida legalízase unha práctica inxusta e indiscriminada forma de proceder que o Estado leva anos facendo contra moitas persoas traballadoras.

3. Dereito de ausencia no permiso de lactación

3.1. O permiso de lactación non pasa a ser de 28 días.

A pesar da propaganda, o único cambio que se introduce neste decreto-lei consiste na eliminación da alusión "nos termos que se estableza na negociación colectiva ou acordo ao que se chegue coa empresa", pero sen ficar establecido o número de días no caso do goce acumulado ou a posibilidade de gozar do permiso no caso de ter a suspensión do contrato por nacemento a tempo parcial ou de interrompelo e gozalo por períodos semanais.

3.2. Pero non se aproveitou para facer retribuído o permiso parental

Chama a atención que no preámbulo da norma se aluda ao carácter complementario deste dereito co permiso parental do artigo 48 *bis* ET, introducido mediante o Real

Decreto-lei 5/2023, do 28 de xuño, e non se aproveite para regular o seu carácter remunerado, que é un aspecto pendente de transposición.

Tanto a existencia do permiso parental como o seu carácter remunerado son consecuencia obrigada da Directiva (UE) 2019/1158. Porén, o Goberno español optou por facer unha transposición secuenciada. Así, a disposición derradeira oitava do Real Decreto-lei 5/2023, do 28 de xuño, aclara que a directiva está transposta para os efectos da existencia do permiso parental, mais non para os efectos da súa remuneración.

Esta segunda característica do permiso, o seu carácter remunerado (mediante salario ou unha prestación pública, consonte o artigo 8 da directiva), deberá ser obxecto de transposición antes do 2 de agosto de 2024, que é cando finaliza o prazo que dá a propia norma europea no seu artigo 20.

4. Outras modificacións a destacar.

- As persoas que reciban prestacións están obrigadas a presentar anualmente a declaración da renda, pois os datos fiscais serán usados para cotexar a veracidade das declaracións responsábeis sobre ingresos que realicen.
- A obriga de participar en accións formativas para mellorar a empregabilidade pasa a ser obrigatorio desde o inicio do cobro da prestación, ao eliminarse o “período de grazas” do primeiro mes.
- A infracción de non comunicar que xa non se cumpren os dereitos á prestación xa non causa a extinción directa da axuda, senón a súa suspensión de tres meses a primeira vez, seis a segunda. Se hai unha terceira, si que se produce a extinción.
- Até o de agora, quedaba suspendida a prestación por desemprego cando se producía unha saída do territorio do Estado español de máis de quince días e até noventa ao ano. Agora, as visitas a outros estados de até trinta días non afectan á prestación e non é necesario comunicalas ao SEPE.
- A privatización dos servizo públicos de emprego, que desde a CIG denunciámos coa aprobación da Lei 3/2023 de Emprego, xa que as axencias privadas de colocación realizarán labores de intermediación laboral ao mesmo nivel, intensidade e capacidade da Axencia Estatal de Emprego(SEPE). As persoas traballadoras beneficiarias de prestacións por desemprego está obrigadas a participar nas actividades e programas que realicen estas axencias privadas.

Executiva Confederal da CIG