



ANTRÀS



JULIOL 2023
NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Juliol 2023



Acomiadament col·lectiu de 50 o més treballadors amb cessament definitiu de l'activitat i tancament del centre: una nova obligació empresarial de preavisar de la “intenció”.

A la [disposició final 3a.7 del Reial decret 608/2023](#), de l'11 de juliol, BOE del 12 de juliol, pel qual es desenvolupa el Mecanisme RED de Flexibilitat i Estabilització de l'Ocupació, el legislador ha incorporat una modificació transcendental del Reglament dels procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes i reducció de jornada, aprovat pel Reial decret 1483/2012, del 29 d'octubre. Es tracta de la nova disposició addicional 6a d'aquest Reial decret 1483/2012, en virtut de la qual les empreses que pretenguin procedir al tancament d'un o de diversos centres de treball, quan això suposi el cessament definitiu de l'activitat i l'acomiadament de cinquanta o més persones treballadores, hauran de notificar-ho a l'autoritat laboral competent per raó del territori i al Ministeri de Treball i Economia Social, a través de mitjans electrònics i amb una antelació mínima de sis mesos a la comunicació de l'inici el període de consultes. En el cas en què no sigui possible observar aquesta antelació mínima, s'haurà de realitzar la notificació tan aviat com sigui possible i justificant les raons per les quals no es va poder respectar el termini establert. Tal com assenyala la nova norma, les empreses hauran de remetre còpia de la notificació descrita a les organitzacions sindicals més representatives i a les representatives del sector al qual pertanyi l'empresa, tant a nivell estatal com de la comunitat autònoma on se situï el centre o centres de treball que es pretenen tancar.

Encara que el caràcter nou d'aquesta previsió –únicament en l'avantprojecte de Llei d'indústria i en el marc dels plans de reindustrialització s'havia contingut alguna cosa similar– i l'absència de cap mena de justificació en l'Exposició de motius dificulten l'extracció de conclusions definitives, cal anticipar els següents aspectes:

- L'obligació únicament es preveu per a aquelles hipòtesis en les quals concorrin dos elements: tancament d'un o més centres de treball que suposi el cessament definitiu de l'activitat, i que això determini l'acomiadament de cinquanta o més persones treballadores. No queda del tot clar que el tancament del centre hagi de ser total o si n'hi haurà prou que es produeixi l'acomiadament de 50 persones treballadores perquè sorgeixi l'obligació informativa encara que el tancament sigui parcial. L'absència de cap precisió sembla que doni a entendre que n'hi ha prou que el tancament sigui parcial sempre que afecti 50 treballadors i sigui definitiu.
- La norma preveu que, si no es pot notificar amb l'antelació mínima de 6 mesos prevista, s'hagi de realitzar tan aviat com sigui possible justificant les raons per les quals no es va poder respectar el termini de 6 mesos.
- La notificació s'haurà de fer a través dels



mitjans electrònics als quals es refereix la disposició addicional segona.

- La notificació haurà de ser remesa també als sindicats més representatius i als representatius del sector al qual pertanyi l'empresa a nivell estatal i de comunitat autònoma on se situï el centre o els centres que es pretenen tancar. S'ha de tenir en consideració que la norma no ha establert un termini per a aquesta notificació.
- La norma no estableix les conseqüències de l'incompliment d'aquestes noves obligacions. S'ha assenyalat que no resultarà descartable el risc de nul·litat d'ERO, però, no obstant això, creiem que l'absència de previsió expressa legal respecte a això, el caràcter merament informatiu d'aquesta obligació, que a més es refereix a una mera intenció que, en el cas de concretar-se, ja és objecte d'informació específica, hauria de descartar-se aquesta sanció, i més tenint en compte que en la Llei no es preveu aquesta

obligació informativa. D'aquesta manera, encara que creiem que és possible defensar que l'absència d'aquesta notificació no afectaria la validesa de l'acomiadament, sí que s'ha de tenir en consideració que la seva no realització pot implicar la comissió d'una infracció administrativa greu quan no s'efectuï la comunicació als representants dels treballadors (article 7.7 de la LISOS), molt més discutible resultaria la imposició de la infracció molt greu de l'article 8.3 de la LISOS (3. Procedir a l'acomiadament col·lectiu de treballadors o a l'aplicació de mesures de suspensió de contractes o reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, o derivades de força major o del Mecanisme RED en qualsevol de les seves modalitats, sense acudir als procediments establerts en els articles 51, 47 i 47 bis de l'Estatut dels Treballadors), ja que estem davant d'una previsió que no apareix en aquests preceptes.

Desenvolupament reglamentari del Mecanisme RED sectorial o cíclic de Flexibilitat i Estabilitat en l'Ocupació.

El [Reial decret 608/2023, de l'11 de juliol](#), pel qual es desenvolupa el Mecanisme XARXA de Flexibilitat i Estabilització de l'Ocupació (BOE 12-07-2023), suposa el desenvolupament reglamentari dels canvis que es van introduir en la reforma del Reial decret llei 32/2021 en matèria d'ERTOS per incorporar a l'article 47 bis del TRLET el denominat Mecanisme RED de Flexibilitat i Estabilització de l'Ocupació. Configurat com un instrument de flexibilitat i estabilització de l'ocupació, que, una vegada activat per part del Consell de Ministres, haurà de permetre a les empreses

la sol·licitud de mesures de reducció de jornada i suspensió de contractes de treball, en entorns de necessitats d'entitat macroeconòmica (cíclica o sectorial), amb més facilitat i diferents tipus d'ajudes econòmiques i socials. El procediment d'aquest tipus d'expedients no és gaire diferent del que es disposa a l'article 47 de l'Estatut dels Treballadors per als expedients de regulació temporal d'ocupació (ERTO), si bé, en aquest cas, haurà de regir-se pel que estableix l'article 5 i els següents d'aquest nou Reial decret 608/2023.



Convalidació del Reial decret llei 5/2023 i consolidació dels canvis en matèria de conciliació.

El 26 de juliol, la Diputació Permanent del Congrés dels Diputats va convalidar amb 53 vots a favor, cap en contra i 11 abstencions el [Reial decret llei 5/2023](#), del 28 de juny, de resposta a les conseqüències de la guerra d'Ucraïna i de suport a la Palma, entre altres mesures socioeconòmiques. Aquesta norma conté una important bateria de canvis normatius amb l'objecte, entre altres, de traslladar tres directives, entre les quals cal destacar, per la seva afectació al nostre àmbit, la Directiva (UE) 2019/1158 del 20 de juny del 2019 relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors. Aprofitem la convalidació de la norma, que recordem que va entrar en vigor el divendres 30 de juny, per destacar alguns dels seus aspectes fonamentals:

• **Pel que fa al dret d'adaptació de les condicions de treball per fer efectiu el dret a la conciliació de la vida familiar i laboral (art. 34.8 TRLET):**

1) es concreten les situacions que determinen el dret a sol·licitar l'adaptació, en especificar-se que, a més de per fills de fins a 12 anys, es tindrà dret a sol·licitar l'adaptació per fills i filles majors de dotze anys, pel cònjuge o parella de fet i per familiars per consanguinitat fins al segon grau, així com d'altres persones dependents, quan, en aquest últim cas, convisquin al mateix domicili, i que per raons d'edat, accident o malaltia no puguin valer-se per si mateixos, tot i que s'haurà de justificar les circumstàncies en les quals es fonamenta la petició. **2) Es redueix de 30 a 15 dies el termini de negociació** entre l'empresa i la persona treballadora, **i es presumeix la seva concessió si no concorre una oposició motivada expressa** en aquest

termini. **3) Es reforça l'obligació de motivació.** Tant la negativa empresarial a la concessió com la proposta alternativa ha d'estar motivada en raons objectives. **4) S'amplia el dret de la persona treballadora a retornar a la situació anterior.** A més de la finalització del període acordat i del decaïment de les causes que van motivar la sol·licitud, s'hi afegeix el simple canvi de circumstàncies que així ho justifiqui, si bé en aquesta última hipòtesi l'empresa podrà, si hi ha raons objectives motivades per fer-ho, denegar el retorn sol·licitat.

Cal remarcar-se que, malgrat que es reforça el dret, no s'altera la seva naturalesa, que es continua configurant com un simple dret a sol·licitar l'adaptació, sense que constitueixi un dret automàtic i incondicionat.

• **Respecte al permís per matrimoni: els 15 dies del permís s'estenen al registre de parella de fet.** Extensió que també s'opera en l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP).

• **Permís per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari:** s'amplia de dos a cinc dies sense topall màxim anual, i a més del del cònjuge, parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, s'hi inclou la parella de fet i el familiar consanguini de la parella de fet, així com qualsevol altra persona diferent de les anteriors que convisqui amb la persona treballadora al mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella. Els 5 dies no són ampliables per raó de desplaçament. En el cas dels empleats públics, per accident o



malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al primer grau per consanguinitat o afinitat, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que conviski amb el funcionari o funcionària al mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella, es reconeixen cinc dies, quatre quan siguin familiars dins del segon grau de consanguinitat o afinitat.

- **El permís per defunció** s'independitza de l'anterior (b bis) i es manté en dos dies, ampliable, si és necessari fer un desplaçament, a dos més, però s'amplia. Ara, a més del cònjuge i parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, s'hi inclou la parella de fet. En el cas dels empleats públics, quan es tracti de defunció del cònjuge, parella de fet o familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils si el succés es produeixi en la mateixa localitat, i cinc dies hàbils quan sigui en una localitat diferent. En el cas de defunció de familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de dos dies hàbils quan es produeixi en la mateixa localitat, i de quatre dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.

- **Creació d'un nou permís retribuït per causa de força major per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident**, que facin indispensable la seva presència immediata amb una limitació equivalent a quatre dies a l'any (article 37.9 TRLET), "d'acord amb el que estableix el conveni col·lectiu o, si no n'hi hagués, en acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores aportant les persones treballadores, si escau, acreditació del motiu d'absència".

- **Creació d'un nou permís parental** (article 45.1.0) i 48 bis del TRLET) per a la cura de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any, fins al moment en què el menor compleixi vuit anys. Tindrà una durada no superior a vuit setmanes que podran ser contínues o discontinúes, a temps complet o en règim de jornada a temps parcial d'acord amb el que estableixi un reglament que encara no s'ha aprovat. Es tracta d'un dret individual intransferible de les persones treballadores, homes o dones. Correspondrà a aquests especificar la data d'inici i fi del gaudi o, si escau, dels períodes de gaudi, i ho haurà de comunicar a l'empresa amb una antelació de deu dies o la concretada pels convenis col·lectius, excepte cas de força major, tenint en compte la situació d'aquella i les necessitats organitzatives de l'empresa. En cas que dues o més persones treballadores generessin aquest dret pel mateix subjecte causant o en altres supòsits definits pels convenis col·lectius en els quals el gaudi del permís parental en el període sol·licitat alteri seriosament el correcte funcionament de l'empresa, aquesta podrà ajornar la seva concessió per un període raonable, justificant-ho per escrit després d'haver ofert una alternativa de gaudi igual de flexible. Aquest permís també s'introdueix a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP).

- **Permisos per naixement:** es preveu de forma expressa que les famílies monoparentals puguin gaudir de les ampliacions previstes per als casos de parts múltiples o de fills amb discapacitat, encara que no de l'acumulació dels permisos que correspondrien als dos progenitors en el cas de les famílies no monoparentals.

- **Reducció de jornada per lactància:** quan dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixin el dret pel mateix



subjecte causant i l'empresa limiti el seu exercici simultani per raons fonamentades i objectives de funcionament de l'empresa, degudament motivades per escrit, ara s'haurà d'oferir, a més, un pla alternatiu que assegurí el gaudi de les dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

- **Reducció de jornada per cura de familiars.** S'hi inclou la cura directa del cònjuge o parella de fet i el familiar consanguini de la parella de fet, que, per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi cap

activitat retribuïda. Com amb la lactància, la limitació de l'exercici simultani del dret a dos treballadors pel mateix subjecte causant requerirà que l'empresa, a més de justificar-ho objectivament, ofereixi un pla alternatiu que assegurí el gaudi de les dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació. Es preveu que en l'exercici d'aquest dret es tingui en compte el foment de la corresponsabilitat entre dones i homes i evitar la perpetuació de rols i estereotips de gènere. Una previsió que podria justificar el requeriment d'informació sobre les circumstàncies concurrents en els diferents eventuais beneficiaris.

Aprovació del Reial decret 668/2023, del 18 de juliol, pel qual es modifica el Reglament de plans i fons de pensions.

El BOE del 20 de juliol publica aquesta important modificació que entra en vigor el dia 21 de juliol del 2023, excepte en el que fa referència a l'obligació de les comissions de control dels plans de pensions del sistema d'ocupació de reunir-se almenys dues vegades l'any (fins ara una), que entrarà en vigor en l'exercici 2024.

La norma introdueix modificacions en el marc jurídic dels plans de pensions d'ocupació amb la finalitat d'impulsar-los i contemplar la seva promoció pública, donant cobertura a col·lectius de treballadors sense plans d'ocupació en les seves empreses o a autònoms, així com augmentar la cobertura dels plans de pensions d'ocupació acordats mitjançant negociació col·lectiva, preferentment sectorial. La norma dedica una atenció especial al desenvolupament reglamentari dels plans de pensions d'ocupació simplificats (PPES) que van quedar fora del desenvolupament reglamentari anterior.

Destaquem els aspectes més significatius, sobretot pel que fa als PPES:

- Es preveu que a aquesta modalitat de plans s'hi poden acollir treballadors d'empreses amb convenis sectorials, empleats públics, treballadors autònoms i els membres d'associacions, federacions i cooperatives. Així, s'estableix que en aquest tipus de plans de pensions assumits en la negociació col·lectiva sectorial s'hi puguin incorporar els autònoms del sector a través del seu corresponent annex.
- La norma estableix el procediment a través del qual s'integren els PPES en els nous fons de pensions de promoció pública o en altres fons de pensions ja existents. Així mateix, es regula la identificació i la delimitació dels promotors, la informació a facilitar a partícips i beneficiaris, la mobilització dels drets dels partícips i beneficiaris i la concreció de les funcions de les Comissions de Control Especial.
- Desenvolupa el principi de no discriminació en els plans de pensions del



sistema d'ocupació, i estipula que la no discriminació s'entendrà referida al dret del treballador d'accedir al pla i a la percepció de contribucions empresarials establertes des de la seva incorporació mentre existeixi relació laboral amb el promotor.

- Amb l'objecte de fomentar la inclusió, s'estableix en un mes, no els dos anys vigents fins ara, l'antiguitat mínima exigible per incorporar-s'hi. Amb vista a determinar l'antiguitat d'un mes per a l'accés dels treballadors als plans de pensions del sistema d'ocupació, es computarà el temps transcorregut des de l'ingrés en la plantilla del promotor sota qualsevol modalitat de contracte laboral.

- Si, com a conseqüència d'operacions societàries, una mateixa entitat resulta promotora de diversos plans de pensions del sistema d'ocupació o promotora d'un pla de pensions del sistema d'ocupació i alhora prenedora d'un o de diversos plans de previsió social empresarial, es procedirà, en el termini de dotze mesos des de la data d'efecte de l'operació societària, a integrar en un únic pla de pensions o, si escau, en

un únic pla de previsió social empresarial tots els partícips o assegurats i els seus drets consolidats i, si escau, els beneficiaris i els seus drets econòmics. El promotor i la representació dels treballadors de manera conjunta podran sol·licitar una pròrroga del termini anterior a la direcció general d'Assegurances i Fons de Pensions.

Aquest termini de dotze mesos d'adaptació ho serà també per al cas de subrogació de les relacions laborals per adaptar les especificacions al règim diferenciat d'aportacions i prestacions al personal afectat.

- Amb caràcter general, no es pot simultaniejar la condició de partícip i la de beneficiari d'una mateixa contingència, i és incompatible la realització d'aportacions i el cobrament de prestacions per la mateixa contingència simultàniament, si bé es regula la possibilitat d'exceptuar aquesta regla en els casos de jubilació parcial, jubilació flexible i jubilació activa si es manté la realització de contribucions per part de l'empresa al pla de pensions i en els termes previstos en el seu reglament.



Jubilació parcial amb mera previsió genèrica en conveni col·lectiu. La necessitat d'acord.

El Tribunal Suprem considera que si el conveni col·lectiu realitza una remissió genèrica a la normativa legal en matèria de jubilació parcial, el treballador no tindrà dret a accedir a la jubilació parcial de forma automàtica, i que en aquests casos serà necessari un acord entre les parts.

S'ha de recordar que l'article 12 del TRLET estableix que: "Perquè el treballador pugui accedir a la jubilació parcial (...) haurà d'acordar amb la seva empresa una reducció de jornada i de (...) i l'empresa haurà de concertar simultàniament un contracte de relleu per tal de substituir la jornada de treball deixada vacant pel treballador que es jubila parcialment". En el cas que ens ocupa el conveni es limitava a establir que "els treballadors tindran dret a accedir a la jubilació parcial, en complir l'edat i els requisits exigits per la legislació vigent".

Pel Tribunal Suprem només existiria un dret perfecte de la persona treballadora per accedir a la jubilació parcial (i la consegüent obligació empresarial) quan la regulació convencional és inequívoca. En cas contrari, si en el conveni s'especifica que «el dret dels treballadors a acollir-se a la jubilació parcial d'acord amb la Legislació Laboral Vigent», sense introduir en aquest extrem cap element del qual poguessin resultar obligacions addicionals per a l'empresa, és a dir, sense imposar a l'empresa l'obligació de complir les formalitats necessàries perquè el treballador pugui accedir a la jubilació parcial, aquella podria oposar-s'hi. Així, el Tribunal considera que l'accés a la jubilació parcial pot operar-se quan l'empresa ho convingui així amb el treballador i formalitzi, a continuació, un contracte de relleu. Sense que l'empresa estigui obligada legalment a acceptar la proposta de jubilació parcial del treballador, ni tampoc a formalitzar un contracte de relleu.

Quan el conveni col·lectiu aplicable reconegui el «dret a accedir a la jubilació parcial, en complir l'edat i els requisits exigits per la legislació vigent», sense més precisions, no es podrà entendre que estem davant d'un veritable i perfecte dret que sigui exigible, de manera que serà sent necessari l'acord entre les parts de contracte de treball.