



ANTRÀS



MARÇ 2025

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Març 2025



La responsabilitat de l'empresa entrant en els acomiadaments efectuats amb ocasió de la transmissió d'empresa.

L'article 44 del TRLET, sota el títol de successió d'empresa, regula els efectes laborals que es deriven del canvi de titularitat d'una empresa, d'un centre de treball o d'una unitat productiva autònoma, amb independència que aquest canvi es produeixi per negocis inter vivos o mortis causa, a títol gratuït o lucratiu (cessió, fusió, absorció, adjudicació judicial...). Amb l'objectiu d'evitar que el canvi subjectiu en la persona de l'empresari suposi, per se, l'extinció de les relacions laborals o una modificació de les condicions laborals, el precepte estableix quatre grans garanties (juntament amb algunes obligacions de caràcter formal com pot ser l'obligació d'informar els representants legals dels treballadors:

1. La subrogació del nou ocupador en totes les obligacions laborals i de Seguretat Social que l'anterior empresari tenia amb els treballadors, incloent-hi salaris, antiguitat, beneficis socials i qualsevol deute pendent.

2. Manteniment de la relació laboral. El canvi d'empresari no determina per si mateix l'extinció de la relació laboral, que es manté amb el nou ocupador. Això no significa que aquestes relacions laborals quedin immunitzades o blindades, sinó que el canvi d'empresa no és en si mateix causa extintiva. L'empresa haurà d'acreditar una causa econòmica, tècnica, organitzativa o productiva que sigui la que determini aquella extinció.

3. Conservació de les condicions laborals: Es mantenen vigents les condicions laborals pactades en els contractes i convenis col·lectives que resultaven aplicables als treballadors subrogats. No obstant això, les condicions establertes en el conveni es mantindran transitòriament fins que es produeixi un acord d'empresa entre l'empresa que assumeix els treballadors i els representants d'aquests una vegada consumada la successió, fins a la data d'expiració del conveni col·lectiu d'origen o fins a l'entrada en vigor d'un altre conveni col·lectiu nou que resulti aplicable a l'entitat econòmica transmesa. Tampoc s'impedirà que, si concorren circumstàncies que ho justifiquin, l'empresa pugui modificar, a través del procediment adequat, les condicions de treball gaudides pels treballadors a títol individual o col·lectiu.

4. Responsabilitat solidària: per tal d'evitar que el canvi d'empresari suposi un deteriorament dels crèdits de la persona treballadora, l'empresari sortint respon solidàriament amb el nou ocupador pels deutes laborals generats abans de la successió, també dels posteriors si la cessió és declarada delictiva, reforçant la garantia de compliment.

L'aplicació de les garanties establertes a l'article 44 del TRLET, exigeix, no obstant això, la concurrència dels elements següents:



1. Canvi de titularitat de l'empresa o unitat productiva:

S'ha de produir una transferència de la titularitat d'una empresa, centre de treball o unitat econòmica autònoma, ja sigui per venda, cessió, fusió, absorció, adjudicació judicial, etc. La transmissió de la titularitat s'entén en un sentit funcional, comprensiu també del dret a continuar desenvolupant una determinada activitat, abastant per això els supòsits en els quals es produeixi un canvi del contractista o adjudicatari en el cas de contractes i concessions o contractes públics.

2. Continuïtat de l'activitat econòmica:

cal que l'activitat empresarial essencial es mantingui, que conservi la seva identitat i segueixi funcionant en termes similars a com ho feia abans del canvi. La jurisprudència entén que la transmissió d'empresa requereix que hi hagi una transmissió d'elements patrimonials, materials o immaterials, o en el cas d'activitats desmaterialitzades o intensives en mà d'obra, que es produeixi una assumptió de part essencial, en termes de nombre o de competències, del personal per la nova empresa (successió de plantilla).

Tradicionalment s'ha entès que les garanties només s'aplicaven als treballadors empleats en l'entitat transmesa que tinguessin vigents els seus contractes en el moment de la successió, havent-se considerat que, si la relació laboral no estava activa, les proteccions no s'aplicaven. Això, no obstant, ha de ser objecte de certa reconsideració quan l'extinció dels contractes d'aquells empleats s'hagués produït en ocasió del canvi de titularitat empresarial. Així una recent sentència del Tribunal Suprem considera improcedent un acomiadament col·lectiu, acordat en període de consultes, basat en causa productiva consistent en la perduda de la contracta en la qual s'empraven tots els treballadors. El Tribunal, partint del pressupost que s'està davant d'un supòsit al qual li resulta d'aplicació l'article

44 del TRLET, per constituir una successió d'empresa (la major part dels treballadors van ser empleats per la nova contractista que a més va adquirir infraestructures de la sortint), considera que l'acomiadament col·lectiu en vigílies de la transmissió de la contracta, basat exclusivament en la perduda de la contracta, "va truncar l'efecte útil de la normativa protectora dels treballadors en supòsits de transmissió d'empresa consistent en la continuïtat de les relacions de treball adscrites a la contracta a través del mecanisme de l'extinció dels contractes -immediatament anterior a la transmissió- l'efecte de la qual no pot ser, de cap manera, la neutralització de l'obligació de subrogació imposada legalment" i, en base a això, declara la fermesa de la sentència d'instància que havia declarat improcedent l'acomiadament i imputa la responsabilitat a la nova empresa contractista.

Amb independència de qualsevol altra valoració, la sentència incrementa les contingències que han de ser objecte d'atenció i valoració quan es produeixi una successió d'empreses contractistes o qualsevol altre supòsit que pugui determinar l'aplicació de les garanties de la transmissió d'empresa. La necessitat de valorar totes les circumstàncies concurrents reforça la necessitat de desenvolupar una prèvia comprovació rigorosa (due diligence) als efectes de poder ponderar tots els efectes.



Ordre PJC/178/2025, de 25 de febrer, per la qual es desenvolupen les normes legals de cotització a la Seguretat Social, atur, protecció per cessament d'activitat, Fons de Garantia Salarial i formació professional per a l'exercici 2025.

El [BOE del passat 26 de febrer](#) publicava aquesta norma que ve a complementar les normes contingudes en el [Reial decret llei 1/2025, de 28 de gener](#), pel qual s'aproven mesures urgents en matèria econòmica, de transport, de Seguretat Social, i per fer front a situacions de vulnerabilitat. L'extensió de la norma impedeix recollir aquí tots els seus elements, centrant-nos en l'àmbit del treball per compte aliè, no obstant això, han de destacar-se alguns aspectes significatius:

1. Determinació de les bases de cotització (arts. 1 a 3): s'estableixen les normes per calcular la base de cotització mensual per contingències comunes en el Règim General de la Seguretat Social. Detallant-se les bases màximes (4.909,50 € mes i 163,65 € dia) i mínimes de cotització per a cada grup de categories professionals.

2. Tipus de cotització (art. 4): s'especifiquen els tipus de cotització del Règim General de la Seguretat Social per a contingències comunes, accidents de treball i malalties professionals, amb un tipus general del 28,30%.

3. Cotització addicional per hores extraordinàries (art. 5): s'estableix una cotització addicional per a les hores extraordinàries, diferenciant entre les motivades per força major (14%, 12% a càrrec de l'empresa) i les altres (28,30%, 23,60% a càrrec de l'empresa).

4. Cotització durant situacions específiques: incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural,

naixement i cura del menor i exercici corresponent de la cura del lactant (art. 6); alta sense percepció de remuneració (art. 7); en la situació d'atur protegit i durant la percepció de la prestació del Mecanisme RED (art.8); en els supòsits de reducció de jornada o suspensió de contracte (art. 9); en la situació de pluriocupació (art.10).

5. Cotització de determinats col·lectius: artistes (art. 11), professionals taurins (art.12); en el Sistema Especial per a les tasques de manipulat i empaquetat de tomàquet fresc dins del Règim General de la Seguretat Social (art.13); treballadors per compte aliè agraris (art.14); empleats de llar (art.15).

6. Cotització addicional corresponent al mecanisme d'equitat intergeneracional (art. 16): des de l'1 de gener de 2025, aquesta cotització addicional es determinarà aplicant el tipus del 0,80 per cent sobre la base de cotització per contingències comunes, del qual el 0,67 per cent serà a càrrec de l'ocupador i el 0,13 per cent, a càrrec de la persona treballadora (en el Sistema Especial per a Treballadors per Compte Aliè Agraris s'aplicarà tant als períodes d'activitat com als períodes d'inactivitat, en els quals aquesta cotització anirà a càrrec exclusiu de la persona treballadora).

7. Cotització addicional de solidaritat (art. 17): s'estableix una cotització addicional progressiva per a les retribucions que excedeixin la base màxima de cotitza-



ció, amb tipus que varien segons els trams de retribució.

8. Determinació de coeficients reductors: aplicables a les empreses excloses d'alguna contingència (arts. 22 i 23); per determinar la cotització en els supòsits de conveni especial, amb una cotització addicional per al mecanisme d'equitat intergeneracional (art. 24); per determinar la cotització en supòsits de subsidi per desocupació de nivell assistencial i prestació especial per desocupació: s'aplica un coeficient reductor del 0,20 a la cotització per contingències comunes, amb una cotització addicional per al mecanisme d'equitat intergeneracional (art.25).

9. Cotització a la Seguretat Social en supòsits especials: cotització addicional en contractes de durada determinada inferior a trenta dies de 32,60 € a càrrec de l'empresari a la seva finalització, no s'aplicarà a certs contractes específics, com els del Sistema Especial per a Treballadors per Compte Aliè Agraris, Empleats de Llar, i altres (art. 28); cotització en els supòsits d'abonament de salaris amb caràcter retroactiu, terminis i condicions per a l'ingrés de les liquidacions complementàries (art. 29); cotització complementària per percepcions corresponents a vacances meritedes i no gaudides (art. 30); obligació empresarial de cotització per salaris de tramitació (art. 31); tipus de cotització per a situacions d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes i per a col·lectius amb coeficients reductors de l'edat de jubilació (art. 32).

10. Bases i tipus de cotització per desocupació, Fons de Garantia Salarial i formació professional i per cessament d'activitat i durant la situació d'incapacitat temporal transcorreguts 60 dies de les persones treballadores autònomes (arts. 33 a 38)

11. Cotització en els supòsits de contractes a temps parcial: s'estableixen normes específiques per calcular la base de cotització en funció de la remuneració efectivament percebuda per les hores treballades, amb bases mínimes específiques. S'especifiquen les normes per distribuir el topall màxim de les bases de cotització entre totes les empreses en les quals la persona treballadora presti serveis, en proporció a la remuneració abonada (art. 38 a 44)

12. Cotització en els supòsits de guarda legal o cura directa d'un familiar (art. 45) amb jornada reduïda i disminució proporcional de les seves retribucions: la cotització s'efectuarà en funció de les retribucions que perceben sense que, en cap cas, la base de cotització pugui ser inferior a la quantitat resultant de multiplicar les hores realment treballades en el mes a què es refereix la cotització per les bases mínimes horàries assenyalades en l'article 39.1

13. Cotització en els contractes per a la formació i l'aprenentatge i en els contractes formatius en alternança (art. 46): s'estableixen les quotes úniques mensuals per a la cotització a la Seguretat Social i per les altres contingències protegides, amb normes específiques per a la cotització addicional en funció de la base de cotització.

14. Cotització en les pràctiques formatives o pràctiques acadèmiques externes incloses en els programes de formació (art. 47): es determinen les regles de cotització per a les pràctiques formatives remunerades i no remunerades, amb quotes diàries específiques i reduccions aplicables.



Jurisprudència. Discapacitat i extinció de l'acomiadament per ineptitud sobrevinguda: la necessitat d'acreditar la impossibilitat d'adaptar el lloc de treball.

En diverses ocasions hem donat compte dels importants condicionants que existeixen a l'hora de procedir a l'extinció dels contractes de treballadors afectats per una situació de discapacitat. La normativa europea i nacional antidiscriminatòria, sense impedir l'acomiadament d'aquestes persones, sí que estableix limitacions que tracten d'impedir la pèrdua de la seva ocupació, ja sigui a través de la introducció d'adaptacions raonables en el lloc de treball que li permetin continuar desenvolupant-lo, o bé a través de la seva recol·locació en un lloc de treball vacant compatible.

Una recent sentència del Tribunal Suprem torna a posar de manifest aquesta situació. En aquest cas, es tractava d'una treballadora, d'una empresa de prevenció de riscos laborals que diagnosticada amb adenocarcinoma d'endometri i posteriorment amb un trastorn depressiu recurrent, va ser declarada no apta pels serveis de prevenció. Basant-se en aquest informe, l'empresa va acomiadar la treballadora per ineptitud sobrevinguda, en no poder realitzar el 80% de les funcions del seu lloc de treball i no poder adaptar-lo. El Tribunal Suprem no va valorar les afirmacions empresarials que "el seu lloc de treball no pot ser adaptat (...) perquè, a diferència del que passa en els supòsits de declaració d'aptitud amb limitacions, en declaracions de no aptitud, com li dèiem, l'Empresa té l'obligació legal, pel que fa a la normativa de prevenció de riscos de treball, d'apartar-lo del seu lloc" o que "ni la normativa legal, ni el Conveni Col·lectiu d'aplicació imposen a l'Empresa l'obligació de reubicar i/o recol·locar-lo en un nou lloc de treball d'acord amb les seves limitacions". Al contrari, l'alt Tribunal inadmet el recurs de l'empresa, confirmant les sentències que havien declarat nul l'acomiadament, per considerar que l'empresa no acredita la impossibilitat de realitzar els ajustos raonables adequats per adoptar el lloc de treball.

Cal destacar els aspectes següents:

- 1. La necessitat d'abordar els supòsits de malalties prolongades o de llarga durada com a supòsits de discapacitat i per això l'aplicació de l'exigència dels ajustaments raonables i això també, i especialment, en els supòsits d'acomiadament objectiu per ineptitud sobrevinguda en els quals al treballador no se li hagi reconegut una situació d'incapacitat permanent.*
- 2. La consideració de l'informe del servei de prevenció com una prova que pot servir per justificar la ineptitud sobrevinguda sempre que aquest informe identifiqui amb precisió quines són les limitacions concretes detectades i la seva incidència sobre les funcions exercides pel treballador, sense que n'hi hagi prou amb la simple afirmació que el treballador ha perdut la seva aptitud.*
- 3. La necessitat d'acreditar empresarialment la impossibilitat de realitzar ajustaments raonables i la inexistència de llocs de treballs vacants compatibles.*
- 4. La gravetat del risc que genera una incorrecta gestió de la situació: nul·litat de l'acomiadament i eventuais sancions administratives.*



Jurisprudència. Hi ha obligació de revisió salarial durant la situació de pròrroga del conveni?.

A aquesta pregunta s'enfronta una recent sentència del Tribunal Suprem en ocasió d'un conflicte plantejat entorn de l'article d'un conveni col·lectiu en el qual s'establia una revisió salarial específica per a cadascun dels anys del conveni i una clàusula final que assenyalava que "De superar l'IPC un 5 per 100 en cada any de vigència del conveni, es revisarà l'excés sobre aquest percentatge en tots els conceptes econòmics i en totes les categories professionals".

El Tribunal recorda que estem davant l'anomenada pròrroga ordinària o automàtica del conveni i que aquesta, conforme a l'art. 86.2 del TRLET, es produeix, llevat de pacte en contrari, de manera automàtica, per períodes anuals successius, en finalitzar la vigència inicialment prevista quan el conveni no ha estat denunciat i que aquesta genera una autèntica i plena vigència de la totalitat del conveni. El Tribunal considera que, en el conveni, amb relació a la qüestió controvertida, contenia dos mandats diferenciats: un increment salarial determinat per a cada any de vigència inicial i una clàusula de revisió salarial en cas que l'IPC superi el 5% en cada any de vigència. Compartint el criteri que ja havia establert el Tribunal Superior de Justícia de Madrid, conclou que el segon mandat de revisió no establia una delimitació temporal específica, per la qual cosa procedeix la seva aplicació a tot el seu període de vigència, tant a la inicial com a la prorrogada.

La redacció del conveni determinarà en gran mesura l'abast que hagi de donar-se a la seva aplicació perquè la seva interpretació literal és un cànon hermeneútic fonamental. Aquesta sentència ha de servir-nos per tenir en compte 1) que, llevat d'acord de les parts contingut en el propi conveni, l'eficàcia del conveni s'estén més enllà de la vigència inicialment prevista ja sigui perquè el conveni no es denuncia (pròrroga anual successiva de l'art. 86.2 TRLET) i, fins i tot quan es denuncia, de nou llevat d'acord en contrari, fins a l'obtenció d'un nou acord (ultraactivitat de l'art. 2) que l'extensió d'aquesta eficàcia només queda limitada quan les parts ho acordin expressament o respecte de clàusules de les quals "inequívocament es desprengui la seva pactada limitació temporal".



De nou sobre els límits de l'acord de teletreball: sobre la modificació del percentatge de presencialitat i el seu preavís i sobre la compensació de les despeses.

El Tribunal Suprem ha tingut ocasió de pronunciar-se sobre la validesa d'unes clàusules contingudes en els acords de teletreball individuals del Grup Endesa, originades en un acord col·lectiu previ signat amb CCOO. Pel seu interès passem a ressenyar-los el seu contingut i el pronunciament final del Tribunal Suprem:

1. Contingut de la clàusula: "La distribució del temps de treball en cadascun dels règims serà el següent: 3 dies setmanals en modalitat de Teletreball i 2 dies a la setmana com a temps presencial en el centre de treball. Els 2 dies de presència setmanal al centre de treball, seran definits pel Manager de la persona treballadora conjugant les necessitats de la Unitat/Empresa amb les de l'equip/persona treballadora. No obstant això, l'Empresa podrà requerir a la persona treballadora la seva incorporació de forma presencial, bé per atendre les gestions pròpies del seu lloc, bé per a un altre tipus de tasques (assistència a reunions, formació, substitució de companys de baixa o de vacances, imprevistos com avaries o dificultats tècniques en els equips, materials o programes informàtics proporcionat per l'Empresa, variacions d'activitat, per exemple, per col·laboració en projectes transversals..., etc.). En aquests casos, l'Empresa/Gestor ho comunicarà a la persona treballadora amb la màxima antelació possible. En el cas que la persona treballadora hagi d'acudir al centre de treball en els dies en teletreball, aquests dies no podran ser substituïts, desplaçats ni acumulats; no generaran indemnització o compensació alguna ni suposarà una modificació substancial de les condicions de treball"

El Tribunal recorda que l'[article 8.1 de la Llei de Treball a Distància \(LTD\)](#) estableix que s'ha de pactar un percentatge de presencialitat i no es pot modificar llevat d'acord entre les parts. D'aquesta manera, va considerar que el precepte quedaria buit de contingut si s'admetés, amb caràcter general, que en els acords individuals de teletreball es reconeguéssin que l'empresa pogués exigir el treball presencial en els dies no previstos amb la finalitat d'atendre qualsevol tipus de gestions. No és admissible que es pacti un acord individual de teletreball que permeti a l'empresa en una pluralitat de supòsits exigir al treballador que presti serveis presencialment sense que aquests dies puguin ser substituïts, desplaçats ni acumulats. S'han de tenir en consideració, però, dos elements que, al nostre judici, tenen un important pes en la valoració negativa de la clàusula i que podrien ser corregits: 1) l'excessiva amplitud i l'absència de justificació objectiva en les hipòtesis en què es permet que l'empresa pugui modificar els dies de teletreball o presencialitat; 2) no es va acreditar que l'empresa fes un ús puntual i excepcional de la clàusula de variabilitat.

2. El Tribunal descarta que s'hagin d'exigir analògicament les previsions de preavís de 5 dies que es contemplen en el TRLET respecte a la distribució irregular de la jornada o els desplaçaments temporals, els tres dies de les hores complementàries o les 48 hores que preveu el conveni de l'empresa en regular la flexibilitat horària. Considera que no existeix una llacuna legal que permeti



aquesta aplicació analògica perquè els negociadors van acordar que el preavis s'havia de fer "amb la màxima antelació possible", sense qüestionar la validesa jurídica d'aquesta previsió.

3. Contingut de la clàusula: "Als efectes del previst en l'article 7.b) i 12 de la Llei de Treball a Distància, ambdues parts consideren que la persona treballadora no incorrerà en cap despesa pel fet de prestar serveis en teletreball i que, d'incórrer, aquests es veuen plenament compensats pels estalvis que aquesta modalitat laboral facilita"

El Tribunal confirma l'anul·lació d'aquesta clàusula per ser contrària als [articles 7.b\) i 12 de la LTD](#). Considera el tribunal que aquesta clàusula "afirma que el teletreball no causa despeses al teletreballador i que, en tot cas, aquestes despeses es compensen pels corresponents estalvis" i que, si s'admet, això suposaria que, en cap cas, un teletreballador del Grup Endesa podria reclamar les despeses ocasionades pel teletreball. L'acord individual de teletreball no pot deixar sense efecte l'art. 12 de la LTD que estableix que el teletreballador té dret a ser compensat per aquestes despeses.

Cal tenir en consideració que la sentència es refereix a un supòsit de teletreball que per realitzar-se de forma "regular", en un mínim del 30% de la jornada, en un període de referència de tres mesos, se li ha d'aplicar la LTD. Recordeu que si el teletreball se situa en llindars inferiors no és objecte de regulació per aquesta norma i no se li aplicaran les limitacions que s'hi contenen.