



ÍNDICE

Boletines oficiales

BOE núm 117 de 17.05.2023

 **SEGURIDAD SOCIAL. ANTICIPACIÓN JUBILACIÓN TRABAJADORES DISCAPACITADOS.** [Real Decreto 370/2023, de 16 de mayo](#), por el que se modifica el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161.bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento.

[\[pág. 3\]](#)

 **COMPLEMENTO ECONÓMICO.** [Real Decreto 371/2023, de 16 de mayo](#), por el que se desarrolla el régimen jurídico del complemento económico establecido en el artículo 210.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

[\[pág. 4\]](#)

DOUE de 17/05/2023




IGUALDAD HOMBRES-MUJERES. [Directiva \(UE\) 2023/970](#) del Parlamento Europeo y del Consejo

de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento (Texto pertinente a efectos del EEE)

[\[pág. 4\]](#)

DOGC de 17/05/2023

 **CATALUNYA. SUBVENCIONES.** [RESOLUCIÓN EMT/1634/2023, de 2 de mayo](#), por la que se hace pública la convocatoria de subvenciones para la incorporación de personas socias trabajadoras o personas socias de trabajo en cooperativas y sociedades laborales en el ejercicio 2023 (ref. BDNS 693460).

[\[pág. 6\]](#)

Actualidad del Congreso de los Diputados



PERMISOS RETRIBUIDOS. El Congreso insta al Gobierno a crear nuevos permisos retribuidos para trabajadores y autónomos.

[\[pág. 7\]](#)

Actualidad Seguridad Social



NOTICIAS RED. Se ha publicado el [Boletín 07/2023](#) de 16 de mayo de 2023

[\[pág. 8\]](#)

Sentencia del TS



DERECHO A VACACIONES. FIJOS-DISCONTINUOS. Los trabajadores fijos-discontinuos tienen derecho a percibir los días adicionales de vacaciones y permisos para asuntos propios con arreglo a la antigüedad reconocida desde el inicio de la relación laboral.

[\[pág. 9\]](#)



ACUERDO DE SUSPENSIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO. REITERA DOCTRINA. Acuerdo de suspensión del contrato de trabajo, mediante el que el trabajador recibe periódicamente unas determinadas cantidades económicas hasta la edad de 65 años. Ha de interpretarse que el derecho a percibir esas cantidades **se extingue con la jubilación anticipada** del empleado, pasando este a percibir la correspondiente pensión de jubilación, y la paralela extinción de su contrato de trabajo

[\[pág. 9\]](#)



MSCT. LEGITIMACIÓN. Reconoce la legitimación activa a la comisión ad hoc para interponer una demanda de despido colectivo por MSCT tras negociar con la empresa (que no abrió periodo de consultas) y ante la falta de acuerdo.

[\[pág. 10\]](#)

Convenios colectivos publicados esta semana de Estado, Catalunya y Madrid

[\[pág. 11\]](#)

Boletines oficiales

BOE núm 117 de 17.05.2023



SEGURIDAD SOCIAL. ANTICIPACIÓN JUBILACIÓN TRABAJADORES DISCAPACITADOS. [Real Decreto 370/2023, de 16 de mayo](#), por el que se modifica el [Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre](#), por el que se desarrolla el artículo 161.bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento.

El presente real decreto entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y se aplicará a hechos causantes posteriores a su entrada en vigor.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Lo dispuesto en este real decreto se aplicará a los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia incluidos en cualquiera de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social, que acrediten que, a lo largo de su vida laboral, han trabajado un tiempo efectivo equivalente, al menos, al período mínimo de cotización que se exige para poder acceder a la pensión de jubilación, afectados por alguna de las discapacidades enumeradas en el artículo siguiente y que hayan determinado durante todo ese tiempo un grado de discapacidad igual o superior al 45 por ciento.

Lo dispuesto en este real decreto se aplicará a las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia incluidas en cualquiera de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social que acrediten que, a lo largo de su vida laboral, han trabajado un tiempo efectivo equivalente, al menos, al período mínimo de cotización que se exige para poder acceder a la pensión de jubilación, estando afectados durante ese tiempo por alguna de las patologías generadoras de discapacidad enumeradas en el anexo y dentro de ese período durante al menos cinco años con un grado de discapacidad igual o superior al 45 por ciento, motivado por las mismas patologías en los términos previstos en el artículo 5.3.»



COMPLEMENTO ECONÓMICO. [Real Decreto 371/2023, de 16 de mayo](#), por el que se desarrolla el régimen jurídico del complemento económico establecido en el artículo 210.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el [Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre](#).

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y se aplicará a las pensiones cuya fecha de hecho causante sea posterior a su entrada en vigor.

Artículo 3. Reglas de determinación de la opción mixta de abono del complemento económico.

Las personas interesadas podrán optar por esta modalidad de pago del complemento cuando acrediten, al menos, dos años completos cotizados entre la fecha en que cumplieron la edad ordinaria de jubilación aplicable y la del hecho causante de la pensión de jubilación, siempre que al cumplir esa edad se hubiera reunido el periodo mínimo de cotización establecido en el artículo 205.1.b) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En este caso, el complemento se fijará del siguiente modo:

1. Para el cómputo del período cotizado a considerar, se tomarán años completos, sin que se equipare a un año la fracción del mismo.
2. Cuando entre la fecha de cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación aplicable y la del hecho causante de la pensión de jubilación se acredite un periodo de dos a diez años completos cotizados, el complemento consistirá en la suma de:
 - a) Un porcentaje adicional del 4 por ciento por cada año de la mitad de ese período, tomando el número entero inferior. Se aplicarán a este porcentaje las previsiones establecidas en el artículo 210.2.a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
 - b) Una cantidad a tanto alzado por el resto del periodo considerado, determinada de acuerdo con lo indicado en el artículo 210.2 b) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en el artículo 2.1.b) de este real decreto.
3. Cuando entre la fecha de cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación aplicable y la del hecho causante de la pensión se acredite un periodo de once o más años completos cotizados, el complemento consistirá en la suma de:
 - a) Una cantidad a tanto alzado por cinco años de ese período, determinada de acuerdo con lo indicado en el artículo 210.2 b) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad social y en el artículo 2.1.b) de este real decreto.
 - b) Un porcentaje adicional del 4 por ciento por cada uno de los años restantes, al que se aplicarán las previsiones establecidas en el artículo 210.2.a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

DOUE de 17/05/2023



EUR-Lex
El acceso al Derecho de la Unión Europea

**IGUALDAD
MUJERES.
[2023/970](#)**

**HOMBRES-
[Directiva \(UE\)](#)
del Parlamento**

Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de

medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento (Texto pertinente a efectos del EEE)

Transposición de esta Directiva:

Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el **7 de junio de 2026**. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión.

Aplicación:

La presente Directiva se aplica a los empleadores de los **sectores público y privado**.

Los Estados miembros adoptarán las **medidas necesarias para asegurar que los empleadores dispongan de estructuras retributivas que garanticen la igualdad de retribución** por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

Información sobre la brecha retributiva entre trabajadores y trabajadoras

1. Los Estados miembros garantizarán que los empleadores faciliten la siguiente información sobre su organización, de conformidad con el presente artículo:

a)	la brecha retributiva de género;
b)	la brecha retributiva de género en los componentes complementarios o variables;
c)	la brecha retributiva de género mediana;
d)	la brecha retributiva de género mediana en los componentes complementarios o variables;
e)	la proporción de trabajadoras y de trabajadores que reciben componentes complementarios o variables;
f)	la proporción de trabajadoras y de trabajadores en cada cuartil de la banda retributiva;
g)	la brecha retributiva de género, por categorías de trabajadores, desglosada por salario o sueldo base ordinario y por componentes complementarios o variables.

2. Los empleadores con una **plantilla igual o superior a 250 trabajadores** facilitarán la información establecida en el apartado 1 correspondiente al anterior año natural **a más tardar el 7 de junio de 2027 y posteriormente cada año**.

3. Los empleadores con una **plantilla comprendida entre 150 y 249 trabajadores** facilitarán la información establecida en el apartado 1 correspondiente al anterior año natural **a más tardar el 7 de junio de 2027 y posteriormente cada tres años**.

4. Los empleadores con una **plantilla comprendida entre 100 y 149 trabajadores** facilitarán la información establecida en el apartado 1 correspondiente al anterior año natural **a más tardar el 7 de junio de 2031 y posteriormente cada tres años**.

5. Los Estados miembros no impedirán que los empleadores con una **plantilla inferior a 100 trabajadores faciliten la información que dispone el apartado 1 con carácter voluntario**. Los Estados miembros podrán, con arreglo al Derecho nacional, exigir a los empleadores con una plantilla inferior a 100 trabajadores que faciliten información sobre las remuneraciones.

6. El equipo de dirección del empleador confirmará la exactitud de la información previa consulta con los representantes de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a las metodologías utilizadas por el empleador.

7. La información a que se refiere el apartado 1, letras a) a g), del presente artículo se comunicará a la autoridad encargada de recopilar y publicar dichos datos con arreglo al artículo 29, apartado 3, letra c). El empleador podrá publicar la información a que se refiere el apartado 1, letras a) a f), del presente artículo en su sitio web o divulgarla por otros medios.

DOGC de 17/05/2023

gencat

CATALUNYA. SUBVENCIONES. [RESOLUCIÓN EMT/1634/2023, de 2 de mayo](#), por la que se hace pública la convocatoria de subvenciones para la incorporación de personas socias trabajadoras o personas socias de trabajo en cooperativas y sociedades laborales en el ejercicio 2023 (ref. BDNS 693460).

Actualidad del Congreso de los Diputados



Congreso de los Diputados

PERMISOS RETRIBUIDOS. El Congreso insta al Gobierno a crear nuevos permisos retribuidos para trabajadores y autónomos.

Fecha: 18/05/2023

Fuente: web del Congreso de los Diputados

Enlace: [Nota](#)

El [Pleno del Congreso de los Diputados](#) ha aprobado los puntos 1, 2, 3 y 4 de la [Proposición no de Ley sobre la ampliación de permisos remunerados en el trabajo](#), presentada por el Grupo Republicano. **Con esta iniciativa, la Cámara Baja insta al Gobierno a crear un nuevo permiso retribuido para trabajadores y autónomos para acompañar a un hijo menor a cargo en caso de asistencia sanitaria, atención primaria, pruebas diagnósticas, tratamientos o rehabilitación.**

En concreto, el texto insta al Gobierno a "plantear las modificaciones normativas oportunas para garantizar por ley la existencia de un nuevo permiso retribuido para los trabajadores", por cuenta propia y por cuenta ajena, por el tiempo indispensable para la "asistencia sanitaria, la atención primaria, de urgencias o especializada, la realización de pruebas diagnósticas y tratamientos de recuperación y rehabilitación" o para el acompañamiento de un hijo o menor a cargo.

El texto incluye también la petición de un nuevo permiso retribuido de cinco días hábiles para los trabajadores "por pérdida gestacional entre la sexta semana y el día 179 de gestación" y un permiso retribuido de diez días hábiles para los trabajadores "por el fallecimiento de una hija o hijo". En ambos casos, se pide ampliar el plazo en caso de que la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto.

Actualidad Seguridad Social



TESORERÍA GENERAL
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

NOTICIAS RED. Se ha publicado el Boletín
07/2023 de 16 de mayo de 2023

Fecha: 16/05/2023
Fuente: web de la Seguridad Social
Enlace: [Boletín 07/2023](#)

Boletín 07/2023

16 mayo de 2023

NUEVAS SITUACIONES ESPECIALES DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES.....	1
NOVEDADES EN MATERIA DE INCAPACIDAD TEMPORAL REAL DECRETO-LEY 2/2023, DE 16 DE MARZO	4
NUEVA VERSIÓN 3.0 FICHERO INSS EMPRESAS (FIE)	5

Sentencia del TS



DERECHO A VACACIONES. FIJOS-DISCONTINUOS. Los trabajadores fijos-discontinuos tienen derecho a percibir los días adicionales de vacaciones y permisos para asuntos propios con arreglo a la antigüedad reconocida desde el inicio de la relación laboral.

Fecha: 27/03/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 27/03/2023](#)

La cuestión a resolver es si el recurrente que es personal laboral fijo discontinuo de la Junta de Castilla y León tiene derecho a percibir los días adicionales de vacaciones y permisos para asuntos propios con arreglo al tiempo de prestación efectiva de servicios o con arreglo a la antigüedad reconocida desde el inicio de la relación laboral.

Pues bien, el recurso se va a estimar teniendo en cuenta lo que se dispone en el artículo 16. 6 del ET en la redacción dada por el Real Decreto Ley 32/2021, que en este apartado entró en vigor el 30 de marzo de 2022 conforme a su disposición final octava, **por tanto, que ya lo está en el momento en que se dicta esta resolución, en el sentido que:**

"Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia."

Lo anterior no supone que se dé efectos retroactivos a la norma, aun prescindiendo que en esta materia no se establece ningún tipo de disposición transitoria en el Decreto Ley citado, ya que no se trata de una norma que derogue otra diferente en este aspecto, toda vez que lo relativo al cómputo antigüedad en los términos en que lo venía haciendo la jurisprudencia no estaba establecido de forma expresa en ninguna disposición, sino que era una interpretación jurisprudencial, interpretación que, reiteramos, hay que entenderla modificada y sin efecto a partir de la vigencia del precepto antedicho en su actual redacción.



ACUERDO DE SUSPENSIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO. REITERA DOCTRINA. Acuerdo de suspensión del contrato de trabajo, mediante el que el trabajador recibe periódicamente unas determinadas cantidades económicas hasta la edad de 65 años. Ha de interpretarse que el derecho a percibir esas cantidades **se extingue con la jubilación anticipada** del empleado, pasando este a percibir la correspondiente pensión de jubilación, y la paralela extinción de su contrato de trabajo

Fecha: 25/04/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 25/04/2023](#)

La cuestión planteada en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina es si el derecho del trabajador a percibir unas determinadas cantidades económicas hasta la edad de 65 años, incluido en el acuerdo de suspensión del contrato de trabajo adoptado con la entidad demandada, se mantiene aun cuando el empleado pase a la situación de jubilación anticipada, percibiendo la correspondiente pensión de jubilación, y el contrato de trabajo se extinga y, además, determinar las consecuencias que conlleve una u otra interpretación.

Es la situación de suspensión del contrato de trabajo durante la que el acuerdo obliga a la empresa a abonar al trabajador determinadas cantidades periódicas, porque en aquella situación no se percibe el salario, razón por la que el acuerdo de 1 de diciembre de 2006 provee al empleado de determinadas cantidades económicas (denominadas "compensación indemnizatoria" en el acuerdo), que hacen las veces, con toda claridad, del salario que se deja de percibir en esa situación de "prejubilado", en la que tampoco se percibe la pensión de jubilación de la Seguridad Social ni la del plan de pensiones.

Pero no cabe interpretar que, una vez extinguido el contrato de trabajo por jubilación del trabajador (ex artículo 49.1 f) ET), momento en el que este pasa a percibir la pensión de jubilación de la Seguridad Social y en su caso la del plan de pensiones, el trabajador conserva el derecho a seguir recibiendo las cantidades del acuerdo de 1 de noviembre de 2005, a pesar de que el contrato de trabajo se ha extinguido y de que percibe la pensión de jubilación.



MSCT. LEGITIMACIÓN. Reconoce la legitimación activa a la comisión ad hoc para interponer una demanda de despido colectivo por MSCT tras negociar con la empresa (que no abrió periodo de consultas) y ante la falta de acuerdo.

Fecha: 27/03/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 27/03/2023](#)

En la presente litis, la empresa no comunicó a los representantes de los trabajadores el inicio del periodo de consultas regulado en el art. 41.4 del ET. Sin embargo, la empresa AEFP sí que mantuvo reuniones con los representantes de los trabajadores en el seno de la Comisión Negociadora de AEFP, se levantaron actas y se recabaron informes jurídicos para la aplicación de la citada sentencia del TS. Habida cuenta de las circunstancias concurrentes en el supuesto enjuiciado, si la empresa negoció en el seno de la Comisión Negociadora de AEFP con los cinco representantes de los trabajadores cómo aplicar la sentencia del TS 64/2019 en relación con el abono de los incentivos del personal de la fundación, sin llegar a un acuerdo, y posteriormente la empresa decidió cambiar el sistema de abono de los incentivos; no puede negarse legitimación activa a la citada representación de los trabajadores para impugnar dicha decisión empresarial en el presente procedimiento colectivo.

No se trata de una impugnación a título individual sino que la representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora de AEFP acordó interponer la presente demanda de conflicto colectivo en la reunión celebrada el 9 de noviembre de 2020.

A la vista de las circunstancias concurrentes en el supuesto enjuiciado, debemos concluir que la representación de los trabajadores que negoció con la empresa cómo interpretar y aplicar la sentencia del TS 64/2019, ante la falta de acuerdo, está legitimada para impugnar judicialmente la decisión empresarial que modificó el abono de los incentivos, por lo que debemos estimar el recurso de casación ordinario, oído el Ministerio Fiscal, casar y anular la sentencia recurrida y reponer las actuaciones al momento de dictarla para que el tribunal superior de justicia se pronuncie sobre el fondo del asunto.



Convenios colectivos publicados de ámbito estatal y de la Comunidad Autónoma de Catalunya y Madrid

BARCELONA. PANADERÍAS. Tablas salariales para el año 2022 del Convenio colectivo de trabajo del sector de la Industria panadería de la provincia de Barcelona. [[BOPB 15/05/2023](#)]

GIRONA. TRANSPORTE DE MERCANCIAS. Inscripción y publicación de las tablas salariales para el año 2023 del Convenio colectivo de trabajo del sector de transportes de mercancías por carretera y logística de la provincia de Girona (código convenio 17000455011994). [[DOGi 16/05/2023](#)]

CATALUNYA. TELETRABAJO. RESOLUCIÓN EMT/1560/2023, de 17 de abril, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de incorporación de un nuevo título IX, relativo al teletrabajo, al Acuerdo común de condiciones para los empleados públicos de los entes locales de Cataluña de menos de 20.000 habitantes (código de convenio núm. 79100015072015). [[DOGC de 15/05/2023](#)]

ESTATAL. PRODUCTOS COCINADOS PARA VENTA A DOMICILIO. Resolución de 3 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de revisión de las tablas salariales del año 2023 del Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio. [[BOE 17/05/2023](#)]

ESTATAL. EMPRESAS DE INGENIERÍA. Resolución de 8 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta del acuerdo de revisión de las tablas salariales para el año 2023 del XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad. [[BOE 18/05/2023](#)]