



INFOV@LLBÉ ABRIL

ACTUALITAT JURISPRUDENCIAL

L'empresa no pot eliminar el plus per àpats a les persones teletreballadores de manera unilateral.

Una empresa tenia establerta una subvenció per menjador que abonava amb anterioritat al 2016 a totes les persones treballadores. L'acord d'aquesta compensació simplement establia que la mateixa és meritaria per dia treballat, sense més condicionants.

Així les coses, quan es va començar a teletreballar, l'empresa va decidir deixar d'abonar el plus a aquelles persones, al·legant que les mateixes ja no feien ús del menjador del centre.

Això no va agradar al Comitè d'Empresa ni a la secció sindical, que van interposar demanda de conflicte col·lectiu.

Doncs bé, el Tribunal Suprem, en Sentència de 12 de març de 2024 va manifestar que quan s'havia acordat el plus, s'havia establert que el mateix es percebria per dia efectivament treballat. Per tant, tenint en compte que les persones continuaven treballant, no se'ls hi podia rescindir unilateralment.

Així, va establir que la mesura implicava una modificació substancial de les condicions de treball, que hauria d'haver seguit els tràmits de l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors i, que per això, la mesura havia de ser declarada nul·la.

Vàlida la no superació del període de prova quan el període d'it és molt breu i no hi ha indicis de discriminació.

L'Ajuntament de Madrid va cessar a un treballador l'11 de gener de 2023 per no superar el seu període de prova, que era de sis mesos.

El treballador va interposar demanda on reclamava per acomiadament nul, al·legant que la Llei 15/2022 estableix que ningú podia ser discriminat per malaltia i que, clarament, el motiu pel qual l'empresa havia decidit que no havia superat el període de prova va ser que havia estat en situació d'Incapacitat Temporal del 2 al 16 de desembre del 2022.

El Tribunal Superior de Justícia de Madrid, en Sentència de 6 de març de 2024, va dictaminar que la resolució del contracte era vàlida, atès que el període en el qual el treballador va estar de baixa era molt breu i no podia donar lloc a intuir que pogués ser la causa de la decisió de prescindir del treballador, sense que aquesta fos la situació que es pretén protegir amb la Llei 15/2022. Així, el Tribunal va expressar que en el present cas no es tractava d'una persona malalta, sinó d'una que havia tingut una afecció lleu que la va impossibilitar d'assistir al seu lloc de treball.

Cal consultar la representació legal dels treballadors abans de prendre mesures de reestructuració.

El Tribunal de Justícia de la Unió Europea, en la seva sentència de 22 de febrer de 2024, va analitzar a partir de quin moment concret neix l'obligació de les empreses de consultar a la representació legal de les persones treballadores (RLT) en el marc dels plans de reestructuració.

En aquest sentit, s'analitzava un cas en que es van produir una sèrie de moviments (com és que l'entitat va passar a gestionar de vint a set hotels i un posterior acord de cessió d'explotació i subrogació del personal dels centres restants en qüestió), que previsiblement anaven a afectar a la càrrega de treball de les oficines centrals.

Posteriorment a l'indicat acord, l'empresa va iniciar una sèrie de converses amb una part de les persones treballadores de serveis centrals, que van signar un document en virtut del qual eren baixa voluntària a l'empresa i eren contractats a la nova explotadora dels centres amb reconeixement d'antiguitat. Tot i això, l'empresa es va veure obligada a realitzar una sèrie d'acomiadaments objectius individuals, sense arribar als llindars de l'acomiadament col·lectiu.

El supòsit en qüestió resultava controvertit perquè si aquestes baixes voluntàries no s'haguessin pactat prèviament i de forma individual, aleshores el total de persones treballadores afectades arribava a un número suficient per iniciar un període de consultes propi del procediment d'acomiadament objectiu.

Doncs bé, el Tribunal es va pronunciar enunciant que existeix l'obligació de consulta a la RLT des del moment en què l'empresa, en el marc d'un pla de reestructuració, es planteja o preveu una disminució de llocs de feina; és a dir, un cop s'arribi al nombre total de treballadors que pugui superar els llindars previstos per a iniciar el període de consultes per a l'acomiadament col·lectiu, i no pas en el moment que, després d'haver pres mesures consistents en reduir aquest número, l'empresa tingui la certesa que haurà d'acomiar efectivament un nombre de persones treballadores superior al del llindar.

ACTUALITAT JURÍDICA

Noves mesures per a reduir la desocupació de llarga durada.

El passat dia 18 d'abril de 2024 la Comissió Europea va posar en marxa una convocatòria de propostes per a ajudar els Estats membres de la Unió Europea a desenvolupar noves maneres de lluitar contra la desocupació de llarga durada i facilitar la reincorporació de les persones al mercat laboral.

Es tracta d'una convocatòria emmarcada en la iniciativa «Innovació social +» del Fons Social Europeu Plus, que pretén especialment reforçar el paper de les organitzacions de l'economia social, ja que aquest tipus d'entitats donen prioritat als fins socials i mediambientals i reinverteixen la majoria dels seus beneficis en les seves iniciatives.

Aquest tipus de propostes promocionen el que s'anomenen mesures de “garantia d'ocupació” i serveixen per ajudar a trobar o crear llocs de feina que s'ajustin als perfils de les persones, al mateix temps que aborden les necessitats de les seves comunitats locals.

Amb aquests sistemes es poden obtenir grans beneficis per les diferents parts que hi intervenen: la prestació de serveis útils a un cost assequible per a la comunitat local, una nova via d'ocupació per a les persones que porten molt temps sense treball, així com se serveixen per compensar les llacunes laborals i de qualificació.

ÚLTIMA HORA.

“Espanya, el país europeu on hi ha els costos laborals més alts per contractar”: Les empreses espanyoles lideren el pagament de cotitzacions socials a la Unió Europea, superant en més d'un punt la mitjana comunitària.

“Augment de la rotació després de la reforma laboral”: Més d'un 50% de les persones treballadores amb contracte indefinit són acomiadades o causen baixa voluntària abans de complir l'any.

“El nombre de persones treballadores fixes discontinues que cobren l'atur creix en un 160% respecte del 2019”: L'increment significatiu de treballadors/es fixes discontinus que accedeixen a aquesta prestació planteja preocupacions sobre la sostenibilitat del sistema.

“Un informe publicat per la Comissió Europea destaca Espanya com un dels països on més s'augmentarà l'edat de jubilació requerida”: Segons la normativa actual, una persona treballadora ha d'acreditar 38 o més anys cotitzats; però segons aquest informe, serà necessari cotitzar durant 42,6 anys a llarg termini.

“Es preveu que el 2024 es tancarà amb més d'un milió d'acomiadaments”: La tendència actual indica un màxim històric des del 2013, afectant especialment a les persones treballadores amb contractes indefinits.

“La Comissió Europea prepara una nova Directiva per millorar les condicions dels becaris”: Brussel·les exigirà augmentar les inspeccions contra els anomenats ‘falsos becaris’.

“Pronòstic ombrívol pels autònoms a Espanya: Es preveu la pèrdua de gairebé 600.00 en els propers 5 anys”: L'envelliment i l'escassetat de relleu generacional plantegen desafiaments per la sostenibilitat d'aquest col·lectiu.

ELS PROFESSIONALS DE VALLBÉ, AQUEST MES A...

“Recomanacions per a la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat”: Assistència de la **Mireia Sanromà Aguilar** a aquesta jornada, organitzada pel Consell de Relacions Laborals de Catalunya, efectuada el passat 17 d'abril de 2024 a la seu del Consell de Garanties Estatutàries.

“La Llei 15/2022. Aspectes doctrinals i dels nostres tribunals”: Assistència de la **Mireia Sanromà Aguilar** a aquesta jornada, organitzada pel Foro Social Aranzadi, efectuada el passat 25 d'abril de 2024 a l'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Barcelona.

Cursos de formació continuada: Formació impartida per la **Sira Gómez Vilella**, al Postgrau de l'Escola de Pràctica Jurídica de l'ICAB, així com a l'assignatura Dret del treball del Grau en Relacions Laborals de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Cursos de formació continuada: Formació impartida per l'**Albert Moreno Solé**, a l'assignatura Dret de la Unió Europea al Grau de Relacions Laborals i a l'assignatura de Dret del Treball del Grau de Dret de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Cursos de formació continuada: Formació impartida pel **Martí Vidiella Curto**, a l'assignatura Control jurídic de l'actuació administrativa i tributària del Màster universitari en Advocacia i Procura de la Universitat de Barcelona.

Màster universitari en Psicologia del Treball, Organitzacions i Recursos Humans: Formació impartida pel **Sergi Alarcón Miñarro** a l'assignatura de Relacions Laborals a la Universitat Ramon Llull.

Nota informativa: l'objectiu d'aquest butlletí és simplement informar d'aquelles novetats que creiem d'interès. En cap cas pretén ser una via d'assessorament legal. Si necessiteu qualsevol dubte i/o aclariment, o ampliació sobre el contingut d'aquest butlletí no dubteu en posar-vos en contacte amb els professionals del despatx.