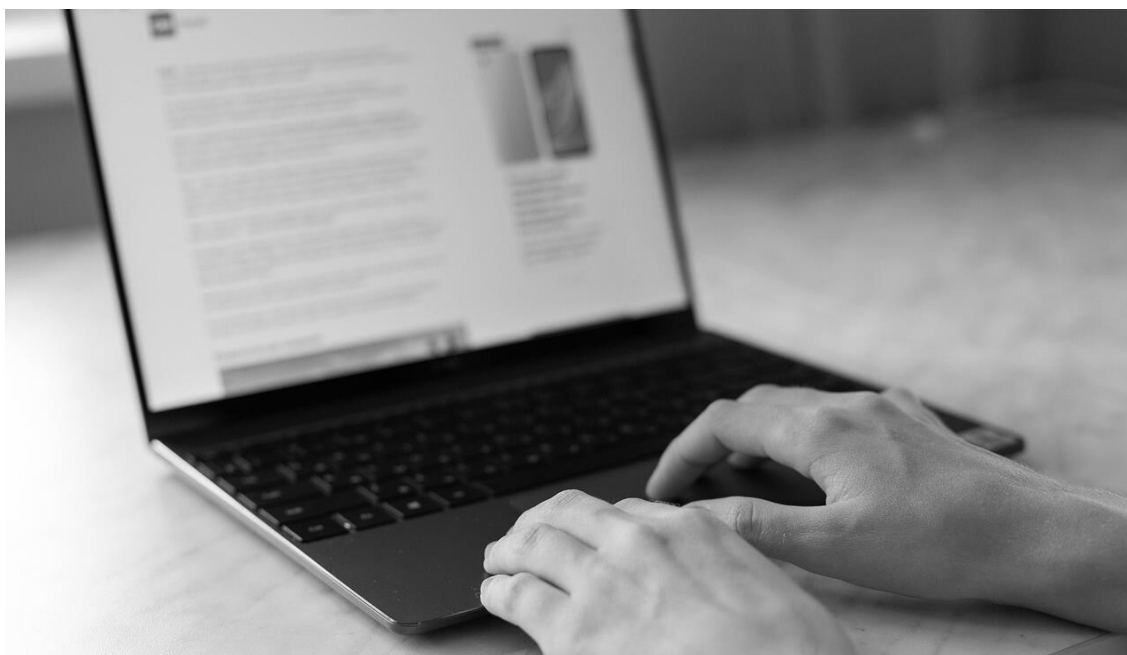




INFOV@LLBÉ MARÇ

ACTUALITAT JURISPRUDENCIAL

Teletreball: no és lícit un pacte individual que no contempli una compensació de les despeses, ni tampoc alterar unilateralment el percentatge de presencialitat

Un sindicat va interposar una demanda de conflicte col·lectiu, on se sol·licitava la nul·litat d'una sèrie de clàusules de l'acord de teletreball vigent a l'empresa.

En concret, les controvèrsies radicaven en determinar les següents qüestions:

- Si un acord individual de teletreball pot permetre que l'empresa alteri el percentatge de presencialitat establert en funció de les seves necessitats.
- Si hi ha un termini concret en el qual l'empresa ha d'avisar a la persona treballadora en cas de requerir la seva presència un dia que tenia previst teletreballar.
- Si les persones treballadores tenen dret a ser compensades per les despeses derivades del teletreball.

Doncs bé, el Tribunal Suprem, en Sentència de 4 de març de 2025, respecte de la primera qüestió, va resoldre que no era admissible un acord individual que permeti a l'empresa

exigir unilateralment a la persona treballadora que presti serveis presencialment més dies dels previstos, ja que la Llei de Treball a Distància impedeix modificar unilateralment el percentatge de presencialitat.

Pel que fa a la segona de les qüestions, el Tribunal va concloure que l'empresa podia requerir la presència de la persona treballadora en dies previstos de teletreball sempre que concorrin les circumstàncies previstes en l'acord, però comunicant-ho amb la màxima antelació possible, sense que s'exigeixi un termini concret.

Finalment, respecte a la tercera qüestió, l'Alt Tribunal va confirmar que les persones treballadores han de ser compensades per les despeses generades pel teletreball, ja que tal dret està reconegut a la Llei de Treball a Distància, i no pot deixar-se sense efecte amb un acord individual.

L'audiència prèvia només és exigible als acomiadaments posteriors a la publicació de la STS 1250/2024

Un treballador va interposar demanda sol·licitant la improcedència del seu acomiadament, efectuat i amb efectes del març de 2023, al·legant que l'empresa havia omès concedir-li audiència prèvia, considerant-la un requisit formal.

El Tribunal Suprem, en Sentència de 5 de març de 2025, va concloure que l'empresa no estava obligada a concedir aquesta audiència prèvia al treballador, donat que en el moment de l'acomiadament aquest requisit no era exigible.

Així doncs, l'Alt Tribunal va aclarir que el requisit formal de l'audiència prèvia només és aplicable als acomiadaments efectuats amb posterioritat a la publicació de la Sentència del Tribunal Suprem núm. 1250/2024, de 18 de novembre.

El Tribunal Suprem també declara que les famílies monoparentals tenen dret a incrementar el permís per naixement de fills

El Tribunal Suprem, en un primer moment, en la seva sentència número 169/2023, de 2 de març, havia declarat que les famílies monoparentals només podien gaudir del permís per naixement de fills corresponent a l'única persona que les componia.

Això no obstant, el Tribunal Constitucional no va estar d'acord amb aquest criteri i va declarar que això era inconstitucional en sentència 140/2024, de 6 de novembre.

Ara, el Tribunal Suprem també ha modificat el seu criteri inicial i, en sentència de 21 de febrer de 2025 ha dictaminat l'increment temporal de la prestació de naixement i cura de menor en deu setmanes addicionals que són les que correspondrien a l'altre progenitor en tractar-se de família monoparental, en els mateixos termes i interpretació establerta pel Tribunal Constitucional.

La subrogació opera fins i tot quan l'anterior empresa ha efectuat un acomiadament col·lectiu

Una empresa va perdre un servei (que va ser adjudicat a una nova empresa) i va finalitzar tots els contractes de treball de les persones treballadores que prestaven serveis en el mateix amb un acomiadament col·lectiu.

A conseqüència d'això, la nova empresa adjudicatària (en estar finalitzats els contractes) es va negar a subrogar a la plantilla. Per aquest motiu, les persones treballadores van impugnar aquesta decisió.

Doncs bé, el Tribunal Suprem, en sentència de 5 de març de 2025 va declarar que aquestes persones no haurien hagut de ser acomiadades, ja que tenien dret a continuar prestant serveis a la nova empresa.

Així, va indicar que – si s'acceptava el que s'havia efectuat en aquest cas- seria molt fàcil per les empreses eludir la subrogació convencional (ja que simplement haurien de fer fora abans a tota la plantilla) i això no es podia permetre.

Per aquest motiu, com l'única causa d'acomiadament invocada en l'extinció col·lectiva, duta a terme era la finalització del contracte, la mateixa no s'havia de considerar vàlida i, per tant, les persones treballadores havien de mantenir el seu dret a passar subrogades a la nova empresa.

ACTUALITAT NORMATIVA

L'INSS aclareix alguns dubtes sobre com interpretar la nova normativa de jubilacions

Arran de les modificacions legals en matèria de compatibilitat entre la pensió de jubilació i la feina, el 12 de març l'Institut Nacional de la Seguretat Social va publicar el criteri 5/2025 aclarint algunes qüestions que generaven dubtes d'aplicació pràctica. Us fem un resum de l'exposat en relació amb la jubilació activa i parcial:

Jubilació activa:

- La legislació aplicable a supòsits de compatibilitat de pensions de jubilació amb feina o activitat serà la que estigui vigent en el moment d'iniciar la comptabilització.
- Ara bé, aquelles pensions que s'iniciessin abans de l'1 de gener de 2022, queden exonerades del requisit d'haver demorat un any l'accés a la pensió de jubilació per a poder accedir a la jubilació activa.

- En aquest sentit, per la resta en què sí que s'exigeix aquest requisit, aclarint també que l'any de demora en l'accés a la pensió de jubilació no resulta imprescindible cotitzar-lo sencer, sent possible l'accés encara que no s'hagi cotitzat o s'hagi fet parcialment.
- Tanmateix, per als casos de jubilació activa, s'especifica que els increments de 5 punts percentuals cada 12 mesos ininterromputs de treball o activitat compatible amb la pensió, s'apliquen sobre la pensió íntegra que li hagués pertocat en el moment de no haver-la compatibilitzat, excloent-hi els complements per mínims.
- En cas d'interrupció de la feina o activitat després de dotze mesos, no es consoliden els percentatges d'increment reconeguts, sinó que si després s'inicia una nova activitat el percentatge a percebre serà el que correspongui conforme als anys de demora d'accés a la jubilació sense incloure els increments anteriors a la nova activitat.
- En el cas dels fixes-discontinus, no s'exigeix que la feina que es manté sigui ininterrompuda, sinó que es permet fer el sumatori dels períodes en què, estant vigent el contracte, la persona treballadora ha estat en situació d'alta, aplicant-se l'increment dels 5 punts percentuals quan el resultat de multiplicar la suma d'aquests períodes pel coeficient del 1,5 equivalgui a 12 mesos d'activitat.
- Es pot canviar entre activitat per compte propi i per compte aliè durant els 12 mesos exigits de demora, sempre i quan no hi hagi interrupció.

Jubilació parcial:

- Respecte a l'article 215.2.c) LGSS relatiu a la jubilació parcial, s'exposa que el percentatge de reducció inicialment pactat podrà modificar-se lliurement dins dels límits previstos (25-75), sempre i quan a la persona jubilada parcial li restin dos anys per a complir l'edat de jubilació ordinària, independentment de si ha transcorregut o no un any complet amb l'aplicació del percentatge inicial.
- La normativa aplicable al contracte de relleu (tot i que es produeixi una extinció i calgui contractar un nou rellevista) serà aquella vigent en el moment en el que es produeix el fet causant de la pensió de jubilació parcial.

Finalment, i pel què fa a l'aplicació de la jubilació parcial i el corresponent contracte de relleu en el sector públic, s'ha publicat una Resolució de la Secretaria d'Estat en Funció Pública establint uns criteris orientadors relatius a la contractació del personal fix en el sector públic. Així doncs, en resum, s'estableix que com sigui que el contracte de relleu ha de tenir naturalesa fixa, a fi de servir efectivament per donar relleu a la persona que demana la jubilació parcial, es podrà demanar una taxa de reposició específica, que podrà autoritzar-se de conformitat amb el que estableix la disposició addicional quarta del Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, quan resulti essencial per al compliment dels fins que les administracions públiques i les administracions que conformen el sector públic institucional tinguin encomanats, prèvia acreditació. I al final de dita resolució,

s'acaben donant unes indicacions de com s'hauran de realitzar aquestes sol·licituds d'autorització de taxa de reposició específica.

De moment és tot el que us podem indicar al respecte de l'aplicació de la nova normativa de jubilació parcial al sector públic, de manera que conforme anem tenint més informació, us ho traslladarem oportunament.

L'INSS aclareix com s'ha de gaudir la prestació per naixement i cura de menor quan una persona treballadora amb contracte fixe-discontinuu ha estat en situació d'inactivitat

El 13 de març es va publicar el criteri 6/2025 de l'Institut Nacional de la Seguretat Social en relació al dret a la prestació per naixement i cura de menor quan una persona treballadora amb contracte fixe-discontinuu ha estat en situació d'inactivitat durant les sis setmanes posteriors al fet causant, no havent gaudit del període de descans obligatori.

És a dir, si el fet causant s'ha produït dins el període d'inactivitat, i les 6 setmanes posteriors al mateix (obligatòries) continua estant dins del període d'inactivitat, ha de considerar-se complida l'obligació de gaudir de les primeres 6 setmanes a efectes de poder causar dret posteriorment a les 10 setmanes de caràcter voluntari. Això és així donat que exigir-les per a poder gaudir de les voluntàries, en aquests supòsits, equivaldria a imposar una obligació d'impossible compliment, ja que no es pot gaudir del permís estant en situació d'inactivitat.

Ara bé, si una part d'aquestes sis setmanes de descans obligatori coincideix una vegada produïda la crida del contracte fixe-discontinuu, llavors haurà de gaudir-se la part que quedi restant de descans obligatori per a poder tenir opció a gaudir posteriorment al descans voluntari de 10 setmanes.

A MÉS A MÉS...

Aprofitem també per recordar-vos que ja us hem enviat nota informativa sobre la Publicació del Decret Llei 3/2025 en matèria de Contractació Pública. Podeu consultar-les, com sempre, a www.vallbe.cat

ÚLTIMA HORA

“CONPYMES i PIMEC s'oposen al projecte de llei per a reduir la jornada laboral a 37,5 hores”: Ambdues organitzacions adverteixen sobre l'impacte econòmic de la mesura i fan una crida per evitar la seva aprovació al Congrés.

“Catalunya lidera l'absentisme laboral a Espanya, que es troba entre els més alts d'Europa”.

“La Comissió Europea presenta una estratègia per a millorar les habilitats de les persones treballadores i facilitar la seva mobilitat a la Unió Europea”: Aquesta iniciativa busca enfortir la competitivitat mitjançant programes de formació i desenvolupament d'habilitats que millorin l'ocupabilitat en el mercat laboral.

“Espanya necessitarà 261.400 persones treballadores addicionals en el sector de la dependència pel 2030”: El govern crearà una comissió interministerial per a millorar l'atenció a la dependència i garantir una major cobertura enfront del creixent envelliment de la població.

“L'Oficina de Treball de Barcelona-Verneda romandrà tancada per obres des del 20 de març”: Es continuarà donant servei mitjançant atenció telefònica i correu electrònic, essent que des del 24 de març s'atendrà a la ciutadania des d'una nova ubicació situada al carrer Llull 297-307 de Barcelona.

ELS PROFESSIONALS DE VALLBÈ, AQUEST MES A...

Cursos de formació continuada: Formació impartida pel **Martí Vidiella Curtó**, al Grau de Gestió i Administració Pública de la Universitat de Barcelona.

Cursos de formació continuada: Formació impartida pel **Sergi Alarcón Miñarro**, al Pla d'Estudis de Mobilitat FPCEE i al Màster Universitari en Psicologia del Treball, Organitzacions i Recursos Humans de la Universitat Ramon Llull.

Cursos de formació continuada: Formació impartida per la **Sira Gómez Vilella**, al Postgrau de l'Escola de Pràctica Jurídica de l'ICAB i al Doble Grau de Dret i Relacions Laborals de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Cursos de formació continuada: Formació rebuda pel **Roger López Flores** i la **Mireia Sanromà i Aguilar** al Postgrau d'Ocupació Pública impartit per la Universitat Autònoma de Barcelona.

“AULA IUSLABORALISTA: L'aplicació del principi d'igualtat de retribució, noves Directives i reptes pendents”: Assistència de l'**Eva Molina Solé**, a aquesta jornada organitzada per la Universitat Autònoma de Barcelona, efectuada el passat 7 de març de 2025.

“Jornada al Consell de Garanties Estatutàries sobre el control de normes reglamentàries”: Assistència de **Marc Marsal Ferret**, a aquesta jornada organitzada el 7 de març de 2025.

“5a Edició del Cicle de Diàleg Social i Negociació Col·lectiva”: Participació el passat dia 18 de març del **Paco Carretero** i l'**Alda Mumbrú López** com a ponents d'aquesta jornada organitzada per la Unió Catalana d'Hospitals i dirigida als referents de Recursos Humans del Sector Sanitari, assistint també la **Begoña Pérez Crespo**, el **Pau Martínez Signes** i la **Sira Gómez Vilella**.

“7è Congrés Laboral: La resposta del Dret als reptes del Treball”: Assistència de la **Sira Gómez Vilella**, l'**Alda Mumbrú López** i l'**Angela Ramos Freire** a aquest congrés efectuat els dies 20 i 21 de març per l'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Barcelona.

“Foro Aranzadi Social: Llei Orgànica 1/2025, de 2 de gener de 2025, de mesures en matèria d'eficiència del Servei Públic de Justícia”: Assistència de l'**Alda Mumbrú López** a aquesta jornada efectuada el passat 27 de març de 2025 a l'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Barcelona.

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.