



INFOV@LLBÉ MARZO

ACTUALIDAD JURISPRUDENCIAL

Teletrabajo: no es lícito un pacto individual que no contemple una compensación de los gastos, ni tampoco alterar unilateralmente el porcentaje de presencialidad

Un sindicato interpuso una demanda de conflicto colectivo solicitando la nulidad de varias cláusulas del acuerdo de teletrabajo vigente en la empresa. En concreto, las controversias se centraban en determinar las siguientes cuestiones:

- Si un acuerdo individual de teletrabajo puede permitir que la empresa altere el porcentaje de presencialidad establecido en función de sus necesidades.
- Si existe un plazo concreto en el que la empresa debe avisar a la persona trabajadora en caso de requerir su presencia un día previsto para teletrabajo.
- Si las personas trabajadoras tienen derecho a ser compensadas por los gastos derivados del teletrabajo.

Pues bien, el Tribunal Supremo, en Sentencia de 4 de marzo de 2025, respecto a la primera cuestión, resolvió que no era admisible un acuerdo individual que permitiera a la empresa exigir unilateralmente a la persona trabajadora prestar servicios presenciales más días de los previstos, ya que la Ley de Trabajo a Distancia impide modificar unilateralmente el porcentaje de presencialidad.

En cuanto a la segunda cuestión, el Tribunal concluyó que la empresa podía requerir la presencia del trabajador en días previstos de teletrabajo siempre que concurran las circunstancias previstas en el acuerdo, pero comunicándolo con la máxima antelación posible, sin que se exija un plazo concreto.

Finalmente, respecto a la tercera cuestión, el Alto Tribunal confirmó que las personas trabajadoras deben ser compensadas por los gastos generados por el teletrabajo, ya que tal derecho está reconocido en la Ley de Trabajo a Distancia y no puede ser anulado mediante un acuerdo individual.

La audiencia previa solo es exigible en los despidos posteriores a la publicación de la STS 1250/2024

Un trabajador interpuso demanda solicitando la improcedencia de su despido, efectuado con efectos de marzo de 2023, alegando que la empresa había omitido concederle audiencia previa, considerándola un requisito formal.

El Tribunal Supremo, en Sentencia de 5 de marzo de 2025, concluyó que la empresa no estaba obligada a conceder dicha audiencia previa al trabajador, dado que en el momento del despido este requisito no era exigible.

Así pues, el Alto Tribunal aclaró que el requisito formal de la audiencia previa solo es aplicable a los despidos efectuados con posterioridad a la publicación de la Sentencia del Tribunal Supremo número 1250/2024, de 18 de noviembre.

El Tribunal Supremo también declara que las familias monoparentales tienen derecho a incrementar el permiso por nacimiento de hijos

El Tribunal Supremo, en un primer momento, en su sentencia número 169/2023, de 2 de marzo, había declarado que las familias monoparentales solo podían disfrutar del permiso por nacimiento de hijos correspondiente a la única persona que las componía. No obstante, el Tribunal Constitucional no estuvo de acuerdo con este criterio y lo declaró inconstitucional en la sentencia 140/2024, de 6 de noviembre.

Ahora, el Tribunal Supremo ha modificado también su criterio inicial y, en sentencia de 21 de febrero de 2025, ha dictaminado el incremento temporal de la prestación de nacimiento y cuidado del menor en diez semanas adicionales, correspondientes al otro progenitor en el caso de familias monoparentales, en los mismos términos e interpretación establecidos por el Tribunal Constitucional.

La subrogación opera incluso cuando la anterior empresa ha realizado un despido colectivo

Una empresa perdió un servicio (que fue adjudicado a una nueva empresa) y finalizó todos los contratos de trabajo de las personas que prestaban servicios en él mediante un despido colectivo.

Como consecuencia de ello, la nueva empresa adjudicataria, al estar finalizados los contratos, se negó a subrogar a la plantilla. Por este motivo, los trabajadores impugnaron dicha decisión.

El Tribunal Supremo, en Sentencia de 5 de marzo de 2025, declaró que estos trabajadores no debieron ser despedidos, ya que tenían derecho a continuar prestando servicios en la nueva empresa.

Así, indicó que, si se aceptara lo sucedido en este caso, sería muy fácil para las empresas eludir la subrogación convencional (bastaría con despedir a toda la plantilla antes de la adjudicación), y esto no podía permitirse.

Por ello, dado que la única causa de despido invocada en la extinción colectiva era la finalización del contrato, esta no debía considerarse válida, manteniéndose así el derecho de los trabajadores a ser subrogados por la nueva empresa.

ACTUALIDAD NORMATIVA

El INSS aclara algunas dudas sobre cómo interpretar la nueva normativa de jubilacions

Tras las modificaciones legales en materia de compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo, el 12 de marzo el Instituto Nacional de la Seguridad Social publicó el Criterio 5/2025 aclarando algunas cuestiones que generaban dudas en su aplicación práctica. A continuación, resumimos lo expuesto en relación con la jubilación activa y parcial:

Jubilación activa:

- La legislación aplicable a supuestos de compatibilidad de pensiones de jubilación con trabajo o actividad será la vigente en el momento de iniciar la compatibilidad.
- Sin embargo, aquellas pensiones que se hubieran iniciado antes del 1 de enero de 2022, quedan exoneradas del requisito de haber demorado un año el acceso a la jubilación para poder acceder a la jubilación activa.

- Para el resto de los casos donde sí se exige dicho requisito, se aclara que el año de demora no necesita ser cotizado en su totalidad, siendo posible acceder aunque no se haya cotizado o se haya cotizado parcialmente.
- Se especifica que, en los casos de jubilación activa, los incrementos del 5% cada 12 meses ininterrumpidos de trabajo o actividad compatible con la pensión se aplican sobre la pensión íntegra que habría correspondido en caso de no compatibilizar, excluyendo los complementos por mínimos.
- En caso de interrupción de la actividad después de doce meses, los porcentajes de incremento reconocidos no se consolidan; si después se inicia una nueva actividad, el porcentaje a aplicar será el correspondiente conforme a los años de demora de acceso a la jubilación, sin incluir los incrementos anteriores.
- En el caso de fijos-discontinuos, no se exige que el trabajo mantenido sea ininterrumpido, permitiéndose sumar los periodos en que, con el contrato vigente, la persona trabajadora haya estado en alta, aplicándose el incremento del 5% cuando el resultado de multiplicar esos periodos por el coeficiente 1,5 equivalga a 12 meses de actividad.
- Se puede cambiar entre actividad por cuenta propia y por cuenta ajena durante los 12 meses exigidos de demora, siempre que no haya interrupción.

Jubilación parcial:

- Respecto al artículo 215.2.c) LGSS sobre jubilación parcial, se expone que el porcentaje de reducción inicialmente pactado podrá modificarse libremente dentro de los límites previstos (25-75%), siempre que a la persona jubilada parcialmente le resten dos años para alcanzar la edad de jubilación ordinaria, independientemente de si ha transcurrido o no un año completo con la aplicación del porcentaje inicial.
- La normativa aplicable al contrato de relevo (aunque se produzca una extinción y deba contratarse a un nuevo relevista) será la vigente en el momento en que se cause derecho a la pensión de jubilación parcial.

Finalmente, en cuanto a la aplicación de la jubilación parcial y el contrato de relevo en el sector público, se ha publicado una Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública estableciendo unos criterios orientadores sobre la contratación de personal fijo en el sector público. Así, en resumen, se establece que, dado que el contrato de relevo debe tener naturaleza fija para cumplir efectivamente su finalidad, podrá solicitarse una tasa de reposición específica, que podrá ser autorizada conforme a lo dispuesto en la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, cuando resulte esencial para el cumplimiento de los fines encomendados a las administraciones públicas y al sector público institucional, previa acreditación.

La Resolución también indica el procedimiento para la solicitud de autorización de dicha tasa de reposición específica.

De momento, esto es todo lo que os podemos indicar respecto a la aplicación de la nueva normativa de jubilación parcial en el sector público; conforme tengamos más información, os la trasladaremos oportunamente.

El INSS aclara cómo debe disfrutarse la prestación por nacimiento y cuidado de menor cuando una persona trabajadora con contrato fijo-discontinuo ha estado en situación de inactividad

El 13 de marzo se publicó el Criterio 6/2025 del Instituto Nacional de la Seguridad Social sobre el derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de menor cuando una persona trabajadora con contrato fijo-discontinuo ha estado en situación de inactividad durante las seis semanas posteriores al hecho causante, no habiendo disfrutado del período de descanso obligatorio.

Es decir, si el hecho causante ocurre dentro del periodo de inactividad y las seis semanas posteriores también coinciden con dicho periodo, se debe considerar cumplida la obligación de disfrutar del descanso obligatorio.

El INSS recuerda que estas seis semanas deben disfrutarse de forma obligatoria, completa e ininterrumpida inmediatamente después del parto, de acuerdo con el artículo 183.1 LGSS.

Ahora bien, aunque la persona trabajadora no preste servicios efectivos por encontrarse en un período de inactividad, se considera cumplido el requisito de disfrute obligatorio de las seis semanas, ya que durante este tiempo se reconoce igualmente el derecho a la prestación.

Esto implica que no será posible posponer las seis semanas para un momento posterior en el que sí exista actividad, ya que deben disfrutarse obligatoriamente dentro del periodo inicial previsto legalmente.

No obstante, el resto del permiso podrá disfrutarse de forma flexible en los términos establecidos, aunque continúe la inactividad.

ADEMÁS...

Aprovechamos también para recordaros que ya os hemos enviado una nota informativa sobre la publicación del Decreto Ley 3/2025 en materia de Contratación Pública. Podéis consultarla, como siempre, en www.vallbe.cat

ÚLTIMA HORA

"CONPYMES y PIMEC se oponen al proyecto de ley para reducir la jornada laboral a 37,5 horas": Ambas organizaciones advierten sobre el impacto económico de la medida y hacen un llamamiento para evitar su aprobación en el Congreso.

"Cataluña lidera el absentismo laboral en España, que se encuentra entre los más altos de Europa."

"La Comisión Europea presenta una estrategia para mejorar las habilidades de las personas trabajadoras y facilitar su movilidad en la Unión Europea": Esta iniciativa busca fortalecer la competitividad mediante programas de formación y desarrollo de habilidades que mejoren la empleabilidad en el mercado laboral.

"España necesitará 261.400 personas trabajadoras adicionales en el sector de la dependencia para 2030": El gobierno creará una comisión interministerial para mejorar la atención a la dependencia y garantizar una mayor cobertura ante el creciente envejecimiento de la población.

"La Oficina de Trabajo de Barcelona-Verneda permanecerá cerrada por obras desde el 20 de marzo": Se continuará prestando servicio mediante atención telefónica y correo electrónico, siendo que a partir del 24 de marzo se atenderá a la ciudadanía desde una nueva ubicación situada en la calle Llull 297-307 de Barcelona.

LOS PROFESIONALES DE VALLBÈ, ESTE MÉS EN...

Cursos de formación continua: Formación impartida por **Martí Vidiella Curtó**, en el Grado de Gestión y Administración Pública de la Universidad de Barcelona.

Cursos de formación continua: Formación impartida por **Sergi Alarcón Miñarro**, en el Plan de Estudios de Movilidad FPCEE y en el Máster Universitario en Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos de la Universidad Ramon Llull.

Cursos de formación continua: Formación impartida por **Sira Gómez Vilella**, en el Posgrado de la Escuela de Práctica Jurídica del ICAB y en el Doble Grado de Derecho y Relaciones Laborales de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Cursos de formación continua: Formación recibida por **Mireia Sanromà i Aguilar** en el Posgrado de Empleo Público impartido por la Universidad Autónoma de Barcelona.

AULA IUSLABORALISTA: "La aplicación del principio de igualdad retributiva, nuevas Directivas y retos pendientes": Asistencia de **Eva Molina Solé** a esta jornada organizada por la Universidad Autónoma de Barcelona, celebrada el pasado 7 de marzo de 2025.

"Jornada en el Consejo de Garantías Estatutarias sobre el control de normas reglamentarias": Asistencia de **Marc Marsal Ferret** a esta jornada organizada el 7 de marzo de 2025.

"5.ª Edición del Ciclo de Diálogo Social y Negociación Colectiva": Participación el pasado 18 de marzo de **Paco Carretero** y **Alda Mumbrú López** como ponentes en esta jornada organizada por la Unió Catalana d'Hospitals y dirigida a los referentes de Recursos Humanos del sector sanitario, asistiendo también **Begoña Pérez Crespo**, **Pau Martínez Signes** y **Sira Gómez Vilella**.

"7.º Congreso Laboral: La respuesta del Derecho a los retos del Trabajo": Asistencia de **Sira Gómez Vilella**, **Alda Mumbrú López** y **Ángela Ramos Freire** a este congreso celebrado los días 20 y 21 de marzo por el Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona.

"Foro Aranzadi Social: Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero de 2025, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia": Asistencia de **Alda Mumbrú López** a esta jornada celebrada el pasado 27 de marzo de 2025 en el Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona.

Nota informativa: el objetivo de este boletín es simplemente informar sobre aquellas novedades que consideramos de interés. En ningún caso pretende ser una vía de asesoramiento legal. Si necesitáis resolver cualquier duda y/o aclaración, o ampliar la información contenida en este boletín, no dudéis en poneros en contacto con los profesionales del despacho.