



INFOV@LLBÉ ABRIL

ACTUALIDAD JURISPRUDENCIAL

La empresa no podrá eliminar el plus por comidas a las personas teletrabajadoras de forma unilateral.

Una empresa tenía establecida una subvención por comedor que abonaba con anterioridad a 2016 a todas las personas trabajadoras. El acuerdo de esta compensación simplemente establecía que la misma es devengada por día trabajado, sin más condicionantes.

Siendo así, cuando se empezó a teletrabajar, la empresa decidió dejar de abonar el plus a aquellas personas, alegando que las mismas ya no hacían uso del comedor del centro.

Esto no gustó al Comité de Empresa ni a la sección sindical, que interpusieron demanda de conflicto colectivo.

En consecuencia, el Tribunal Supremo, en Sentencia de 12 de marzo de 2024, manifestó que cuando se había acordado el plus, se había establecido que el mismo se percibiría por día efectivamente trabajado. Por tanto, teniendo en cuenta que las personas continuaban trabajando, no se les podía rescindir la subvención unilateralmente.

Así, estableció que la medida implicaba una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, que debería haber seguido los trámites del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y, que por ello, la medida debía ser declarada nula.

Válida la no superación del período de prueba cuando el período de IT es muy breve y no hay indicios de discriminación.

El Ayuntamiento de Madrid cesó a un trabajador el 11 de enero de 2023 por no superar su período de prueba, que era de seis meses.

El trabajador interpuso demanda donde reclamaba la nulidad del despido, alegando que la ley 15/2022 establecía que nadie podía ser discriminado por enfermedad y que, claramente, el motivo por el que la empresa había decidido que no había superado el período de prueba fue que había estado en situación de incapacidad temporal del 2 al 16 de diciembre de 2022.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en sentencia de 6 de marzo de 2024, dictaminó que la resolución del contrato era válida, dado que el período en el que el trabajador estuvo de baja era muy breve y no podía dar lugar a intuir que pudiera ser la causa de la decisión de prescindir del trabajador, sin que ésta fuera la situación que se pretende proteger con la Ley 15/2022. Así, el Tribunal expresó que en el presente caso no se trataba de una persona enferma, sino de una que había tenido una afección leve que le imposibilitó asistir a su puesto de trabajo.

Es necesario consultar la representación legal de los trabajadores antes de tomar medidas de reestructuración.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su sentencia de 22 de febrero de 2024, analizó a partir de qué momento concreto nace la obligación de las empresas de consultar a la representación legal de las personas trabajadoras (RLT) en el marco de los planes de reestructuración.

En este sentido, se analizaba un caso en el que se produjeron una serie de movimientos (como es que la entidad pasó a gestionar de veinte a siete hoteles y un posterior acuerdo de cesión de explotación y subrogación del personal de los centros restantes en cuestión), que previsiblemente iban a afectar a la carga de trabajo de las oficinas centrales.

Posteriormente al indicado acuerdo, la empresa inició una serie de conversaciones con una parte de las personas trabajadoras de servicios centrales, que firmaron un documento en virtud del cual eran baja voluntaria en la empresa y eran contratados en la nueva explotadora de los centros con reconocimiento de antigüedad. Sin embargo, la empresa se vio obligada a realizar una serie de despidos objetivos individuales, sin llegar a los umbrales del despido colectivo.

El supuesto en cuestión resultaba controvertido dado que si estas bajas voluntarias no se hubiesen pactado previamente y de forma individual, el total de personas trabajadoras afectadas hubiese alcanzado un número suficiente para iniciar un período de consultas propio del procedimiento de despido objetivo.

Así pues, el Tribunal se pronunció enunciando que existe la obligación de consulta en la RPT desde el momento en que la empresa, en el marco de un plan de reestructuración, se plantea o prevé una disminución de puestos de trabajo; es decir, una vez se llegue al número total de trabajadores que pueda superar los umbrales previstos para iniciar el período de consultas para el despido colectivo, y no en el momento que, después de haber tomado medidas consistentes en reducir este número, la empresa tenga la certeza de que deberá despedir efectivamente a un número de personas trabajadoras superior al del umbral.

ACTUALIDAD JURÍDICA

Nuevas medidas para reducir el desempleo de larga duración.

El pasado día 18 de abril de 2024 la Comisión Europea puso en marcha una convocatoria de propuestas para ayudar a los Estados miembros de la Unión Europea a desarrollar nuevas formas de luchar contra el desempleo de larga duración y facilitar la reincorporación de las personas al mercado laboral.

Se trata de una convocatoria enmarcada en la iniciativa «Innovación social+» del Fondo Social Europeo Plus, que pretende especialmente reforzar el papel de las organizaciones de la economía social, ya que este tipo de entidades dan prioridad a los fines sociales y medioambientales y reinvierten la mayoría de sus beneficios en sus iniciativas.

Este tipo de propuestas promocionan lo que se llaman medidas de “garantía de empleo” y sirven para ayudar a encontrar o crear puestos de trabajo que se ajusten a los perfiles de las personas, al tiempo que abordan las necesidades de sus comunidades locales.

Con estos sistemas se pueden obtener grandes beneficios por las diferentes partes que intervienen: la prestación de servicios útiles a un coste asequible para la comunidad local, una nueva vía de empleo para las personas que llevan mucho tiempo sin trabajo, así como para compensar las lagunas laborales y de calificación.

ÚLTIMA HORA.

"España, el país europeo donde se encuentran los costes laborales más altos para contratar": Las empresas españolas lideran el pago de cotizaciones sociales en la Unión Europea, superando en más de un punto la media comunitaria.

"Aumento de la rotación después de la reforma laboral": Más de un 50% de las personas trabajadoras con contrato indefinido son despedidas o causan baja voluntaria antes de cumplir el año.

"El número de personas trabajadoras fijas discontinuas que cobran el paro crece en un 160% respecto a 2019": El incremento significativo de trabajadores/as fijas discontinuos que acceden a esta prestación plantea preocupaciones sobre la sostenibilidad del sistema.

"Un informe publicado por la Comisión Europea destaca a España como uno de los países donde más se aumentará la edad de jubilación requerida": Según la normativa actual, una persona trabajadora debe acreditar 38 o más años cotizados; pero según este informe será necesario cotizar durante 42,6 años a largo plazo.

"Se prevé que en 2024 se cerrará con más de un millón de despidos": La tendencia actual indica un máximo histórico desde 2013, afectando especialmente a las personas trabajadoras con contratos indefinidos.

"La Comisión Europea prepara una nueva Directiva para mejorar las condiciones de los becarios": Bruselas exigirá aumentar las inspecciones contra los llamados falsos becarios.

"Pronóstico sombrío para los autónomos en España": Se prevé la pérdida de casi 600.00 en los próximos 5 años": El envejecimiento y la escasez de relieve generacional plantean desafíos por la sostenibilidad de este colectivo.

LOS PROFESIONALES DE VALLBÉ, ESTE MES EN...

"Recomendaciones para la negociación colectiva de los planes de igualdad": Asistencia de **Mireia Sanromà Aguilar** a esta jornada, organizada por el Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña, efectuada el pasado 17 de abril de 2024 en la sede del Consejo de Garantías Estatutarias.

"La Ley 15/2022. Aspectos doctrinales y de nuestros tribunales": Asistencia de **Mireia Sanromà Aguilar** a esta jornada, organizada por el Foro Social Aranzadi, efectuada el pasado 25 de abril de 2024 en el Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona.

Cursos de formación continuada: Formación impartida por **Sira Gómez Vilella**, en el Postgrado de la Escuela de Práctica Jurídica del iCAB, así como en la asignatura Derecho del trabajo del Grado en Relaciones Laborales de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Cursos de formación continuada: Formación impartida por **Albert Moreno Solé**, en la asignatura Derecho de la Unión Europea en el Grado de Relaciones Laborales y en la asignatura de Derecho del Trabajo del Grado de Derecho de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Cursos de formación continuada: Formación impartida por **Martí Vidiella Curto**, en la asignatura Control jurídico de la actuación administrativa y tributaria del Máster universitario en Abogacía y Procura de la Universidad de Barcelona.

Máster universitario en Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos: Formación impartida por **Sergi Alarcón Miñarro** en la asignatura de Relaciones Laborales en la Universidad Ramon Llull.

Nota informativa: el objetivo de este boletín es simplemente informar de aquellas novedades que creemos de interés. En ningún caso pretende ser una vía de asesoramiento legal. Si necesita cualquier duda y/o aclaración, o ampliación sobre el contenido de este boletín no dude en ponerse en contacto con los profesionales del despacho.