



Newsletter

Derecho Laboral

Abril 2023

mazars

Jurisprudencia: Excluir del cobro del bonus a las trabajadoras de baja por maternidad es ilegal.

La Audiencia Nacional condena a una empresa por computar estos permisos como absentismo para la gratificación.

Lo que desató el conflicto colectivo en este caso fue el reparto de la gratificación extraordinaria entre los trabajadores por los resultados de la compañía del 2022. Según recoge la sentencia, la empresa dispuso que solo podrían cobrar el plus los empleados que no hubieran tenido ausencias por más de 90 días durante 2020 y que, además hubieran tenido una evaluación de desempeño superior al 50%.

Aquellos trabajadores que hubieran faltado entre 10 y 90 días recibirían la parte proporcional del bonus, una cantidad de un 12,5% o un 14,5% de su remuneración anual. Para la Audiencia Nacional, el problema está en que la mercantil contó como ausencia laboral situaciones que generan discriminación por vulnerar derechos como el de libertad sindical, la salud o la conciliación de las familias.

Por lo tanto, la Audiencia Nacional establece que computar como periodos de ausencia laboral a los efectos de recibir una paga de beneficios la baja por maternidad o paternidad, la excedencia para el cuidado de hijo o ascendente, o las horas sindicales, es una medida discriminatoria y, por tanto, nula.

Adjuntamos el siguiente [enlace](#) por si deseas leer la sentencia completa.

Jurisprudencia: ¿Un segundo caso aislado? La audiencia previa como requisito en los despidos disciplinarios

La sentencia del Juzgado Social 1 de Mataró declarando un despido disciplinario como improcedente por no haber dado una audiencia previa al Trabajador obliga a replantear el proceder con los despidos disciplinarios.

Después de la pionera sentencia del pasado mes de marzo del TSJ de las Islas Baleares, donde el Tribunal declaraba la improcedencia del despido realizado por no haber dado una audiencia previa al trabajador según las previsiones del Convenio 158 de la Organización del Trabajo, se plantearon muchas incógnitas. La principal, y quizás la más acuciante era conocer si esta nueva obligación del empresario debía ser de aplicación a todos los despidos disciplinarios o únicamente en unas circunstancias tasadas.

En este sentido, la reciente sentencia de 11 de abril del Juzgado Social 1 de Mataró empieza a arrojar luz a la oscuridad, declarando como improcedente un despido disciplinario por el simple hecho de no haber dado audiencia previa al trabajador antes de proceder con su despido.

Quizás lo más relevante es que de la lectura de la sentencia se deduce que el trabajador sí que llegó a enviar una misiva antes de la fecha de su despido justificando o explicando las causas que podrían haber provocado los hechos del despido.

Por lo que a ojos del redactor parece evidente que el trabajador tuvo conocimiento de los

hechos que iban a desencadenarse y pudo formular sus alegaciones.

Además, no concurre en este supuesto ningún condicionante que sugiera la relevancia de tener esta audiencia previa con carácter previo al despido (el caso enjuiciado por el TSJ de Baleares resolvía el despido de un profesor al que se le acusaba de acoso sexual hacia sus alumnas).

Por lo tanto, teniendo en cuenta la notoriedad de estas últimas dos sentencias, procede empezar a valorar si la audiencia previa es un trámite indispensable en cualquier despido disciplinario que se plantee.

Jurisprudencia: El Superior de Justicia de Andalucía abre la puerta al desbloqueo en la negociación de los Planes de Igualdad

La sentencia de principios de 2023 del Superior de Justicia valida la posibilidad de negociar un Plan de Igualdad con la comisión ad hoc formada por trabajadores de la Empresa cuando los sindicatos más representativos no responden a la convocatoria empresarial

A la hora de negociar la implementación del Plan de Igualdad, muchas de empresas de más de 50 personas trabajadoras sin comité de empresa se llevan tiempo encontrando que pese a remitir la comunicación a los sindicatos más representativos para que notifiquen los miembros que deberán formar parte de la comisión

negociadora según prevé el RDL 901/2020, éstos no responden a la solicitud en el plazo de 10 días que fija la propia normativa.

Pues bien, la sentencia del Superior de Justicia de Andalucía valida la decisión de una Empresa de constituir una comisión ad-hoc de trabajadores para negociar el Plan de Igualdad ante la falta de respuesta de los sindicatos más representativos, que no respondieron en el plazo de 10 días a la solicitud enviada por la Empresa. Admitiendo su correspondiente registro en el Regcon.

De devenir firme, esta sentencia abriría una nueva vía a las Empresas sin representación para negociar la implementación del Plan de Igualdad con una comisión ad-hoc cuando los sindicatos más representativos no respondan en un plazo de 10 días.

Adjuntamos el siguiente [enlace](#) a la sentencia.

Novedad normativa: Subvenciones para las Pymes que reduzcan a 4 días la jornada laboral sin merma de salario

Se publica en el BOE el pasado 13 de abril Extracto de la Resolución de la Fundación EOI por la que se aprueba la convocatoria para conceder a las PYMES industriales ayudas dirigidas a impulsar la mejora de la productividad.

El Ministerio de Industria, Comercio y Turismo destinará un total de 9.650.000 euros para aquellas PYMES industriales de menos de 250 trabajadores que instauren un proyecto piloto que

incluya, entre otras medidas, la reducción de la jornada semanal a 4 días, en aras de una mejora de la productividad en el sector.

Estas subvenciones podrán alcanzar un máximo del 90% sobre el presupuesto financiable y/o un importe máximo de 200.000 euros.

Las solicitudes para la concesión de estas novedosas subvenciones deberán dirigirse a la Fundación EOI en el plazo improrrogable de 1 mes desde que se publicó el Extracto de la Resolución en el BOE, en definitiva, hasta el 13 de mayo de 2023.

Estos proyectos piloto deberán realizarse en el plazo de 12 meses desde el día siguiente a la resolución de concesión y tendrán que ser objeto de acuerdo con la representación legal de los trabajadores con carácter previo a la solicitud.

Adjuntamos el siguiente [enlace](#) a la publicación por si fuera de su interés.

Novedad normativa: Se publica el anteproyecto de la ley de familias

El pasado 28 de marzo se publicó el anteproyecto de la Ley de Familias donde, entre otras, se pone sobre la mesa la posibilidad de solicitar hasta 12 años de teletrabajo tras tener un hijo/a.

Con la confección actual de la ley, la solicitud de teletrabajo o de adaptación de jornada no se limitaría al momento del nacimiento. Es decir, si los progenitores tienen un menor de 7 años, en el momento en que la ley se aprobara definitivamente, podrían pedirlo igualmente para tener en ese caso cinco años de teletrabajo o del resto de adaptaciones.

Con el fin de evitar que las peticiones de adaptación de jornada caigan en saco roto siendo ignoradas por parte de las empresas, la futura ley establece que las compañías tendrán como máximo 15 días para estudiar una solicitud de este tipo, “presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo”.

Una vez se finalice el proceso de negociación, las empresas, por escrito, deberán comunicar la aceptación de la petición. “En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión”.

Finalmente, el anteproyecto fija que la persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. “En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello”, expresa el documento.

¿Quiere saber más?

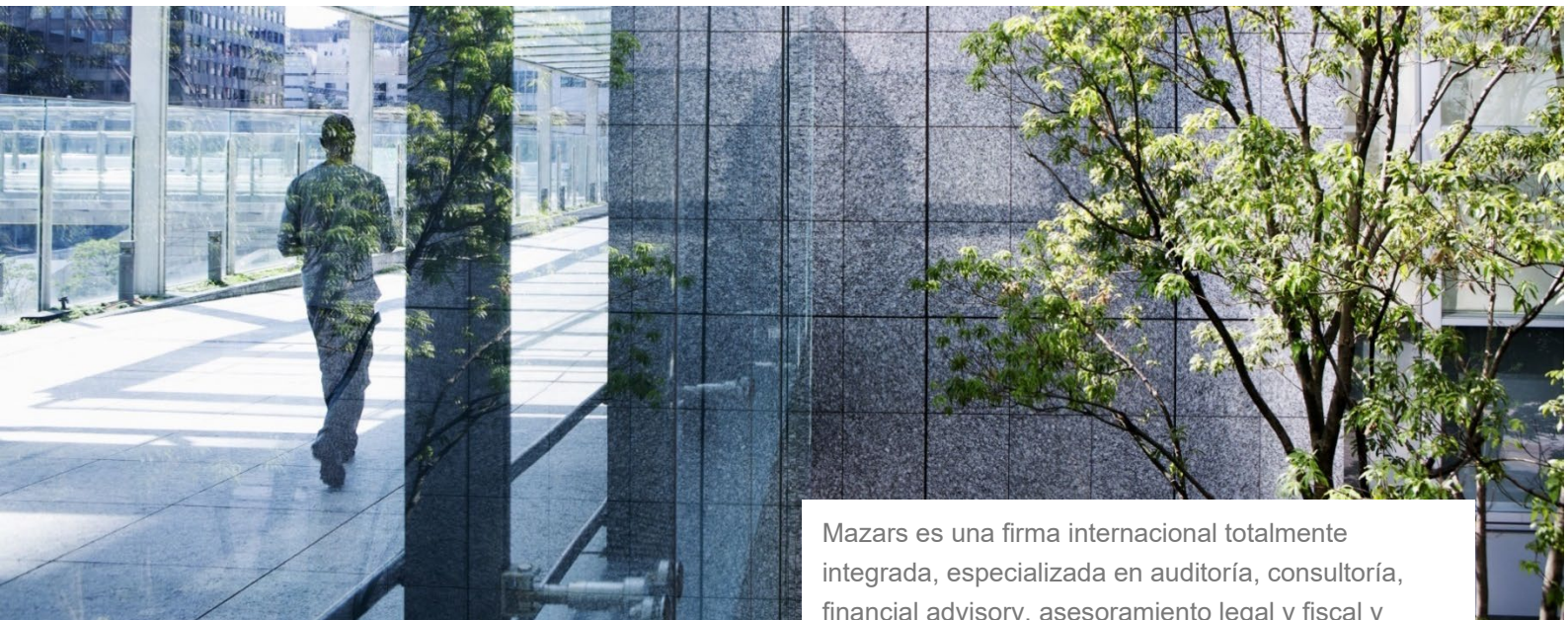
Adjuntamos [Anteproyecto de la Ley de Familias](#) de la página web de *Mazars España* en la que podrás conocer las principales novedades del anteproyecto de la Ley de Familias.

Próximas publicaciones...

- Estatuto del becario
- Movilidad sostenible

Contacto

derecho.laboral@mazars.es



Mazars es una firma internacional totalmente integrada, especializada en auditoría, consultoría, financial advisory, asesoramiento legal y fiscal y outsourcing. Operamos en más de 95 países y territorios en todo el mundo, contamos con la experiencia de 47.000 profesionales – 30.000 en la asociación integrada de Mazars y 17.000 a través de Mazars North America Alliance – para ayudar a clientes de todos los tamaños en cada etapa de su desarrollo.

www.mazars.es