

ACTUALITAT JURISPRUDENCIAL.

El Tribunal Suprem avala un ERO per després, subcontractar el servei.

El Ple de la Sala Social del Tribunal Suprem s'ha pronunciat recentment en una sentència sobre una empresa que va dur a terme un Expedient de Regulació d'Ocupació extintiu per causes econòmiques, organitzatives i productes, i posteriorment, va subcontractar part de la seva activitat.

Concretament, l'empresa en qüestió es tracta d'un grup empresarial que es dedica al sector de l'hostaleria i el qual comptava amb un sobredimensionament de la plantilla, tenia fortes pèrdues econòmiques i havia d'ajustar les despeses com a conseqüència de la caiguda de la demanda.

El que es va plantejar va ser dur a terme un Expedient de Regulació d'Ocupació extintiu per causes econòmiques, organitzatives i productes, i posteriorment, va externalitzar els serveis de neteja i manteniment per aconseguir una gestió que compensés les citades pèrdues i caigudes de vendes i ocupació.

L'Audiència Nacional, en primera instància, va avalar les causes que van conduir a prendre la decisió de fer un Expedient de Regulació d'Ocupació extintiu. A més, va valorar si existia o no discriminació per raó de sexe tenint en compte que la majoria d'afectades per l'ERO eren dones i va concloure que no en el ben entès que el col·lectiu potencialment afectat tenia una proporció més elevada de dones. Posteriorment, la sentència del Tribunal Suprem confirma la sentència de l'Audiència Nacional.

Preavis de l'horari quan hi ha horari flexible.

Quan una empresa ofereix als treballadors, ja sigui perquè ho preveu el conveni col·lectiu o per acord intern, la possibilitat de realitzar horari flexible sense pactar expressament que el treballador hagi de preavisar de l'horari que farà, posteriorment l'empresa no li pot exigir de manera unilateral. En aquest sentit s'ha pronunciat l'Audiència Nacional en una sentència recent on una empresa va establir horari flexible en els horaris d'entrada i de sortida de 30 minuts amb la finalitat de conciliar la vida personal, laboral i familiar perquè així ho preveia el conveni col·lectiu.



El cas concret versava sobre una empresa que inicialment va implementar la flexibilitat horària perquè així ho preveia el conveni col·lectiu, però posteriorment, l'empresa unilateralment va establir l'obligació de que cada treballador comunicués prèviament l'horari d'entrada i sortida que realitzaria.

L'Audiència Nacional determina que el control de l'horari que ha implementat l'empresa a posteriori i de forma unilateralment suposa una restricció del dret que es troba reconegut per conveni col·lectiu en una forma no prevista i, per tant, obliga a l'empresa a cessar en aquesta pràctica mantenint únicament la flexibilitat tal i com inicialment s'havia reconegut.

Extinció de contractes per obra via acomiadament objectiu.

El Tribunal Suprem ha dictat una sentència molt recent en la qual unifica doctrina dient que quan es produeix una modificació per reducció d'una contrata, això no justifica en cap cas la finalització de contractes d'obra o servei, sinó que l'empresa haurà de notificar acomiadaments objectius amb la conseqüent indemnització de 20 dies per any treballat en lloc de limitar-se a donar-los per finalitzats i indemnitzar amb la quantia de 8 a 11 dies per any (en funció de la data de contractació del treballador).

Els arguments que dóna el Tribunal són que *"la **anulación parcial** o la **reducción de tareas** encomendadas por la empresa principal no es causa lícita para permitir dar por extinguido el contrato por obra o servicio, puesto que lo único que se produce es una reducción del contenido de los servicios contratados"*.

ACTUALITAT JURÍDICA.

2015, any europeu de desenvolupament.

La Unió Europea és el major donant d'ajuda mundial a països en vies de desenvolupament i el 2015 serà l'any europeu del desenvolupament que implicarà valorar els èxits assolits i plantejar-se què cal fer de cara al futur. En una resolució de l'abril d'aquest any, els eurodiputats van manifestar que calia mantenir l'ajuda i cooperació al desenvolupament ja que en un món que canvia ràpidament és vital per aquells que continuen vivint en condicions d'extrema pobresa i sense poder cobrir les necessitats principals del desenvolupament humà.

ACTUALITAT NORMATIVA.

Publicada la llei d'accessibilitat

En data 4 de novembre de 2014 s'ha publicat al DOGC la Llei 13/20104, del 30 d'octubre, d'accessibilitat.

Aquesta norma pretén constituir un text integrador que permeti desplegar en un únic cos normatiu la diversitat de disposicions d'accessibilitat i permeti d'unificar, coordinar i establir els criteris d'aplicació, execució i control de la norma.

L'objecte de la Llei és establir les condicions d'accessibilitat necessàries perquè els espais públics, els edificis, els mitjans de transport, els productes, les serveis i els processos de comunicació garanteixin l'autonomia, la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de les persones amb discapacitat o amb altres dificultats d'interacció amb l'entorn.

Els diferents àmbits d'actuació en què es projecten les actuacions en matèria d'accessibilitat són: el territori, l'edificació, els mitjans de transport, els productes, els serveis, la comunicació, les activitats culturals, esportives i de lleure, el manteniment de l'accessibilitat i els plans d'accessibilitat.

En concret, pel que fa als edificis, la llei estableix les condicions d'accessibilitat dels edificis d'ús públic de nova construcció.

Els edificis existents (construïts amb una llicència o una autorització sol·licitada abans de l'entrada en vigor de la llei) han d'assolir progressivament les condicions d'accessibilitat que permetin a les persones amb discapacitat d'accedir-hi i fer-ne ús, en els terminis i condicions que es desenvolupin reglamentàriament. També es regularan per reglament les condicions d'accessibilitat que hauran de respectar les obres d'ampliació o de reforma d'aquests edificis.

La norma considera que els edificis que s'hagin construït o reformat segons les condicions que estableix el Decret 135/1995, d'aprovació del Codi d'Accessibilitat, compleixen unes condicions d'accessibilitat suficients per a satisfer les exigències de la nova llei, sempre que es facin les modificacions addicionals que es determinin reglamentàriament.

Pel que fa als productes d'ús públic, les empreses i les entitats que presten els serveis públics hauran de garantir la seva accessibilitat, en les condicions que es determinin reglamentàriament.

En relació als serveis públics, les administracions públiques i els proveïdors de serveis públics han d'oferir serveis accessibles, tant pel que fa a l'ús com pel que fa a la informació que es facilita amb relació a aquests serveis, i han

d'informar en llurs pàgines web sobre les condicions d'accessibilitat dels serveis que ofereixen.

Els proveïdors de serveis d'ús públic existents han d'adoptar les mesures necessàries per assolir progressivament les millors condicions d'accessibilitat possibles, d'acord amb el principi d'ajustos raonables i d'acord amb els plans d'accessibilitat que hagin d'elaborar, en cas que es determini reglamentàriament.

La norma també conté un règim d'infraccions i sancions en matèria d'accessibilitat. Les sancions econòmiques que es preveuen van des de un mínim de 301€ per les infraccions lleus fins a un màxim de 300.000€ per les molt greus. La comissió d'una infracció molt greu per part de les institucions que presten serveis socials pot comportar, addicionalment, la inhabilitació per a l'exercici d'aquestes activitats per un termini màxim de cinc anys.

Es faculta al personal inspector de la Generalitat en matèria de serveis socials per a dur a terme les actuacions inspectores i de control de les obligacions que estableix la llei.

La llei entra en vigor l'endemà de la seva publicació, és a dir el 5 de novembre de 2014.

Us recordem que a principis de mes vam publicar una nota informativa respecte del nou rebut individual de salaris. La teniu a la vostra disposició a la nostra pàgina web www.vallbe.com.

ÚLTIMA HORA.

Possible retard en la implantació del sistema Creta: com ja vam informar en el seu moment, el nou sistema de liquidació directe de quotes en empreses (Sistema Creta), estava previst que s'implementés a finals d'any. Durant aquests mesos s'han realitzat proves pilot que han fet detectar errors a l'hora d'informar sobre altes i baixes per incapacitat temporal, així com altres errors. Aquest fet pot comportar que el sistema no estigui operatiu fins d'aquí uns mesos.

ELS PROFESSIONALS DE BUFET VALLBÉ, AQUEST MES A...

"Tallers de gestió de recursos humans". Seguit de ponències realitzades per l'**Elisabeth Navarro** a ACRA (Associació Catalana de Recursos Assistencials en els dies 3, 10 i 17 de novembre.

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 teniu qualsevol dubte i/o aclariment sobre el contingut d'aquest butlletí no dubteu en posar-vos en contacte amb els professionals del despatx.