

RocaJunyent Informa

Departament de Dret Laboral

8 d'octubre de 2024



Resum de sentències judicials rellevants: novetats en condicions laborals i drets dels treballadors en 2024

En aquesta alerta informativa, oferim un resum de diverses sentències judicials recents, dictades entre maig, juny i juliol de 2024, que aborden qüestions clau en l'àmbit laboral. Aquestes decisions, emeses pel Tribunal Suprem i diferents Tribunals Superiors de Justícia, tracten temes com la modificació de condicions laborals, permisos retribuïts, assetjament en el lloc de treball, indemnitzacions per acomiadament i el dret a la transparència en les retribucions dels òrgans d'administració. A través d'aquestes sentències, es perfilen importants implicacions per a ocupadors i treballadors, així com les interpretacions actuals de les normatives laborals vigents a Espanya.

rocajunyent.com

Esta Alerta tiene un objetivo meramente informativo y no supone asesoramiento jurídico de ningún tipo.

RocaJunyent

Sentència del Tribunal Suprem de 17 de juliol de 2024 (rec. núm. 278/2022)

La sentència aborda la qüestió de si la pràctica empresarial de pagar un salari basi per sobre del que es preveu en el conveni col·lectiu, amb incidència en el complement d'antiguitat, suposa una condició més beneficiosa (CMB) que només pot modificar-se legalment mitjançant el procediment de modificació substancial de les condicions de treball (MSCT) de l'article 41 ET. En concret, l'empresa pagava el salari fix de les persones treballadores (salari basi i complement personal) en les quanties que marcava el conveni col·lectiu, però amb una distribució diferent. Abonava el salari basi per sobre de conveni i el complement personal per sota. No obstant això, després de realitzar aquesta pràctica des d'abans de la vigència del conveni col·lectiu d'empresa de l'any 2017, a l'abril de 2022 es van ajustar les nòmines per a abonar tant el salari basi com el complement personal segons ho marcava el nou conveni col·lectiu d'empresa amb vigència des de l'1 de gener de 2021 (publicat al juny de 2022). El Tribunal Suprem entén que aquesta pràctica empresarial no pot ser considerada un "error", sinó que és una CMB per tractar-se d'una "repetició global i continuada" d'aquesta conducta. D'aquesta manera, confirma que tal CMB només pot modificar-se seguint el procediment de la MSCT.

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya de 6 de juny de 2024 (rec. núm. 14/2024)

La secció sindical de CC.OO. presenta una demanda sol·licitant que es reconegui el dret de les persones treballadores a gaudir del permís retribuït de l'article 37.3.b) ET en la seva durada màxima de 5 dies sense que sigui necessari acreditar la persistència del fet causant durant tot aquest període. Es tracta del permís de cinc dies per accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció sense hospitalització que requereixi repòs del familiar fins a segon grau de consanguineïtat o afinitat. La sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya desestima la demanda. Entén que aquest permís ha de gaudir-se durant el temps en què es produeixi el fet causant. No obstant això, destaca que el justificant de la causa es pot lliurar a posteriori del gaudi del dret. Així mateix, precisa que l'alta hospitalària no implica extinció del fet causant. Això ocorrerà quan es concedeixi l'alta mèdica, que és el moment en què s'extingirà la causa justificant del permís retribuït de l'article 37.3.b) ET.

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Castella i Lleó, Valladolid, de 15 de juliol de 2024 (rec. núm. 1681/2024)

La sentència declara vulnerat diversos drets fonamentals d'una persona treballadora per la situació d'assetjament que sofria per part del seu encarregat. Així mateix, es condemna solidàriament a la persona treballadora i a l'empresa al pagament de 10.000€ en concepte d'indemnització de danys i perjudicis. Aquesta situació d'assetjament esdevenia, a més d'en el centre de treball, a través de WhatsApp. Específicament, tant en la conversa individual entre l'encarregat i la persona treballadora com en un grup on estaven incloses totes les persones treballadores de l'empresa en el centre de treball (un supermercat). Per al Tribunal, el fet que es menyspreés de manera reiterada a la persona treballadora i de manera pública amb frases com a "bola", "idiota", "inútil", "no t'assabentes", "quins feixos", així com l'existència d'un període de IT per raons

rocajunyent.com

psicològiques, ansietat i nerviosisme, són indicis d'una vulneració de drets fonamentals que no han estat desacreditats. L'empresa, al seu torn, és condemnada al pagament solidari de la indemnització perquè alguns insults i menyspreus es van abocar enfront de la responsable de l'empresa en el supermercat, sense importar que el treballador no presentés reclamació escrita o directa a l'empresa.

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya de 18 de juliol de 2024 (rec. núm. 221/2024)

El treballador demanda a l'empresa per entendre que aquesta li ha acomiadat de manera tàcita en donar-li de baixa el dia 18 de novembre de 2022. No obstant això, segons el Tribunal, dels fets provats es desprèn que la part actora volia una “sortida pactada”, via acomiado, per a accedir a la prestació de desocupació. Per això, es desestima la pretensió de la part actora per entendre que, en realitat, les absències contínues al seu lloc de treball des del 24 d'octubre de 2022 constituïen una dimissió voluntària.

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya de 22 de maig de 2024 (rec. núm. 177/2024)

El Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, en el seu recurs de suplicació, analitza si correspon concedir a la persona treballadora la indemnització complementària de 46.728'24€, addicional a la indemnització per acomiadament qualificat com a improcedent de 3.555'41€, i que havia estat negada en la primera instància. Aquests 46.728'24€ es corresponen amb una anualitat del salari de la persona treballadora. El Tribunal Superior de Justícia estima el recurs de suplicació per entendre que es donen els requisits per a aquesta indemnització complementària. D'una banda, entén que hi ha una evident il·legalitat en la decisió extintiva. Per un altre, la indemnització per acomiadament improcedent és “minsa”. Finalment, considera que hi ha fets objectius que justifiquen aquesta major indemnització. Específicament, la persona treballadora, pocs dies abans de ser acomiadada, havia sol·licitat una pròrroga d'un any de l'excedència voluntària que venia gaudint respecte de la seva anterior ocupadora. Aquest fet implica per al Tribunal que la persona afectada per l'acomiadament mantindrà respecte de la seva anterior ocupadora una expectativa d'ocupació durant un any addicional. I, per tant, una pèrdua d'ocupació. Per això, sentència que se li ha d'abonar una indemnització complementària d'una anualitat salarial.

Sentència del Jutjat social 4 de Santander, de 25 de juny de 2024, núm. 303/2024

El delegat sindical d'ÚS i aquest sindicat presenten demanda contra l'empresa demanant que publiquin en la pàgina web de la mateixa informació individualitzada sobre les retribucions i les indemnitzacions percebudes per l'òrgan d'administració de l'empresa. El Jutjat social estima la demanda. Entén que la part actora té interès a obtenir aquesta informació puix que les retribucions i indemnitzacions de l'òrgan d'administració incideixen en la situació econòmica de l'empresa (article 64.2.b) ET). Així mateix, es tracta d'una obligació prevista expressament en la Llei càntabra 1/2018, de 21 de març, de Transparència de l'Activitat Pública.

Butlletí XARXA 7/2024 de 12 de setembre de 2024

Entre altres aspectes, el Butlletí XARXA exposa com haurà d'aplicar-se la quota de solidaritat introduïda en l'article 19 bis del Reial decret legislatiu 8/2015 (Llei General de la Seguretat Social) mitjançant el Reial decret llei 2/2023, de 16 de març, de mesures urgents per a l'ampliació de drets dels pensionistes, la reducció de la bretxa de gènere i l'establiment d'un nou marc de sostenibilitat del sistema públic de pensions. En concret, aquest precepte estableix una cotització addicional per a aquelles retribucions del personal per compte d'altri que superin la base màxima de cotització. Aquesta previsió serà aplicable a partir de l'1 de gener de 2025.

En cas de voler solucionar algun dubte o ampliar el seu coneixement sobre alguna d'aquestes matèries pot posar en contacte amb:



Mª José Sánchez García
Mj.sanchez@rocjunyent.com



Albert Rodríguez Arnaiz
a.rodriguez@rocjunyent.com



Alberto Novoa Mendoza
a.novoa@rocjunyent.com



Mª Rosa Rodríguez Gutiérrez
r.rodriguez@rocjunyent.com



Albert Martínez Rodríguez
a.martinez@rocjunyent.com