

RocaJunyent Informa

Departamento de Derecho Laboral

8 de octubre de 2024



Resumen de sentencias judiciales relevantes: novedades en condiciones laborales y derechos de los trabajadores en 2024

En esta alerta informativa, ofrecemos un resumen de varias sentencias judiciales recientes, dictadas entre mayo, junio y julio de 2024, que abordan cuestiones clave en el ámbito laboral. Estas decisiones, emitidas por el Tribunal Supremo y diferentes Tribunales Superiores de Justicia, tratan temas como la modificación de condiciones laborales, permisos retribuidos, acoso en el lugar de trabajo, indemnizaciones por despido y el derecho a la transparencia en las retribuciones de los órganos de administración. A través de estas sentencias, se perfilan importantes implicaciones para empleadores y trabajadores, así como las interpretaciones actuales de las normativas laborales vigentes en España.

rocajunyent.com

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

RocaJunyent

Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de julio de 2024 (rec. núm. 278/2022)

La sentencia aborda la cuestión de si la práctica empresarial de pagar un salario base por encima de lo previsto en el convenio colectivo, con incidencia en el complemento de antigüedad, supone una condición más beneficiosa (CMB) que solo puede modificarse legalmente mediante el procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo (MSCT) del artículo 41 ET. En concreto, la empresa pagaba el salario fijo de las personas trabajadoras (salario base y complemento personal) en las cuantías que marcaba el convenio colectivo, pero con una distribución diferente. Abonaba el salario base por encima de convenio y el complemento personal por debajo. Sin embargo, después de realizar esta práctica desde antes de la vigencia del convenio colectivo de empresa del año 2017, en abril de 2022 se ajustaron las nóminas para abonar tanto el salario base como el complemento personal según lo marcaba el nuevo convenio colectivo de empresa con vigencia desde el 1 de enero de 2021 (publicado en junio de 2022). El Tribunal Supremo entiende que esta práctica empresarial no puede ser considerada un “error”, sino que es una CMB por tratarse de una “*repetición global y continuada*” de dicha conducta. De esta forma, confirma que tal CMB solo puede modificarse siguiendo el procedimiento de la MSCT.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 6 de junio de 2024 (rec. núm. 14/2024)

La sección sindical de CC.OO. presenta una demanda solicitando que se reconozca el derecho de las personas trabajadoras a disfrutar del permiso retribuido del artículo 37.3.b) ET en su duración máxima de 5 días sin que sea necesario acreditar la persistencia del hecho causante durante todo ese periodo. Se trata del permiso de cinco días por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención sin hospitalización que precise reposo del familiar hasta segundo grado de consanguineidad o afinidad. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña desestima la demanda. Entiende que este permiso debe disfrutarse durante el tiempo en que se produzca el hecho causante. Sin embargo, destaca que el justificante de la causa se puede entregar a posteriori del disfrute del derecho. Asimismo, precisa que el alta hospitalaria no implica extinción del hecho causante. Ello ocurrirá cuando se conceda el alta médica, que es el momento en que se extinguirá la causa justificante del permiso retribuido del artículo 37.3.b) ET.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid, de 15 de julio de 2024 (rec. núm. 1681/2024)

La sentencia declara vulnerado diversos derechos fundamentales de una persona trabajadora por la situación de acoso que sufría por parte de su encargado. Asimismo, se condena solidariamente a la persona trabajadora y a la empresa al pago de 10.000€ en concepto de indemnización de daños y perjuicios. Esta situación de acoso acontecía, además de en el centro de trabajo, a través de WhatsApp. Específicamente, tanto en la conversación individual entre el encargado y la persona trabajadora como en un grupo donde estaban incluidas todas las personas trabajadoras de la empresa en el centro de trabajo (un supermercado). Para el Tribunal, el hecho de que se menospreciara de forma reiterada a la persona trabajadora y de forma pública con frases como “bola”, “idiota”,

rocajunyent.com

“inútil”, “no te enteras”, “qué haces”, así como la existencia de un periodo de IT por razones psicológicas, ansiedad y nerviosismo, son indicios de una vulneración de derechos fundamentales que no han sido desacreditados. La empresa, a su vez, es condenada al pago solidario de la indemnización porque algunos insultos y menosprecios se vertieron frente a la responsable de la empresa en el supermercado, sin importar que el trabajador no presentase reclamación escrita o directa a la empresa.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 18 de julio de 2024 (rec. núm. 221/2024)

El trabajador demanda a la empresa por entender que esta le ha despedido de forma tácita al darle de baja el día 18 de noviembre de 2022. Sin embargo, según el Tribunal, de los hechos probados se desprende que la parte actora quería una “salida pactada”, vía despido, para acceder a la prestación de desempleo. Por ello, se desestima la pretensión de la parte actora por entender que, en realidad, las ausencias continuas a su puesto de trabajo desde el 24 de octubre de 2022 constituían una dimisión voluntaria.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 22 de mayo de 2024 (rec. núm. 177/2024)

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en su recurso de suplicación, analiza si corresponde conceder a la persona trabajadora la indemnización complementaria de 46.728'24€, adicional a la indemnización por despido calificado como improcedente de 3.555'41€, y que había sido negada en la primera instancia. Estos 46.728'24€ se corresponden con una anualidad del salario de la persona trabajadora. El Tribunal Superior de Justicia estima el recurso de suplicación por entender que se dan los requisitos para dicha indemnización complementaria. Por un lado, entiende que hay una evidente ilegalidad en la decisión extintiva. Por otro, la indemnización por despido improcedente es “exigua”. Finalmente, considera que hay hechos objetivos que justifican esta mayor indemnización. Específicamente, la persona trabajadora, pocos días antes de ser despedida, había solicitado una prórroga de un año de la excedencia voluntaria que venía disfrutando respecto de su anterior empleadora. Este hecho implica para el Tribunal que la persona afectada por el despido mantendrá respecto de su anterior empleadora una expectativa de ocupación durante un año adicional. Y, por tanto, una pérdida de ocupación. Por ello, sentencia que se le debe de abonar una indemnización complementaria de una anualidad salarial.

Sentencia del Juzgado de lo Social 4 de Santander, de 25 de junio de 2024, núm. 303/2024

El delegado sindical de USO y dicho sindicato presentan demanda contra la empresa pidiendo que publiquen en la página web de la misma información individualizada sobre las retribuciones y las indemnizaciones percibidas por el órgano de administración de la empresa. El Juzgado de lo Social estima la demanda. Entiende que la parte actora tiene interés en obtener esta información por cuanto las retribuciones e indemnizaciones del órgano de administración inciden en la situación económica de la empresa (artículo

64.2.b) ET). Asimismo, se trata de una obligación prevista expresamente en la Ley cántabra 1/2018, de 21 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública.

Boletín RED 7/2024 de 12 de septiembre de 2024

Entre otros aspectos, el Boletín RED expone cómo deberá aplicarse la cuota de solidaridad introducida en el artículo 19 bis del Real Decreto Legislativo 8/2015 (Ley General de la Seguridad Social) mediante el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones. En concreto, dicho precepto establece una cotización adicional para aquellas retribuciones del personal por cuenta ajena que superen la base máxima de cotización. Esta previsión será de aplicación a partir del 1 de enero de 2025.

En caso de querer solucionar alguna duda o ampliar su conocimiento sobre alguna de estas materias puede poner en contacto con:



Mª José Sánchez García

Mj.sanchez@rocajunyent.com



Albert Rodríguez Arnaiz

a.rodriiguez@rocajunyent.com



Alberto Novoa Mendoza

a.novoa@rocajunyent.com



Mª Rosa Rodríguez Gutiérrez

r.rodriiguez@rocajunyent.com



Albert Martínez Rodríguez

a.martinez@rocajunyent.com