

RocaJunyent

Informa

Departament de Dret Laboral

5 de desembre de 2024



En aquesta alerta informativa, oferim un resum de diverses sentències judicials recents, dictades entre octubre i novembre de 2024, que aborden qüestions clau en l'àmbit laboral. Aquestes decisions, emeses pel Tribunal de Justícia de la Unió Europea i el Tribunal Suprem tracten temes com el tràmit a seguir davant un acomiadament disciplinari, la informació a lliurar sobre el registre retributiu, o l'aplicació de la Directiva de *ETTs a empreses que no tinguin aquesta condició segons el dret espanyol. 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.

Novetats jurisprudencials

Sentència del Tribunal Suprem del 18 de novembre de 2024 (rec. núm. 4735/2024)

Aquesta sentència del Tribunal Suprem introdueix un canvi respecte els requisits formals que s'han de seguir en els acomiadaments disciplinaris. En concret, valora el cas d'un professor que és acomiadat disciplinàriament acusat d'assetjament cap a les seves alumnes. Durant el procediment es porta a col·lació la vulneració de l'article 7 del Conveni 158 OIT, que obliga a donar una audiència prèvia a la persona treballadora quan s'extingeixi el seu contracte per incompliments laborals. El Tribunal Suprem entén en la seva sentència que aquest Conveni és directament aplicable a Espanya i, per tant, que cal respectar aquesta audiència prèvia malgrat que no està expressament contemplada en la normativa laboral nacional. No obstant això, qualifica l'acomiadament com a procedent perquè entén que concorre l'excepció de l'article 7 del Conveni 158 OIT. En concret, es podrà evitar l'aplicació de l'audiència prèvia quan no sigui raonable que l'empresa compleixi amb aquest deure. El Tribunal Suprem entén que, en tant que la jurisprudència no havia confirmat l'obligatorietat de l'audiència prèvia, no era raonable exigir que l'empresa complís amb aquest tràmit. En tot cas, el més rellevant d'aquesta sentència és que el Tribunal Suprem adverteix que els acomiadaments que es produeixin amb posterioritat a la publicació de la mateixa hauran de complir formalment el tràmit d'audiència prèvia al treballador que contempla l'article 7 del Conveni núm. 158 de la OIT, amb l'excepció d'aquells casos en els quals no sigui raonable exigir-li a l'empresa que compleixi amb aquest requisit. Per tant, a partir d'ara, els acomiadaments disciplinaris hauran de respectar aquest tràmit per a evitar, com a mínim, la declaració d'improcedència.

Sentència del Tribunal Suprem de 21 de novembre de 2024 (rec. núm. 218/2023)

El Tribunal Suprem analitza si, de la normativa del registre retributiu (article 28.2 ET i Reglament 902/2020), existeix l'obligació de proporcionar informació retributiva individualitzada, de manera que es pugui identificar a la persona darrere d'aquesta retribució. L'Alt Tribunal entén que la normativa sobre el registre retributiu no preveu l'obligació de lliurar informació individualitzada, sinó que es tracta de proporcionar els valors mitjans desagregats per sexes en funció de la classificació professional de l'empresa. Així mateix, apunta que proporcionar informació salarial individualitzada sobre la base de l'article 28.2 ET podria vulnerar la normativa de protecció de dades, ja que no existeix una base legal que permeti expressament el lliurament d'aquesta informació.

Sentència del Tribunal Suprem de 30 d'octubre de 2024 (rec. núm. 1271/2023)

El Tribunal Suprem analitza si no lliurar simultàniament una còpia de la carta d'acomiadament objectiu d'una persona treballadora a la representació de les persones treballadores implica que aquest acomiadament mereix la qualificació d'improcedent. En aquest cas, l'empresa havia lliurat una còpia de la carta d'acomiadament objectiu al comitè d'empresa 5 dies hàbils més tard del lliurament de la carta d'acomiadament a la persona treballadora. En suplicació aquest fet va suposar que el Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana qualifiqués l'acomiadament com a improcedent. No obstant això, el Tribunal Suprem, en primer lloc, torna a confirmar que, malgrat una defectuosa redacció de l'article 53.1.c) ET, s'ha de lliurar a la representació de la plantilla una còpia de la carta d'acomiadament objectiu. En segon lloc, es ratifica en què és possible complir amb aquest lliurament amb posterioritat a l'acte d'acomiadament, sempre que es realitzi en un termini prudencial que no frustri els drets de la representació

de la plantilla. Per tant, l'empresa va complir amb la seva obligació sense que l'acomiadament objectiu pugui qualificar-se com a improcedent.

Sentència del Tribunal Suprem de 16 d'octubre de 2024 (rec. núm. 211/2022)

El Tribunal Suprem analitza si una empresa de radiotelevisió ha vulnerat el dret de vaga en substituir a la presentadora habitual d'un programa de ràdio que exercia el seu dret de vaga per una altra persona amb la seva mateixa categoria professional que no assumia aquesta responsabilitat de manera habitual, donant-se un supòsit de l'anomenat esquiolatje intern. El Tribunal Suprem entén que hi ha hagut una vulneració del dret de vaga perquè aquesta substitució no obeïa a cap dels supòsits en què així està permès: per als serveis mínims i/o per als serveis de seguretat i mantenint en l'empresa. Per tant, entén que l'empresa no degué emetre el programa, de manera que en fer-ho substituint a la presentadora per una altra persona es vulnerava el dret de vaga.

Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, de 24 d'octubre de 2024 (C 441/23)

El Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE) resol les qüestions prejudicials plantejades pel Tribunal Superior de Justícia de Madrid respecte la Directiva 2008/104 relativa al treball a través d'empreses de treball temporal. En aquest cas, la qüestió prejudicial es planteja respecte d'una treballadora que prestava serveis per a Microsoft, sent contractada formalment per una empresa contractista (no ETT). En El TJUE estableix, en primer lloc, que la Directiva serà aplicable a tota persona física o jurídica que celebri contractes de treball a fi de destinar al treballador a una empresa usuària, sense necessitat de comptar amb l'autorització administrativa que es requereix per la legislació nacional per a ser considerada ETT com a tal. En segon lloc, concreta que s'haurà de considerar "treball a través d'una ETT" aquella situació en la qual un treballador és posat a la disposició d'una empresa usuària sota la direcció i el control d'aquesta. Finalment, confirma que les persones treballadores cedides per una ETT a una empresa usuària hauran de percebre com a mínim el mateix salari que els correspondria si haguessin estat contractades directament per l'empresa usuària, respectant el principi d'igualtat establert en la Directiva 2008/104.

Novetats legislatives

Llei orgànica 5/2024, d'11 de novembre, del Dret de Defensa

Aquesta norma inclou una disposició addicional que desenvolupa el dret d'indemnitat de les persones treballadores i els seus familiars enfront de les conseqüències desfavorables que poguessin sofrir per la realització de qualsevol reclamació dels seus drets laborals enfront de l'empresa.

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