



INFOV@LLBÉ GENER

ACTUALITAT JURISPRUDENCIAL

El temps de desplaçament des del domicili de la persona treballadora al primer client i de retorn no es considera temps efectiu de treball a efectes retributius

Un sindicat va presentar una demanda de conflicte col·lectiu contra una Empresa, sol·licitant que es considerés com a temps de treball efectiu, amb la seva corresponent remuneració, els períodes de desplaçament de les persones treballadores des del seu domicili fins a l'arribada al domicili del primer client i el de retorn des del domicili de l'últim client fins que la persona treballadora arribés al seu domicili particular.

Doncs bé, l'Audiència Nacional va estimar parcialment la seva demanda, declarant que els referits desplaçaments havien de ser computats com a temps de treball, permetent a les persones treballadores reclamar individualment les remuneracions corresponents.

No obstant, l'Empresa va recórrer i, finalment, el Tribunal Suprem, en Sentència de 27 de novembre de 2024, va resoldre que aquests períodes de desplaçament havien de quedar exclosos del temps de treball efectiu als efectes retributius, sempre i quan no es provés la concurrència d'especials circumstàncies (com podria ser que l'Empresa hagués tancat les oficines obertes en diferents províncies, que hagués adscrit a totes les

persones a les oficines centrals o que les persones treballadores haguessin d'efectuar desplaçaments de fins a 100 km, entre d'altres).

Per tant, l'Alt Tribunal va entendre que el temps de treball es computa de manera que tant al començament com al final de la jornada la persona treballadora es trobi al seu lloc de treball, el qual exclou que el temps de desplaçament fins al mateix.

Es poden establir complements per combatre l'absentisme, sempre que no siguin discriminatoris

Una empresa va regular, al seu conveni col·lectiu, un incentiu mensual que abonava a aquelles persones treballadores que no tinguessin més d'un nombre determinat d'absències durant un mes.

Un sindicat va impugnar el mateix per discriminatori i el Tribunal Suprem, en una sentència de 20 de gener de 2025, va aclarir que aquests complements, de forma abstracta, no tenien per què implicar cap il·legalitat, sempre que es configurin adequadament.

En aquest sentit, va reconèixer que, efectivament, hi havia certes absències que, per les seves característiques, era il·lícit descomptar i que, si una empresa ho feia, això podia comportar una vulneració de drets fonamentals. Ara bé, hi havia altres que no hi havia cap problema jurídic en penalitzar.

En concret, en aquest primer grup (absències que sí que seria discriminatori tenir en compte a l'hora de quantificar el complement) trobem:

- Les absències per incapacitat temporal, tenint en compte que la Llei 15/2022, de 12 de juliol prohibeix efectuar diferències de tracte emparades en malalties.
- Les absències degudes a permisos retribuïts directament lligats a circumstàncies familiars (com seria el d'hospitalització, malaltia greu o accident o assistència durant el repòs domiciliari o el de la realització d'exàmens prenatals o tècniques de preparació al part o per tràmits previs a l'adopció o guarda), tenint en consideració que històricament són les dones qui més els demanen i es podria considerar una discriminació per raó de gènere i per associació.
- Les absències lligades al naixement o cura de fills o filles (com seria la baixa per risc d'embaràs, la lactància...), pel mateix motiu que en el cas anterior.

Ara bé, això també significa que sí que es poden tenir en consideració aquelles absències que són injustificades, així com les absències degudes a permisos que no constitueixen una discriminació prohibida. Per exemple, sí que seria possible computar a aquests efectes les absències per canvi de domicili habitual o per concórrer a exàmens, en la mesura que no causen discriminació.

Les persones treballadores amb reducció de jornada per guarda legal tenen dret a percebre el plus de treball a torns íntegre

El Tribunal Suprem en data 14 de gener de 2025 va dictar sentència en unificació de doctrina en la qual conclouia que una treballadora que tenia reducció de jornada per guarda legal però continuava treballant al mateix règim de torns establert a l'empresa, tenia dret a percebre el complement de treball a torns de forma íntegra, donat que aquest complement retribuïa la penúria que havia de suportar la persona treballadora per no prestar serveis en un torn fix, amb els desajustos personals que això comporta.

Al text de la sentència el Tribunal feia un recull de la seva recent jurisprudència al respecte, i afirmava que en casos de reducció de jornada per guarda legal, la disminució proporcional del salari només havia d'afectar al salari base i als complements salarials que estiguessin estrictament vinculats a la duració de la jornada (com podria ser-ho un complement de productivitat o una prima variable de conducció), no així als complements salarials que no depenen del temps de treball com ho són el plus d'assistència i puntualitat o el d'absentisme.

Les dades retributives s'han de lliurar de manera que no es pugui identificar el sou concret de ningú

Uns sindicats van demanar a una empresa el lliurament de dades retributives de tota la plantilla per garantir la transparència retributiva. Aquestes dades sol·licitades permetien identificar la retribució individualitzada d'una persona treballadora.

El Tribunal Suprem, en una sentència de 21 de novembre de 2024 va declarar que l'article 28.2 de l'Estatut dels Treballadors i l'article 5 del Reial Decret 902/2020, estableixen que el registre salarial ha d'incloure valors "mitjans" i no individuals i va recordar que la normativa de protecció de dades exigeix garanties per a la divulgació d'informació personal.

Per aquest motiu, el TS va concloure que l'obligació de registre salarial no incloïa el lliurament de dades que permetessin identificar la retribució individualitzada d'una persona treballadora, sinó només els nivells retributius mitjans desagregats per sexe, a menys que s'al·legués i es justificués adequadament la pertinència i la necessitat d'arribar a conèixer dades retributives individuals (fet que no succeïa en aquest cas).

ACTUALITAT NORMATIVA

Canvis a la jubilació parcial des de l'1 d'abril de 2025

El passat 24 de desembre de 2024 es va publicar el Reial Decret-Llei 11/2024, de 23 de desembre, per a la millora de la compatibilitat de la pensió de jubilació amb el treball, el qual va fer modificacions importants a la jubilació parcial.

En concret, la reducció de jornada es podrà ampliar fins a un 75% per a aquelles persones que es jubilin parcialment havent complert l'edat ordinària de jubilació. Abans, qui tenia l'edat ordinària de jubilació podia accedir a la mateixa parcialment, sense necessitat de formalitzar contracte de relleu, si reduïa la seva jornada entre el 25 i el 50%, mentre que ara es podrà fer, però reduint la jornada fins a un 75%.

Per una altra banda, s'amplia fins a tres anys la possibilitat d'anticipar l'edat de jubilació per a aquelles persones que es jubilin anticipadament amb una reducció de jornada d'entre el 25 i el 75%. En anticipacions superiors als dos anys, la reducció de jornada el primer any es fixa entre el 20 i el 33%, essent que ha d'haver-hi un contracte de relleu associat.

Abans s'exigia *“tener cumplida en la fecha del hecho causante una edad de sesenta y cinco años, o de sesenta y tres cuando se acrediten treinta y seis años y seis meses de cotización, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado”*, mentre que ara, la nova redacció requereix *“tener cumplida en la fecha del hecho causante una edad que sea inferior en tres años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a), y acreditar un periodo de cotización de treinta y tres años, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado, ni la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias”*.

Així mateix, els contractes de relleu en casos de jubilació parcial anticipada seran indefinits i a temps complet, havent de mantenir-se almenys dos anys després d'extingida la jubilació parcial.

De la mateixa manera, s'estendrà la jubilació parcial a les persones sòcies treballadores o de treball de les cooperatives assimilats a persones treballadores per compte aliè.

Actualització de la Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques 2025

El passat 15 de gener es va publicar el Reial Decret 10/2025, de 14 de gener, pel qual s'aprova la Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques 2025 (CNAE-2025), el qual té com a objectiu actualitzar dita classificació reflectint les noves activitats econòmiques

derivades dels avenços estructurals, científics i tecnològics que han tingut lloc al llarg dels anys.

De fet, dita classificació no s'actualitzava des de l'any 2009, pel qual els codis que constaven fins al moment estaven obsolets respecte a la realitat econòmica actual. Amb aquesta actualització es pretén incorporar activitats emergents, com ara aquelles relacionades amb la transició energètica, la digitalització, les tecnologies disruptives i altres sectors innovadors que han adquirit una gran rellevància sobretot en els darrers anys.

Cal destacar que les empreses hauran de comunicar la següent informació:

- a) En el cas de les empreses que ja constin als registres abans del 16 de gener de 2025, hauran de comunicar la codificació de la variable activitat econòmica abans del 30 de juny de 2025.
- b) En el cas de les empreses que s'incorporin als registres després del 16 de gener de 2025, hauran de comunicar la codificació de la variable activitat econòmica en el moment de la seva incorporació.

ÚLTIMA HORA.

“El Govern pacta amb UGT i CCOO la pujada de l'SMI”: La Ministra de Treball ha anunciat que s'ha arribat a un acord amb UGT i CCOO per pujar l'SMI un 4,4%, el qual suposa arribar als 1.184 euros bruts mensuals (14 pagues), que es corresponen amb 16.576 euros bruts anuals.

“La CEOE s'oposa a la reducció de jornada a 37,5 hores”: La CEOE argumenta que per poder arribar a la productivitat mitjana de la Unió Europea, la jornada efectiva hauria de ser de 41,2 hores setmanals.

“Canvis de les condicions laborals al sector sanitari”: El Ministeri de Sanitat ha plantejat eliminar les guàrdies de 24 hores i introduir l'exclusivitat al sector públic, generant controvèrsia entre els i les professionals de la salut.

“Oposicions: convocades 16.152 places el gener de 2025”: El Ministeri d'Hisenda i Funció Pública ha anunciat, a través del BOE, 500 convocatòries per accedir a una plaça de funcionari.

ELS PROFESSIONALS DE VALLBÈ, AQUEST MES A...

Cursos de formació continuada: Formació impartida per la **Sira Gómez Vilella**, al Postgrau de l'Escola de Pràctica Jurídica de l'ICAB i al Doble Grau de Dret i Relacions Laborals de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Cursos de formació continuada: Formació impartida per la **Begoña Perez Crespo** i l'**Alba Sanchez Bestue**, al Postgrau d'Ocupació Pública de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Cursos de formació continuada: Formació rebuda pel **Roger López Flores** i la **Mireia Sanromà i Aguilar** al Postgrau d'Ocupació Pública impartit per la Universitat Autònoma de Barcelona.

"AULA IUSLABORALISTA: Projecte de Llei de reforma de l'art. 49 del TRLET en matèria d'extinció del contracte de treball per incapacitat permanent": Assistència de l'**Albert Moreno Solé** i l'**Angela Ramos Freire** a aquesta jornada organitzada per la Universitat Autònoma de Barcelona, efectuada el passat 10 de gener de 2025.

"Aspectes pràctics processals de la Llei Orgànica 1/2025, de 2 de gener, de mesures en matèria d'eficiència del servei públic de justícia": Assistència de l'**Àngel Fernandez Grauet**, el **Xavier Monferrer Fernández**, el **Guillem Reig Loncan**, el **Jordi Serdà Jaumot** i el **Pablo Urrutia Royo** a aquesta jornada organitzada per l'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Barcelona, l'Il·lustre Col·legi de Procuradors de Barcelona, el Col·legi Notarial de Catalunya i els Registradors de Catalunya, efectuada el passat 14 de gener de 2025.

"Anàlisi d'urgència de l'impacte a la jurisdicció social de la Llei Orgànica 1/2025": Assistència del **Francesc Melero Quevedo**, l'**Alda Mumbrú López**, la **Begoña Pérez Crespo**, l'**Angela Ramos Freire** i l'**Alba Sanchez Bestue** a aquesta jornada organitzada per l'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Barcelona, efectuada el passat 21 de gener de 2025.

"Jornada d'agraïment i reconeixement a la participació en el Tribunal Laboral de Catalunya 2025": Assistència de l'**Alda Mumbrú López** a aquesta jornada organitzada per PIMEC en agraïment a l'equip de persones conciliadores, mediadores i àrbitres, celebrada el passat 23 de gener de 2025.

"Foro Aranzadi Social: Justícia i Intel·ligència Artificial": Assistència de l'**Alda Mumbrú López** a aquesta jornada efectuada el passat 30 de gener de 2025 a l'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Barcelona.

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