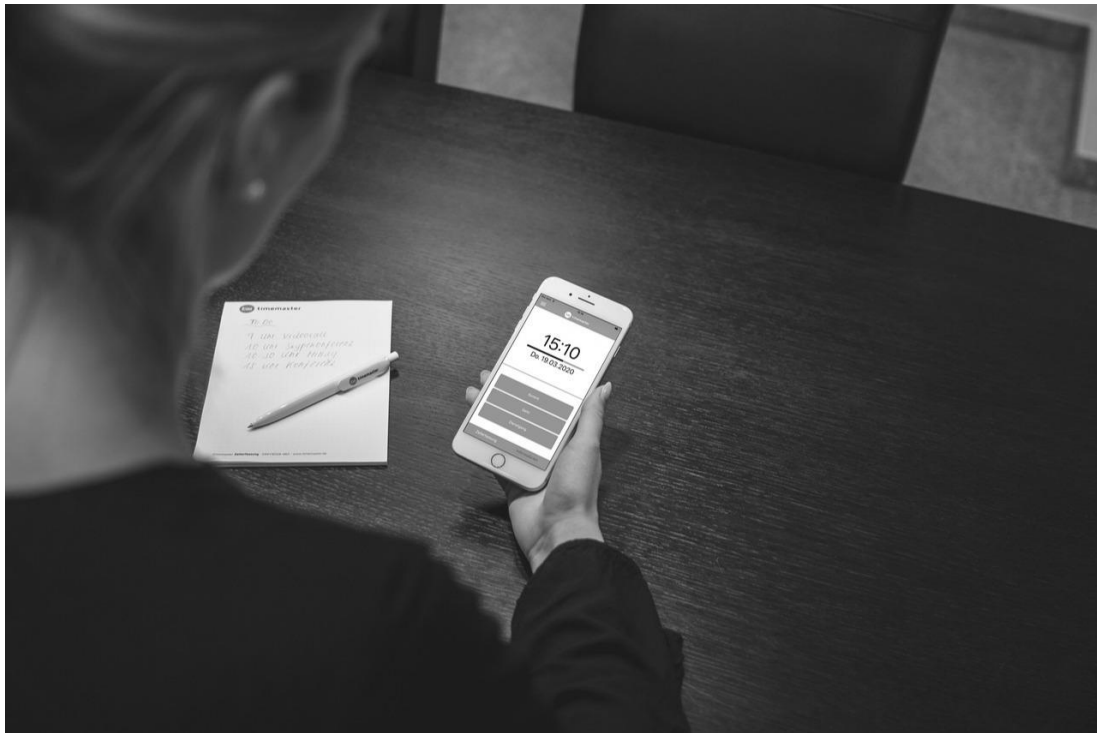




INFOV@LLBÉ NOVIEMBRE

ACTUALIDAD JURISPRUDENCIAL

El Tribunal Supremo concluye que el registro salarial no debe permitir que se reconozca la retribución que perciben individualmente las personas trabajadoras.

El pasado 27 de noviembre el Tribunal Supremo adelantó mediante nota de prensa lo que será un pronunciamiento trascendental, contradiciendo y corrigiendo lo que dictaminó la Audiencia Nacional en primera instancia en un juicio de conflicto colectivo en relación con el registro retributivo.

Concretamente, anticipa el tribunal su decisión respecto a que la obligación de incluir valores en el registro retributivo (de lo que disponen los sindicatos) se refiere a valores medios y no individuales de la retribución disgregada por sexo.

En este sentido, a veces sucede que existen grupos profesionales o puestos de trabajo que son ocupados por una sola persona. Pues bien, recordaba el Tribunal Supremo que ninguna norma con rango legal obliga a incluir en el registro salarial datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora, y que de hecho se trata de un dato que debe ser tratado con cautela.

Además, la sentencia destacó que tampoco se había acreditado la necesidad del conocimiento de este dato concreto, en relación con la finalidad de la norma de conseguir la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

El TSJ de Cataluña confirma la nulidad del despido de un trabajador pocos días después de una baja, por considerar la carta de despido "impresentable" y parecer realizada haciendo uso de herramientas de inteligencia artificial.

Recientemente, se ha publicado la Sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en fecha 16 de octubre de 2024, que valoraba la procedencia, improcedencia o nulidad de un despido efectuado a una persona después de varios episodios de baja médica, algunos de ellos de larga duración.

Pues bien, el hecho determinante para calificar el despido de nulo para concurrir el indicio de discriminación por condición de salud, fue precisamente la poca cimentación de la carta de despido.

Tal y como exponía la sentencia, la carta únicamente indicaba de forma genérica una falta de disciplina y de disminución voluntaria y continuada del rendimiento de trabajo normal o pactado, pero sin concretar ningún hecho concreto. Además, la carta hacía referencia a que la empresa se dedicaba a una actividad que no se correspondía con la realidad. Esta dejadez, según indicaba el Tribunal, a la hora de confeccionar la carta llevaba a pensar, según se afirma *“que se ha copiado una carta de despido de otra empresa, se ha descendido el modelo de internet, o se ha confiado su redacción a la mal llamada inteligencia artificial”*.

Por eso, consideraba el TSJ que se ponía de manifiesto que no concurría realmente ninguna causa para extinguir el contrato de trabajo, ya que ni siquiera se había hecho el esfuerzo de intentar revestir formalmente la decisión extintiva, asumiendo la misma eventual declaración de improcedencia. Por consiguiente, y dado que existía el indicio de discriminación y ninguna causa que justificase el despido, se declaró la nulidad de la extinción.

Nueva sentencia del Tribunal Supremo sobre la aplicación de efectos económicos retroactivos a las mejoras voluntarias a la seguridad social, complementos a la incapacidad temporal y maternidad.

El Tribunal Supremo ha vuelto a estimar un Recurso de Casación en Unificación de Doctrina en el ámbito de la aplicación de los efectos económicos retroactivos del artículo 53.I de la Ley General de la Seguridad Social en las mejoras voluntarias en la Seguridad Social, como pueden ser los complementos de incapacidad temporal (IT) y los complementos a la prestación de maternidad regulados en el convenio SISCAT.

La Sentencia 1253/2024 de 19 de noviembre, revocó la sentencia del Tribunal Superior de Cataluña 4690/2021, de 29 de septiembre, que argumentaba que no se podía aplicar lo dispuesto en el artículo 53.I LGSS, respecto a los efectos económicos retroactivos en tres meses desde la solicitud, a los complementos de IT y complementos a la prestación de maternidad.

Esta es la última sentencia que dicta la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que viene precedida de otras que se han ido dictando a lo largo de este año 2024, viniendo a establecer doctrina respecto de la discusión de la aplicación de los efectos económicos retroactivos de tres meses en estas mejoras voluntarias en la Seguridad Social, y no solo en las prestaciones.

Cabe decir que de momento este es el posicionamiento imperante que sigue el Tribunal Supremo, quedando todavía procedimientos similares en curso y pendientes de resolverse ante el mismo. Os iremos informando sobre futuros pronunciamientos.

ACTUALIDAD NORMATIVA

La garantía de indemnidad plasmada en la nueva Ley Orgánica del Derecho de Defensa.

El pasado 14 de noviembre de 2024 se publicó la Ley orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa, que entra en vigor este 4 de diciembre.

En lo que al ámbito laboral concierne, la referida normativa que recoge expresamente la protección de la "garantía de indemnidad" de las personas trabajadoras.

En concreto, se establece que estas personas tienen derecho a estar protegidas frente a represalias o consecuencias desfavorables derivadas de acciones que realicen en defensa de sus derechos laborales. Estas actuaciones pueden incluir reclamaciones ante la empresa, procedimientos administrativos o judiciales, ya sea de forma directa o a través de sus representantes legales.

Asimismo, lo más importante es que se extiende la protección al cónyuge o pareja de hecho de la persona trabajadora, así como a parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que presten servicios en la propia Empresa, aun sin haber participado en las citadas reclamaciones.

El derecho a la "garantía de indemnidad" era un concepto que había sido desarrollado y protegido por la jurisprudencia. Así pues, los tribunales habían ido interpretándolo como una medida imprescindible para asegurar que todas las personas trabajadoras pudieran ejercer sus derechos sin temor de las represalias que su Empresa pudiera ejercer contra ellas, si bien no existía una mención explícita en la normativa.

Por tanto, haber plasmado y formalizado este derecho en una Ley orgánica, no solo refuerza su importancia, sino que ofrece mayor seguridad jurídica al consagrarlo como un derecho que se reconoce por ley, garantizando su aplicación en el ámbito laboral.

Nuevo Real Decreto-Ley que recoge cambios normativos en materia laboral y de prevención de riesgos relacionados con el cambio climático y las catástrofes.

El pasado día 29 de noviembre de 2024 se ha publicado en el BOE el Real Decreto ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento ante los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.

De forma ya habitual se ha aprovechado esta norma para realizar una modificación en el Estatuto de los Trabajadores. En concreto, a la Disposición final segunda, que ha añadido un nuevo permiso retribuido de hasta 4 días en el apartado 37.3 g) del Estatuto y algunas precisiones adicionales a la regularización de la fuerza mayor ya aspectos de la negociación lectiva.

En concreto, se establece un nuevo permiso con las siguientes características:

1. Se trata de un permiso retribuido de hasta 4 días.
2. La causa es la imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir, a consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

3. Además, si se persisten estas circunstancias de riesgo grave, pasados los 4 días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor.
4. Se permite que cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados (resulta, curioso, que la empresa, en una situación de riesgo, deba suministrar los medios necesarios).

Por otra parte, se ha aprovechado para modificar la regulación del expediente de regulación en caso de fuerza mayor, concretando que el artículo 47 del ET incluirá que:

1. La fuerza mayor temporal puede determinarse por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública.
2. También será determinada por el mantenimiento, transcurridos los cuatro días previstos en el artículo 37.3.g), de la imposibilidad de acceder al centro de trabajo o a las vías de circulación necesarias para acudir, salvo que sea posible el trabajo a distancia en los términos recogidos en este precepto.
3. Por el contrario, las circunstancias del párrafo anterior no son constitutivas de fuerza mayor durante la duración del permiso del artículo 37.3.g). Durante ésta, solo podrá justificarse la fuerza mayor de acuerdo con otras circunstancias, en cuyo caso los efectos se retrotraerán al momento del hecho causante correspondiente.
4. Será de aplicación el procedimiento previsto para los expedientes por causa de fuerza mayor temporal con las siguientes particularidades:
 - a) La solicitud de informe por parte de la autoridad laboral en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no será preceptiva.
 - b) La empresa debe justificar, en la documentación enviada junto con la solicitud, la existencia de las limitaciones concretas o del impedimento a su actividad a consecuencia de la decisión de la autoridad competente.
 - c) La autoridad laboral autorizará el expediente si se entienden justificadas las limitaciones o impedimento referidos.

También se amplían los derechos de la representación legal de los trabajadores introduciendo una nueva letra e) en el artículo 64.4 ET con la siguiente redacción: “Derecho a ser informado por la empresa de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, sin perjuicio de los derechos de información, consulta y participación previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”.

Igualmente, se modifica el apartado I del artículo 85, que queda redactado como sigue:

“1.-Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, todas las demás que afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tienen la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

2.-Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en su negociación existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

3.-Igualmente, a través de la negociación colectiva se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación ante catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos”.

ADEMÁS...

Aprovechamos también para recordarle que ya le hemos enviado nota informativa sobre la necesidad de dar audiencia previa a la persona trabajadora en caso de despido disciplinario. Puede consultarla, como siempre, en nuestra página web (www.vallbe.cat).

ÚLTIMA HORA.

"El Consejo de Europa insta a España a reformar la normativa sobre la indemnización por despido improcedente": El pasado 27 de noviembre, la institución aprobó una recomendación para que España modificara su legislación y, de este modo, poder garantizar que la compensación tenga en cuenta el daño real sufrido por la persona trabajadora y las circunstancias individuales de cada caso.

"La implantación de la jornada laboral de 37,5 horas, según la Ministra de Trabajo, llegará 'con carácter inmediato'": El acuerdo con los sindicatos CCOO y UGT avanza, mientras que la patronal muestra su rechazo a la propuesta.

"El impacto del aumento del SMI: incremento del riesgo de cierre para las empresas pequeñas": Las subidas del salario mínimo interprofesional incrementan los costes laborales de las empresas más pequeñas, poniendo en riesgo su continuidad en el mercado y favoreciendo así la expansión de las grandes empresas.

LOS PROFESIONALES DE VALLBÉ, ESTE MES A...

Cursos de formación continuada: Formación impartida por **Sira Gómez Vilella**, en el Postgrado de la Escuela de Práctica Jurídica del ICAB y en el Doble Grado de Derecho y Relaciones Laborales de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Cursos de formación continuada: Formación recibida por **Roger López Flores** y **Mireia Sanromà i Aguilar** en el Postgrado de Empleo Público impartido por la Universidad Autónoma de Barcelona.

"XI Jornada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: 'El arbitrio judicial social: una aproximación desde la perspectiva de género, la extinción por incapacidad permanente y la indemnización por despido improcedente'": Asistencia de la **Sira Gómez Vilella**, **Pau Martínez Signes** y **Alba Sánchez Bestué** en esta jornada organizada por la Universitat Oberta de Catalunya, llevada a cabo el pasado 5 de noviembre de 2024.

"Gala de los 22º Premios ACRA": Asistencia de **Paco Carretero Palomares**, **Xavier Monferrer Fernández**, **Pablo Urrutia Royo**, **Ángel Fernández Grauet**, **Sira Gómez Vilella** y **Alba Sánchez Bestué** a esta gala, efectuada el pasado 19 de noviembre de 2024.

"Actualización normativa y jurisprudencial laboral": Formación impartida por **Paco Carretero Palomares** y **Alda Mumbrú López** en la Unión, efectuada el pasado 20 de noviembre de 2024.

"Retos presentes y futuros de la gestión de la incapacidad temporal: una necesidad para la economía, las empresas y las personas": Asistencia de **Mireia Sanromà i Aguilar** a esta jornada organizada por PIMEC, efectuada el pasado 25 de noviembre de 2024.

"El Teletrabajo y su conexión con el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar": Asistencia de **Angela Ramos Freire** a esta jornada organizada por el Foro Social Aranzadi, llevada a cabo el pasado 28 de noviembre de 2024.

Nota informativa: el objetivo de este boletín es simplemente informar de aquellas novedades que creemos de interés. En ningún caso pretende ser una vía de asesoramiento legal. Si necesita cualquier duda y/o aclaración, o ampliación sobre el contenido de este boletín no dude en ponerse en contacto con los profesionales del despacho.