



INFOV@LLBÉ SEPTIEMBRE

ACTUALIDAD JURISPRUDENCIAL

La carencia de percepción de un plus contra el absentismo no siempre resulta discriminatorio para las personas que ejercen derechos de conciliación de la vida familiar y laboral.

Recientemente, en fecha 17 de julio de 2024, el Tribunal Supremo resolvió si el hecho de que una empresa abonara el incentivo de asistencia de forma proporcional a la jornada realizada, y no en su totalidad, a las personas con reducción de jornada por guarda legal, suponía una discriminación a éstas.

Pues bien, el Alto Tribunal hizo una recopilación de la jurisprudencia existente al respecto, diferenciando entre dos supuestos: cuando el complemento está vinculado a la duración de la jornada -entendida como tiempo de prestación de servicio-; y los casos en los que el complemento se ha regulado sin que dependa de la realización de una mayor o menor jornada, como suele suceder con los complementos de asistencia o de puntualidad.

En el primero de los casos se entendía que no existía discriminación a las personas que ejercen una reducción de jornada por guarda legal cuando el complemento se veía reducido en la misma proporción, ya que el complemento en cuestión formaba parte del salario vinculado a la duración de la jornada. Por el contrario, en los complementos de asistencia o puntualidad, se premiaba otro aspecto y, por tanto, se tenía derecho a la totalidad del mismo aunque se estuviera en situación de jornada reducida.

En consecuencia, habrá que ver caso a caso su configuración en el convenio o norma reguladora aplicable para poder valorarlo adecuadamente.

Si se vulnera el derecho a la igualdad retributiva, los trabajadores pueden reclamar no sólo los salarios no percibidos, sino también una indemnización adicional por daños morales.

Una trabajadora interpuso demanda porque estaba percibiendo un salario inferior a lo establecido en el convenio colectivo, y entendía que ello vulneraba su derecho a la igualdad retributiva.

Los Tribunales declararon que efectivamente tenía derecho a percibir el salario de convenio, pero sólo condenaron a abonar las diferencias salariales entre el salario abonado y lo que hubiera tenido que percibir.

La trabajadora no estuvo conforme y siguió reclamando también una indemnización por daños morales.

Por último, el Tribunal Supremo, en Sentencia de 11 de septiembre de 2024, resolvió que si a una persona trabajadora se le vulneró el derecho a la igualdad retributiva derivada de la percepción de un salario inferior al establecido en convenio, esto daba derecho a pedir dos indemnizaciones: una por las diferencias salariales y otra por la reparación del daño moral sufrido.

El tratamiento de enfermedad profesional por exposición al amianto según el tipo de cáncer: umbrales mínimos de exposición según se trate de un mesotelioma o carcinoma.

El pasado 18 de julio de 2024, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña recogió en sentencia **defendida por Vallbé**, una serie de matices clave en lo que se refiere a la valoración de las enfermedades en relación con la exposición de las personas trabajadoras al amianto presente en su puesto de trabajo o en el entorno cercano.

Concretamente, diferenciaba entre dos tipos diferentes de cáncer que pueden contraerse debido a la exposición a este material y sus respectivos umbrales mínimos de exposición para que éste pudiera ser considerado como enfermedad profesional.

Así, distinguía entre:

- Por un lado, los casos de mesotelioma pleural maligno tipo epitelioide IHQ, una neoplasia de elevada morbilidad y mortalidad, casi exclusivamente provocada por la exposición al amianto que aparece recogida de forma específica en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, de Enfermedades Profesionales. Lo peculiar de esta enfermedad es que no se requiere una exposición mínima, por lo que si se detecta que hay amianto en el lugar de trabajo o cercanías, operaría la presunción de que la enfermedad es profesional, y sería la empresa quien tendría la carga de la prueba y debería demostrar que la persona trabajadora había contraído la enfermedad de otra forma. Por tanto, en estos supuestos el debate se reduciría a demostrar la presencia de amianto en el puesto de trabajo o cercanías.
- Por otro lado, se encuentran los casos de carcinoma escamoso, bastante más habitual. Sin embargo, en este caso sí están expresamente reguladas unas exposiciones mínimas a las que se debe llegar para que la enfermedad sea considerada profesional. Éstas se encuentran recogidas en la Mesa núm. III de la Orden de 31 de octubre de 1984 por la que se aprueba el Reglamento sobre Trabajos con Riesgo de Amianto, que considera (artículo 2.4) “*Trabajador potencialmente expuesto*” a aquél que desarrolle la actividad laboral en un puesto de trabajo en el que la concentración de fibras de amianto, medidas en relación con determinados períodos de referencia, sean iguales o superiores a determinados valores. Por tanto, en este segundo supuesto, el debate se centraría en determinar si había exposición o no por encima o por debajo de estos umbrales teniendo en cuenta las funciones que realizaba la persona trabajadora.

En definitiva, para determinar si un cáncer debe ser considerado enfermedad profesional derivada de la exposición al amianto presente en el lugar de trabajo o cercanías, debe tenerse en cuenta si se trata de un mesotelioma o de un carcinoma, dado que los umbrales mínimos difieren.

En este caso concreto, esto implicó que un determinado carcinoma no se considerara derivado de accidente de trabajo, con todas las consecuencias que ello conlleva.

ACTUALIDAD NORMATIVA

Aprobación de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y varones.

Con la aprobación de esta ley, con el objetivo de avanzar en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, se ha regulado la paridad que debe existir en una serie de organismos y entidades, tanto públicos como privados.

En este sentido, y por lo que refiere al mundo del trabajo, destacamos que se impone a partir del 30 de junio de 2028 la obligación de tener una representación paritaria en los órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos; de las fundaciones que tengan más de 125 empleados y un volumen de presupuesto anual superior a los 20 millones de euros, así como de las asociaciones empresariales a las que se refiere el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores. En los tres supuestos garantizando que cada sexo no supere el 60% ni sea menos que el 40%.

ÚLTIMA HORA.

"La Comisión Europea califica la baja productividad laboral en España como un 'problema endémico'": La productividad laboral por hora trabajada en España continúa por debajo de niveles prepandémicos, alejándose de la media del resto de los Estados Miembros.

"Máximo histórico de dimisiones: las renunciaciones laborales han aumentado casi un 80% desde el año 2021": Un total de 1,38 millones de personas han dejado su trabajo este año, registrando un nuevo récord.

"El envejecimiento laboral limita el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo": El envejecimiento de la fuerza laboral ha disminuido las oportunidades para los jóvenes, perdiendo esta importancia en las empresas, según un reciente informe del INE.

"La brecha salarial entre hombres y mujeres persiste pese al incremento general de sueldos": El salario medio bruto anual por trabajador en España fue de 26.948,87 euros en 2022, un 4,1% más que el año anterior, pero los hombres ganaron de media hasta los 29.381,84 euros, mientras que las mujeres sólo alcanzaron los 24.359,82.

"Desprotección de aquellas personas trabajadoras con adaptación de jornada para la conciliación de la vida laboral y familiar debido al 'error' en la Ley de Paridad": Desde la entrada en vigor de la Ley el pasado mes de Agosto, parece que se ha eliminado este supuesto entre los considerados como despidos nulos objetivos (55 ET), ya que por el momento no se ha publicado ninguna enmienda ni se ha corregido lo que parece un 'error' legislativo. Sin embargo, es necesario seguir extremando las precauciones al plantearse el despido de una persona con adaptación de jornada dada la jurisprudencia actual.

"Aumento en las ayudas del Estado para poder hacer frente a las pensiones": La Seguridad Social ha recibido una financiación de 30.399 millones de euros para poder proceder al pago de las pensiones, lo que supone casi el 70% de los ingresos presupuestados para este ejercicio

LOS PROFESIONALES DE VALLBÈ, 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.

"Aspectos prácticos en la tramitación de expedientes de extranjería": Asistencia de **Carlos Villarino Moreno** a esta jornada organizada por el ICAB, llevada a cabo el pasado 18 de septiembre de 2024.

"XXXIV Jornadas catalanas de Derecho Social": Asistencia de **Alda Mumbrú López, Mireia Sanromà y Aguilar** y **Begoña Pérez Crespo** a estas jornadas organizadas por la Asociación Catalana de luslaboralistas, llevadas a cabo los pasados 19 y 20 de septiembre de 2024.

"Negociación colectiva: Inteligencia artificial y reglamento de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y por la garantía de los derechos de las personas LGBTI": Asistencia de **Alda Mumbrú López** a ésta jornada organizada por el Consejo de Relaciones Laborales de la Generalidad de Cataluña, efectuada el pasado 26 de septiembre de 2024.

"La subrogación de los trabajadores en la transmisión de empresas": Asistencia de **Mireia Sanromà y Aguilar** y **Begoña Pérez Crespo** a esta jornada organizada por el Foro Social Aranzadi, efectuada el pasado 26 de septiembre 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.