



INFOV@LLBÉ MARZO

ACTUALIDAD JURISPRUDENCIAL

No hay derecho a percibir complemento por objetivos del siscat si no hay habido equilibrio financiero y presupuestario, a pesar de que estos no se hayan fijado con anterioridad.

Un sindicato interpuso demanda reclamando el derecho a cobro del complemento por objetivos (DPO) alegando que como no se habían fijado por la empresa los objetivos a cumplir a efectos de la retribución variable, todas las personas trabajadoras tenían derecho al mismo, ya que la falta de fijación implicaba que debieran percibirse tanto si como no.

Sin embargo, la empresa se opuso a esta petición remarcando que el Convenio colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental, concertados con el Servicio Catalán de la Salud, al regular esta DPO indicaba que: *"Durante toda la vigencia del presente convenio, la retribución variable por objetivos (DPO) de todos los grupos profesionales se devengará, en su caso, anualmente, y sólo se podrá percibir en caso de que la empresa logre el equilibrio presupuestario y financiero."*

Completa la condición expresada, sólo se pagará, por este concepto, la cantidad que no comprometa ese equilibrio” y no había existido ese equilibrio.

Así, efectivamente se acreditó que, durante ese ejercicio, la empresa había obtenido un resultado de pérdidas de casi medio millón de euros.

Por ello, el Tribunal Supremo, en Sentencia de 5 de marzo de 2024 entendió que, aun cuando la falta de fijación de los objetivos por parte de la empresa podría dar lugar al reconocimiento del derecho a percibir los objetivos (DPO), como en este convenio este derecho estaba condicionado al equilibrio financiero y presupuestario y éste no se había producido, lo que hacía imposible que naciera el derecho a percibir el complemento en cuestión.

En consecuencia, desestimó la demanda.

No es nulo un despido solo por el hecho que anteriormente la persona trabajadora hubiera sufrido una IT, si ha transcurrido suficiente tiempo.

Una persona trabajadora inició una situación de Incapacidad Temporal, que finalizó a causa del alta médica emitida por el INSS por el transcurso máximo de los 365 días.

La citada persona impugnó el alta, pero le desestimaron. Por tanto, tuvo que reincorporarse a su puesto de trabajo. Al mismo tiempo, inició un expediente de Incapacidad Permanente que finalmente le fue denegada.

Meses después, la Empresa la despidió y ésta interpuso demanda reclamando la nulidad del despido, alegando discriminación por razón de enfermedad.

Pues bien, el Tribunal Superior de Justicia de Asturias entendió en Sentencia de 6 de febrero de 2024 que el despido, si bien era improcedente, no podía considerarse nulo, dado que desde que la persona trabajadora se había reincorporado, empresa no había tenido conocimiento de que ésta se encontrara enferma, ya que prestó servicios durante tres meses y medio, existiendo una desconexión temporal con el proceso de IT.

No es causa de extinción indemnizada la falta de compensación de gastos por teletrabajo.

Una persona trabajadora interpuso demanda de extinción del contrato de trabajo por incumplimiento contractual, manifestando que existía falta de compensación de los gastos por teletrabajo en la empresa.

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en Sentencia de 12 de enero de 2024, entendió que aunque existía un impago de la compensación de los gastos derivados del teletrabajo por la empresa, no existía una cantidad acordada entre las partes, siendo objeto de litigio pendiente de resolver, por lo que no revestía la gravedad suficiente para justificar la decisión extintiva, además de que la suma mensual solicitada por tal concepto era ínfima (100 euros/mes).

Es correcta la calificación como indefinido no fijo del personal que ha sido contratado con contratación en fraude de ley o por una duración inusualmente larga mediante contratos de interinidad.

El último mes se publicó y comentamos en Infov@llbè la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 22 de febrero de 2024 en la que el tribunal europeo apuntaba que el Derecho de la Unión no imponía la obligación convertir en contratos a tiempo indefinido los contratos de indefinidos no fijos, pero manifestaba que la conversión podía ser una posible medida, siempre que una norma no lo prohibiera expresamente, teniendo en cuenta que había que evitar y sancionar la utilización abusiva de estos contratos.

Pues bien, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en sentencia de fecha 14 de marzo de 2024, tras realizar un estudio y recoge tanto de la jurisprudencia europea como nacional, e incorporando la innovadora sentencia indicada, concluyó que la figura del indefinido no fijo es perfectamente compatible tanto con la legislación europea como con la nacional, y que, por el contrario, el reconocimiento de la condición de fijo sería contraria al derecho a la igualdad -entendido también como igualdad en el acceso a la función pública-.

ACTUALIDAD NORMATIVA

Desarrollo reglamentario para aplicar la "cotización de solidaridad".

El Consejo de Ministros aprobó el Real Decreto 322/2024, de 26 de marzo, que, entre otras medidas, incorpora el desarrollo reglamentario para aplicar la "cotización de solidaridad" que estableció la última reforma de pensiones por los salarios más altos que excedan de la base mínima a partir del 1 de enero de 2025.

De conformidad con esta norma, la cotización será en torno al 1% en 2025 e irá aumentando 0,25 puntos por año hasta llegar cerca del 6% en 2045, de los cuales un 5% correrá a cargo de la empresa y un 1% a cargo de la persona trabajadora.

Al final de este período, el tipo de cotización será del 5,5% para aquellos que tengan un salario comprendido entre la base máxima y un 10% más; del 6% por aquellos salarios que superen la base máxima entre un 10% y un 50%; y del 7% por aquellos salarios que sobrepasen la base máxima en un 50%.

Hasta ahora, aquella parte del salario que excedía de la base máxima de cotización estaba exenta de cotización a la Seguridad Social, pero con esta nueva “cuota de solidaridad”, a partir de 2025 se cotizará también por la parte del salario que supere la base máxima, sin que ésta genere ningún derecho de pensión adicional por dicha cotización.

Es decir, que si el salario de la persona trabajadora es superior a 56.646 euros anuales por todos los conceptos, en 2025 se le aplicará obligatoriamente esta “cuota de solidaridad”.

ÚLTIMA HORA.

"Las personas trabajadoras con incapacidad reconocida podrán seguir trabajando si así lo deciden": El Gobierno ha anunciado que reformará el Estatuto de los Trabajadores para eliminar la extinción automática del contrato en estos casos y la empresa tendrá que adaptar su puesto de trabajo u ofrecerle otro.

"1,5 millones de españoles cada día no acuden al trabajo por baja médica": Crecen un 62% las jornadas laborales perdidas por Incapacidad Temporal. El absentismo está en máximos históricos.

"Las bajas laborales costaron al Estado 14.000 millones en 2023, un 20% más de lo previsto": La Seguridad Social tuvo que movilizar fondos hasta ocho ocasiones para cubrir la desviación.

"Trabajo impone 3,5 millones en multas a empresas por incumplir la ley de igualdad": La Inspección laboral efectuó 12.206 actuaciones en 2023 para supervisar cuestiones sobre la paridad.

"Las mujeres se llevan los peores puestos de trabajo después de la reforma laboral": Sólo acaparan un tercio de los nuevos trabajos indefinidos a jornada completa.

"Se exigirá protocolo anti-acoso y formación en riesgos laborales por el trabajo doméstico": El decreto que prepara el Gobierno dará diez meses a los empresarios para aplicar las nuevas obligaciones y llega en el peor dato de afiliación de la última década.

"Casi 140.000 puestos de trabajo no se cubren, a pesar de haber cerca de tres millones de parados": Las empresas no encuentran a personas trabajadoras en el sector servicios, que registra casi el 90% de las vacantes.

"Las autonomías copan cerca del 60% del alza de empleo público desde 2018": Los gobiernos regionales elevan el número de funcionarios hasta 2,1 millones, un 16,7% más. El personal de la Administración creció un 11,9% desde la llegada de Pedro Sánchez.

"La precariedad laboral en los nuevos contratos alcanza el 80%": Jornada parcial, temporales y fijas discontinuos acaparan la creación de empleo.

LOS PROFESIONALES DE VALLBÈ, ESTE MES EN...

“Las medidas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores del RDL 5/2023, de 28 de junio”: Asistencia de **Carlos Villarino Moreno** a esta jornada, efectuada el pasado 1 de marzo de 2024 en el Aula Yusalabralista de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Cursos de formación continuada: Formación impartida por **Paco Carretero Palomares** en la XXIII edición del Máster en Dirección de Instituciones Sanitarias, efectuada el pasado 19 y 20 de marzo de 2024.

“Plan estratégico de la Inspección de Trabajo de Cataluña para 2024”: Asistencia de **Alda Mumbrú López** a esta jornada, organizada por el Foro Social Aranzadi, efectuada el pasado 21 de marzo de 2024 en el Ilustre Colegio del 'Abogacía de Barcelona.

Cursos de formación continuada: Formación impartida por la **Sira Gómez Vilella**, en el Postgrado de la Escuela de Práctica Jurídica del iCAB, así como en la asignatura Derecho del trabajo del Grado en Relaciones Laborales de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Cursos de formación continuada: Formación impartida por **Albert Moreno Solé**, en la asignatura Derecho de la Unión Europea en el Grado de Relaciones Laborales y en la asignatura de Derecho del Trabajo del Grado de Derecho de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Cursos de formación continuada: Formación impartida por **Martí Vidiella Curto**, en la asignatura Control jurídico de la actuación administrativa y tributaria del Máster universitario en Abogacía y Procura de la Universidad de Barcelona.

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.