



## INFOV@LLBÉ SETEMBRE

---

### ACTUALITAT JURISPRUDENCIAL

**La manca de percepció d'un plus contra l'absentisme no sempre resulta discriminatori per les persones que exerceixen drets de conciliació de la vida familiar i laboral.**

Recentment, en data 17 de juliol de 2024, el Tribunal Suprem va resoldre si el fet que una empresa abonés l'incentiu d'assistència de forma proporcional a la jornada realitzada, i no en la seva totalitat, a les persones amb reducció de jornada per guarda legal, suposava una discriminació a aquestes.

Doncs bé, l'Alt Tribunal va fer un recull de la jurisprudència existent al respecte, tot diferenciant entre dos supòsits: quan el complement està vinculat a la duració de la jornada -entesa com a temps de prestació de servei-; i els casos en què el complement s'ha regulat sense que depengui de la realització d'una major o menor jornada, com sol succeir amb els complements d'assistència o de puntualitat.

En el primer dels casos s'entenia que no existia discriminació a les persones que exerceixen una reducció de jornada per guarda legal quan el complement es veia reduït en la mateixa proporció, ja que el complement en qüestió formava part del salari vinculat a la duració de la jornada. Per contra, en els complements d'assistència o puntualitat, es premiava un altre aspecte i, per tant, es tenia dret a la totalitat del mateix encara que hom estigués en situació de jornada reduïda.

En conseqüència, caldrà veure cas a cas la seva configuració al conveni o norma reguladora aplicable per poder valorar-lo adequadament.

**Si es vulnera el dret a la igualtat retributiva, les persones treballadores poden reclamar no només els salaris no percebuts, sinó també una indemnització addicional per danys morals.**

Una treballadora va interposar demanda perquè estava percebent un salari inferior a l'establert en el conveni col·lectiu, i entenia que això vulnerava el seu dret a la igualtat retributiva.

Els Tribunals van declarar que efectivament tenia dret a percebre el salari de conveni, però només van condemnar a abonar les diferències salarials entre el salari abonat i el que hauria hagut de percebre.

La treballadora no va estar conforme i va continuar reclamant també una indemnització per danys morals.

Finalment, el Tribunal Suprem, en Sentència d'11 de setembre de 2024, va resoldre que si a una persona treballadora se li va vulnerar el dret a la igualtat retributiva derivada de la percepció d'un salari inferior a l'establert en conveni, això donava dret a demanar dues indemnitzacions: una per les diferències salarials i una altra per la reparació del dany moral sofert.

**El tractament de malaltia professional per exposició a l'amiant segons el tipus de càncer: llindars mínims d'exposició segons es tracti d'un mesotelioma o un carcinoma.**

El passat 18 de juliol de 2024, el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya va recollir en sentència **defensada per Vallbé**, un seguit de matisos clau pel que fa a la valoració de les malalties en relació amb l'exposició de les persones treballadores a l'amiant present al seu lloc de treball o a l'entorn proper.

Concretament, diferenciava entre dos tipus diferents de càncer que es poden contraure a causa de l'exposició a aquest material i els seus respectius llindars mínims d'exposició perquè aquest pogués ser considerat com a malaltia professional.

Així, distingia entre:

- D'una banda, els casos de mesotelioma pleural maligne tipus epitelioides IHQ, una neoplàsia d'elevada morbiditat i mortalitat, gairebé exclusivament provocada per l'exposició a l'amiant que apareix recollida de manera específica al Reial Decret 1299/2006, de 10 de novembre, de Malalties Professionals. El que resulta peculiar d'aquesta malaltia és que no es requereix una exposició mínima, pel que si es detecta que hi ha amiant al lloc de treball o rodalies, operaria la presumpció de que la malaltia és professional, i seria l'empresa qui tindria la càrrega de la prova i hauria de demostrar que la persona treballadora havia contret la malaltia d'una altra manera. Per tant, en aquests supòsits el debat es reduiria a demostrar la presència d'amiant al lloc de treball o rodalies.
- Per altra part, es troben els casos de carcinoma escamós, força més habitual. En aquest cas, però, sí que estan expressament regulades unes exposicions mínimes a les quals s'ha d'arribar perquè la malaltia sigui considerada professional. Aquestes es troben recollides a la Taula núm. III de l'Ordre de 31 d'octubre de 1984 per la qual s'aprova el Reglament sobre Treballs amb Risc d'Amiant, que considera (article 2.4) “*Treballador potencialment exposat*” a aquell que desenvolupi l'activitat laboral en un lloc de treball en el qual la concentració de fibres d'amiant, mesurades en relació amb determinats períodes de referència, siguin iguals o superiors a determinats valors. Per tant, en aquest segon supòsit, el debat se centraria en determinar si hi havia exposició o no per sobre o per sota d'aquests llindars tenint en compte les funcions que feia la persona treballadora.

En definitiva, per tal de determinar si un càncer ha de ser considerat malaltia professional derivada de l'exposició a l'amiant present al lloc de treball o rodalies, cal tenir en compte si es tracta d'un mesotelioma o d'un carcinoma, donat que els llindars mínims difereixen.

En aquest cas concret això va implicar que un determinat carcinoma no es considerés derivat d'accident de treball, amb totes les conseqüències que això comporta.

## ACTUALITAT NORMATIVA

### **Aprovació de la Llei Orgànica 2/2024, d'1 d'agost, de representació paritària i presència equilibrada de dones i homes.**

Amb l'aprovació d'aquesta llei, amb l'objectiu d'avançar en la consecució de la igualtat entre dones i homes, s'ha regulat la paritat que ha d'haver-hi en una sèrie d'organismes i entitats, tant públics com privats.

En aquest sentit, i pel que refereix al món del treball, destaquem que s'imposa a partir del 30 de juny de 2028 l'obligació de tenir una representació paritària als òrgans de representació, govern i administració dels sindicats; de les fundacions que tinguin més de 125 empleats i un volum de pressupost anual superior als 20 milions d'euros, i també de les associacions empresarials a les quals fa referència l'article 87 de l'Estatut dels Treballadors. En tots tres supòsits garantint que cada sexe no superi el 60% ni sigui menys que el 40%.

### **ÚLTIMA HORA.**

“La Comissió Europea qualifica la baixa productivitat laboral a Espanya com a un ‘problema endèmic’”: La productivitat laboral per hora treballada a Espanya continua per sota de nivells prepadèmics, allunyant-se de la mitjana de la resta dels Estats Membres.

“Màxim històric de dimissions: les renúncies laborals han augmentat gairebé un 80% des de l'any 2021”: Un total d'1,38 milions de persones han deixat la seva feina enguany, registrant un nou rècord.

“L'envelliment laboral limita l'accés dels joves al mercat de treball”: L'envelliment de la força laboral ha disminuït les oportunitats pels joves, perdent aquesta importància a les empreses, segons un informe recent de l'INE.

“La bretxa salarial entre homes i dones persisteix tot i l'increment general de sous”: El salari mitjà brut anual per persona treballadora a Espanya va ser de 26.948,87 euros el 2022, un 4,1% més que l'any anterior, però els homes van guanyar de mitjana fins a 29.381,84 euros, mentre que les dones només van arribar als 24.359,82.

“Desprotecció d'aquelles persones treballadores amb adaptació de jornada per a la conciliació de la vida laboral i familiar a causa de l'error en la Llei de Paritat”: Des de l'entrada en vigor de la Llei el passat mes d'agost, sembla que s'ha eliminat aquest supòsit entre els considerats com acomiadaments nuls objectius (55 ET), ja que de moment no s'ha publicat cap esmena ni s'ha corregit el que sembla un 'error' legislatiu. Tot i això, cal continuar extremant les precaucions en plantejar-se l'acomiadament d'una persona amb adaptació de jornada donada la jurisprudència actual.

“Augment en les ajudes de l'Estat per poder fer front a les pensions”: La Seguretat Social ha rebut un finançament de 30.399 milions d'euros per poder procedir al pagament de les pensions, el qual suposa gairebé el 70% dels ingressos pressupostats per a aquest exercici.

## ELS PROFESSIONALS DE VALLBÉ, 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.

"Aspectes pràctics en la tramitació d'expedients d'estrangeria": Assistència d'en **Carlos Villarino Moreno** a aquesta jornada organitzada per l'ICAB, duta a terme el passat 18 de setembre de 2024.

"XXXIV Jornades catalanes de Dret Social": Assistència de l'**Alda Mumbrú López**, la **Mireia Sanromà i Aguilar** i la **Begoña Pérez Crespo** a aquestes jornades organitzades per l'Associació Catalana de Iuslaboralistas, dutes a terme els passats 19 i 20 de setembre de 2024.

"Negociació col·lectiva: Intel·ligència artificial i reglament de la Llei 4/2023 per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI": Assistència de l'**Alda Mumbrú López** a aquesta jornada organitzada pel Consell de Relacions Laborals de la Generalitat de Catalunya, efectuada el passat 26 de setembre de 2024.

"La subrogació dels treballadors en la transmissió d'empreses": Assistència de la **Mireia Sanromà i Aguilar** i la **Begoña Pérez Crespo** a aquesta jornada organitzada pel Foro Social Aranzadi, efectuada el passat 26 de setembre de 2024.

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.