



ANTRÀS



SETEMBRE 2024

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Setembre 2024



Cotització addicional de solidaritat: a partir de l'1 de gener del 2025.

El març del 2023 s'aprovava el [Reial decret llei 2/2023](#), amb l'objecte d'afavorir la sostenibilitat del sistema de pensions. Entre altres mesures, creava la denominada «quota de solidaritat per als salaris més alts», i encara que es preveu una aplicació progressiva fins a l'any 2045, el 2025 és el primer any en què s'haurà d'abonar. A partir de l'1 de gener del 2025, per tant, s'haurà de començar a cotitzar quan escaigui.

Es tracta d'una cotització addicional que s'haurà d'abonar per part dels salaris més alts, i es

consideraran com a tals aquells que excedeixin la base màxima de cotització establerta anualment per la Llei de pressupostos generals de l'Estat. A l'espera que pugui aprovar-se la del 2025, la vigent durant el 2024 va ser de 4.720,50 € mensuals.

La determinació de la seva quantia s'estableix aplicant un tipus variable de tres trams en funció de la quantia en què les retribucions superen la base màxima de cotització. Un tipus que s'incrementarà progressivament fins al 2045:

Any	Des de la base màxima fins al 10% addicional de la base màxima	Del 10% addicional fins al 50% addicional de la base màxima	A partir del 50% addicional de la base màxima
	Tipus de cotització en %	Tipus de cotització en %	Tipus de cotització en %
2025	0,92	1,00	1,17
2026	1,15	1,25	1,46
2027	1,38	1,50	1,75
2028	1,60	1,75	2,04
2029	1,83	2,00	2,33
2030	2,06	2,25	2,63
2031	2,29	2,50	2,92
2032	2,52	2,75	3,21



Any	Des de la base màxima fins al 10% adicional de la base màxima	Del 10% adicional fins al 50% adicional de la base màxima	A partir del 50% adicional de la base màxima
	Tipus de cotització en %	Tipus de cotització en %	Tipus de cotització en %
2033	2,75	3,00	3,50
2034	2,98	3,25	3,79
2035	3,21	3,50	4,08
2036	3,44	3,75	4,38
2037	3,67	4,00	4,67
2038	3,90	4,25	4,96
2039	4,13	4,50	5,25
2040	4,35	4,75	5,54
2041	4,58	5,00	5,83
2042	4,81	5,25	6,13
2043	5,04	5,50	6,42
2044	5,27	5,75	6,71
2045	5,50	6,00	7,00

La quota de solidaritat es distribuirà entre l’empresa i la persona treballadora en la mateixa proporció que les contingències comunes, segons estableix el Reial decret 322/2024. Així, un 83,39% serà a càrrec de l’empresa, mentre que un 16,61% anirà a càrrec de la persona treballadora.

Amb aquesta nova regulació, s’incrementaran gradualment les quotes a la Seguretat Social, amb un augment de costos respecte a aquella part de la plantilla que percebi retribucions superiors a les bases màximes de cotització.

En el [Butlletí RED 07/2024](#) del 12 de setembre del 2024 poden trobar tots els detalls pràctics sobre la manera com s’ha de realitzar la cotització adicional de solidaritat.



Noves obligacions per a la protecció i prevenció de riscos derivats de l'exposició a agents cancerígens en el treball. El nou Reial decret 612/2024, de 2 de juliol.

El 3 de juliol passat el BOE publicava el [Reial decret 612/2024](#), de 2 de juliol, pel qual es modifica el Reial decret 665/1997, del 12 de maig, sobre la protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents cancerígens durant el treball. Aquesta norma incorpora, des del 4 de juliol passat, al nostre ordenament jurídic, la Directiva (UE) 2022/431 del Parlament Europeu i del Consell, del 9 de març del 2022, per la qual es modifica la Directiva 2004/37/CE, relativa a la protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents carcinògens o mutàgens durant el treball.

Les principals novetats que s'hi introdueixen són:

- Ampliació de l'àmbit de protecció a través de la inclusió dels agents reprotòxics de categoria 1A i 1B, entenent-se per tals els que poden tenir efectes adversos sobre la funció sexual i la fertilitat d'homes i dones adults, així com sobre el desenvolupament dels descendents. Per a això, s'introdueixen noves definicions, s'adapten les mesures preventives per a la seva aplicabilitat a aquests agents i s'estableixen valors límit.

- En vista dels avenços dels últims coneixements científics, se substitueix la taula de valors límit d'exposició professional de l'annex III, per incorporar-hi dos agents cancerígens (acrilonitril i compostos de níquel) i dotze agents reprotòxics. Així, s'hi incorporen dos nous agents cancerígens: l'acrilonitril (present en la indústria tèxtil) i

els compostos de níquel (en la indústria del metall, la fabricació de bateries de níquel-cadmi, la indústria de la ceràmica i el vidre com a pigment). També s'actualitza el valor límit existent per al benzè (present en la producció de plàstics, cautxú sintètic, tints, resines, matèries primeres per a detergents o plaguicides, entre d'altres), que es redueix.

- S'inclouen en la taula 12 agents reprotòxics, entre els quals cal destacar el plom i els seus compostos inorgànics, un dels agents reprotòxics més utilitzats en l'ambient laboral. El plom té una àmplia varietat d'aplicacions en diferents sectors, com el reciclatge, les bateries, els pigments, les pintures.

- Es reforça la formació i la informació que s'ha de proporcionar a la plantilla sobre els riscos i les mesures de protecció relacionats amb l'exposició a agents cancerígens i reprotòxics (article 11).

- S'estableix un termini de 5 anys per a la conservació de determinats documents relacionats amb l'exposició als agents reprotòxics (resultats de les avaluacions, incloent-hi els criteris i els procediments utilitzats i els mètodes de mesurament, anàlisi o assaig, i llistes actualitzades dels treballadors exposats), que coincideixen amb els documents que han de conservar-se durant 40 anys respecte als agents cancerígens o mutàgens.



Jurisprudència. L'empresa pot trucar a les persones treballadores que es troben en incapacitat temporal?.

La incapacitat temporal de les persones treballadores constitueix una situació que els afecta negativament, ja que es veuen impedides per desenvolupar la seva activitat productiva, però també per a les organitzacions productives que han de reorganitzar-se i assumir els costos econòmics directes i indirectes que es deriven d'aquelles situacions.

Aquesta és la situació en la qual sembla que es troba l'empresa l'actuació de la qual s'enjudicia en una sentència recent del Tribunal Superior de Justícia de Galícia. L'empresa, davant una situació d'elevat absentisme (16%), elabora un procediment de seguiment d'absències (procés de seguiment d'absències i protocol d'IT) en el qual es preveu que el coordinador dels grups de treball efectui una trucada telefònica als membres del seu grup que no vagin a treballar per interessar-se pel seu estat de salut.

Un sindicat interposa una demanda de conflicte col·lectiu sol·licitant que l'empresa cessi aquesta pràctica perquè considera que no és respectuosa amb el dret a la no discriminació, a la integritat física, a la intimitat i a la dignitat personal, i es percep com una mesura de pressió i una falta de respecte als drets dels treballadors, així com també una vulneració al dret a la desconnexió digital.

No és aquesta, no obstant això, la valoració que en fa el TSJ de Galícia, que considera que ni es vulnera el dret a la desconnexió digital (per no requerir-se que la persona treballadora hagi d'estar connectat al programari de l'empresa a través d'ordinadors, telèfons mòbils corporatius, etcètera, ni està obligada a contestar) ni es vulnera el seu dret a la intimitat (ja que les trucades no tenen per objecte coaccionar o demanar al treballador que es reincorpori al seu lloc de treball, o conèixer el motiu de la seva absència, i així mateix, consta que quan el treballador se senti molest per la trucada es procedeix a no trucar-li de nou).

El tribunal considera que les trucades són cordials, i "ha de ser interpretat com un protocol que té per intenció crear un bon ambient laboral entre companys de treball, i no es pot entendre que una simple trucada de telèfon, que no hi ha obligació d'atendre i que se centra a saber com es troba el treballador i si necessita ajuda, vulneri cap dret".

Donada la important incidència que poden tenir els processos d'incapacitat temporal en l'absentisme laboral i les greus conseqüències que poden implicar per a les empreses, pot ser normal que intentin desenvolupar protocols que tractin de facilitar la seva gestió. L'elaboració d'un protocol pot ser idònia per incorporar mesures de diversa índole que incorporin un tractament integral de l'absentisme i deixar constància que les pràctiques són respectuoses amb els drets de les persones treballadores. En aquest sentit, s'ha de tenir en consideració que la salvaguarda del dret a la intimitat impedeix que l'empresa pugui requerir sobre l'estat de salut, indagació que només podran realitzar els serveis de prevenció en les condicions previstes a l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals i, així mateix, que si es preveu el contacte telefònic o per altres mitjans digitals amb les persones en situació d'incapacitat temporal, donada l'afectació que pot suposar en el dret a la desconnexió digital, que es doni audiència a la representació legal en l'elaboració d'aquesta política.



Jurisprudència. A propòsit de la durada del permís de 5 dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.

Dues sentències recents contribueixen a delimitar la durada que s'ha de reconèixer al permís reconegut en l'article 37.3.b). Aquest permís va ser modificat pel que fa a la seva durada i els subjectes causants pel Reial decret llei 5/2023 per passar a establir que:

«La persona treballadora, amb avís i justificació previs, podrà absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per (...) b) Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, la parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, incloent-hi el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora al mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella».

En la primera de les sentències, de l'Audiència Nacional, les empreses consideraven que, el permís sol·licitat pels treballadors per hospitalització s'esgotava una vegada que el familiar era donat d'alta hospitalària, sense importar si després se li prescrivia un repòs domiciliari. Els sindicats, en canvi, argumentaven que el permís havia d'estendre's fins a completar els cinc dies si el familiar encara requeria cures a casa. El tribunal considera, compartint el criteri de la part laboral, que l'article 37.3.b) de l'ET atorga un permís de cinc dies que no es limita al temps d'hospitalització, i considera que si el familiar o el convivent requereix repòs i cura efectiva a casa després de l'alta hospitalària, la persona treballadora té dret a seguir gaudint dels dies restants del permís, fins a un màxim de cinc. Valora que aquesta interpretació és coherent amb la finalitat del permís, que és permetre al treballador atendre les necessitats del seu familiar malalt o convalescent.

La segona de les sentències, del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, també fa una anàlisi teleològica del precepte, en el qual es parteix de la seva finalitat i la seva lògica causal, però en aquest cas para delimitar-ne la durada i restringir-la al temps en el qual subsisteixi la causa que va donar motiu al seu gaudi. Així, s'afirma que la persona treballadora té dret a esgotar els cinc dies de permís mentre acrediti la concurrència de causa mitjançant justificació 'ex post', de manera que si les necessitats d'atenció al familiar tan sols requereixen la disponibilitat de, per exemple, tres dies laborables, els quals no necessàriament han de gaudir-se de forma continuada, la interpretació més lògica, raonable i coherent és que la persona empleada pugui gaudir d'aquests tres dies de permís retribuït i no de cinc, ja que en els dos dies més que queden no concorre la causa que justifiqui l'absència del lloc de treball. El tribunal considera que sostenir la tesi contrària suposaria ignorar o eludir la regla de causalitat que regeix en aquest permís retribuït.



Jurisprudència. Les empreses també tenen honor i, si es vulnera, cal indemnitzar el dany.

En el món digital amb el qual convivim, les xarxes de comunicació han passat a formar part integrant de les nostres vides i la nostra quotidianitat. La interacció de les persones a través de programes, aplicacions o mitjans de comunicació a les xarxes és constant i per a les finalitats més diverses. Una d'aquestes és la seva utilització per formular queixes, reivindicacions o plantejar conflictes, la qual cosa, en principi, podria ser una manifestació lícita dels drets de llibertat d'informació i expressió. No obstant això, l'exercici d'aquests drets, com el de tots, no és absolut, sinó que ha de respectar els seus límits interns i l'exercici d'altres drets, i en aquest cas, singularment, el dret a l'honor. És aquest precisament el conflicte que resol una sentència de la sala civil del Tribunal Suprem.

En aquest cas, un treballador que és acomiadat per la seva empresa, publica de forma reiterada en un portal d'internet anuncis en els quals s'afirma que aquella empresa esclavitzava els seus empleats, els obligava a treballar un mínim diari de 13 hores, els faltava al respecte, els acomiadava sense pagar la quitança, "són uns pirates", havien acomiadat el demandat "i no em volen pagar res", "a quantes, persones voleu estafar més", "obliguen els xofers a incomplir la llei i després no els paguen", etc. Aquestes publicacions les reiterava una vegada eren esborrades pel portal a requeriment de l'empresa afectada.

El Tribunal Suprem, després de recordar que les persones jurídiques privades són titulars del dret a l'honor i que en la protecció d'aquest dret s'hi inclou el prestigi professional, i encara que precisa que aquesta protecció és de menor intensitat quan el seu titular és una persona jurídica, en aquest cas, considera que les expressions pejoratives que es van utilitzar en els anuncis publicats pel demandant afectaven la probitat o ètica en l'exercici de l'activitat de l'empresa demandant, sense que la manifestació de la llibertat d'expressió superi el paràmetre de la proporcionalitat. El Tribunal considera que el fet que el demandat pretengués obtenir una indemnització més gran per la finalització de la seva relació laboral amb l'empresa demandant no justifica que durant setmanes estigués publicant, en la secció de transport d'un portal d'Internet d'anuncis, missatges no veraces i denigradors respecte a l'empresa demandant, amb la finalitat de forçar l'empresa a augmentar la indemnització. La reiteració en els missatges, que tornava a publicar una vegada que eren retirats els anteriors anuncis, l'absència d'una base fàctica que fonamentés les imputacions ofensives, els termes denigradors utilitzats i la finalitat confessada de forçar l'empresa a augmentar la indemnització determinen que l'afectació de l'honor de la demandant no es trobi legitimada per l'exercici de la llibertat d'expressió del demandat.

D'aquesta manera el Tribunal Suprem, confirma la sentència de l'Audiència Provincial de València que va condemnar el demandat a abonar a l'empresa una indemnització de 5.000 euros més els interessos des de la interposició de la demanda en concepte de danys i perjudicis, a eliminar a costa seva totes les publicacions abocades contra la demandant i ressenyades en la demanda, a abstenir-se en absolut i en el futur a publicar i/o divulgar de qualsevol manera i mitjà les citades expressions i al fet que es publiqui la resolució de la sentència per part del demandat i a costa seva en la mateixa difusió pública que va tenir la intromissió soferta, amb imposició a la part demandada de les costes de primera instància.

La informació continguda en aquest Butlletí constitueix una síntesi que no pot ser aplicada sense un assessorament legal previ.
Quedem a la seva disposició per a qualsevol comentari o aclariment sobre la informació continguda en aquest document a: newsletter@antras.net