



INCENTIVO DE NAVIDAD

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (TSJC) en la sentencia dictada el 4 de abril de 2024 consideró que **la decisión de la empresa no abonar al trabajador el incentivo de Navidad está relacionada con su condición de representante de los trabajadores**, y que, dado que no se aportó al proceso ninguna justificación, objetiva y razonable, suficientemente probada de la proporcionalidad de la medida adoptada, y por lo tanto, el TSJC declaró la existencia de vulneración del derecho a la libertad sindical en su vertiente del derecho al ejercicio de la acción sindical y a la indemnidad retributiva que se les reconoce a todos los representantes de los trabajadores, condenando a la empresa al pago de una indemnización de 7.600,00 euros por daños morales.

DERECHO A PERCIBIR EL PLUS IDIOMAS

Cuando la utilización de un idioma extranjero es una condición inherente a las funciones para las que la persona trabajadora ha sido contratado no cabe percibir el complemento singular de puesto (plus idiomas) regulado en el convenio colectivo. El Tribunal Supremo en la sentencia dictada el 19 de noviembre de 2024 ha concluido que esas personas trabajadoras **“no tienen derecho a percibir el complemento singular de puesto de trabajo (plus idiomas), porque ese plus salarial estaba previsto para los trabajadores que, además de los requerimientos inherentes a su grupo profesional, por razón del concreto puesto de trabajo que desempeñaban, debían conocer una lengua distinta de las oficiales”**.

TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO: DESPLAZAMIENTOS

El Tribunal Supremo en su sentencia de 27 de noviembre de 2024 ha considerado que **el tiempo que las personas trabajadoras** de una empresa dedicada a la instalación de ascensores **dedican a los desplazamientos efectuados, cuando inician su jornada laboral, desde su domicilio personal hasta la llegada al domicilio del primer cliente, y, al final de la jornada, el tiempo de retorno entre el domicilio del ultimo cliente hasta el domicilio de la persona trabajadora, no tiene consideración de tiempo de trabajo efectivo y por lo tanto, no devenga la correspondiente remuneración.**

DATOS DE CARÁCTER PERSONAL: REGISTRO SALARIAL

El Estatuto de los Trabajadores no obliga a las empresas a incluir datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora, así lo ha entendido el Tribunal Supremo en su sentencia de 21 de noviembre de 2024 en la que se ha establecido que las normas de igualdad retributiva entre mujeres y hombres obligan a incluir en el registro salarial los valores medios salariales pero no los individuales, por lo tanto, dado que no existe ninguna razón sobre la pertinencia y necesidad de esa individualización, el Alto Tribunal descarta que las empresas tengan que incluir datos salariales individualizados en el registro salarial.

DESPIDO Y REDUCCION DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) en su sentencia de 23 de septiembre de 2024 ha concluido que **“no se blindaba ante un incipiente despido quien solicita una reducción de jornada por guarda legal 2 minutos antes de ser cesado”**. En el caso analizado el demandante conocía que iba a ser despedido, pues se le había remitido al igual que al resto de personal un correo con una notificación por parte de la empresa en el que se informaba de que se iban a producir reducciones de personal. En dicha notificación se indicaba que los gerentes se comunicarían con los trabajadores afectados en los días venideros. Consta, además en ese proceso, que el trabajador tenía fijada una reunión con su superior jerárquico, y el mismo día de la reunión el trabajador 2 minutos antes de comenzar la reunión solicitó la reducción de jornada por cuidado de menor a cargo con efectos para dos meses vista. El TSJM consideró que **“...se trata de un ejercicio abusivo o anormal del derecho legítimo del actor a su solicitud, cuya finalidad, visto el desarrollo de los hechos, no era la protección de los menores y la conciliación de la vida laboral y familiar sino la de obtener unas consecuencias favorables, ante la posible decisión extintiva que la empresa ya le había comunicado. Este supuesto, por tanto, no puede ser objeto del amparo previsto en el artículo 55.5 b) del ET, al haber sido buscada por el trabajador la situación que se ha producido con el objeto de blindarse ante un despido incipiente. Procede declarar que el despido del trabajador es improcedente y no nulo”**.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento