



ANTRÀS



SEPTIEMBRE 2024

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Septiembre 2024



Cotización adicional de solidaridad: a partir del 1 de enero de 2025.

En marzo de 2023 se aprobaba el [Real Decreto-ley 2/2023](#), con el objeto de favorecer la sostenibilidad del sistema de pensiones. Entre otras medidas, creaba la denominada «cuota de solidaridad para los salarios más altos» y aunque se prevé una aplicación progresiva hasta el año 2045, el 2025 es el primero de los años en que deberá abonarse. A partir del próximo 1 de enero de 2025, por lo tanto, deberá comenzar a cotizarse cuando proceda.

Se trata de una cotización adicional que deberá abonarse por los salarios más altos,

considerándose como tales aquellos que excedan la base máxima de cotización establecida anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. A la espera de que pueda aprobarse la de 2025, la vigente durante 2024 fue de 4.720,50 € mensuales.

La determinación de su cuantía se establece aplicando un tipo variable de tres tramos en función de la cuantía en que las retribuciones superan la base máxima de cotización. Un tipo que se incrementará progresivamente hasta el 2045:

Año	Desde la base máxima hasta el 10% adicional de la base máxima	Del 10% adicional hasta el 50% adicional de la base máxima	A partir del 50% adicional de la base máxima
	Tipo de cotización en %	Tipo de cotización en %	Tipo de cotización 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



Año	Desde la base máxima hasta el 10% adicional de la base máxima	Del 10% adicional hasta el 50% adicional de la base máxima	A partir del 50% adicional de la base máxima
	Tipo de cotización en %	Tipo de cotización en %	Tipo de cotización 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 cuota de solidaridad se distribuirá entre la empresa y la persona trabajadora en la misma proporción que las contingencias comunes, según establece el Real Decreto 322/2024. Así, un 83,39% será a cargo de la empresa, mientras que un 16,61% irá a cargo de la persona trabajadora.

Con esta nueva regulación, se incrementarán gradualmente las cuotas a la Seguridad Social, con un aumento de costes respecto aquella parte de la plantilla que perciba retribuciones superiores a las bases máximas de cotización.

En el [Boletín RED 07/2024](#) de 12 de septiembre de 2024 pueden encontrar todos los detalles prácticos sobre la forma en que debe realizarse la cotización adicional de solidaridad.



Nuevas obligaciones para la protección y prevención de riesgos derivados de la exposición a agentes cancerígenos en el trabajo. El nuevo Real Decreto 612/2024, de 2 de julio.

El pasado 3 de julio el BOE publicaba el Real Decreto 612/2024, de 2 de julio, por el que se modifica el [Real Decreto 665/1997](#), de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo. Esta norma incorpora, desde el pasado 4 de julio, a nuestro ordenamiento jurídico la Directiva (UE) 2022/431 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2022, por la que se modifica la Directiva 2004/37/CE, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo.

Las principales novedades que se introducen son:

- Ampliación del ámbito de protección a través de la inclusión de los agentes reprotóxicos de categoría 1A y 1B, entendiéndose por tales los que pueden tener efectos adversos sobre la función sexual y la fertilidad de hombres y mujeres adultos, así como sobre el desarrollo de los descendientes. Para ello, se introducen nuevas definiciones, se adaptan las medidas preventivas para su aplicabilidad a estos agentes y se establecen valores límite.

- En vista de los avances de los últimos conocimientos científicos se sustituye la tabla de valores límite de exposición profesional del anexo III, incorporando dos agentes cancerígenos (acrilonitrilo y compuestos de níquel) y doce agentes reprotóxicos. Así, se incorporan dos nuevos agentes cancerígenos: el acrilonitrilo (presente en la industria textil) y los compuestos de níquel (en la industria del metal, fabricación de baterías de níquel-cadmio, industria de la cerámica y el vidrio

como pigmento). También se actualiza el valor límite existente para el benceno (presente en la producción de plásticos, caucho sintético, tintes, resinas, materias primas para detergentes o plaguicidas, entre otros), reduciéndolo.

- Se incluyen en la tabla 12 agentes reprotóxicos, entre los que cabe destacar el plomo y sus compuestos inorgánicos, uno de los agentes reprotóxicos más utilizados en el ambiente laboral. El plomo tiene una amplia variedad de aplicaciones en distintos sectores como el reciclado, baterías, pigmentos, pinturas.

- Se refuerza la formación e información que debe proporcionarse a la plantilla sobre los riesgos y medidas de protección relacionados con la exposición a agentes cancerígenos y reprotóxicos (art. 11).

- Se establece un plazo de 5 años para la conservación de determinados documentos relacionados con la exposición a los agentes reprotóxicos (resultados de las evaluaciones, incluyendo los criterios y procedimientos utilizados y los métodos de medición, análisis o ensayo, y listas actualizadas de los trabajadores expuestos), que coinciden con los documentos que deben conservarse durante 40 años respecto de agentes cancerígenos o mutágenos.



Jurisprudencia. ¿Puede la empresa llamar a las personas trabajadoras que se hallan en incapacidad temporal?.

La incapacidad temporal de las personas trabajadoras constituye una situación que les afecta negativamente por cuanto se ven impedidas para desarrollar su actividad productiva, pero también para las organizaciones productivas que deben reorganizarse y asumir los costes económicos directos e indirectos que se derivan de aquellas situaciones.

Esta es la situación en la que parece encontrarse la empresa cuya actuación se enjuicia en una reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. La empresa ante una situación de elevado absentismo (16%) elabora un procedimiento de seguimiento de ausencias (proceso de seguimiento de ausencias y protocolo de IT) en el que se prevé que el coordinador de los grupos de trabajo efectúe una llamada telefónica a los miembros de su grupo que no acudan a trabajar para interesarse por su estado de salud.

Un sindicato interpone una demanda de conflicto colectivo solicitando que la empresa cese esta práctica por considerar que no es respetuosa con el derecho a la no discriminación, a la integridad física, a la intimidad y a la dignidad personal, percibiéndose como una medida de presión y una falta de respeto a los derechos de los trabajadores, así como también una vulneración al derecho a la desconexión digital.

No es esta sin embargo la valoración que efectúa el TSJ de Galicia, que considera que ni se vulnera el derecho a la desconexión digital (por no requerirse que la persona trabajadora deba estar conectado al software de la empresa a través de ordenadores, teléfonos móviles corporativos, etcétera, ni está obligada a contestar) ni se vulnera su derecho a la intimidad (pues las llamadas no tienen por objeto coaccionar o pedir al trabajador que se reincorpore a su puesto de trabajo o conocer el motivo de su ausencia, y asimismo, consta que cuando el trabajador se sienta molesto por la llamada no se procede a llamarlo de nuevo).

El Tribunal considera que las llamadas son cordiales y “debe ser interpretado como un protocolo que tiene por intención crear un buen ambiente laboral entre compañeros de trabajo, no pudiendo entenderse que una simple llamada de teléfono, que no hay obligación de atender y que se centra en saber cómo se encuentra el trabajador y si necesita ayuda, vulnera derecho alguno”.

Dada la importante incidencia que pueden tener los procesos de incapacidad temporal en el absentismo laboral y las graves consecuencias que se pueden irrogar para las empresas puede ser normal que intenten desarrollar protocolos que traten de facilitar su gestión. La elaboración de un protocolo puede ser idónea para incorporar medidas de diversa índole que incorporen un tratamiento integral del absentismo y dejar constancia de que las prácticas son respetuosas con los derechos de las personas trabajadoras. En este sentido, debe tenerse en consideración que la salvaguarda del derecho a la intimidad impide que la empresa pueda requerir sobre el estado de salud, indagación que sólo podrán realizar los servicios de prevención en las condiciones previstas en el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, asimismo, que si se prevé el contacto telefónico o por otros medios digitales con las personas en situación de incapacidad temporal, dada la afectación que puede suponer al derecho a la desconexión digital, que se dé audiencia a la representación legal en la elaboración de dicha política.



Jurisprudencia. A propósito de la duración del permiso de 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

Dos recientes sentencias contribuyen a delimitar la duración que debe reconocerse al permiso reconocido en el art. 37.3.b). Este permiso fue modificado en lo que se refiere a su duración y sujetos causantes por el Real Decreto Ley 5/2023 para pasar a establecer que:

«La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por (...) b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella».

En la primera de las sentencias, de la Audiencia Nacional, las empresas consideraban que, el permiso solicitado por los trabajadores por hospitalización se agotaba una vez que el familiar era dado de alta hospitalaria, sin importar si después se prescribía un reposo domiciliario. Los sindicatos, en cambio, argumentaban que el permiso debía extenderse hasta completar los cinco días si el familiar aún requería cuidados en casa. El tribunal, considera, compartiendo el criterio de la parte laboral, que el artículo 37.3.b) del ET otorga un permiso de cinco días que no se limita al tiempo de hospitalización considerando que si el familiar o conviviente requiere reposo y cuidado efectivo en casa después del alta hospitalaria, la persona trabajadora tiene derecho a seguir disfrutando de los días restantes del permiso, hasta un máximo de cinco. Valora que esta interpretación es coherente con la finalidad del permiso, que es permitir al trabajador atender las necesidades de su familiar enfermo o convaleciente.

La segunda de las sentencias, del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, también realiza un análisis teleológico del precepto, en el que se parte de su finalidad y su lógica causal, pero en este caso para delimitar su duración y restringirla al tiempo en el que subsista la causa que dio pie a su disfrute. Así se afirma que la persona trabajadora tiene derecho a agotar los cinco días de permiso mientras acredite la concurrencia de causa mediante justificación ex post, de forma que si las necesidades de atención al familiar tan solo requieren de la disponibilidad de, por ejemplo, tres días laborables, los cuales no necesariamente han de disfrutarse de forma continuada, la interpretación más lógica, razonable y coherente es que la persona empleada pueda disfrutar de estos tres días de permiso retribuido y no de cinco, pues en los dos días de exceso no concurre la causa que justifique la ausencia del puesto de trabajo. Considera el Tribunal que sostener la tesis contraria supondría ignorar o eludir la regla de causalidad que rige en este permiso retribuido.



Jurisprudencia. Las empresas también tienen honor y si se vulnera hay que indemnizar el daño.

En el mundo digital con el que convivimos, las redes de comunicación han pasado a formar parte integrante de nuestras vidas y cotidianidad. La interacción de las personas a través de programas, aplicaciones o medios de comunicación en las redes es constante y para los más diversos fines. Uno de ellos es su empleo para formular quejas, reivindicaciones o plantear conflictos, lo cual, en principio, podría ser una manifestación lícita de los derechos de libertad de información y expresión. Sin embargo, el ejercicio de estos derechos, como el de todos, no es absoluto, sino que debe respetar sus límites internos y el ejercicio de otros derechos, en este caso, singularmente, el derecho al honor. Es este precisamente el conflicto que resuelve una sentencia de la sala de lo civil del Tribunal Supremo.

En el caso, un trabajador que es despedido por su empresa, publica, de forma reiterada en un portal de internet, anuncios en los que se afirma que aquella esclavizaba a sus empleados, les obligaba a trabajar un mínimo diario de 13 horas, les faltaba al respeto, despedía sin pagar el finiquito, “son unos piratas”, habían despedido al demandado “y no me quieren pagar nada”, “a cuántas, personas queréis estafar más”, “obligan a los chóferes a incumplir la ley y luego no les pagan”, etc. Las publicaciones las reiteraba una vez eran borradas por el portal a requerimiento de la empresa afectada.

El Tribunal Supremo, tras recordar que las personas jurídicas privadas son titulares del derecho al honor y que en la protección de este derecho se incluye el prestigio profesional, y aunque precisa que tal protección es de menor intensidad cuando su titular es una persona jurídica, en este caso, considera que las expresiones peyorativas que se emplearon en los anuncios publicados por el demandante afectaban a la probidad o ética en el desempeño de la actividad de la empresa demandante, sin que el ejercicio de la libertad de expresión supere el parámetro de la proporcionalidad. El Tribunal considera que el hecho de que el demandado pretendiera obtener una indemnización mayor por la finalización de su relación laboral con la empresa demandante no justifica que durante semanas estuviera publicando, en la sección de transporte de un portal de Internet de anuncios, mensajes inveraces y denigratorios respecto de la empresa demandante, con el fin de forzar a la empresa a aumentar la indemnización. La reiteración en los mensajes, que volvía a publicar una vez que eran retirados los anteriores anuncios, la ausencia de una base fáctica que fundamente las imputaciones ofensivas, los términos denigratorios empleados y la finalidad confesada de forzar a la empresa a aumentar la indemnización determinan que la afectación del honor de la demandante no se encuentre legitimada por el ejercicio de la libertad de expresión del demandado.

De esta forma el Tribunal Supremo, confirma la sentencia de la Audiencia Provincial de Valencia que condenó al demandado a abonar a la empresa una indemnización de 5.000 euros más los intereses desde la interposición de la demanda en concepto de daños y perjuicios, a eliminar a su costa todas las publicaciones vertidas contra la demandante y reseñadas en la demanda, a que se abstenga en absoluto y para lo sucesivo a publicar y/o divulgar de cualquier manera y medio las citadas expresiones y a que se publique el fallo de la sentencia por parte del demandado y a su costa en la misma difusión pública que tuvo la intromisión sufrida, con imposición a la parte demandada de las costas de primera instancia.

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net.