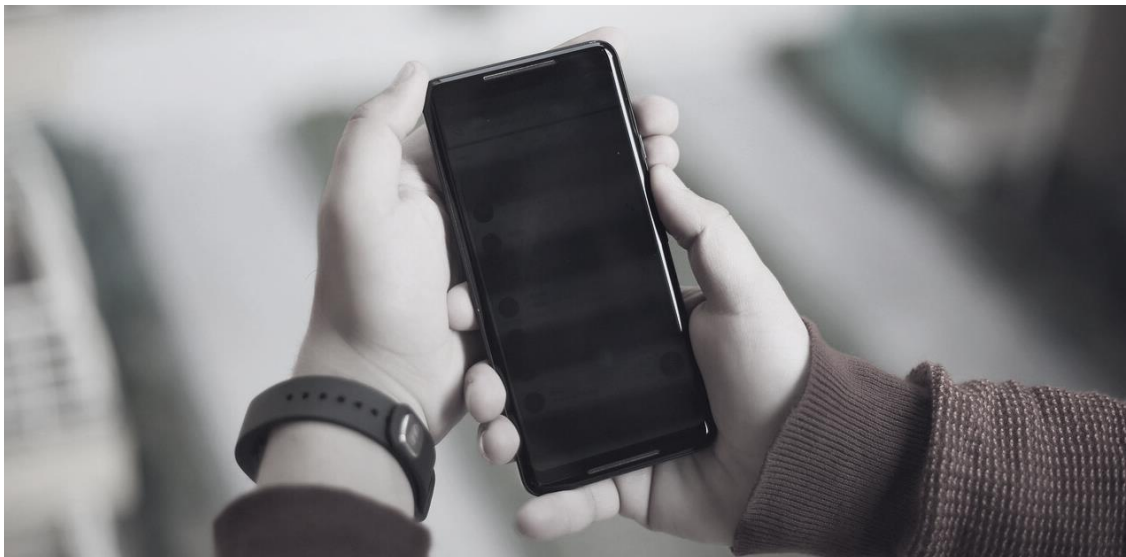




INFOV@LLBÉ MAIG

ACTUALITAT JURISPRUDENCIAL

ÉS LÍCIT UTILITZAR IMATGES OBTINGUDES DE LES XARXES SOCIALS PER MOTIVAR UN ACOMIADAMENT DISCIPLINARI

Una empresa va acomiadar a una treballadora que es trobava en situació d'incapacitat temporal (IT) per ansietat i depressió perquè va tenir coneixement a través de vídeos publicats a una xarxa social que aquesta havia fet viatges durant la seva IT.

La treballadora va reclamar la nul·litat de l'acomiadament, al·legant vulneració de drets fonamentals, especialment el dret a la pròpia imatge, per l'obtenció i l'ús il·lícit de les imatges.

Doncs bé, el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, en Sentència de 18 de març de 2025, va concloure que l'obtenció de les imatges de la xarxa social va ser lícita, en tant que la treballadora va consentir la seva difusió tàcitament i només es van utilitzar per justificar la decisió disciplinària. En aquest sentit, l'ús de les imatges per part de l'empresa va ser adequat, necessari i proporcionat per a justificar l'acomiadament disciplinari. Per aquest motiu, l'acomiadament no podia ser declarat nul. Ara bé, com els viatges efectuats per la treballadora estaven dins del tractament mèdic prescrit, l'acomiadament va ser qualificat com a improcedent.

EL TSJ DE CATALUNYA OBRE LA PORTA A LA INDEMNITZACIÓ ADDICIONAL, TOT I QUE EL TRIBUNAL SUPREM JA LA VA DESCARTAR

Un treballador que va ser acomiadat, va reclamar una indemnització addicional a la legalment prevista per improcedència, basant-se en la Carta Social Europea i el Conveni 158 de la OIT.

Cal tenir en compte que tant la Carta Social Europea com el conveni 158 de la OIT estableixen que qualsevol persona treballadora acomiadada sense una raó vàlida té dret a una indemnització adequada per reparar el dany sofert.

Doncs bé, el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, en Sentència de 8 d'abril de 2025, va resoldre que, tot i que el Tribunal Suprem ja va descartar la indemnització addicional (valorant que la indemnització legal que havia establert el legislador – on es tenia en compte l'antiguitat i el salari de la persona- ja s'havia de considerar adequada), com en el present cas la indemnització era especialment baixa, difícilment es podia considerar que complia amb una finalitat dissuasiva per a l'Empresa o que pogués compensar els perjudicis derivats de la pèrdua d'ocupació.

Ara bé, el TSJ també va recordar que aquestes indemnitzacions “adequades” no són automàtiques, sinó que cal valorar-les cas per cas, de manera que la persona afectada ha d'aportar proves per acreditar perquè en el seu supòsit és precis una major quantia.

Doncs bé, en aquest cas, com el treballador no va concretar els perjudicis soferts, ni si es va haver de sotmetre a algun sacrifici per obtenir el lloc de treball, ni si es va quedar en una situació d'especial vulnerabilitat, o si no va tenir accés a prestacions de desocupació, entre d'altres, el Tribunal va resoldre que no procedia la indemnització addicional en aquest cas.

ELS DELEGATS SINDICALS TENEN DRET AL CRÈDIT HORARI, MALGRAT LA PÈRDUA DE CONDICIÓ DE MEMBRES DEL COMITÈ D'EMPRESA

Un sindicat va designar a tres delegats sindicals intercentres, entre els quals un d'ells va ser traslladat a un altre centre de treball, perdent la seva condició de membre de comitè d'empresa (però no la de delegat sindical).

L'Empresa va denegar-li el crèdit horari sol·licitat per a l'activitat sindical, per entendre que el referit crèdit només es reconeixia a aquells membres del comitè d'empresa o delegats del centre de treball.

Doncs bé, el Tribunal Suprem, en Sentència de 25 d'abril de 2025, va determinar que l'Empresa no podia negar el crèdit horari al treballador i, en fer-ho, va incórrer en una

vulneració del dret fonamental de la llibertat sindical. En concret, l'Alt Tribunal va argumentar que, tot i que el treballador hagués perdut la condició de membre del comitè d'empresa, la llei reconeix les mateixes garanties als delegats sindicals i no s'havia d'oblidar el fet que el treballador també era delegat sindical.

ÉS LÍCIT L'ÚS DE DETECTIU DAVANT SOSPITES FUNDADES D'UN MAL ÚS DEL CRÈDIT HORARI

Un delegat sindical va ser acomiadat per fer un ús indegut i abusiu del crèdit horari. Davant les fundades sospites sobre aquesta conducta, l'Empresa va recórrer als serveis d'un detectiu privat per verificar l'ús efectiu del crèdit horari en els dies en els quals s'havia sol·licitat.

El treballador va impugnar l'acomiadament per considerar il·lícita la prova obtinguda mitjançant la vigilància d'un detectiu, argumentant que no es justificava la seva necessitat ni proporcionalitat.

El Tribunal Suprem, en Sentència de 7 de maig de 2025, va entendre que la vigilància mitjançant el detectiu privat – en aquell cas – era una mesura lícita i proporcionada.

Per arribar a aquesta conclusió va tenir en compte que prèviament hi havia sospites fundades i que, a més, el seguiment no va vulnerar drets fonamentals i es va limitar als dies i hores concrets objecte de sospita, essent que la prova obtinguda era totalment vàlida per destruir la presumpció de l'ús correcte del crèdit horari.

LES PERSONES TREBALLADORES DE LA LLAR TAMBÉ HAN DE FER REGISTRE HORARI

El Reial Decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar preveu expressament, al seu article 9, que no s'aplica l'art. 35.5 (registre del còmput d'hores extraordinàries), així com tampoc el registre de la jornada de les persones treballadores contractades a temps parcial.

No obstant, la Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea de 19 de desembre de 2024, a l'assumpte C 531/23 va establir l'obligació de control horari d'aquest col·lectiu.

En concret, el TJUE va valorar que la normativa europea obliga al registre de jornada de totes les persones treballadores, pel què no es podia excloure – sense més – a les persones treballadores de la llar. En tot cas va apuntar que caldria adaptar aquest registre a les particularitats, bé per raó del sector d'activitat de què es tracti, bé per raó de les especificitats de determinats ocupadors, en particular, la seva mida, però sempre

proporcionant a les persones treballadores mitjans particulars que garanteixin el compliment de les normes relatives al compliment de la duració màxima de la jornada setmanal.

De moment, el Govern ha inclòs al Projecte de Llei de les 37,5 hores l'obligació de fitxar, també en el règim domèstic, per garantir els drets laborals d'aquest col·lectiu.

ACTUALITAT NORMATIVA

S'APROPA LA DATA LÍMIT PER A L'ELABORACIÓ DE PLANS DE MOBILITAT SOSTENIBLE

Us recordem que, d'acord amb l'establert al Decret 132/2024, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Pla de qualitat de l'aire, horitzó 2027, el Pla d'acció a curt termini per alts nivells de contaminació de l'aire i les determinacions normatives per assolir els objectius de qualitat de l'aire, el proper 10 d'agost finalitza el termini per dotar de plans de desplaçament d'empresa.

Aquesta obligació afecta a aquelles empreses amb centres de treball on prestin serveis més de 500 persones treballadores (pròpies o externes), o més de 250 persones per torn, així com els centres de treball amb més de 200 persones treballadores ubicats en zones amb superacions.

D'acord amb l'Annex 4 del Decret, les zones on s'han produït superacions dels valors límit o valors objectiu dels contaminants regulats al Reial Decret 102/2011, de 28 de gener són l'Àrea de Barcelona, Vallès-Baix Llobregat, Penedès-Garraf, Camp de Tarragona, Plana de Vic, Comarques de Girona, Empordà, Prepirineu, Terres de Ponent, Terres de l'Ebre, Catalunya Central i Pirineu Oriental.

Aquests plans pretenen fomentar l'ús de transports sostenibles i prioritàriament col·lectius, i s'han d'elaborar amb la participació de les persones treballadores, i es comprovarà la seva existència en tràmits com el de tramitació de permisos administratius.

En aquest sentit, caldrà dissenyar una estratègia com empresa per tal d'optimitzar els desplaçaments cap i des del lloc de treball, fet que implica la realització d'una anàlisi dels mitjans de transport actuals, les propostes per fomentar opcions sostenibles i les mesures per reduir emissions i millorar la salut laboral.

A MÉS A MÉS...

Aprofitem també per recordar-vos que ja us hem enviat [nota informativa sobre la nova regulació sobre els comitès d'ètica de la recerca a Catalunya.](#)

ÚLTIMA HORA

"Les persones treballadores de la llar podran accedir al subsidi per a majors de 52 anys sense la cotització mínima": Una sentència del Tribunal Superior de Justícia de Navarra obre la porta a flexibilitzar els requisits d'accés a aquesta ajuda del SEPE, en reconèixer el dret d'una treballadora que no havia pogut assolir els sis anys cotitzats exigits, ja que la cotització per desocupació es va aprovar el 2022.

"El Govern vol despolititzar la direcció pública amb una nova llei": Els directors i subdirectors generals de la Generalitat seran seleccionats per mèrit i capacitat, en el marc d'una reforma que busca modernitzar l'administració i reforçar-ne la professionalitat.

"Les pujades del SMI i les cotitzacions destrueixen 46.000 llocs de treball autònom": Tot i l'augment de l'afiliació en alguns sectors, la pressió fiscal i l'encariment dels costos laborals provoquen pèrdues especialment en l'agricultura, el règim de la llar, el comerç i el transport.

ELS PROFESSIONALS DE VALLBÉ, AQUEST MES A...

Cursos de formació continuada: Formació impartida pel **Sergi Alarcón Miñarro**, al Màster universitari en Psicologia del Treball, Organitzacions i Recursos Humans de la Universitat Ramon Llull.

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.

Cursos de formació continuada: Formació rebuda per la **Mireia Sanromà i Aguilar** al Postgrau d'Ocupació Pública impartit per la Universitat Autònoma de Barcelona.

Cursos de formació continuada: Formació impartida pel **Martí Vidiella Curtó**, al Grau de Gestió i Administració Pública de la Universitat de Barcelona.

"AULA IUSSLABORALISTA: En torno al despido improcedente y su indemnización": Assistència de l'**Angela Ramos Freire** a aquesta jornada celebrada el passat 9 de maig de 2025.

"XXII Cicle de Seminaris Universitaris Actualitat Laboral 2025": Assistència de l'**Eva Molina Solé** a aquest cicle celebrat el passat 9 de maig de 2025.

"Cicle Formatiu de Negociació Col·lectiva del Consell de Relacions Laborals": Assistència de l'**Alba Sánchez Bestué** a la segona sessió d'aquest cicle, efectuat el passat 13 de maig de 2025.

"Conferència: Anàlisi d'urgència de la Llei 2/2025, de 29 d'abril, en matèria d'extinció del contracte de treball per incapacitat permanent de les persones treballadores": Assistència de l'**Alda Mumbrú López**, la **Begoña Pérez Crespo** i el **Carlos Villarino Moreno** a aquesta conferència celebrada el passat 16 de maig de 2025.

"XXIII Seminario FORELAB: Los retos laborales de 2025": Assistència de l'**Alba Sánchez Bestué**, l'**Alda Mumbrú López** i l'**Angela Ramos Freire** a aquest seminari celebrat el passat 23 de maig de 2025.

"XXI CICLE DE SEMINARIS UNIVERSITARIS D'ACTUALITAT LABORAL - Indemnitzacions per acomiadament a l'empresa privada i a l'Administració Pública": Assistència de la **Carmen Arbona Comas** a aquest seminari celebrat el passat 23 de maig de 2025.

"Foro Social Aranzadi: Novedades en el despido": Assistència de la **Carmen Arbona Comas** a aquest fòrum celebrat el passat 29 de maig de 2025.

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.