



Actualitat Jurisprudencial

Com a regla general, els desplaçaments de la persona treballadora des del domicili del client al seu no es consideren temps de treball

Una empresa d'instal·lació i manteniment de tota mena d'aparells elevadors a domicilis i establiments industrials **no computava com a temps de treball aquells desplaçaments efectuats des del domicili de l'últim client al domicili de les persones treballadores, en finalitzar la jornada.** En canvi, sí que remunera el primer desplaçament entre el domicili i el primer client.

Un sindicat va presentar un conflicte col·lectiu perquè entenia que no es podia fer aquesta distinció, al·legant que si computaven el primer, també havien de computar l'últim.

L'assumpte va arribar fins al **Tribunal Suprem qui, en una Sentència de 21 d'abril de 2025 va recordar, un cop més, que el temps que les persones treballades dediquen als desplaçaments diaris entre el seu domicili i el domicili del primer client, a l'inici de la seva jornada, així com el de tornada des que se'n van del domicili del darrer client fins que tornen al seu domicili particular, com a regla general, no ha de tenir la consideració de temps de treball efectiu a efectes remuneratoris, llevat que hi concorrin circumstàncies excepcionals.**

Aquestes circumstàncies excepcionals podrien ser, per exemple, que durant aquests desplaçaments, les persones treballadores estiguessin sotmeses a les instruccions del seu empresari, que es pogués canviar l'ordre dels clients o anul·lar o afegir una cita, o que la distància a recórrer fos desproporcionada.

Valorant aquest cas, el Tribunal Suprem va entendre que si una empresa volia millorar la norma legal i remunerar el primer desplaçament, això no implicava cap "circumstància excepcional" que l'obligués a remunerar també el viatge de retorn, sinó que calia analitzar tot el conjunt.

Així les coses, va entendre que en aquest supòsit no concorrien circumstàncies excepcionals que justifiquessin considerar com a temps de treball el desplaçament des de l'últim client al domicili de la persona treballadora, tenint en consideració que les persones treballadores mantenen llibertat per organitzar els seus desplaçaments i que no existia obligació de retorn al centre de treball ni cap control empresarial específic.

No és exigible a l'empresa proporcionar un correu corporatiu a tota la plantilla si hi ha altres mitjans de comunicació adequats i suficients

Un sindicat va interposar demanda de conflicte col·lectiu, on es reclamava **que l'Empresa posés a disposició de tota seva plantilla un correu corporatiu per a la comunicació i gestió de tràmits laborals.**

L'Audiència Nacional, en Sentència de 26 de maig de 2025, va recordar que l'alienitat pròpia del contracte de treball implicava que efectivament era l'empresari qui havia de proporcionar a les persones treballadores els mitjans necessaris per al desenvolupament de la relació laboral, el que podia incloure l'obligació de donar-los un correu electrònic o un telèfon mòbil, si els mateixos eren necessaris per al desenvolupament de l'activitat.

Ara bé, no en tota relació laboral calia dotar a la plantilla d'aquestes eines, sinó únicament quan era necessari per com estava organitzat el servei.

Tenint en compte l'anterior, l'Audiència Nacional va analitzar que, en aquest cas, existien altres eines de comunicació implantades que eren suficients i adequades per a realitzar tal funció (canals convencionals, diverses plataformes virtuals a les quals es podia accedir través d'una app instal·lada al telèfon del propi treballador; a través del correu electrònic facilitat o mitjançant un sistema de token virtual o físic sense necessitat d'associar cap correu electrònic).

En conseqüència, es va declarar que no era necessari entregar res més.

No és accident de treball aquell que es produeix abans d'iniciar el trajecte cap al centre de treball

Un treballador va patir una caiguda quan sortia del portal de la seva residència, relliscant a les escales, abans de sortir a la via pública, quan es disposava a dirigir-se al seu centre de treball.

El Tribunal Suprem, en Sentència de 2 de juny de 2025, va concloure que **no es podia considerar accident "in itinere"**, per tant, de treball, en tant que el treballador encara no havia sortit a la via pública, trobant-se en una zona intermèdia entre el seu habitatge - pròpiament dit - i la sortida al seu jardí i, consegüentment, no havia iniciat el trajecte al seu centre de treball, sense existir circumstàncies excepcionals que justifiquessin una interpretació diferent.

Així doncs, l'Alt Tribunal va clarificar que només podia ser qualificat d'accident de treball "*in itinere*" aquell en el qual la persona treballadora havia abandonat el seu domicili en sentit estricte.

Permís parental retribuït

L'article 48 bis de l'Estatut dels Treballadors estableix el dret a un permís parental, per la cura del fill, filla o menor acollit durant el temps superior a un any, fins al moment en què el menor faci vuit anys. Aquest permís, que té una durada no superior a vuit setmanes, contínues o discontinuïtes i, en principi, no és retribuït.

Ara bé, us volem advertir que **algun Jutjat Social de primera instància (com el Jutjat Social 1 de Barcelona, en sentència 168/2025) ha considerat que sí que ha de ser retribuït** tenint en consideració que això ho preveu la Directiva Europea, entenent que la mateixa s'aplica directament i prima sobre el dret nacional.

Es tracta de la primera sentència coneguda en l'àmbit del sector privat que reconeix aquest dret. Fins ara, ja hi havia diversos pronunciaments en la jurisdicció contenciosa administrativa que havien resolt en el mateix sentit respecte de treballadors públics.

Us anirem informant sobre com evoluciona aquesta problemàtica.

El Tribunal Suprem estableix que la indemnització per acomiadament improcedent no es pot veure incrementada a la via judicial

El Tribunal Suprem ha publicat una nota informant que ha dictat una sentència on estableix que **la indemnització per acomiadament improcedent prevista a l'article 56.1 de l'Estatut dels Treballadors no es pot veure incrementada en via judicial** amb altres quanties que atenguin les circumstàncies concretes de cada cas, sense que això suposi ni una vulneració de l'article 10 del Conveni 158 OIT ni de l'article 24 de la Carta Social Europea.

La sentència es publicarà en els propers dies, pel què encara no disposem de la mateixa, però donada la seva importància us volíem informar, sense perjudici d'ampliar la informació quan sapiguem més detalls.

Igualment, també us trasladem que, davant d'això, el Ministeri de Treball ha anunciat l'obertura d'una taula de diàleg per reformar la normativa i adaptar-la a la Carta Social Europea.

Actualitat Normativa

Declaració d'interès públic per desenvolupar un altre lloc de treball o activitat pública pel personal sanitari

El 17 de juliol es va publicar al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya l'Acord de GOV/180/2025, de 15 de juliol, pel qual **es prorroga l'Acord GOV/104/2020, de 4 d'agost, pel qual es declara d'interès públic** que el personal sanitari, el personal investigador de recerca en salut i el personal docent sanitari adscrits al departament competent en matèria de salut o del seu sector públic institucional desenvolupin, en determinats sectors, un altre lloc de treball o activitat pública, de diferent tipologia a la de l'activitat desenvolupada per raó del lloc de treball principal, sanitària, de recerca en salut o de docència no reglada relacionada amb aquests àmbits, i s'autoritza la superació dels seus límits retributius.

Actualitat Jurídica

Nou criteri de l'INSS respecte a l'execució de sentències del permís per naixement de les famílies monoparentals

Recentment la jurisprudència ha reconegut el dret de les famílies monoparentals a **sumar, al permís per naixement de setze setmanes, les deu setmanes que l'altre progenitor té** (ja que les 6 primeres es gaudeixen durant el mateix període – a continuació del part- pel què no se sumen).

En aquest sentit, en aquells casos en què es declari la retroactivitat dels efectes, però ja hagi transcorregut més de dotze mesos des del naixement, es reconeixerà el dret a la prestació per naixement i s'abonarà l'import que correspongués per les deu setmanes addicionals, tot i que la persona no hagi pogut gaudir del permís per haver transcorregut els dotze mesos en què això és possible.

El Comitè Europeu de Drets Socials considera que la normativa estatal vulnera l'article 24 de la carta social europea

El passat 27 de juny de 2025 es va publicar la decisió del Comitè Europeu de Drets Socials en relació a diverses qüestions que li havien estat plantejades relatives a la indemnització prevista legalment per a l'acomiadament.

Concretament, conclou que la legislació contradiu l'article 24 de la Carta Social Europea pel que fa a la indemnització de l'acomiadament declarat improcedent (així com la improcedència d'extincions de contractes temporals declarats en frau de llei) i la readmissió.

En aquest sentit, el Comitè entén que els límits màxims aplicables a les indemnitzacions fan que la quantia d'aquestes sigui insuficient i no dissuasiva, i per tant infringeixi la Carta social europea, posicionant-se en favor del possible reconeixement d'una indemnització addicional en els acomiadaments improcedents tal com va reconèixer, durant un període, la jurisprudència segons al conveni 158 de l'Organització Internacional de Treballadors (OIT).

Això, ho manté també pel que fa a l'extinció del contracte de les persones treballadores indefinides no fixes que treballen a l'administració pública, al considerar que apliquen les mateixes consideracions als contractes temporals en frau de llei que als fixes.

A més, entre d'altres, considera que la readmissió seria una mesura apropiada per al supòsit d'improcedència, i que la possibilitat d'aquesta ve establerta en altres disposicions de la pròpia Carta. Considera el Comitè que els tribunals nacionals haurien de poder avaluar la idoneïtat del restabliment de la relació laboral amb consulta a les parts del procediment.

Caldrà estar atents a si aquesta decisió influeix a la normativa.

Última hora...

La UE porta Espanya al TJUE per no garantir informació laboral bàsica a les persones treballadores

La Comissió Europea demana sancionar Espanya per no haver transposat la directiva europea sobre condicions laborals, que obliga les empreses a informar de manera clara sobre horaris, sou i altres aspectes essencials.

El TJUE decidirà si es pot cobrar la pensió per invalidesa total i continuar treballant amb adaptacions

El Tribunal de Justícia de la UE analitzarà si la legislació espanyola vulnera la normativa europea en impedir compatibilitzar la pensió d'incapacitat permanent total amb un lloc de treball adaptat. El TSJC planteja que aquesta incompatibilitat pot discriminar les persones amb discapacitat i contradir l'objectiu d'integració laboral que fixa la Directiva europea.

Abaratir l'habitatge un 30% generaria 410.000 llocs de treball en cinc anys, segons CCOO

El sindicat alerta que el preu de l'habitatge frena la creació d'ocupació. Un informe intern conclou que una reducció del 30% impulsaria el consum familiar i injectaria 25.000 milions a l'economia. A deu anys vista, el nombre de llocs de treball creats podria arribar als 780.000, convertint l'habitatge en un dels principals factors econòmics i laborals del país.

Les empreses familiars catalanes aposten per créixer fora i reclamen suport financer

En el V Fòrum Catalunya alerten que el teixit empresarial familiar necessita més accés al finançament per continuar essent el motor de l'economia. També reivindiquen el valor de la marca Barcelona i el llegat empresarial com a actiu estratègic.

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 Curto**, al Grau de Gestió i Administració Pública de la Universitat de Barcelona.

Cursos de formació continuada: Formació impartida pel **Guillem Reig Loncán** al programa de microcredencials "IA i Big Data en Salut" de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Seminari Estrangeria Tirant lo Blanc: Jornada d'Estrangeria: nous arrelaments i la polèmica disposició transitòria cinquena: Participació de **Carlos Villarino Moreno** en aquest seminari celebrat el 6 de juny de 2025.

4º Taulí Health Artificial Intelligence Symposium (THAIS): Ponència i participació en la taula rodona del **Guillem Reig Loncán** a aquest simposi celebrat el passat 18 de juny de 2025 i assistència a la sessió celebrada el dia anterior.

Aspectes ètics/legals i seguretat de les dades: Participació del **Guillem Reig Loncán** en la segona edició d'aquesta formació organitzada per la Universitat Autònoma de Barcelona efectuada el passat 18 de juny de 2025.

Cicle Formatiu de Negociació Col·lectiva del Consell de Relacions Laborals: Assistència de l'**Alba Sánchez Bestué** a la tercera sessió d'aquest cicle, efectuat el passat 6 i 16 de juny de 2025.

Foro Social Aranzadi: Tertulía sobre temas actuales: La negociación colectiva en materia de algoritmos y IA: Assistència de l'**Alda Mumbrú López** i la **Begoña Pérez Crespo** a aquest fòrum celebrat el passat 26 de juny 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.