



Actualitat Jurisprudencial

La garantia d'indemnitat es pot estendre a les reclamacions efectuades a qui exerceixen la representació legal de les persones treballadores

Un treballador va reclamar la nul·litat del seu acomiadament per considerar vulnerada la garantia d'indemnitat i el dret a la llibertat sindical, atès que dies abans havia efectuat una reclamació laboral al president del Comitè d'Empresa i, aquest, havia demanat una reunió urgent amb l'empresa per tractar aquest assumpte.

El Tribunal Constitucional, en Sentència de 9 de setembre de 2025, va resoldre que la garantia d'indemnitat es podia estendre a les reclamacions efectuades davant de qui exerceixi la representació legal de les persones treballadores, si l'empresa en tenia coneixement, declarant la nul·litat de l'acomiadament en aquest cas.

Tot això per quant aquesta representació desenvolupa una funció d'intermediació amb l'Empresa, en el marc de la seva vigilància del compliment de la normativa laboral, i, consegüentment, pot obtenir la satisfacció dels interessos legítims de les persones treballadores en evitació d'un procediment judicial.

En el cas concret, tot i que la reclamació davant el president del comitè d'Empresa no era estrictament necessària per a l'accés a la jurisdicció, per una banda, s'evidenciava una voluntat tendent al possible exercici d'accions legals davant els incompliments denunciats i, per una altra, es posava de manifest que era una eina especialment útil per a l'evitació d'aquell eventual procediment judicial.

Per tant, el cas no es limitava a una queixa interna, sinó que es tractava d'una acció que, tot i ser extrajudicial, estava connectada, com a activitat prèvia conciliadora, amb l'eventual exercici de les accions legals davant els òrgans judicials en cas de frustrar-se la labor d'intermediació.

Així doncs, no incloure dita actuació dins de l'àmbit de la garantia d'indemnitat, implicaria un menyscabament de la plena protecció constitucional del dret a la tutela judicial efectiva de la persona treballadora, deixant-la exposada a possibles represàlies empresarials.

El termini de tres anys previst a l'EBEP es compleix únicament quan el procés selectiu convocat per a executar l'oferta d'ocupació pública es desenvolupa íntegrament dins del referit període

L'Estatut Bàsic de la Persona Treballadora Pública preveu, al seu article 70, que “l'execució de l'oferta d'ocupació pública o instrument similar haurà de desenvolupar-se dins del termini improrrogable de tres anys”.

En aplicació d'aquest article, un Ajuntament va aprovar una oferta d'ocupació pública corresponent a l'any 2016, però no va iniciar la seva execució, amb l'aprovació de les bases i la convocatòria, fins al 2019.

Doncs bé, judicialment es va plantejar si el termini de tres anys previst a la normativa havia de considerar-se complert quan es desenvolupés íntegrament el procés selectiu o si únicament era necessari per al seu compliment que l'Administració publicués la convocatòria del procés (com havia succeït en aquest cas).

El Tribunal Suprem, en Sentència de 9 de juliol de 2025, va concloure que l'execució d'una oferta d'ocupació pública no es pot limitar a la mera publicació de la convocatòria, sinó que exigeix la culminació íntegra del procés selectiu dins del termini de tres anys establert a la normativa, reforçant així el mandat de celeritat i eficàcia en la gestió pública dels recursos humans, sense perjudici de situacions molt excepcionals.

De fet, si es considerés prou amb la publicació de la convocatòria, es podrien donar situacions en les quals els processos selectius s'allarguessin indefinidament o que culminarien al cap de sis anys, contravenint la normativa.

En conseqüència, va concloure que l'actuació de l'Ajuntament no havia estat correcte.

L'empresa no pot repercutir les despeses del detectiu privat a la persona acomiadada

Una empresa va contractar un detectiu privat per a investigar presumptes incompliments laborals d'un treballador i amb la informació recopilada va procedir al seu acomiadament disciplinari. Posteriorment, l'empresa va reclamar al treballador el reemborsament de les despeses derivades d'aquesta investigació.

No obstant, el Tribunal Superior de Justícia de Madrid, en Sentència de 17 de juliol de 2025, va resoldre que l'empresa no podia repercutir aquestes despeses a la persona acomiadada atès que va ser ella mateixa qui, de manera lliure i voluntària, va decidir contractar un detectiu per obtenir proves dels incompliments laborals del treballador, podent haver optat per altres mitjans probatoris.

És a dir, va concloure que les despeses del detectiu privat no van ser conseqüència de cap incompliment per part del treballador, sinó d'una decisió empresarial lliure en l'àmbit de les seves facultats disciplinàries i de control.

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 Jurídica

Convocatòria de vaga general i vagues sectorials

Com sabeu, hi ha una convocatòria de vaga parcial pel 15 d'octubre que ve amb l'objectiu de reclamar "el fi del genocidi" a Palestina. Els sindicats criden les persones treballadores de totes les empreses d'Espanya a parar durant dues hores per manifestar la solidaritat amb el poble gazià i rebutjar l'ofensiva militar d'Israel a la Franja.

En concret, s'han establert formalment aturades hàbils durant tres finestres: De 2 a 4 de la matinada, de 10 a 12 del matí i de 17 a 19 de la tarda.

D'altra banda, s'ha convocat també una vaga indefinida d'afectació a diverses activitats de l'àmbit social i amb inici el 7 d'octubre i s'ha anunciat una vaga de tècnics superiors sanitaris per reivindicar el Grau Universitari pels dies 30 i 31 d'octubre i 3 i 4 de novembre, de la qual encara no s'ha rebut convocatòria oficial.

A la vista de l'anterior, us informem de les qüestions generals que s'han de tindre en consideració, al marge de les situacions particulars que tinguin lloc a cada institució o empresa, fet pel qual restem a la vostra disposició als efectes d'analitzar-ho i adoptar les mesures més idònies.

Davant d'una convocatòria de vaga, que consisteix en el cessament temporal, col·lectiu i concertat de la prestació de treball per part de les persones treballadores, com una mesura de pressió en la defensa dels seus interessos, s'ha de respectar la llibertat d'aquelles persones que no vulguin seguir la vaga, així com els serveis mínims dictats pels diversos sectors productius, determinant els mateixos prèvia consulta amb el comitè de vaga, així com la seva organització, restant en tot cas la seva definitiva fixació en mans de l'empresa.

Per tant, davant d'una convocatòria de vaga com la que tenim davant, les institucions i les empreses han de tindre especial cura amb el compliment dels drets del comitè de vaga i amb el compliment dels serveis mínims determinats per als diversos sectors productius.

En aquest sentit, hem de conèixer perfectament els drets bàsics i les obligacions bàsiques, tant dels treballadors com dels empresaris, davant d'una convocatòria general de vaga, resultant important destacar els següents aspectes:

Drets i/o obligacions de les persones treballadores:

- a) L'exercici de vaga és un dret legítim de les persones treballadores que es troba reconegut a la nostra Constitució Espanyola. Per tant, totes les persones treballadores són lliures de seguir la vaga, respectant en tot moment la llibertat dels altres.
- b) En una convocatòria de vaga general no existeix cap obligació de les persones treballadores de preavis a la institució o a l'empresa sobre la seva decisió.
- c) El comitè de vaga haurà de garantir durant la mateixa la prestació dels serveis necessaris per a la seguretat de les persones i de les coses, manteniment dels locals, maquinària, instal·lacions, matèries primeres i qualsevol altra atenció que fos precisa per la seva ulterior iniciació de les tasques de la institució o de l'empresa.
- d) Durant l'exercici del dret de vaga, el contracte de treball s'entén suspès i, com a conseqüència, la institució o l'empresari no ve obligat a satisfer el salari a la persona treballadora que exerceix el seu dret de vaga. En concret, les persones treballadores veuran reduït proporcionalment al temps que secundin la vaga el seu salari base, pagues extraordinàries, complements salarials i descans setmanal.
- e) Als efectes de Seguretat Social, les persones treballadores que segueixin la vaga estaran en situació d'alta especial, amb la suspensió de l'obligació de cotitzar per part de l'empresari i de la pròpia persona treballadora. En el supòsit de vaga parcial, la persona treballadora continua en situació d'alta, mantenint-se l'obligació de cotitzar per la retribució percebuda pel temps treballat.
- f) La participació en la vaga no implica una minoració de les vacances o dies festius als quals tingui dret la persona treballadora.
- g) En relació amb les persones treballadores que no segueixin la vaga i no puguin arribar al seu lloc de treball com a conseqüència de la pròpia convocatòria de vaga, recomanem no descomptar aquest dia, sempre i quan puguin acreditar la seva voluntat de vindre a treballar.
- h) La mera participació a la vaga no pot ser objecte de sanció. Qüestió diferent seran les actuacions com la negativa a l'execució de serveis de manteniment o l'incompliment dels serveis mínims.
- i) La realització de la vaga no permetrà l'ocupació del centre de treball o de qualsevol de les seves dependències, sense perjudici de les possibles reunions de les persones treballadores que fossin necessàries pel correcte desenvolupament de la vaga, prèvia comunicació a l'empresari.
- j) Està permesa la publicitat de la vaga, sense que això impliqui una coacció als treballadors que hagin decidit no secundar la vaga.

Drets i/o obligacions de l'empresari:

a) L'empresari té dret a l'adopció de mesures de seguretat de les persones i de manteniment i perseveració de les instal·lacions i elements per reiniciar l'activitat quan finalitzi la vaga (serveis de seguretat i manteniment). La designació dels mateixos i del personal encarregat de realitzar-los, ha de realitzar-se conjuntament per l'empresari i el comitè de vaga. Si la posició del comitè de vaga impedeix la solució negociada, l'empresari té la possibilitat de designar els encarregats de desenvolupar els serveis de seguretat i manteniment.

b) En relació amb concepte de serveis essencials per la comunitat i la fixació dels serveis mínims, exclusivament és aplicable a les institucions i empreses encarregades de la prestació de serveis públics o de reconeguda necessitat, si concorren les circumstàncies d'especial gravetat. L'administració acordarà aquestes mesures prenent en consideració la duració de la vaga, la seva extensió, les necessitats existents i, en el seu cas, l'oferta de manteniment dels serveis realitzats pels convocants de la vaga i les organitzacions sindicals.

c) L'empresari no podrà substituir a les persones treballadores de la seva plantilla que exercitin la vaga amb altres persones treballadores no vinculats a la institució o empresa, excepte aquells casos en els quals es produeixi un incompliment dels serveis de seguretat i manteniment. Per tant, no es podrà recórrer a ETT ni a la subcontractació de serveis mínims. Tanmateix, la doctrina dels tribunals socials interpreta restrictivament la possibilitat de què l'empresari substitueixi les persones treballadores que segueixen la vaga amb personal propi en determinades condicions (per exemple, si el personal pertany a altres categories professionals en el supòsit de què els treballadors qualificats fossin destinats a tasques manuals). La substitució del personal en vaga es considera com infracció molt greu.

d) Amb les degudes cauteles, i partint de l'anàlisi de cada cas en particular, algun pronunciament judicial ha defensat que seria atemptatori del dret a la llibertat sindical realitzar un sondeig sobre la intenció de seguiment de la mateixa, amb caràcter voluntari, sempre que el mateix no tingui com finalitat adoptar mesures que impedeixin aquest dret. En qualsevol cas, les persones treballadores no es trobaran obligades a respondre, i en cas de fer-ho, la seva resposta no serà vinculant.

e) El tancament del centre de treball, és una mesura excepcional que exclusivament pot portar-se a terme quan existeixi evident perill de violència per les persones o danys greus per les coses, s'ocupi il·legalment el centre de treball o les seves dependències o existeixi perill cert per tals circumstàncies, o el volum d'inassistència o irregularitats en el treball impedeixin, greument, el procés normal de producció. L'empresari es troba obligat a posar en coneixement de l'autoritat laboral el tancament patronal en el termini de 12 hores, limitant-se aquest al temps indispensable per assegurar l'inici de l'activitat de l'empresa o per la remoció de les causes que van motivar el mateix.

En conseqüència, quan es dicti la corresponent Ordre de Serveis Mínims per part del Departament de Treball, Afers Socials i Família en relació a aquesta convocatòria de vaga general, i si us afecta, heu de reunir-vos amb el comitè de vaga per tal d'intentar negociar el compliment dels serveis mínims determinats.

D'igual forma aprofitem la present nota per recordar-vos els següents aspectes pràctics que ja us hem transmès en anteriors convocatòries de vaga:

a) L'especial cura que haurem de tindre en la determinació de les persones concretes que han de prestar els serveis mínims i la seva comunicació formal. S'ha d'intentar descobrir de forma no oficial i verbal si hi ha treballadors que voluntàriament vulguin cobrir els serveis mínims, als efectes d'intentar designar les persones treballadores afectades pels serveis mínims, i evitar en la mesura de la possible afectar amb els serveis mínims de les persones treballadores que vulguin secundar la convocatòria de vaga.

b) La importància de reunir-nos amb el comitè de vaga, als efectes d'escoltar les seves propostes d'organització dels serveis mínims i altres aspectes relacionats amb la vaga convocada, sense oblidar que la decisió final pertany a la institució o a l'empresa. Us recomanem, als efectes d'evitar possibles lesions dels drets de les persones treballadores, que en els supòsits que les persones treballadores no constitueixin el comitè de vaga, feu arribar un comunicat oficial amb el quals comuniquen la disposició empresarial de reunir-vos amb el comitè de vaga.

Nou pla estratègic de la Inspecció del Treball i Seguretat Social

El passat dia 8 de setembre de 2025 va sortir publicat l'Acord del Consell de Ministres pel que s'aprova el Pla Estratègic de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Aquest, es concentra en una sèrie d'objectius, tant de millora interna de la institució i eficàcia com en línies d'actuació, com d'orientació de l'actuació en matèria de relacions laborals individuals i col·lectives, seguretat i salut a la feina, igualtat i no discriminació, promoció de l'ocupació, seguretat social i lluita contra la feina no declarada.

Resumidament, l'actuació inspectora se centrarà principalment en les següents qüestions:

- Control del frau en la contractació, més enllà de la contractació temporal, també de fixes-discontinus i control de les extincions per falta de superació del període de prova de forma irregular.
- Dret al descans i a la limitació de la jornada laboral (registres de jornada, control d'hores extraordinàries i complementàries i distribució irregular de jornada, dret a la desconnexió digital).
- Control sobre el cobrament del salari correcte.
- Garantir el dret a la seguretat i salut: prevenció d'accidents de treball i malalties professionals en sectors de major sinistralitat, així com del càncer d'origen professional, i impulsar accions informatives i d'assistència tècnica en matèria de seguretat i salut.
- Garantir la igualtat i la inclusió (col·lectius més vulnerables -especial atenció al col·lectiu LGTBI i persones amb discapacitat- i combatre discriminació per raó de sexe, racial, i edat i assetjament sexual). Tanmateix, incrementar l'activitat inspectora per a vigilar l'impacte de la utilització de les noves tecnologies en l'àmbit de la igualtat de tracte i no discriminació (ús de la IA i biaixos discriminatoris).

- A nivell de promoció laboral, entre d'altres, es preveu un major control en el sistema de formació en el treball i en empreses d'intermediació en l'accés a la feina. Així mateix, incrementar el control en el frau en prestacions de desocupació (altes falses, increments indeguts de bases, extincions que encobreixin baixes voluntàries), així com l'ús de plataformes digitals i falsos autònoms o falses cooperatives de treball associat, i teletreball internacional. Accions destinades a combatre el frau en l'ús del contracte a temps parcial. Aflorar l'ús dels més joves com a falsos becaris.
- Pel que fa a la Seguretat Social, lluitar contra el frau tant en la cotització com en prestacions de Seguretat Social.

Última hora

El cost de l'absentisme empresarial s'ha disparat un 60% en quatre anys i ja supera els 18.000 M €

Les patronals proposen negociar en conveni l'eliminació dels complements salarials durant la baixa, mentre sindicats i empresaris apunten també a la saturació del sistema sanitari i de l'INSS.

Hores extra i jornada laboral: màxims i mínims històrics

Les dades recopilades mostren que les hores extraordinàries han augmentat un 27% d'ençà que es realitza el registre horari, superant el milió de persones. A més, les hores extraordinàries pagades pugen més d'un 20% i les no remunerades baixen lleugerament. Mentrestant, la jornada efectiva a Espanya cau a mínims històrics, amb 35,8 hores setmanals, impulsada pel treball a temps parcial i l'ampliació de plantilles públiques.

El futur dels interins públics pendent de decisions al Constitucional i a la UE

El 23 de setembre el Tribunal Constitucional debatrà si fer fixos els interins vulnera els principis d'igualtat, mèrit i capacitat de la Constitució, després de la instància del TJUE. A més, l'Advocat General del TJUE emetrà el 9 d'octubre la seva opinió sobre la conversió en fixos dels interins amb contractes temporals abusius, preparant la futura sentència europea que podria marcar límits als tribunals espanyols i sancionar l'abús laboral.

El litigi sobre indemnitzacions addicionals per acomiadament arriba al Constitucional

El Tribunal Suprem va rebutjar al juliol incrementar judicialment les indemnitzacions legals per acomiadament, però la defensa del treballador afectat ha iniciat els tràmits per portar el cas al Tribunal Constitucional, al·legant vulneració del dret a la tutela judicial efectiva i a la no discriminació. En paral·lel, CCOO i UGT demanen al Consell d'Europa mesures perquè Espanya adapti la normativa a la Carta Social Europea, mentre el Govern inclou aquesta reforma en la futura agenda de diàleg social.

L'edat real de jubilació supera per primera vegada els 65 anys

Els assalariats espanyols es retiren avui, de mitjana, als 65,15 anys, un any més tard que abans de la Covid, impulsats per les reformes del Govern que incentiven a demorar la jubilació i penalitzen avançar-la. La despesa en pensions arriba a un rècord de 13.621 milions d'euros. El Govern negocia noves mesures per fomentar la jubilació flexible i reversible.

Segon jutjat social a Reus abans de final d'any

Reus tindrà un segon jutjat social abans de final d'any per alleujar la càrrega del primer, que va tramitar més de 1.400 casos el 2024.

Els professionals de Vallbé, aquest mes a...

Cursos de formació continuada: Formació impartida per la **Sira Gómez Vilella** i l'**Albert Moreno Solé**, al Doble Grau de Dret i Relacions Laborals de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Cursos de formació continuada: Formació impartida pel **Pau Martínez Signes**, al Grau de Relacions Laborals de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Curs de formació continuada: Cicle de vuit jornades sobre contractació pública, impartit per **Pablo Urrutia Royo** i **Martí Vidiella Curtó** per a Infraestructures de la Generalitat de Catalunya, sota l'organització de l'Il·lustre Col·legi d'Advocats de Barcelona (ICAB), que es va iniciar el 29 de setembre de 2025.

Fòrum Social Aranzadi: Tertúlia sobre temes d'actualitat: Anàlisi jurisprudencial del treball a distància. Assistència de l'**Àngela Ramos Freire** a aquest fòrum, celebrat el passat 25 de setembre de 2025.

Curs Zero GAJ Contractació Pública: Introducció a la Contractació Pública: Formació impartida pel **Pablo Urrutia Royo**, organitzat pel Grup de l'Advocacia Jove (GAJ) del Col·legi de l'Advocacia de Barcelona (ICAB) el passat 29 de setembre de 2025.

Jornada formativa sobre la incompatibilitat: Formació impartida pel **Miguel Àngel Andreu Moreno** a l'Institut Català d'Investigació Química (ICIQ), organitzada el passat 29 de setembre 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.