

Novetats Jurisprudencials

Un acomiadament pot ser nul si la persona treballadora ha rebutjat prèviament una ampliació de jornada

Una treballadora prestava serveis de dilluns a divendres. En el marc d'una reunió amb l'Empresa, aquesta va intentar convèncer-la perquè passés a treballar també els dissabtes per completar la seva jornada, proposta davant la qual la treballadora va manifestar expressament la seva disconformitat. Sis dies després, va ser acomiadada i l'Empresa va reconèixer la improcedència de l'acomiadament.

El Tribunal Suprem, en Sentència de 23 de juny de 2026, va assenyalar que, tot i que la treballadora no havia efectuat cap reclamació interna, ni escrita ni verbal, que pogués apuntar a una futura demanda judicial, va quedar acreditada la seva disconformitat amb la proposta de l'Empresa d'ampliar jornada.

En aquest sentit, es va destacar que la treballadora havia enregistrat les converses mantingudes amb l'Empresa, fet que evidenciava la seva discrepància amb la proposta efectuada, com també que havia signat com a "no conforme" un document relatiu a aquesta qüestió, el qual no va ser aportat al procediment, però la seva existència resultava acreditada pel contingut de les gravacions.

L'Alt Tribunal va concloure, per una banda, que la finalitat de la conversa era obtenir l'acceptació de la treballadora per prestar serveis els dissabtes, imposant-li una obligació que aquesta rebutjava, i, per una altra, que la proximitat temporal entre la seva negativa i l'acomiadament, sis dies després, constituïa un indici rellevant d'existència d'una represàlia, reforçat pel fet que l'Empresa no va acreditar causa disciplinària real que justificués l'extinció del contracte. Per això, es va declarar la nul·litat de l'acomiadament per vulneració de la garantia d'indemnitat.

Si una conducta infractora es troba prevista en el conveni col·lectiu com a falta molt greu, l'empresa pot escollir lliurement quina sanció aplicar d'entre les previstes

Una empresa va acomiadar disciplinàriament a una treballadora per haver-se apropiat de cinc vals de descompte promocionals destinats als clients, que posteriorment va utilitzar en compres pròpies, obtenint un descompte total de 8,06 euros.

El Conveni Col·lectiu aplicable tipificava com a falta molt greu *“l’apropiació indeguda de mostres promocionals o qualsevol altre tipus d’article, descompte o benefici destinat a clients, amb independència que tingui o no valor de mercat”*, com també *“la transgressió de la bona fe contractual, i l’abús de confiança en l’acompliment del treball”*, amb relació al disposat en l'Estatut dels Treballadors.

El Tribunal Suprem, en Sentència d'1 de juliol de 2026, va recordar que la potestat sancionadora de l'Empresa s'havia d'exercir d'acord amb els principis de tipicitat i proporcionalitat. Tanmateix, va precisar que, quan el Conveni Col·lectiu establia en les seves previsions que una determinada infracció s'associaria amb una reacció sancionadora certa, si l'Empresa havia qualificat correctament dita infracció i havia optat per una de les sancions convencionalment previstes per a la conducta en qüestió, no s'havien d'aplicar els criteris de modulació. Aquesta regla només admetria excepció quan el mateix Conveni Col·lectiu establís criteris de proporcionalitat en l'elecció de la sanció aplicable en cada cas, deixant obert un ventall de possibilitats sancionadores en funció de les circumstàncies concurrents.

En el supòsit analitzat, va quedar acreditat que la treballadora es va apropiat dels vals de descompte promocionals i els va utilitzar en benefici propi, essent que aquesta conducta estava tipificada expressament com a falta molt greu en el Conveni Col·lectiu, el qual preveia l'acomiadament disciplinari com a possible sanció, per la qual l'Alt Tribunal va concloure que no corresponia a l'òrgan judicial corregir la decisió de l'Empresa pel que feia a l'elecció de la sanció imposada, confirmant la procedència de l'acomiadament.

Novetats Normatives

Nou criteri interpretatiu de la direcció general de gestió migratoria en relació a la vigència provisional de certes autoritzacions d'habilitació per residir i treballar

Amb caràcter general, la Llei orgànica 4/2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social, estableix, un termini màxim de tres mesos per a resoldre i notificar les sol·licituds d'autorització formulades a l'empara d'aquesta llei, o per defecte s'entendrà desestimada per silenci administratiu.

Igualment, també existeixen disposicions de la mateixa llei que emparen a la persona sol·licitant de forma provisional mentre no es resolgui la seva sol·licitud, perquè pugui residir i treballar a Espanya.

Doncs bé, el problema era que, a la pràctica, molts cops l'Administració no resolvia les sol·licituds en el termini de tres mesos que tenia per fer-ho i, en conseqüència, s'entenien desestimades per silenci administratiu.

El dubte que es plantejava era si aquesta desestimació pel simple transcurs dels tres mesos (sense una resolució expressa) implicava també que desaparegués l'habilitació provisional per treballar i residir a Espanya que s'havia donat mentre es resol·lia el tràmit.

Ara, la Direcció General de Gestió Migratòria ha dictat un criteri on considera que no. D'aquesta manera, únicament la resolució denegatòria expressa produirà la pèrdua automàtica de l'habilitació de residir i treballar. Per tant, mentre no es rebí una denegació expressa el permís per treballar es mantindrà vigent.

Això s'aplica tant en el supòsit que la persona sol·licitant hagi rebut la comunicació d'inici del procediment i, en conseqüència, estigui provisionalment habilitada per a residir i treballar, com quan la persona que encara no ha rebut la comunicació d'inici de procediment, existeix la pròrroga d'efectes de la situació provisional.

Última hora

La nova regulació impulsa la jubilació flexible

A partir del 28 d'agost de 2026 entra en vigor la nova regulació de la jubilació flexible, que amplia les possibilitats de compatibilitzar la pensió amb una activitat laboral. Entre les principals novetats, s'hi inclou l'accés dels treballadors autònoms i l'ampliació dels límits de jornada per als treballadors per compte d'altri.

L'absentisme laboral continua augmentant el seu impacte econòmic

L'absentisme laboral va assolir el 2025 una taxa del 7,6%, el nivell més elevat de la sèrie històrica, amb un cost estimat de més de 59.000 milions d'euros. Catalunya, Madrid i Andalusia concentren prop de la meitat d'aquest impacte econòmic.

Catalunya supera els 4 milions d'afiliats a la Seguretat Social

Catalunya ha superat per primera vegada els 4 milions de persones afiliades a la Seguretat Social, impulsada per la campanya d'estiu. Paral·lelament, l'atur continua baixant i se situa en 307.169 persones, la xifra més baixa registrada en un mes de juny des del 2007.

L'OCDE alerta de l'estancament dels salaris reals a Espanya

L'OCDE considera que el limitat creixement dels salaris continua sent un dels principals punts febles del mercat laboral espanyol. Tot i la recuperació recent, els salaris reals es mantenen per sota dels nivells del 2021 i l'organisme preveu una evolució moderada durant els pròxims anys.

El Govern impulsa un nou model de gestió de la immigració laboral

El Govern ha presentat un nou Pla d'Integració i Ciutadania que preveu la creació d'una Agència Estatal de Mobilitat Humana per facilitar la contractació en origen i millorar la gestió de la immigració laboral. La iniciativa coincideix amb la finalització del procés extraordinari de regularització de persones estrangeres.

Els professionals de Vallbé, aquest mes a...

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

Taula rodona «Ètica de la IA en salut: la frontera entre innovació i responsabilitat»: Participació de **Guillem Reig Loncán** en aquesta taula rodona organitzada en el marc de la THAIS | Taulí Health Artificial Intelligence Symposium a l'Institut d'Investigació i Innovació Parc Taulí (I3PT).

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.