



Actualidad Jurisprudencial

La garantía de indemnidad puede extenderse a las reclamaciones efectuadas ante quienes ejercen la representación legal de las personas trabajadoras

Un trabajador reclamó la nulidad de su despido por considerar vulnerada la garantía de indemnidad y el derecho a la libertad sindical, dado que, días antes, había formulado una reclamación laboral al presidente del Comité de Empresa y este había solicitado una reunión urgente con la empresa para tratar dicho asunto.

El Tribunal Constitucional, en Sentencia de 9 de septiembre de 2025, resolvió que la garantía de indemnidad podía extenderse a las reclamaciones efectuadas ante quienes ejercen la representación legal de las personas trabajadoras, si la empresa tenía conocimiento de ello, declarando la nulidad del despido en este caso.

Todo ello, porque dicha representación desarrolla una función de intermediación con la empresa, en el marco de su vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral y, en consecuencia, puede obtener la satisfacción de los intereses legítimos de las personas trabajadoras, evitando un procedimiento judicial.

En el caso concreto, aunque la reclamación ante el presidente del Comité de Empresa no era estrictamente necesaria para acceder a la jurisdicción, por un lado, se evidenciaba una voluntad tendente al posible ejercicio de acciones legales ante los incumplimientos denunciados y, por otro, se ponía de manifiesto que era una herramienta especialmente útil para evitar dicho eventual procedimiento judicial.

Por tanto, el caso no se limitaba a una queja interna, sino que se trataba de una acción que, aun siendo extrajudicial, estaba conectada, como actividad previa de conciliación, con el eventual ejercicio de acciones legales ante los órganos judiciales en caso de frustrarse la labor de intermediación.

Así pues, no incluir dicha actuación dentro del ámbito de la garantía de indemnidad implicaría un menoscabo de la plena protección constitucional del derecho a la tutela judicial efectiva de la persona trabajadora, dejándola expuesta a posibles represalias empresariales.

El plazo de tres años previsto en el EBEP solo se cumple cuando el proceso selectivo convocado para ejecutar la oferta de empleo público se desarrolla íntegramente dentro de dicho periodo

El Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) prevé, en su artículo 70, que “la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años”.

En aplicación de este artículo, un Ayuntamiento aprobó una oferta de empleo público correspondiente al año 2016, pero no inició su ejecución —con la aprobación de las bases y la convocatoria— hasta 2019.

Pues bien, judicialmente se planteó si el plazo de tres años previsto en la normativa debía considerarse cumplido cuando se desarrollara íntegramente el proceso selectivo o si únicamente era necesario para su cumplimiento que la Administración publicara la convocatoria del proceso (como había sucedido en este caso).

El Tribunal Supremo, en Sentencia de 9 de julio de 2025, concluyó que la ejecución de una oferta de empleo público no puede limitarse a la mera publicación de la convocatoria, sino que exige la culminación íntegra del proceso selectivo dentro del plazo de tres años establecido en la normativa, reforzando así el mandato de celeridad y eficacia en la gestión pública de los recursos humanos, sin perjuicio de situaciones muy excepcionales.

De hecho, si se considerara suficiente la publicación de la convocatoria, podrían darse situaciones en las que los procesos selectivos se prolongaran indefinidamente o concluyeran al cabo de seis años, contraviniendo la normativa.

En consecuencia, concluyó que la actuación del Ayuntamiento no había sido correcta.

La empresa no puede repercutir los gastos del detective privado a la persona despedida

Una empresa contrató un detective privado para investigar presuntos incumplimientos laborales de un trabajador y, con la información recopilada, procedió a su despido disciplinario. Posteriormente, la empresa reclamó al trabajador el reembolso de los gastos derivados de dicha investigación.

No obstante, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en Sentencia de 17 de julio de 2025, resolvió que la empresa no podía repercutir estos gastos a la persona despedida, dado que fue ella misma quien, de manera libre y voluntaria, decidió contratar un detective para obtener pruebas de los incumplimientos laborales del trabajador, pudiendo haber optado por otros medios probatorios.

Es decir, concluyó que los gastos del detective privado no fueron consecuencia de ningún incumplimiento por parte del trabajador, sino de una decisión empresarial libre en el ámbito de sus facultades disciplinarias y de control.

El Tribunal Supremo establece que la indemnización por despido improcedente no se puede ver incrementada por la vía judicial

El Tribunal Supremo ha publicado una nota informando de que ha dictado una sentencia en la que establece que la indemnización por despido improcedente prevista en el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores no puede verse incrementada judicialmente con otras cuantías que atiendan a las circunstancias concretas de cada caso, sin que ello suponga una vulneración del artículo 10 del Convenio 158 de la OIT ni del artículo 24 de la Carta Social Europea.

La sentencia se publicará en los próximos días, por lo que todavía no se dispone del texto íntegro, pero, dada su relevancia, queríamos informaros de ello, sin perjuicio de ampliar la información cuando se conozcan más detalles.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo ha anunciado la apertura de una mesa de diálogo para reformar la normativa y adaptarla a la Carta Social Europea.

Actualidad Jurídica

Convocatoria de huelga general y huelgas sectoriales

Como sabéis, se ha convocado una huelga parcial para el próximo 15 de octubre, cuyo objetivo es reclamar “el fin del genocidio” en Palestina. Los sindicatos convocan a los trabajadores de todas las empresas de España a detener su actividad durante dos horas, como muestra de solidaridad con el pueblo gazatí y en rechazo a la ofensiva militar de Israel en la Franja.

En concreto, se establecen tres franjas horarias para los paros: de 2 a 4 de la madrugada, de 10 a 12 de la mañana y de 17 a 19 de la tarde.

Por otra parte, también se ha convocado una huelga indefinida que afecta a diferentes actividades del ámbito social y que se inició el 7 de octubre, así como una huelga de técnicos superiores sanitarios que reivindican la obtención del Grado universitario los días 30 y 31 de octubre y 3 y 4 de noviembre, aunque todavía no se ha recibido la convocatoria oficial.

En atención a ello, exponemos las consideraciones generales que deben tenerse en cuenta, sin perjuicio de las particularidades que puedan presentarse en cada institución o empresa, motivo por el cual quedamos a disposición para analizarlas y adoptar las medidas oportunas.

Ante una convocatoria de huelga, que consiste en el cese temporal, colectivo y concertado de la prestación laboral por parte de las personas trabajadoras, como medida de presión en defensa de sus intereses, debe respetarse la libertad de quienes no deseen secundarla, así como el cumplimiento de los servicios mínimos que se determinen en cada sector productivo, previa consulta con el comité de huelga, correspondiendo en última instancia a la empresa su fijación definitiva.

Por tanto, ante una convocatoria de huelga como la actual, las instituciones y las empresas deben ser especialmente cuidadosas en el respeto de los derechos del comité de huelga y en el cumplimiento de los servicios mínimos establecidos para los distintos sectores productivos.

En este sentido, debemos conocer perfectamente los derechos y las obligaciones básicas, tanto de los trabajadores como de los empresarios, ante una huelga general, siendo importante destacar los siguientes aspectos:

Derechos y obligaciones de las personas trabajadores

- a) El ejercicio del derecho de huelga es un derecho legítimo reconocido por la Constitución Española. En consecuencia, todas las personas trabajadoras son libres de secundarla, debiendo respetar en todo momento la libertad de los demás.
- b) En una convocatoria de huelga general, no existe ninguna obligación de las personas trabajadoras de comunicar previamente a la institución o empresa su decisión de participar.
- c) El comité de huelga deberá garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de los bienes, el mantenimiento de locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención necesaria para la posterior reanudación de la actividad.
- d) Durante el ejercicio del derecho a huelga, el contrato de trabajo se entiende suspendido, y en consecuencia la empresa no está obligada a abonar el salario al trabajador que la secunde. Ello comporta una reducción proporcional del salario base, pagas extraordinarias, complementos salariales y descanso semanal.
- e) A efectos de Seguridad Social, los trabajadores que participen en la huelga se encontrarán en situación de alta especial, con suspensión de la obligación de cotizar tanto por parte del empresario como del trabajador. En el caso de huelga parcial, el trabajador permanecerá en alta y se mantendrá la obligación de cotizar por la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado.
- f) La participación en la huelga no implica reducción de vacaciones ni de días festivos a los que el trabajador tenga derecho.
- g) En cuanto a los trabajadores que no secunden la huelga, pero no puedan acceder a su puesto como consecuencia de la misma, se recomienda no descontar el día, siempre que acrediten su voluntad de acudir al trabajo.
- h) La mera participación en la huelga no puede ser objeto de sanción. Cuestión distinta serían las conductas consistentes en la negativa a realizar servicios de mantenimiento o el incumplimiento de los servicios mínimos.
- i) La realización de la huelga no autoriza la ocupación del centro de trabajo o de sus dependencias, sin perjuicio de las reuniones de trabajadores que fueran necesarias para su correcto desarrollo, previa comunicación a la empresa.
- j) Está permitida la publicidad de la huelga, siempre que no implique coacción hacia los trabajadores que decidan no secundarla.

Derechos y obligaciones del empresario

a) El empresario tiene derecho a adoptar medidas de seguridad de las personas y de mantenimiento de las instalaciones, para poder reanudar la actividad una vez finalizada la huelga (servicios de seguridad y mantenimiento). La designación del personal encargado de estos servicios deberá realizarse de manera conjunta entre la empresa y el comité de huelga. Si la posición del comité de huelga impide la solución negociada, el empresario tiene la posibilidad de designar a los encargados de desarrollar los servicios de seguridad y mantenimiento.

b) El concepto de servicios esenciales para la comunidad y la fijación de servicios mínimos solo se aplica a las instituciones y empresas encargadas de la prestación de servicios públicos o de reconocida necesidad, y únicamente si concurren circunstancias de especial gravedad. La Administración determinará estas medidas teniendo en cuenta la duración, extensión y naturaleza de la huelga, así como la oferta de mantenimiento propuesta por los convocantes y las organizaciones sindicales.

c) El empresario no podrá sustituir a los trabajadores en huelga por otros ajenos a la empresa, salvo incumplimiento de los servicios de seguridad y mantenimiento. En consecuencia, no se podrá recurrir a ETT ni a subcontratación para cubrir los servicios mínimos. No obstante, la doctrina de los tribunales sociales interpreta de manera restrictiva la posibilidad de que el empresario sustituya a los trabajadores que siguen la huelga con personal propio en determinadas condiciones (por ejemplo, si el personal pertenece a otras categorías profesionales en los supuestos en que los trabajadores cualificados fueran destinados a tareas manuales). La sustitución del personal en huelga se considera una infracción muy grave.

d) Con las debidas precauciones, y partiendo del análisis de cada caso en particular, algún pronunciamiento judicial ha defendido que sería atentatorio al derecho a la libertad sindical realizar una encuesta sobre la intención de seguimiento de la misma, de carácter voluntario, siempre que dicha encuesta no tenga como finalidad adoptar medidas que impidan este derecho. En cualquier caso, los trabajadores no estarán obligados a responder, y en caso de hacerlo, su respuesta no será vinculante.

e) El cierre del centro de trabajo es una medida excepcional que únicamente puede llevarse a cabo cuando exista un evidente peligro de violencia para las personas o daños graves para los bienes, se ocupe ilegalmente el centro de trabajo o sus dependencias, exista un peligro cierto por tales circunstancias, o el volumen de inasistencia o irregularidades en el trabajo impida gravemente el proceso normal de producción. El empresario está obligado a comunicar el cierre patronal a la autoridad laboral en un plazo de 12 horas, limitándose este al tiempo indispensable para asegurar el inicio de la actividad de la empresa o para la eliminación de las causas que lo motivaron.

En consecuencia, cuando se dicte la correspondiente Orden de Servicios Mínimos por parte del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familia en relación con esta convocatoria de huelga general, y si os afecta, debéis reunirlos con el comité de huelga para intentar negociar el cumplimiento de los servicios mínimos determinados.

De igual forma, aprovechamos la presente nota para recordaros los siguientes aspectos prácticos que ya os hemos transmitido en anteriores convocatorias de huelga:

a) La especial precaución que debemos tener en la determinación de las personas concretas que deben prestar los servicios mínimos y su comunicación formal. Se debe intentar averiguar de forma no oficial y verbal si hay trabajadores que voluntariamente quieran cubrir los servicios mínimos, con el fin de intentar designar a las personas trabajadoras afectadas por los servicios mínimos y evitar, en la medida de lo posible, afectar con estos servicios a los trabajadores que deseen secundar la convocatoria de huelga.

b) La importancia de reunirnos con el comité de huelga, con el objetivo de escuchar sus propuestas de organización de los servicios mínimos y otros aspectos relacionados con la huelga convocada, sin olvidar que la decisión final pertenece a la institución o a la empresa. Se recomienda, para evitar posibles vulneraciones de los derechos de los trabajadores, que en los supuestos en que los trabajadores no constituyan el comité de huelga, se haga llegar un comunicado oficial en el que se comunique la disposición empresarial de reunirse con el comité de huelga.

Nuevo plan estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

El pasado 8 de septiembre de 2025 se publicó el Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se aprueba el nuevo Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Este plan se centra en una serie de objetivos, tanto de mejora interna y eficacia institucional como en líneas de actuación en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, seguridad y salud en el trabajo, igualdad y no discriminación, promoción del empleo, seguridad Social y lucha contra el trabajo no declarado.

De forma resumida, la actuación inspectora se focalizará principalmente en los siguientes ámbitos:

- Control del fraude en la contratación: más allá de la contratación temporal, también de los fijos-discontinuos y control de las extinciones por no superación del período de prueba de forma irregular.
- Derecho al descanso y a la limitación de la jornada laboral: registros de jornada, control de horas extraordinarias y complementarias, distribución irregular de la jornada y derecho a la desconexión digital.
- Control sobre el cobro correcto del salario.
- Garantizar el derecho a la seguridad y salud: prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en sectores de mayor siniestralidad, así como del cáncer de origen profesional, e impulsar acciones informativas y de asistencia técnica en materia de seguridad y salud.
- Garantizar la igualdad y la inclusión: atención especial a los colectivos más vulnerables — especialmente al colectivo LGTBI y personas con discapacidad— y combatir la discriminación por razón de sexo, raza y edad, así como el acoso sexual. Asimismo, incrementar la actividad inspectora para vigilar el impacto de la utilización de nuevas tecnologías en el ámbito de la igualdad de trato y no discriminación (uso de la IA y sesgos discriminatorios).

- En materia de promoción laboral, entre otras acciones, se prevé un mayor control del sistema de formación en el trabajo y de las empresas de intermediación en el acceso al empleo. Asimismo, aumentar el control del fraude en prestaciones por desempleo (altas falsas, incrementos indebidos de bases, extinciones que encubran bajas voluntarias), así como en el uso de plataformas digitales, falsos autónomos o falsas cooperativas de trabajo asociado, y teletrabajo internacional. También se contemplan acciones para combatir el fraude en el uso del contrato a tiempo parcial y para detectar el uso de jóvenes como falsos becarios.
- En lo relativo a la Seguridad Social, luchar contra el fraude tanto en la cotización como en las prestaciones.

Última hora

El coste del absentismo empresarial se ha disparado un 60% en cuatro años y ya supera los 18.000 M €

Las patronales proponen negociar en convenio la eliminación de los complementos salariales durante la baja, mientras sindicatos y empresarios apuntan también a la saturación del sistema sanitario y del INSS.

Horas extra y jornada laboral: máximos y mínimos históricos

Los datos recopilados muestran que las horas extraordinarias han aumentado un 27% desde que se implantó el registro horario, superando el millón de personas. Además, las horas extraordinarias pagadas suben más de un 20%, y las no remuneradas bajan ligeramente. Mientras tanto, la jornada efectiva en España cae a mínimos históricos, con 35,8 horas semanales, impulsada por el trabajo a tiempo parcial y la ampliación de plantillas públicas.

El futuro de los interinos públicos pendiente de decisiones del Constitucional y de la UE

El 23 de septiembre, el Tribunal Constitucional debatirá si hacer fijos a los interinos vulnera los principios de igualdad, mérito y capacidad recogidos en la Constitución, tras la consulta del TJUE. Además, el Abogado General del TJUE emitirá el 9 de octubre su opinión sobre la conversión en fijos de los interinos con contratos temporales abusivos, preparando la futura sentencia europea que podría marcar límites a los tribunales españoles y sancionar el abuso laboral.

El litigio sobre indemnizaciones adicionales por despido llega al Constitucional

El Tribunal Supremo rechazó en julio incrementar judicialmente las indemnizaciones legales por despido, pero la defensa del trabajador afectado ha iniciado los trámites para llevar el caso al Tribunal Constitucional, alegando vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva y a la no discriminación. En paralelo, CCOO y UGT piden al Consejo de Europa medidas para que España adapte su normativa a la Carta Social Europea, mientras el Gobierno incluye esta reforma en la futura agenda de diálogo social.

La edad real de jubilación supera por primera vez los 65 años

Los asalariados españoles se retiran hoy, de media, a los 65,15 años, un año más tarde que antes de la Covid, impulsados por las reformas del Gobierno que incentivan retrasar la jubilación y penalizan adelantarla. El gasto en pensiones alcanza un récord de 13.621 millones de euros. El Gobierno negocia nuevas medidas para fomentar la jubilación flexible y reversible.

Segundo juzgado social en Reus antes de fin de año

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.

Los profesionales de Vallbé, este mes en...

Cursos de formación continuada: Formación impartida por **Sira Gómez Vilella** y **Albert Moreno Solé**, en el Doble Grado en Derecho y Relaciones Laborales de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Cursos de formación continuada: Formación impartida por **Pau Martínez Signes**, en el Grado en Relaciones Laborales de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Curso de formación continuada: Ciclo de ocho jornadas sobre contratación pública, impartido por **Pablo Urrutia Royo** y **Martí Vidiella Curtó** para Infraestructuras de la Generalitat de Cataluña, bajo la organización del Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona (ICAB), que empezó el 29 de septiembre de 2025.

Foro Social Aranzadi: Tertulia sobre temas de actualidad: Análisis jurisprudencial del trabajo a distancia. Asistencia de **Ángela Ramos Freire** a este foro, celebrado el pasado 25 de septiembre de 2025.

Curso Zero GAJ Contratación Pública: Introducción a la Contratación Pública: Formación impartida por **Pablo Urrutia Royo**, organizada por el Grupo de la Abogacía Joven (GAJ) del Colegio de la Abogacía de Barcelona (ICAB), el pasado 29 de septiembre de 2025.

Jornada formativa sobre la incompatibilidad: Formación impartida por **Miguel Ángel Andreu Moreno** en el Instituto Catalán de Investigación Química (ICIQ), organizada el pasado 29 de septiembre de 2025.

Nota informativa: el objetivo de este boletín es únicamente informar sobre aquellas novedades que consideramos de interés. En ningún caso pretende ser una vía de asesoramiento legal. Si necesitáis resolver cualquier duda y/o aclaración, o ampliar la información contenida en este boletín, no dudéis en poneros en contacto con los profesionales del despacho.