



ANTRÀS



*SETEMBRE 2025*

***NEWSLETTER***

## INFORMACIONS LABORALS

Setembre 2025



### A debat: és legal prohibir els 'affaires' a la feina?

En dates recents, els mitjans de comunicació es feien ressò de la notícia que una important empresa multinacional havia acomiadat el seu CEO per haver-se conegut a través de les xarxes i els mitjans de comunicació que mantenia una relació sentimental amb una subordinada, cosa que suposava un incompliment del codi de conducta empresarial. No sabem quin ha estat el recorregut jurídic d'un assumpte que es va produir en un sistema, l'americà, més permissiu amb les limitacions al dret a la intimitat dels seus treballadors, en permetre "l'expectativa raonable d'intimitat" americana -enfront del nostre dret fonamental a la intimitat-, un grau més gran de limitació a través de les polítiques de la política.

La qüestió de si una empresa pot prohibir les relacions sentimentals entre els seus empleats és un tema complex i sense una resposta simple a l'ordenament jurídic espanyol. Encara que la llei no ho prohibeix explícitament, la seva legalitat depèn de com i per què s'implementi aquesta prohibició, ja que dependrà d'això que es respectin els drets fonamentals dels treballadors.

La prohibició general dels affaires es considera, en la majoria dels casos, una intromissió indeguda en el dret constitucional a la intimitat i a la llibertat personal dels treballadors. El Tribunal Suprem i la doctrina judicial han estat molt cautelosos sobre això, ja que l'àmbit privat de l'empleat, incloent-hi les seves relacions, no pot ser regulat per l'empresari llevat que afecti directament l'exercici laboral, la seguretat o la imatge de l'empresa d'una manera objectiva i demostrable.

No cal, per tant, sancionar la mera existència de la relació sentimental o l'affaire dins de l'empresa, ja que es vulneraria el dret a la intimitat dels treballadors. Aquesta és la línia que han seguit, entre d'altres, la sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid, de 20 de maig 2015, que va declarar la nul·litat de l'acomiadament d'una treballadora en estar motivat exclusivament en la relació sentimental o de parella que mantenia amb un altre treballador de l'empresa, i no en altres circumstàncies disciplinàries com podien ser l'incompliment de la normativa interna de l'empresa.

#### **Però n'hi ha prou que estigui prohibit pel codi de conducta de l'empresa?**

No, la simple inclusió d'una prohibició al codi de conducta no la fa legal per si sola. Un codi de conducta ha de respectar el marc legal i, en particular, els drets fonamentals dels treballadors. La validesa d'una clàusula que prohibeixi les relacions sentimentals serà jutjada en funció de la necessitat, la idoneïtat i la proporcionalitat.

- **Necessitat:** L'empresa ha de demostrar que la prohibició és necessària per protegir un interès legítim. Per exemple, evitar conflictes d'interès, l'assetjament sexual o un ambient de treball hostil.

- **Idoneïtat:** La mesura ha de ser adequada per aconseguir aquesta finalitat.



- **Proporcionalitat:** El benefici obtingut per l'empresa ha de ser més gran que la limitació imposada al dret fonamental del treballador.

A la pràctica, per aplicació dels principis esmentats, els tribunals han tendit a rebutjar aquestes prohibicions excepte en casos molt concrets, com les “polítiques antifraternització” aplicades a llocs d'alta direcció o amb poder jeràrquic significatiu, on la relació podria generar un conflicte d'interessos evident o un tracte de favor.

En lloc de prohibir les relacions, l'empresa pot establir una **política de “disclosure” o de revelació de les relacions sentimentals**. La finalitat d'aquesta política no és controlar la vida privada dels empleats, sinó gestionar-ne les possibles conseqüències laborals. Això seria una solució més prudent i legalment defensable.

- **Finalitat:** l'objectiu és evitar situacions de conflicte d'interès o tracte de favor. Per exemple, si un directiu manté una relació amb un subordinat, l'empresa té un interès legítim a conèixer-lo per prendre mesures que evitin que aquesta relació influeixi en decisions laborals com ara ascensos,

assignació de tasques o avaluacions de rendiment. Per això, aquesta obligació s'hauria de focalitzar en les posicions en què s'ostenti un poder discrecional en la presa de decisions.

- **Implementació:** l'empresa pot sol·licitar que es comuniquin voluntàriament les relacions per poder prendre mesures com ara el canvi d'equip, la reassignació de funcions o la separació de les línies de report. Aquestes mesures, com que són menys intrusives que la prohibició, són més fàcils de justificar.

- **Confidencialitat:** l'empresa ha de garantir la confidencialitat de la informació revelada i només fer-la servir per als fins previstos, evitant la discriminació o l'estigmatisme.

En conclusió, prohibir els affairs a la feina és una mesura d'alt risc legal que només s'ha d'afrontar amb cauteles. L'empresa s'enfronta amb contingències legals i reputacionals que exigeixen un enfocament legal adequat que garanteixi la idoneïtat del sistema, la seva objectivitat i eviti extralimitacions a l'esfera privada dels empleats.

---

## La reducció de la jornada de treball. Rebuig al Projecte de llei. Es podria aprovar a través d'un Reial decret llei?

---

El 10 de setembre passat van ser [aprovades](#) en votació conjunta les [esmenes a la totalitat](#) de devolució al Projecte de llei per a la reducció de la durada màxima de la jornada ordinària de treball i la garantia del registre de jornada i el dret a la desconnexió, presentades pels Grups Parlamentaris Junts per Catalunya, VOX i Popular al Congrés. Acabava d'aquesta manera el recorregut parlamentari del [Projecte de llei per a la reducció de la durada màxima de la jornada](#)

[ordinària de treball i la garantia del registre de jornada i el dret a la desconnexió](#).

Tot i això, immediatament el Ministeri de Treball va anunciar la seva intenció d'elaborar una norma reglamentària que regulés el registre de la jornada i aspectes vinculats a la desconnexió digital dels treballadors. Certament, el Govern, sobre la base de l'art. 34.7 TRLET (“*El Govern, a proposta de la persona titular del Ministeri de Treball, Migracions*”



*i Seguretat Social i prèvia consulta a les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, podrà establir ampliacions o limitacions en l'ordenació i durada de la jornada de treball i dels descansos, així com especialitats en les obligacions de registre de jornada, per a aquells sectors, treballs i categories professionals que per les seves peculiaritats així ho requereixin")* podria elaborar aquesta norma reglamentària, però, el seu contingut s'hauria de limitar a abordar "especialitats" que respectessin el que prescriu la norma legal. I cal recordar que l'art. 34.9 TRLET remet a la "negociació col·lectiva o acord d'empresa o, si no, decisió de l'empresari prèvia consulta amb els representants legals dels treballadors" l'organització i documentació del registre.

Així mateix, i encara més important, l'eventual norma reglamentària difícilment podrà dur a terme l'enduriment del règim sancionatori que es preveia en el projecte de llei. Cal destacar que en matèria d'infraccions i sancions regeix el principi de tipicitat legal conforme al qual, per mandat constitucional, "ningú no pot ser condemnat o sancionat per accions o omissions que en el moment de produir-se no constitueixin delictes, falta o infracció administrativa, segons la legislació vigent en aquell moment", art. 25.1 CE.

---

## Una futura reforma del Reial decret de salaris mínims?.

---

El Ministeri de Treball ha plantejat a patronal i sindicats negociar un Reial decret per modificar el cos normatiu del salari mínim interprofessional (SMI) i incorporar els aspectes recollits a la Directiva (EU) 2022/2041 de 19 d'octubre del 2022 sobre uns salaris mínims adequats a la Unió Europea i la Carta Social Europea.

L'objectiu exprés del Ministeri amb aquesta taula de diàleg és abordar l'adaptació completa de la Directiva de Salaris Mínims Europea, el termini de transposició del qual va finalitzar el 15 de novembre de 2024. Cal destacar, però, que el nostre marc normatiu ja s'ajusta en els seus trets bàsics a una normativa europea que bàsicament estableix:

1. Criteris per adequar els salaris mínims legals per tal d'aconseguir unes condicions de vida i de treball dignes. La Directiva no imposa una xifra concreta, però exigeix als Estats membres que fixin i actualitzin els seus salaris mínims legals utilitzant uns criteris que coincideixen essencialment amb els ja establerts a l'art. 27.1 TRLET. La Directiva suggereix la utilització de valors de referència indicatius, com el 60% de la mitjana salarial bruta i el 50% del

salari mitjà brut. Tot i que aquestes xifres no són vinculants, Espanya ha seguit aquest camí els últims anys, cosa que ha justificat els notables increments del SMI.

2. Promoció de la negociació col·lectiva. La Directiva estableix que els estats membres amb una taxa de cobertura de la negociació col·lectiva inferior al 80% han d'elaborar un pla d'acció per promoure-la. A Espanya, la taxa de cobertura de la negociació col·lectiva supera aquest llindar, per la qual cosa, en principi, no està obligada a implementar un pla d'acció.

3. Participació dels interlocutors socials. La Directiva subratlla la necessitat que el procés de fixació i actualització dels salaris mínims legals es dugui a terme amb la participació efectiva i a temps dels interlocutors socials (sindicats i organitzacions empresarials). Una participació que ja es produeix a Espanya tal com prescriu l'art. 27.1 TRLET.

4. Monitorització i aplicació efectiva. La Directiva exigeix als Estats membres que reforcin els mecanismes de control



i de compliment del salari mínim. Per a Espanya, això podria implicar una dotació de recursos més gran per a la Inspecció de Treball i Seguretat Social, així com una eventual revisió de les infraccions i sancions previstes per als supòsits d'impagament o retards que afectin el SMI.

El compliment, en els seus termes essencials de la Directiva, fa que l'element més destacat de l'anunci del Govern i segurament la seva intenció real hagi de situar-se en el seu objectiu de garantir

que les actualitzacions del SMI es traslladin a les nòmines de les persones treballadores que les perceben sense afectar els complements salarials que incentiven, per exemple, la productivitat, vinculats a l'existència de riscos laborals o d'altres conceptes recollits a les nòmines. Un objectiu a què s'han sumat les dues grans centrals sindicals, proposant limitar la compensació i absorció i garantir els increments del salari de les persones treballadores d'empreses subjectes a licitació pública, modificant la norma de desindexació salarial a la contractació pública.



**Jurisprudència. No són meres reclamacions. El Tribunal Constitucional estén la garantia d'indemnitat a les reclamacions davant de la representació legal dels treballadors.**

*La garantia d'indemnitat és, en paraules del Tribunal Constitucional, un mecanisme o "manifestació extraprocessal del dret a la tutela judicial efectiva" que intenta evitar que es produeixin mesures de represàlia per l'exercici pel treballador de la tutela dels seus drets. Això suposa que aquestes conductes empresarials, sigui un acomiadament o qualsevol altra mesura que tingui el seu origen en aquella actuació del treballador siguin nul·les i puguin, a més, derivar-se responsabilitats administratives, en forma de multes, o indemnitzatòries. La jurisprudència ha ampliat progressivament l'àmbit d'actuació de la garantia d'indemnitat per protegir no només el treballador que ha exercitat accions judicials o les accions prèvies necessàries (actes de conciliació o reclamacions prèvies), per estendre'l també a l'exercici d'actuacions prèvies no imperatives quan del context es dedueixi que estan directament encaminades a l'exercici d'accions judicials (STC 55/2004) o denúncies adreçades a la Inspecció de Treball i Seguretat Social (STC 75/2010).*

*Ara el Tribunal Constitucional estén la garantia d'indemnitat als supòsits de reclamacions dels treballadors davant la seva representació legal a les empreses -comitès d'empresa i delegats de personal- en pretensió que desenvolupin una funció d'intermediació amb l'ocupador dins la tasca de vigilància del compliment de la normativa laboral reconeguda a l'art. 64.7.a).1r TRLET.*

*I és que, en el cas plantejat, l'acomiadament del treballador es produeix quan després de presentar aquest escrit al Comitè d'empresa denunciant un canvi de destinació que considerava il·legal els sol·licita que es reuneixin amb l'empresa per abordar l'assumpte. Després de la reunió esmentada, l'empresa deixa sense efecte el trasllat, però remet una carta d'acomiadament al treballador en què s'al·lega com a causa una terminació del contracte amb l'empresa principal però sense que arribi a acreditar-se ni la seva realitat ni perquè havia de suposar l'amortització concreta del lloc de treball exercit pel treballador. El tribunal considera que, en tractar-se d'una via reclamatòria posada a disposició dels treballadors amb cobertura legal suficient, que ha estat utilitzada rectament i amb bona fe per part del demandant d'empara per substanciar una controvèrsia laboral que mantenia amb el seu ocupador, l'exclusió d'aquesta actuació de l'àmbit de la garantia d'indemnitat implicaria un menyscapte de la plena i completa protecció constitucional del dret a la tutela judicial efectiva del demandant, al quedar exposat a eventuais represàlies empresarials que, si escau, només oferiria per a l'ocupadora la conseqüència d'una qualificació de l'extinció laboral com a merament improcedent sense l'obligació legal de readmissió. La sentència compta amb un vot particular que considera que la decisió majoritària suposa una desnaturalització de la garantia d'indemnitat i que, addicionalment, no va existir cap represàlia.*



## **Jurisprudència. Discriminació indirecta per associació i obligació d'introduir ajustaments raonables.**

*La recent Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea d'11 de setembre de 2025 (C-38/24), Assumpte Bervidi, suposa la consolidació de la doctrina que veda la discriminació indirecta per associació, és a dir, aquella que pateix una persona no per una característica personal pròpia (com raça, religió, sexe o discapacitat) sinó per la seva relació o vincle amb una altra persona o grup sobre la qual sí que concorre una de les causes legalment protegides i constitueix un reforçament de l'obligació d'introduir ajustaments raonables a les empreses.*

*Els fets que donen origen a la sentència es produeixen quan una treballadora, cuidadora d'un fill que pateix una discapacitat greu, sosté que el seu empresari, li ha dispensat un tracte discriminatori en denegar-li un lloc de treball amb horaris fixos de mati que li permetés complir el deure d'assistència amb el seu fill, obligat a sotmetre's a un programa de tractaments bàsics que havien de ser rebuts a una hora fixa a la tarda, i l'encomana de tasques d'un nivell inferior per poder encarregar-se del seu fill. Com que no ho fa sosté que el seu empresari li ha dispensat un tracte discriminatori, en impedir-li poder seguir desenvolupant la seva activitat professional en peu d'igualtat amb els altres treballadors. La Cort suprema di cassazione (Tribunal Suprem de Cassació italià) pregunta al TJUE, per al que als nostres efectes interessa, si la Directiva 2000/78/CE s'ha d'interpretar en el sentit que una persona en la situació de la Sra. G.L., que no pateix una discapacitat, pot invocar davant els tribunals el principi de prohibició de tota discriminació indirecta per motius de discapacitat al seu lloc de treball. En cas afirmatiu, aquest òrgan jurisdiccional sol·licita que es determini si l'empresari està obligat a fer ajustos raonables, en el sentit de la Directiva esmentada, per esmenar la situació de discriminació. La resposta del TJUE a totes dues qüestions és positiva. Podent destacar-se com a aspectes rellevants que:*

- la protecció contra la discriminació per discapacitat s'estén al treballador que, tot i no ser incapaç, és cuidador principal d'un fill amb discapacitat. Sobre això, i pot ser molt rellevant, cal indicar que, encara que la STJUE se centra en el supòsit d'un fill, cal pensar en l'extensió de la seva doctrina a supòsits d'altres familiars dependents (progenitors, cònjuges, parelles de fet...).*
- l'empresari està obligat a fer "ajustaments raonables" en les condicions de treball del cuidador (ex. adaptació d'horaris o funcions) per evitar la situació de discriminació indirecta, sempre que no suposi una càrrega excessiva o desproporcionada.*

*Estem davant d'una resolució que implica un reforç claríssim del deure empresarial d'adaptació, en exigir una actitud proactiva en l'adopció d'ajustos raonables que a més estén el seu àmbit d'aplicació subjectiva més enllà de les persones directament afectades per la discapacitat.*



### **Jurisprudència. Variació de les condicions d'accés i excedència voluntària.**

*El Tribunal Superior de Justícia del País Basc (TSJPV), en una sentència d'1 d'abril de 2025, estableix un precedent rellevant quant al dret de reingrés de personal laboral en situació d'excedència voluntària a l'Administració Pública i l'aplicabilitat dels perfils lingüístics (euskera) exigits amb posterioritat a l'inici de l'excedència.*

*La demandant es va incorporar a la plantilla laboral de l'Ajuntament de Durango l'1 de setembre de 2005 com a "conserge d'escola" sense que se li exigís en aquell moment perfil lingüístic ni coneixements d'euskera. Va sol·licitar una excedència voluntària el 29 d'agost del 2017, amb efectes des de l'1 de setembre del 2017.*

*El 20 de juliol del 2022, va sol·licitar el reingrés en un lloc vacant d'igual o similar categoria. La petició va ser denegada per l'Ajuntament el 31 d'octubre del 2022, al·legant la inexistència de vacant en llocs de la mateixa o similar categoria que no exigissin el Perfil Lingüístic 2 d'euskera. S'ha acreditat que hi havia tres llocs vacants de conserge d'escola d'igual categoria, però tots havien adoptat l'exigència del Perfil Lingüístic 2 d'euskera mitjançant un Acord del Ple de l'Ajuntament de data 19 de desembre de 2017 (posterior a l'inici de l'excedència de la treballadora).*

*Tant la sentència d'instància com la de suplicació declaren el dret de la treballadora al reingrés en lloc d'igual o similar categoria, sense tenir en compte la nova exigència d'acreditar un determinat perfil lingüístic d'euskera per a l'accés i l'exercici del lloc de treball. El Jutjat va argumentar, basant-se en l'article 46.5 de l'Estatut dels Treballadors (ET), que l'excedència no extingeix el contracte i, per tant, no es poden exigir per al reingrés més requisits dels que se li van exigir en ser contractada. L'excedent no té dret a la reserva del lloc, sinó només un dret preferent al reingrés a les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagi o es produeixin a l'empresa, segons l'article 46.5 ET. Consideren que no es pot denegar el reingrés a la treballadora excedent argumentant que s'ha de sotmetre a un nou procés selectiu amb nous requeriments o exigències (com el perfil lingüístic) diferents dels exigits quan va ser contractada i va passar a excedència. La idoneïtat de la vacant s'ha de valorar únicament quant a la categoria igual o similar que tenia, i és irrellevant que el reingrés exigeixi a l'Administració un procés d'adscripció, ja que negar el reingrés quan hi ha vacants d'igual o similar categoria vulnera l'article 46.5 ET.*

*Tot i que la STSJ PV 1323/2025 no constitueix una jurisprudència és un recordatori clar que, en l'àmbit del personal laboral, el dret preferent al reingrés de l'article 46.5 de l'Estatut dels treballadors gaudeix d'una protecció superior davant de les modificacions unilaterals o normatives posteriors a la concessió de l'excedència. D'aquesta manera, si les empreses o les organitzacions modifiquen els requisits d'un lloc de treball (idiomes, certificacions, titulació) durant el període d'excedència voluntària d'un empleat, han de ser conscients que aquests nous requisits no són automàticament aplicables al treballador que sol·licita el reingrés en aquest mateix lloc o en un de similar, havent de facilitar el reingrés i només després adoptar les mesures organitzatives.*

La informació continguda en aquest butlletí constitueix una síntesi que no pot ser aplicada sense un assessorament legal previ. Quedem a la seva disposició per a qualsevol comentari o aclariment sobre la informació continguda en aquest document a: [newsletter@antras.net](mailto:newsletter@antras.net)