



ANTRÀS



INFORMACIONS LABORALS

Juliol 2025



La indemnització taxada actual per acomiadament improcedent: entre la seva insuficiència (Comitè Europeu de Drets Socials) i la seva validesa jurídica (Tribunal Suprem).

El passat 16 de juliol, el Ple del Tribunal Suprem va dictar una sentència en què aborda la qüestió de si un treballador acomiadat de manera improcedent té dret, en aplicació de les normes internacionals, més concretament, de l'art. 24 de la Carta Social Europea i del Conveni 158 de l'OIT, a una indemnització addicional més enllà de la taxada per l'article 56.1 de l'Estatut dels Treballadors.

El Tribunal Suprem, confirmant la sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, ha desestimat la sol·licitud del treballador d'una indemnització addicional per lucre cessant de 5.410 €, a més dels 1.506,78 € que li corresponien per la qualificació del seu acomiadament com a improcedent. Una indemnització addicional que sí havia estat reconeguda pel Jutjat Social núm. 3 de Barcelona. Cal destacar els arguments de fons utilitzats pel Tribunal Suprem per rebutjar el dret a una indemnització addicional en casos d'acomiadament improcedent:

- Els convenis de l'OIT i la Carta Social Europea revisada (CSE), com les altres normes internacionals ratificades per Espanya, formen part del dret intern i vinculen particulars i poders públics des de la seva publicació.
- Tanmateix, no tots els convenis internacionals o les seves disposicions són d'aplicació

directa, de manera que el que s'hi estableix pot ser o no directament aplicable pels òrgans judicials, sense necessitat d'un desenvolupament normatiu intern posterior que expressi la voluntat del legislador. Cal destacar que certes normes o algunes de les seves disposicions poden establir únicament obligacions per tal que els Estats signants prenguin les mesures necessàries per a la seva execució i adaptin el seu ordenament jurídic.

- Tant l'art. 10 del Conveni 158 de l'OIT com l'art. 24 de la Carta Social Europea, pel que fa a l'exigència del "pagament d'una indemnització adequada o una altra reparació que es consideri apropiada", no poden considerar-se, en cap cas, com a normes directament aplicables que puguin desplaçar l'aplicació de les previsions de dret intern establertes pel legislador nacional.

- Segons l'Annex mateix de la CSE revisada (Part II, art. 24, apartat 4), la fixació de la indemnització correspon al legislador o als convenis col·lectius, no als jutges en un procés judicial. El legislador nacional ha complert aquest mandat en fixar la indemnització taxada a l'article 56 ET mitjançant una indemnització, com a regla general, taxada, que "ha ofert seguretat jurídica i uniformitat per a tots els treballadors que, davant la pèrdua del mateix lloc de treball,



són reparats en iguals termes, sense necessitat d'acreditar els danys i perjudicis concrets soferts", sense perjudici d'admetre una indemnització complementària quan concorri una vulneració de drets fonamentals.

- El Tribunal Suprem considera que les decisions del Comitè Europeu de Drets Socials (CEDS) sobre la insuficiència del sistema indemnitzatori de l'article 56 no són directament aplicables ni tenen efecte vinculant en l'exercici de la seva potestat jurisdiccional.

D'aquesta manera, el Tribunal Suprem reafirma que, com a regla general —a excepció dels supòsits en què concorri vulneració de drets fonamentals—, la indemnització per acomiadament improcedent és la taxada establerta a l'article 56.1 del text refós de l'Estatut dels Treballadors, sense que correspongui una indemnització addicional per garantir-ne el caràcter apropiat o adequat.

Creiem, tanmateix, que una valoració integral de la situació exigeix tenir en consideració dos elements contextuais de certa importància:

1. L'existència de dos vots particulars en la sentència. El primer, tot i compartir la decisió majoritària, admet la possibilitat d'exigir una compensació complementària en seu

judicial per a supòsits excepcionals de dany addicional i extraordinari (més enllà de l'acomiadament), a l'empara dels articles 1101 i següents del Codi Civil. El segon, signat per dos magistrats, discrepa del vot majoritari per considerar que l'art. 24 de la CSE revisada és directament aplicable i exigeix que els tribunals valorin el caràcter apropiat o adequat de les indemnitzacions que derivin de l'aplicació de l'art. 56 del TRLET.

2. L'existència de dues decisions del Comitè Europeu de Drets Socials (CEDS) en què s'ha considerat que la normativa espanyola incompleix l'art. 24 de la CSE, havent-se dictat una recomanació per part del Comitè de Ministres del Consell d'Europa en què s'insta Espanya a "procedir a revisar i modificar la legislació rellevant, tal com s'estableix en el Pla de Polítiques Anual 2024, per garantir que la compensació atorgada en els casos d'acomiadament il·legal, qualsevol escala utilitzada per calcular-la, tingui en compte el dany real sofert per les víctimes i les circumstàncies individuals del seu cas". Tot i que, com assenyala la sentència comentada, no ens trobem davant resolucions jurídicament vinculants, sí que és clar que es tracta de decisions polítiques qualificades que poden influir en futures decisions legislatives.



Gaudi de les vacances i concurrència de permisos i incapacitat temporal.

Entrem en el període estival, moment en què la majoria de persones treballadores gaudeixen de les seves vacances. Què passa quan durant les vacances es produeix un fet que dona dret a un permís retribuït? Es poden interrompre les vacances per gaudir del permís, endarrerint la data de retorn o traslladant les vacances a un altre moment? I passa el mateix en cas d'incapacitat temporal?

Pel que fa al primer dels escenaris, la incidència dels permisos retribuïts durant el període vacacional, la sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea de 4 de juny de 2020 va establir que el gaudi dels permisos retribuïts està subjecte a dos requisits acumulatius: i) la concurrència d'algun dels esdeveniments contemplats en la normativa, iii) que les necessitats que justifiquen la concessió del permís es produeixin durant un període de treball.

D'aquesta manera, com que estan indissolublement lligats al temps de treball, els treballadors no poden reclamar-los durant els períodes de descans setmanal o de vacances anuals retribuïdes. Excepte si es preveu una millora en el conveni col·lectiu o hi ha una concessió unilateral per part de l'empresa, no existeix un dret a gaudir del permís retribuït ni a una ampliació del període vacacional.

La solució és radicalment diferent quan la coincidència es produeix entre les vacances i la incapacitat temporal. En el cas que un treballador estigui gaudint o hagi de gaudir d'un període de vacances, el TJUE recorda que la finalitat del dret a vacances anuals retribuïdes consisteix a permetre el descans i oferir un temps d'oci i esbarjo, i conclou que, quan un treballador estigui de baixa per malaltia durant un període de vacances anuals ja fixat, té dret, a petició seva

i amb l'objectiu de poder gaudir efectivament de les vacances, a fer-ho en una data diferent a la de la baixa per malaltia.

Cal recordar que, expressament, l'article 38.3 de l'Estatut dels Treballadors ofereix de manera clara la solució, diferenciant entre els supòsits en què la coincidència es produeix amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part, la lactància natural o el permís per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o per risc durant l'embaràs o la lactància, i una incapacitat temporal derivada d'altres causes:

“Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa a què es refereix el paràgraf anterior coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst als apartats 4, 5 i 7 de l'article 48, es tindrà dret a gaudir les vacances en una data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongui, un cop finalitzat el període de suspensió, encara que hagi finalitzat l'any natural al qual corresponguin.”

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impedeixi al treballador gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural al qual corresponguin, el treballador podrà fer-ho un cop finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.”



La modificació del permís parental: anunci de la retribució de setmanes del permís parental.

A la cloenda d'aquest butlletí informatiu, Sumar ha anunciat que ha arribat a un acord amb el PSOE per remunerar dues setmanes de permís parental, que se sumaran a les vuit setmanes no retribuïdes ja existents, i ampliar en una setmana el permís per naixement, fins a les 17 setmanes. Segons aquestes mateixes fonts, es crearien dues setmanes de permís parental totalment retribuïdes fins que el fill compleixi vuit anys, un permís que s'aplicaria retroactivament a partir de l'agost de 2024 i que se sumaria a les vuit setmanes sense remuneració ja existents.

L'acord inclou elevar de 16 a 17 setmanes el permís per naixement i cura fins que el menor tingui dotze mesos, amb entrada en vigor imme-

diata; i ampliar fins a 32 setmanes el permís per naixement i cura per a famílies monoparentals, de les quals quatre es podran gaudir fins que el menor compleixi vuit anys.

Encara no està clar si la modificació podrà ser aprovada en el Consell de Ministres que queda abans del mes d'agost o si s'aprovarà a la tornada de les vacances. L'aprovació en el Consell de Ministres del proper dimarts, 29 de juliol, podria evitar la multa que la Unió Europea imposarà a Espanya a partir de l'1 d'agost, amb una quantia de més de 40.000 euros diaris.

En qualsevol cas, informarem de la seva aprovació definitiva.



Jurisprudència. Plans d'igualtat: novetats importants sobre l'obligació de registre per part de l'Administració.

El passat mes de maig, el Tribunal Suprem va dictar una sentència important que pot suposar una restricció rellevant al paper que fins ara havia desenvolupat l'autoritat laboral en el registre dels plans d'igualtat.

En notícies anteriors ja havíem assenyalat com el Tribunal Suprem havia ordenat, en contra de la posició de l'autoritat laboral, la inscripció de plans d'igualtat signats per comissions negociadores integrades directament per treballadors, quan es demostrava l'existència de circumstàncies excepcionals de bloqueig negociador (bloqueig imputable exclusivament a la part contrària, negativa a negociar o absència total de representació), que impedièren constituir la comissió negociadora en els termes de l'article 5.3 del RD 901/2020, de 13 d'octubre, que regula els Plans d'Igualtat i el seu registre ("els sindicats més representatius i pels sindicats representatius del sector al qual pertanyi l'empresa i amb legitimació per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació").

Ara, amb aquesta sentència, el Tribunal Suprem aclareix i limita encara més el poder de l'Autoritat Laboral en el procés de registre dels plans d'igualtat. Destaquem els seus punts clau:

** L'Autoritat Laboral no pot realitzar un control de legalitat substantiu sobre el contingut dels plans d'igualtat ni sobre la legitimació de les parts negociadores. La seva funció es restringeix a un control formal (verificar que el document és un pla d'igualtat negociat i que compleix els requisits bàsics de presentació). Aquesta restricció es fonamenta en la consideració dels plans d'igualtat com una "manifestació normativa de la negociació col·lectiva", sense que l'Administració pugui determinar-ne la validesa com si fos una "homologació" o "autorització" de l'etapa preconstitucional.*

** Si l'Administració considera que un Pla d'Igualtat incompleix la legalitat (pel seu contingut o per la forma de constitució de la comissió negociadora), ha d'acudir als tribunals mitjançant el procediment d'impugnació d'acords col·lectius (com amb els convenis col·lectius), i no pot simplement denegar el registre.*

En resum, aquesta sentència proporciona major seguretat jurídica a les empreses en el procés de registre dels seus plans d'igualtat. Un cop negociat i acordat amb una comissió que aparentment té legitimitat negociadora, l'Autoritat Laboral haurà de procedir al registre, deixant qualsevol impugnació sobre la seva legalitat en mans dels tribunals.

Això, tanmateix, no eximeix les empreses de complir les exigències legals. Per evitar litigis, s'aconsella una actuació diligent en la negociació i documentació del pla. L'Autoritat Laboral pot denegar el registre si no hi ha una "aparença mínima de validesa" i també pot impugnar-lo judicialment.



Jurisprudència. Complementos salarials i reducció de jornada: la prorrata només és possible en complementos vinculats a la durada de la jornada.

Són diversos els supòsits en què la llei permet que les persones treballadores puguin sol·licitar una reducció de la jornada. La reducció de jornada determinarà, llevat de pacte en contra, una reducció proporcional del salari en tant que percepció econòmica que rep el treballador per retribuir el “treball efectiu” (art. 26.1 TRLET). Però, què passa amb els complementos salarials que percep el treballador, també s’aplica la regla de la prorrata temporis? La resposta dependrà de si el complement està vinculat a la durada de la jornada; en cas contrari, els complementos salarials que no depenen del temps de treball s’han d’abonar en la seva integritat.

Així, una recent sentència del Tribunal Suprem, en relació amb el plus de tornicitat, estableix que aquest retribueix la penositat que ha de suportar un treballador que no presta serveis en el mateix torn de matí, tarda o nit, sinó que rota de torn, amb els desajustos personals que això comporta, en particular quan es tracta de torns de matí, tarda i nit. Considera que la manera com es gaudia la reducció de jornada del 50 per cent per guarda legal no determinava que la treballadora no continués prestant serveis en torns de matí, tarda i nit perquè la reducció de jornada es produïa dins de cada torn, amb el trastorn que això comportava pel que fa al ritme circadià. Així considera que “es tracta d’un complement salarial que no està vinculat a la durada de la jornada sinó a la prestació de serveis en torns diferents i successius, per la qual cosa s’ha d’abonar en la seva integritat”.

Una solució que és anàloga a la que ha establert el mateix Tribunal Suprem inadmetent que es pugui abonar proporcionalment un complement d’assistència i puntualitat. Per contra, s’ha admès en relació amb les primes o complementos de productivitat o respecte d’una prima variable de conducció en atenció al temps de servei de conducció. Ara una recent sentència del mateix òrgan ha establert que s’hagin d’abonar en la seva quantia completa el plus d’excés de relleu per considerar que aquest té per finalitat compensar una circumstància que es produeix puntualment, i que implica l’obligació d’esperar fins a rebre el relleu, tant per a qui treballa a jornada completa, com per a qui ho fa a temps parcial; el plus de festius, el qual, amb independència de la durada de la jornada i els torns, retribueix la penositat que implica treballar el dia en què socialment es descansa, circumstància que dificulta clarament la vida social i familiar, i un denominat complement “accions de desenvolupament professional” (ADP) per estar vinculat a l’increment de les competències del treballador i a la major capacitat i polivalència que hagi pogut adquirir després del corresponent programa de formació”.



Jurisprudència. Millora voluntària i condició més beneficiosa: s'ha d'oferir als nous ingressos?.

El Suprem avala que les empreses puguin mantenir les millores voluntàries només per als treballadors que les perceben, excloent-ne els de nova incorporació, considerant que això no suposa una doble escala discriminatòria per raó de la data d'ingrés. Cal destacar que la sentència es refereix a un supòsit en què la millora voluntària de la incapacitat temporal, complement fins al 100% del salari des del primer dia, era fruit d'una decisió unilateral empresarial, no estant prevista en el conveni col·lectiu. Un origen en l'autonomia de la voluntat que determina la no aplicació del principi d'igualtat sinó del principi de no discriminació, no constituint la data d'ingrés, a judici de la sentència, un motiu de discriminació.

La sentència també atorga rellevància al fet que ens trobem davant del que considera una garantia de drets ja consolidats respecte d'un col·lectiu, de manera estàtica, en relació amb una millora voluntària per damunt del conveni col·lectiu, encaminada a conservar el que ja es tenia.

Cal destacar que la sentència del Tribunal Suprem revoca la dictada per l'Audiència Nacional, que havia estimat la demanda presentada per CCOO.



Jurisprudència. El Tribunal Suprem confirma que l'impagament parcial i fraudulent de salaris mitjançant el treball a destall constitueix infracció greu, no molt greu.

La Sala Social del Tribunal Suprem ha resolt un important cas sancionador que enfrontava l'empresa de treball temporal amb la Generalitat Valenciana. El Suprem confirma que la conducta empresarial consistent a simular registres de jornada i pagar salaris inferiors als mínims convencionals a més de 4.000 treballadors en la recol·lecció agrícola constitueix una infracció greu, però no molt greu, i per això rebaixa la sanció de 187.515 € a 3.751 €.

L'ETT va ser sancionada per la Generalitat per impagament salarial massiu, en abonar salaris per sota del conveni col·lectiu, emprant un sistema informàtic que aparentava retribuir per jornada quan en realitat ho feia a destall, amb tarifes inferiors a les pactades. La Inspecció va detectar que no es registraven jornades reals, sinó només quilos/caixes recol·lectades, i que els registres de jornada van ser creats a posteriori, durant la inspecció.

La sanció original, basada en l'art. 8.1 de la LISOS (falta molt greu), va ser rebaixada pel TSJ de la Comunitat Valenciana a una infracció greu (art. 7.10 LISOS), imposant una multa de 3.751 €. El Tribunal Suprem confirma la infracció, però manté la seva qualificació com a "greu". Tot i que la conducta va ser fraudulenta i intencionada, el Suprem entén que no va assolir la gravetat necessària per aplicar l'art. 8.1 LISOS (impagament de salaris). La diferència salarial acreditada va ser de pocs euros per treballador, no justificant la categoria de "molt greu".

L'elevada xifra de treballadors afectats, més de 4.000 treballadors, constitueix un criteri de graduació de la sanció, però no per a la seva tipificació.

Cal destacar que la sentència reforça que la càrrega de la prova sobre el compliment dels registres de jornada recau en l'empresa, i no hi ha una inversió il·legítima de la càrrega probatòria quan la Inspecció demostra l'omissió i l'empresa no la desmenteix amb proves vàlides. Així mateix, el Tribunal considera legítima la presumpció de certesa dels fets constatats per l'inspector, en haver verificat mitjançant metadades que els registres van ser elaborats ex post.