



EDITORIAL

Trobareu en aquest butlletí l'habitual ressenya legislativa, així com dos comentaris jurisprudencials. El primer, d'Eva Comellas, tracta sobre l'Administració d'origen en mobilitats successives de personal funcionari, mentre que el segon, a càrrec de Jorge Pérez, es refereix a les normativa d'acomiadament improcedent a la llum de la Carta Social Europea.

LEGISLACIÓ

RESOLUCIÓN DE 24 DE JUNIO DE 2025, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE PUBLICA EL ACUERDO DE 18 DE JUNIO DE 2025, DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO, SOBRE ORDENACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS SINDICALES PARA LA NEGOCIACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO ([accés al text](#))

L'acord succeeix i deroga íntegrament els de 20 de maig de 2008 i de 16 de desembre de 2020. S'hi regulen les disposicions generals (títol I), l'ordenació de la negociació col·lectiva a l'Administració General de l'Estat (títol II) i els recursos i garanties de les organitzacions sindicals (títol III).

CRITERIO 10/2025, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y PENSIONES, EN MATERIA DE JUBILACIÓN PARCIAL DEL PERSONAL LABORAL DE ACUERDO CON LA NUEVA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 215 DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL INTRODUCIDA POR EL REAL DECRETO-LEY 11/2024, DE 23 DE DICIEMBRE, PARA LA MEJORA DE LA COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN CON EL TRABAJO ([accés al text](#))

Des de l'1 de abril de 2025 s'aplica la nova regulació de la jubilació parcial introduïda pel *Real Decreto-ley 11/2024*. La dita modalitat de contractació ha suscitat un seguit de dubtes en relació amb el personal laboral de les administracions públiques, atès que com a novetat en tots els casos de jubilació parcial anticipada els contractes de relleu han de ser de caire indefinit i a temps complet, i s'han de mantenir com a mínim durant els 2 anys posteriors a l'extinció de la jubilació parcial. La *Secretaría de Estado de Función Pública* va emetre una [resolució en data 28 de març de 2025](#) sobre criteris orientadors relatius a la contractació de personal fix en el sector públic, en la modalitat de contracte de relleu, derivats de l'entrada en vigor del *Real Decreto-ley 11/2024*. Per tal de complementar aquella resolució s'emet, en definitiva, aquest criteri.

Els aspectes sobre els quals tracta són (1) la vinculació de la condició de rellevista del personal laboral a l'oferta d'ocupació pública en els contractes de relleu indefinits i a temps complet; (2) la simultaneïtat de la jubilació parcial i de la incorporació de la persona rellevista; (3) la determinació del lloc de treball de la persona rellevista del personal laboral al servei de les administracions públiques; i (4) la responsabilitat per l'incompliment de l'obligació recollida a l'art. 215.2.e LGSS, en relació amb l'art. 12 ET.

CRITERIO 11/2025, DE LA SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN y ASISTENCIA JURÍDICA DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, RELATIVO A LA FORMA DE EJECUTAR LAS SENTENCIAS QUE, RESOLVIENDO RECURSOS DE AMPARO, OBLIGAN A RETROTRAER LAS ACTUACIONES AL DICTADO DE LA RESOLUCIÓN INICIAL, A FIN DE QUE SE DICTE OTRA RESOLUCIÓN RESPETUOSA CON EL DERECHO FUNDAMENTAL CUYA VULNERACIÓN HA SIDO DECLARADA, EN CASOS DE PRESTACIÓN POR NACIMIENTO DE FAMILIAS MONOPARENTALES ([accés al text](#))

S'hi conclou, tant respecte de l'ET com de l'EBEP, que s'ha de reconèixer el dret a la prestació per naixement i cura de menor i abonar la quantia que procedeixi per les 10 setmanes addicionals, en tractar-se de famílies monoparentals, malgrat l'interessat no hagi suspès la relació laboral (o gaudit del permís) durant les esmentades 10 setmanes en haver transcorregut el termini màxim de 12 mesos establert a aquests efectes, en aquells supòsits en què el TC, en resoldre un recurs d'empara, hagi ordenat la retroacció de les actuacions al moment de dictar-se la resolució administrativa inicial amb la finalitat que es dicti una altra resolució respectuosa amb el dret fonamental la vulneració del qual s'ha declarat.

REAL DECRETO 402/2025, DE 27 DE MAYO, POR EL QUE SE REGULA EL PROCEDIMIENTO PREVIO PARA DETERMINAR LOS SUPUESTOS EN LOS QUE PROCEDE PERMITIR ANTICIPAR LA EDAD DE JUBILACIÓN EN EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL MEDIANTE LA APLICACIÓN DE COEFICIENTES REDUCTORES ([accés al text](#))

L'objecte d'aquesta norma és regular el procediment previ per determinar els supòsits en què escau permetre l'anticipació de l'edat de jubilació en el sistema de la Seguretat Social mitjançant l'aplicació de coeficients reductors, respecte d'aquelles ocupacions o activitats professionals els treballs de les quals siguin de naturalesa excepcionalment penosa, tòxica, perillosa o insalubre i presentin índexs elevats de morbiditat o de mortalitat, en desplegament de la previsió que es conté a l'art. 206 LGSS. S'hi regulen les disposicions generals (capítol I), el règim jurídic dels coeficients reductors de l'edat de jubilació (capítol II) i el procediment (capítol III).

LLEI 6/2025, DE 21 DE MAIG, DE MODIFICACIÓ DE LA LLEI 16/2014, D'ACCIÓ EXTERIOR I DE RELACIONS AMB LA UNIÓ EUROPEA ([accés al text](#))

S'afegeix una disposició addicional a la Llei 16/2014, en virtut de la qual es crea el Cos d'Acció Exterior i Unió Europea de la Generalitat de Catalunya.

RESOLUCIÓN DE 2 DE JULIO DE 2025, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE PRESUPUESTOS Y GASTOS, POR LA QUE SE DICTAN INSTRUCCIONES SOBRE EL PAGO AL PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL DEL INCREMENTO RETRIBUTIVO ADICIONAL DEL 0,5 POR CIENTO VINCULADO A LA EVOLUCIÓN DEL IPCA PREVISTO EN EL ARTÍCULO 6.2 DEL REAL DECRETO-LEY 4/2024, DE 26 DE JUNIO, POR EL QUE SE PRORROGAN DETERMINADAS MEDIDAS PARA AFRONTAR LAS CONSECUENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DERIVADAS DE LOS CONFLICTOS EN UCRANIA Y ORIENTE PRÓXIMO Y SE ADOPTAN MEDIDAS URGENTES EN MATERIA FISCAL, ENERGÉTICA Y SOCIAL ([accés al text](#))

ACORD GOV/128/2025, DE 20 DE MAIG, PEL QUAL S'APROVEN LES MESURES DE DESPLEGAMENT DEL PROGRAMA DE NOVES VOCACIONS PROFESSIONALS AL SERVEI PÚBLIC, AMB 2.000 PRÀCTIQUES PROFESSIONALS REMUNERADES A L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA I ELS SEUS ORGANISMES AUTÒNOMS ADREÇADES A ESTUDIANTS UNIVERSITARIS I DE FORMACIÓ PROFESSIONAL ([accés al text](#))

ACORD GOV/138/2025, DE 27 DE MAIG, PEL QUAL ES DECLARA D'INTERÈS PÚBLIC LA REALITZACIÓ DE FUNCIONS DOCENTS I INVESTIGADORES RELACIONADES AMB EL LLOC DE TREBALL QUE ES CONSIDERA PRINCIPAL, DEL PERSONAL AL SERVEI DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA I DEL PERSONAL AL SERVEI DE L'ADMINISTRACIÓ DE JUSTÍCIA, EN EL MARC DE L'ACTIVITAT DE FORMACIÓ ATRIBUÏDA AL CENTRE D'ESTUDIS JURÍDICS I FORMACIÓ ESPECIALITZADA ([accés al text](#))

ORDRE PRE/97/2025, DE 18 DE JUNY, D'APROVACIÓ DE LES BASES REGULADORES PER A LA CONCESSIÓ D'AJUTS ECONÒMICS PER PROMOURE LA PREPARACIÓ I PARTICIPACIÓ EN ELS PROCESSOS SELECTIUS CONVOCATS PER LA DIRECCIÓ GENERAL DE LA FUNCIÓ PÚBLICA PER A L'ACCÉS A LA FUNCIÓ PÚBLICA DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA ([accés al text](#))

ORDRE ECF/99/2025, DE 20 DE JUNY, PER LA QUAL S'APROVEN LES BASES REGULADORES PER A LA CONCESSIÓ DE BEQUES DESTINADES A PREPARAR L'ACCÉS, PER TORN LLIURE, ALS COSSOS TRIBUTARIS D'ADSCRIPCIÓ A L'AGÈNCIA TRIBUTÀRIA DE CATALUNYA ([accés al text](#))

SENTÈNCIES

L'ADMINISTRACIÓ D'ORIGEN EN LA MOBILITAT SUCCESSIVA DE PERSONAL FUNCIONARI

STS de 5 de juny de 2025, recurs 1592/2023 ([accés al text](#))

Comentada per Eva Comellas

Aquesta sentència es dicta en matèria de mobilitat interadministrativa, per als casos en què es s'obtenen llocs de treball en diferents administracions públiques de forma successiva fruit de la participació en convocatòries de provisió. L'interès cassacional objectiu per a la formació de jurisprudència consisteix en determinar quina és l'Administració d'origen als efectes de l'art. 88 EBEP, i per tant, a qui correspon declarar la situació administrativa de serveis en altres administracions públiques. Correspon a l'Administració on es va superar el procés selectiu, la qual va atorgar la condició de funcionari de carrera? O bé ha de ser aquella en què el funcionari està prestant els seus serveis just en el moment en què participa en un nou procés de provisió?

Recordem que en els processos de mobilitat voluntària per via de l'art. 88 EBEP el funcionari que obté destí en una altra administració pública manté dues situacions administratives alhora: servei actiu en l'Administració de destí, i servei en altres administracions públiques en la d'origen.

Doncs bé, el cas analitzat és el d'un funcionari de carrera d'un ajuntament que va obtenir plaça l'any 2007. Posteriorment, l'any 2017 se li va adjudicar un lloc de treball en un altre ajuntament mitjançant una provisió per concurs de mèrits oberta a la mobilitat interadministrativa (art. 78 EBEP). L'anomenarem "ajuntament intermedi". L'any 2019 va participar en un nou procés de provisió obert a la mobilitat interadministrativa, aquesta vegada mitjançant lliure designació (art. 80 EBEP), i va obtenir un lloc de treball en un tercer ajuntament.

La controvèrsia neix quan l'ajuntament intermedi, mitjançant resolucions de l'any 2020, acorda:

- a) Cessar el funcionari del lloc de treball que havia obtingut en la provisió mitjançant concurs.
- b) Excloure'l de la participació en noves convocatòries de provisió per no complir el requisit consistent en ser funcionari de carrera de l'ajuntament i dels seus organismes autònoms.
- c) No reconèixer-li la situació administrativa de serveis en altres administracions públiques.

L'interessat va recórrer totes aquestes resolucions argumentant que, als efectes de l'art. 88 EBEP, l'Administració que ha de tenir la consideració d'Administració d'origen és l'ajuntament intermedi i no pas l'ajuntament inicial. Així ho entengué també el TSJ de Madrid, en resoldre l'apel·lació, amb l'argument que l'art. 88 EBEP no vincula el concepte d'Administració d'origen a l'Administració primera o inicial en els supòsits de successives adjudicacions de llocs de treball obtinguts mitjançant els procediments de provisió amb caràcter definitiu previstos així mateix a l'art. 88 EBEP. Amb relació a cada nova adjudicació, afirmava el TSJ, l'Administració d'origen és aquella des de la qual el funcionari participa en un nou procés de provisió. Per tant, en aquests casos no procedeix declarar la pèrdua de la condició de funcionari de l'Administració des de la qual es concursa; i en conseqüència, el funcionari té dret a participar en futures convocatòries de provisió de llocs de treball en aquella Administració. Aquesta interpretació facilitaria un sistema de carrera decididament obert a la mobilitat interadministrativa.

Per contra, el TS argumenta que l'Administració d'origen és aquella en què s'ha superat el procés selectiu, i aquesta només canvia en casos de mobilitat forçosa, com són els processos de transferència o de violència de gènere, i en casos de promoció interna horitzontal oberts a la mobilitat interadministrativa, que són processos de selecció que específicament permeten la mobilitat -per exemple, en la legislació de la policia local-. Cita la STS 473/2024, de 18 de març, i la STS 794/2024, de 6 de maig, en aquest sentit.

El TS sosté que quan la mobilitat voluntària és successiva l'Administració d'origen segueix sent igualment aquella en què es va adquirir la condició de funcionari de carrera, ja que:

- a) La situació de serveis en altres administracions públiques és una relació que s'estableix només amb l'Administració d'origen.
- b) És irrellevant si la situació es manté de manera continuada en el temps o si s'ocupen diferents llocs de forma successiva. El que caldrà és renovar la situació davant de cada canvi per actualitzar-la, però això no modifica el vincle entre l'Administració d'origen i el funcionari. No es produeix una successiva generació d'administracions d'origen.
- c) L'Administració intermèdia perd el vincle amb el funcionari d'una altra Administració quan aquest cessa perquè participa en una altra convocatòria de mobilitat interadministrativa.

L'argumentació del TS era previsible, atesa la legislació vigent i la seva pròpia jurisprudència. Però aquest concepte encotillat de la funció pública no s'ajusta a un mercat del treball que cada vegada és més especialitzat, exigent i mobilitzat. Caldria avançar en la regulació de la mobilitat interadministrativa per poder llegir l'Administració com un tot i no com una divisió de localismes, cosa que empobreix tant al funcionari com a la pròpia Administració.

LA LEGISLACIÓ ESPANYOLA EN MATÈRIA D'ACOMIADAMENT IMPROCEDENT VULNERA LA CARTA SOCIAL EUROPEA

STSJ de Catalunya de 8 d'abril de 2025, recurs 5578/2024 ([accés al text](#))

Comentada per Jorge Pérez

La legislació espanyola en matèria d'acomiadament ha utilitzat, per a la fixació de les indemnitzacions en cas d'improcedència, una tècnica simple de quantificació taxada. Així, l'art. 56.1 ET estableix que, quan es declari l'acomiadament improcedent, l'empresari, en el termini de 5 dies des de la notificació de la sentència, pot optar entre la readmissió del treballador o l'abonament d'una indemnització equivalent a 33 dies de salari per any de servei, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors un any, fins a un màxim de 24 mensualitats. Aquesta fórmula taxada s'ha qüestionat en posar-la en connexió amb la normativa internacional que obliga Espanya en aquesta matèria, i més concretament amb la que emana del Consell d'Europa i de l'Organització Internacional del Treball (OIT). Aquesta vegada ha estat el TSJ de Catalunya el que acaba d'afegir un nou capítol -que no serà el darrer- en aquest debat.

L'origen d'aquesta controvèrsia rau en la presentació davant el Comitè Europeu de Drets Socials (CEDS) del Consell d'Europa, el 24 de març de 2022, per part del sindicat Unió General de Treballadors (UGT) de la reclamació núm. 207/2022, i se centra a determinar si la legislació espanyola ofereix prou protecció a les persones treballadores a la vista d'allò que disposa la Carta Social Europea Revisada (la Carta) del Consell d'Europa, ratificada per Espanya el 29 d'abril del 2021 (BOE d'11 de juny). Aquesta iniciativa sindical va concloure amb la Decisió del CEDS de 20 de març de 2024, en què es declara que la legislació espanyola en aquesta matèria constitueix una violació de l'art. 24.b de la Carta en no constituir una indemnització adequada o una reparació apropiada davant un acomiadament injustificat, per no rescabalar suficientment els danys patits per la víctima i no dissuadir amb prou fermesa l'empresari en tots els casos. Aquesta Decisió -que emana d'una norma internacional ratificada per Espanya i, conseqüentment, té l'efecte directe propi de les obligacions internacionals assumides per l'Estat- orienta una interpretació de l'art. 24.b de la Carta que ha generat resolucions judicials de signe diferent a l'hora de fixar les indemnitzacions en els supòsits de de suposat. D'altra banda, el mateix CEDS acaba de resoldre, en el mateix sentit, una altra reclamació -la 218/2022- del sindicat Comissions Obreres (CCOO) mitjançant Decisió de 27 de juny de 2025.

Cal posar de manifest, no obstant, que aquesta situació controvertida no es del tot nova perquè diferents TSJ -Galícia, Catalunya o País Basc- ja havien reconegut en algunes ocasions indemnitzacions superiors a la de l'art. 56 ET, i no només per aplicació de la Carta, sinó especialment per la vulneració de l'art. 10 del Conveni 158 de la OIT, també ratificat per Espanya el

22 de juny de 1982, i que també exigeix una indemnització adequada o una altra reparació apropiada en els casos d'acomiadament injustificat.

La Decisió del CEDS de 20 de març de 2024 va posar en primera línia de l'atenció judicial i mediàtica una controvèrsia que ja s'estava debatent llargament pels diferents operadors jurídics, el que es potencia amb la de 27 de juny de 2025. De fet, el TS va reaccionar amb una gran rapidesa a la primera d'aquestes decisions a la seva sentència de 19 de desembre de 2024, recurs 2961/2023, tot concloent el Ple de la Sala Social que, un cop descartada la inconstitucionalitat -interlocutòria del TC 43/2014, de 12 de febrer- l'actual sistema d'indemnitzacions taxades en els supòsits d'acomiadament improcedent, la concreció de la indemnització adequada i la reparació apropiada, a les quals es refereix l'art. 10 del Conveni 158 de la OIT, ha estat desenvolupat en l'art. 56.1 ET pel nostre legislador, i no s'oposa a aquesta fórmula d'indemnització taxada allò que disposa aquella normativa internacional. En conseqüència, no és possible que l'òrgan judicial pugui fixar en una sentència una indemnització per acomiadament improcedent en un import que no sigui el de l'art. 56.1 ET, quan aquesta sigui l'opció que presa per l'empresari o, si escau, qui ostenti aquell dret.

No obstant aquesta contundent unificació de doctrina duta a terme pel TS, lluny de resoldre el debat el va alimentar en deixar una porta oberta per la qual, com veurem, comencen a treure el cap resistències a la pretesa pacificació de la qüestió. Aquesta escletxa ja s'aprecia en el primer dels fonaments de dret de la sentència de 19 de desembre de 2024, en expressar que, per la data en què s'ha produït l'acomiadament en el cas analitzat, la Sala no pot entrar a conèixer de l'art. 24 de la Carta, ja que va ser ratificada per Espanya amb posterioritat als fets enjudiciats. L'Alt Tribunal, doncs, no entra a examinar el contingut d'aquesta norma internacional ni els efectes que pugui tenir el precepte esmentat en la determinació de la quantia de la indemnització adequada o la reparació apropiada, circumscriuint el debat al contingut de l'art. 10 del Conveni 158 de l'OIT.

En el marc d'aquest accelerat procés d'esdeveniments, la recent STSJ de Catalunya de 8 d'abril de 2025, aprofitant l'oportunitat que el TS va proporcionar en excludre del seu raonament jurídic el contingut de la Carta, replanteja la possibilitat de fixar indemnitzacions o reparacions per acomiadament legal que poguessin excedir del marc legal taxat que suposa l'art. 56.1 ET. Així, el Tribunal català refereix diferents Decisions del CEDS, entre la qual destaca la més recent de 20 de març de 2024, en què es declara contrària al règim de l'art. 24.b) de la Carta qualsevol normativa nacional basada exclusivament en indemnitzacions legals per acomiadament taxades, amb topalls màxims, en funció únicament de l'antiguitat i el salari. Aquest argument el reforça el Tribunal recordant que, en el moment de dictar sentència, encara estava pendent de publicació la Decisió corresponent la Reclamació 218/2022, presentada el 18 de novembre de 2022 per CCOO i que ja ha estat resolta en el mateix sentit que l'anterior el dia 27 de juny de 2025.

El TSJ de Catalunya ja havia verificat anteriorment, a través de l'anomenat control de convencionalitat, l'encaix de l'art. 56.1 ET a la normativa internacional ratificada per Espanya, i havia arribat a la conclusió que, en determinats supòsits d'acomiadament injustificat, resultaria aplicable directament la norma internacional, ja fos l'art. 10 del Conveni 158 de l'OIT o l'art. 24 de la Carta, fixant en aquests casos una indemnització que es pogués considerar adequada i complir, de manera induïda, una finalitat dissuasiva de l'actuació injusta de l'empresari. Així va succeir, per exemple, en la mateixa sentència del TSJ de Catalunya de 30 de gener de 2023 (recurs 6219/2022), en què la Sala Social va valorar, després de descartar l'existència de danys morals objectivament quantificables, el lucre cessant d'una treballadora en un supòsit d'acomiadament improcedent per reconèixer una indemnització que compensés adequadament aquell dany, fins i tot superant el marc taxat legalment, i tot això aplicant directament el contingut de l'art. 10 del Conveni 158 de l'OIT.

Ara, el mateix TSJ autonòmic reconeix -mantenint la discrepància en el pla doctrinal- que s'ha de descartar l'aplicació directa d'aquest Conveni 158 ja que el TS, en unificació de doctrina, ha conclòs a la ja comentada sentència de 19 de desembre de 2024, que l'art. 56 ET ja duu a terme un desenvolupament adequat i suficient dels compromisos internacionals resultants de l'art. 10 del Conveni esmentat. Tot i això, el TSJ ressalta que els fets que examina en aquesta última sentència es van produir després de la ratificació de la Carta, per la qual cosa, en absència de pronunciament del TS sobre aquesta norma, cal plantejar-se l'aplicació directa del seu art. 24 per fixar una indemnització suficientment dissuasiva i adequada. Un cop contemplada aquesta possibilitat, tanmateix, el TSJ entén que en el cas concret que se li sotmet no s'aprecia insuficiència en la indemnització, per la qual cosa no reconeix una compensació o indemnització addicional a l'establerta a l'ET.

Així doncs, el TSJ de Catalunya ressuscita un debat que, a primera vista, semblava haver tancat el TS a finals del 2024, i ho fa amb un simple canvi de focus. En realitat, ha estat el temps i no el raonament jurídic de fons el que ha possibilitat aquesta reactivació, perquè la base argumental del Tribunal autonòmic se centra, exclusivament, en el fet que els esdeveniments -idèntics als efectes del debat jurídic- es van produir en moments diferents. Considerant que no s'havia ratificat la Carta per Espanya en el temps en què es produeixen els fets en el primer cas, l'obligada omisió en el raonament de la STS va oferir al TSJ la possibilitat, que no ha desaprofitat, de tornar a plantejar l'aplicació directa del seu art. 24 per superar el marc legal d'indemnitzacions taxades que conté l'ET. La submissió formal -que no doctrinal- del Tribunal autonòmic a la doctrina unificada pel TS no li ha impedit mantenir, *de facto*, la seva posició inicial, bé que ara amb una "bala" menys, perquè ja no és possible invocar l'aplicació directa de l'art. 10 del Conveni 158 de l'OIT.

Tornem, doncs, en certa manera al punt de partida, és a dir, al moment anterior a la Decisió del CEDS de 20 de març de 2024, amb la diferència que allò que fins aquell moment era un assumpte sorgit i circumscrit gairebé exclusivament a l'àmbit del debat doctrinal acadèmic, ara ha transcendit mediàticament i ha suscitat l'interès no només dels operadors jurídics, sinó d'aquells que directament s'hi veuen afectats, les persones treballadores i les empreses. No s'ha creat un nou àmbit d'incertesa, sinó que se n'ha ampliat l'àmbit de consciència. Dit d'una altra manera, no ha augmentat la inseguretat jurídica, però sí que ho ha fet la consciència sobre la seva existència. Caldrà estar atents a les conseqüències que aquestes dues Decisions del CEDS generin tant a l'àmbit legislatiu com al judicial, si bé en aquest últim podria ocórrer que els arguments que el TS va defensar en la seva sentència de 19 de desembre de 2024 es traslladin a l'anàlisi de l'encaix de l'art. 24 de la Carta a la nostra legislació interna.