



Actualitat Jurisprudencial

El període destinat a l'àpat no té la consideració de temps efectiu de treball quan hi ha una desconexió total i la persona treballadora deixa d'estar a disposició de l'empresa

Una empresa d'ambulàncies tenia distribuïda la seva jornada laboral de manera que cada dia les persones treballadores paraven una hora a descansar per fer l'àpat corresponent.

Ara bé, durant aquella hora de descans, les persones no desconnectaven les comunicacions de la unitat i podien ser cridades a un servei en cas d'urgència.

Per aquest motiu, les persones treballadores van impugnar aquest fet i un Tribunal va dictar sentència considerant que aquesta hora, durant la qual havien d'estar connectades i a disposició de l'empresa, havia de ser considerada temps de presència i, per tant, remunerada.

L'empresa va acceptar aquesta decisió però, seguidament, va efectuar una modificació substancial de condicions de treball, a l'empara de l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors, per canviar aquest fet, establint que durant el temps d'interrupció per menjar no hi hagués connexió de radiotelèfon, ni obligació d'estar a disposició de l'empresa. A aquest efecte, va al·legar que organitzativament li era possible cobrir el servei amb altres persones que estaven totalment actives i que era irracional pagar dues vegades pel mateix.

A conseqüència de l'anterior, diversos sindicats van interposar una nova demanda judicial perquè volien mantenir el temps de l'àpat com a temps de presència, amb la seva corresponent retribució.

Doncs bé, el Tribunal Suprem, en Sentència de 23 de setembre de 2025, va clarificar, en primer lloc, que perquè el temps de l'àpat es pogués considerar temps de descans, l'empresa havia de garantir la desconexió total durant aquest període.

Igualment, va aclarir que la decisió de l'empresa de modificar substancialment les condicions laborals arran d'una sentència judicial era perfectament lícita sí, com en aquest cas, es justificava un motiu.

Per tot l'anterior, va concloure que efectivament en aquest cas, i arran del canvi de condicions efectuat, es podia considerar l'hora d'interrupció per a efectuar un àpat, com a temps de descans, ja que les persones treballadores ja no estaven a la seva disposició. En conseqüència, va desestimar la demanda presentada pels sindicats.

Vulnerar el dret a la igualtat retributiva pot implicar haver d'abonar les diferències salarials deixades de percebre i una indemnització per danys morals

Unes treballadores que prestaven serveis per a una Delegació del Govern van interposar una demanda en matèria de tutela de drets fonamentals per entendre que havien estat discriminades en la seva retribució salarial, en tant que estaven percebent un salari inferior a l'establert en el Conveni Col·lectiu d'aplicació.

Així doncs, reclamaven una indemnització pel lucre cessant derivat d'aquesta conducta, és a dir, les quantitats deixades de percebre, i una altra per danys morals.

En aquest sentit, el Tribunal Suprem, en Sentència de 22 d'octubre de 2025, va resoldre que és lícita l'acumulació de la indemnització per lucre cessant derivada de les diferències salarials no percebudes i la indemnització per danys morals.

Tot això per quant, en el dret a percebre la remuneració corresponent, el dany a rescabalar no és només un, sinó que són dos. Per una banda, la pèrdua de la part del salari que ha d'atribuir-se a l'incompliment empresarial i, per una altra, el dany moral que produeix la conculcació del dret fonamental.

Per aquest motiu, acreditada la vulneració del dret a la igualtat retributiva, el Tribunal va acabar condemnant a la Delegació al pagament de les dues indemnitzacions referides.

L'índex de preu al consum (IPC) negatiu pot neutralitzar l'increment salarial pactat en conveni col·lectiu, però no reduir-lo si no s'acorda així expressament

El Conveni Col·lectiu d'una Empresa va preveure un increment salarial pel 2021, en els termes següents:

“Año 2021: incremento salarial = IPC 2020 + 0,5 por ciento sobre los conceptos fijos (salario base, complemento, complemento consolidación y complemento Ad Personam), excepto en los casos donde su incremento salarial sea mayor por su regularización”.

Cal destacar que l'IPC de l'any 2020 va ser de -0,5%.

Doncs bé, un dels sindicats va sol·licitar que l'increment de l'any 2021 es calculés computant l'IPC negatiu del 2020 com si fos zero. De manera que l'increment salarial de l'any 2021 fos del 0,5%, en base al càlcul següent:

$IPC \text{ de } 2020 (0) + 0,5\% = 0,5\%$

No obstant, l'Empresa va sostenir que havia de restar-se l'IPC negatiu de l'any 2020 (-0,5%) de l'increment salarial pactat (0,5%). D'aquesta forma, l'increment salarial de l'any 2021 seria zero, en base a aquest càlcul:

$IPC \text{ de } 2020 (-0,5\%) + 0,5\% = 0$

Doncs bé, el Tribunal Suprem, en Sentència de 23 d'octubre de 2025, va concloure que la finalitat de la clàusula del conveni col·lectiu era que les persones treballadores mantinguessin el seu poder adquisitiu, i que l'IPC del 2020 hagués estat negatiu significava que, amb el mateix salari que percebien l'any anterior, podrien adquirir més béns i serveis.

En aquest sentit, l'increment salarial del 0,5% no podia ignorar l'IPC negatiu, ja que els negociadors del conveni volien regularitzar el salari de manera que s'ajustés a l'IPC, hi va haver una voluntat de protegir a les persones treballadores de les pèrdues de poder adquisitiu causades per la inflació mitjançant la vinculació del salari a l'IPC i el pagament d'un increment sobre dita inflació.

Aleshores, havia d'aplicar-se el mateix criteri en cas d'IPC negatiu. És a dir, que l'operació matemàtica correcta seria la sostinguda per l'Empresa: $IPC \text{ de } 2020 (-0,5\%) + 0,5\% = 0$. La tesi contrària causaria revaloritzacions irreals pel futur.

Igualment, l'Alt Tribunal va raonar que un IPC negatiu no podria provocar una reducció salarial, tret que s'hagués pactat expressament, però en aquest cas concret, les persones treballadores no van haver de reintegrar quantitat alguna, ni es va produir reducció del seu salari.

Actualitat Normativa

Es publica el Reial Decret 1065/2025, de 26 novembre, pel qual es desenvolupa el règim del contracte formatiu

El recent Reial Decret desenvolupa el marc normatiu del contracte formatiu, i concretament de les dues modalitats establertes a l'article 11 de l'Estatut dels Treballadors: el contracte de formació en alternança i el contracte per a l'obtenció de la pràctica professional.

En primer terme, es limita el nombre de contractes formatius que poden haver-hi vigents de forma coetània a cada centre de treball (tot i que els límits són susceptibles de modulació a través del conveni sectorial):

- 3 contractes en centres de fins a 10 persones treballadores
- 7 contractes en centres d'entre 11 i 30 persones treballadores
- 10 contractes en centres d'entre 30 i 50 persones treballadores
- 20 % del total de la plantilla del centre, en centres de més de 50 persones treballadores

Dins del còmput de plantilla del centre no hi computen les persones treballadores vinculades per un contracte formatiu; d'altra banda, tampoc computen dins del nombre màxim de contractes aquells formatius subscrits amb persones amb discapacitat.

S'estableix la necessitat de què es formalitzin per escrit, amb indicació expressa de la duració i de la posició. S'han de comunicar en el termini de deu dies al Servei Públic d'Ocupació, constant els annexos exigits en cadascun.

Del seu contingut en destaquem:

Contracte de formació en alternança:

- La durada dependrà del pla o programa formatiu i no podrà ser inferior a tres mesos ni superior a dos anys (susceptible de pròrrogues en cas que no s'hagi concertat per la durada màxima, fins a l'obtenció de la titulació). En cas que es previnguin diferents períodes formatius, el límit opera a la suma de tots ells. En el cas de persones amb discapacitat es podrà ampliar un any més.
- Per la jornada es té en compte tant el temps de treball efectiu com el temps dedicat a la formació, i ha d'estar subjecte als límits que estableixi el programa formatiu. Es prohibeix la realització d'hores extraordinàries, el treball nocturn i el treball a torns (tret d'excepcions).
- Pel que fa a la retribució, no pot ser inferior al 60% el primer any i al 75% el segon, respecte a la fixada per conveni col·lectiu corresponent a les funcions desenvolupades. Igualment, en cap cas pot ser inferior a l'SMI (tot en proporció al temps de treball efectiu).
- No es pot establir període de prova.
- Es preveuen bonificacions per la realització d'aquests contractes, si bé l'incompliment de la tutorització pot implicar-ne la devolució.
- S'estableix l'obligació de subscriure convenis de cooperació o col·laboració amb el servei públic, entitat o centre que correspongui. En el marc de cadascun d'aquests convenis es podran subscriure diferents contractes formatius. Així mateix, caldrà subscriure un pla formatiu individual. S'estableix el contingut mínim tant dels convenis de cooperació com dels plans formatius individuals.
- Cada contracte cal que tingui assignat un tutor/a tant per part del centre o entitat de formació com per part de l'empresa, establint-se tota una sèrie d'obligacions de seguiment i supervisió.
- S'inclou l'obligació de les empreses de posar a disposició de la persona treballadora un document acreditatiu de la formació complementària realitzada.

Contracte per l'obtenció de la pràctica professional:

- S'especifica el títol que cal que tingui la persona treballadora per formalitzar el contracte (títol universitari o títol o certificat de grau C, D o E del sistema de formació professional o equivalent d'ensenyances artístiques o esportives).
- El contracte ha de concertar-se dins els tres anys següents a la finalització dels estudis o homologació/reconeixement del títol (cinc en cas de persones amb discapacitat).
- No es pot celebrar amb persones que ja n'hagin subscrit un en base al mateix títol per un temps superior a tres mesos (no computant-se períodes de formació o pràctiques exigits curricularment per l'obtenció del títol). Així mateix, no es pot tornar a contractar una persona per aquesta modalitat per temps superior al màxim, encara que sigui en una altra empresa.
- En aquest sentit, la durada no pot ser inferior a sis mesos ni superior a un any (podent-se prorrogar una única vegada sense sobrepassar el límit).
- Pel què fa a la retribució, haurà de ser la fixada al conveni col·lectiu per aquests contractes o, en el seu defecte, la del grup o nivell de les funcions desenvolupades (en proporció al temps de treball efectiu).

- La jornada ha de ser l'establerta en conveni col·lectiu de forma general, excloent-se la possibilitat de realitzar hores extraordinàries.
- Hi ha la possibilitat d'establir-se un període de prova no superior a un mes (o inferior segons conveni).
- S'estableix el contingut mínim del pla formatiu individual, el qual haurà de ser accessible, i caldrà la designació d'un tutor/a.
- S'inclou l'obligació de les empreses d'entregar, en finalitzar la pràctica, una certificació on consti les hores de duració de les pràctiques, el lloc de feina i el contingut de les principals tasques desenvolupades.

Finalment, es recull que les empreses podran sol·licitar al Servei Públic d'Ocupació informació sobre si les persones que es pretenen contractar ja han estat abans contractades amb aquest tipus de contractes. Aquesta informació caldrà traslladar-la a la representació legal de les persones treballadores i tindrà valor alliberador a efectes de no excedir de la duració màxima d'aquests contractes. El Servei d'Ocupació tindrà un termini de deu dies, i en cas de falta de remissió, l'empresa quedarà exempta de responsabilitat pel que fa a la duració màxima (tret que l'hagi informat la pròpia persona treballadora).

Aquesta nova normativa no aplica als contractes formatius subscrits amb anterioritat a la seva entrada en vigor.

Butlletí 11/2025 de la Tresoreria General de la Seguretat Social

El passat 26 de novembre també s'ha publicat el Butlletí 11/2025 de Notícies RED de la TGSS, el qual, entre d'altres, regula el funcionament de la comunicació de les dues setmanes addicionals de la prestació per naixement i cura de menor. Aquestes, de les quals està prevista la seva possibilitat de gaudi a partir de l'1 de gener de 2025, s'hauran de sol·licitar de la mateixa manera que la resta de prestacions, havent-se d'enviar el corresponent certificat d'empresa.

D'altra banda, es recorda l'obligatorietat de comunicar en tots els processos d'incapacitat temporal el "lloc de treball" així com la "descripció de funcions" a través del fitxer FDI, per a tenir un control més rigorós i ajustat del procés d'incapacitat temporal.

Última hora

Treball vol obligar les empreses a avaluar el risc per a la salut mental

El ministeri de Yolanda Díaz vol reformar la Llei de Prevenció de Riscos per exigir que les empreses avaluin els riscos psicosocials (estrès, càrrega de feina, conflictes, etc.) i crear un reglament específic per protegir la salut mental a la feina. La mesura arriba en un context de fort augment de baixes per ansietat i depressió (+86% des del 2018). El PSOE hi dona suport, però la reforma necessitarà majoria al Congrés, on PP i Vox ja s'hi han oposat.

Treball no sancionarà de moment els ocupadors de la llar que no hagin fet l'avaluació de riscos

Tot i que des d'aquest divendres és obligatori que els ocupadors de treballadores de la llar hagin completat l'avaluació de riscos del domicili, Treball no sancionarà de manera immediata. La web gratuïta per fer el tràmit (prevencion10.es) ha patit un atac informàtic que n'ha provocat fallades, just quan milers d'usuaris intentaven completar el procés a última hora. El ministeri demana calma i assegura que hi haurà flexibilitat fins que la plataforma funcioni amb normalitat.

Els professionals de Vallbé, aquest mes a...

Cursos de formació continuada: Formació impartida per Sira Gómez Vilella i Albert Moreno Solé al Doble Grau de Dret i Relacions Laborals de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Cursos de formació continuada: Formació impartida per Pau Martínez Signes al Grau de Relacions Laborals de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Cursos de formació continuada: Formació impartida per Guillem Reig Loncán al Màster en IA y Big Data en Salud a la Universitat Autònoma de Barcelona.

Curs Cero GAJ Laboral: Iniciació al procediment laboral, actes previs i demanda: Formació impartida per Sira Gómez Vilella el passat 6 de novembre de 2025.

Cursos de formació continuada: Continuació del cicle de vuit jornades sobre contractació pública, impartides per Pablo Urrutia Royo i Martí Vidiella Curtó per a Infraestructures de la Generalitat de Catalunya, sota l'organització de l'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Barcelona (ICAB), celebrades els dies 6, 13 i 20 de novembre.

La jubilació contributiva: Formació impartida per Begoña Pérez Crespo per als treballadors de l'INCASÓL, organitzada el passat 7 de novembre.

Curs 0 d'estrangeria, Conceptes bàsics: Formació impartida per Carlos Villarino Marino per a VIMA Residencial, el passat 7 de novembre de 2025.

Curs Cero GAJ Laboral: Oposició a la demanda i pràctica de la prova: Formació impartida per Mireia Sanromà Aguilar el passat 12 de novembre de 2025.

Polítiques retributives i contractació temporal vinculada a projectes: Formació impartida per Begoña Pérez Crespo a aquesta sessió organitzada per la Coordinadora Catalana de Fundacions el passat dia 26 de novembre de 2025.

Cursos de formació continuada: Formació rebuda per l'Àngela Ramos Freire al Postgrau d'Ocupació Pública impartit per la Universitat Autònoma de Barcelona.

Aula luslaboralista: la reparació adequada davant l'acomiadament improcedent: fi del debat? Assistència de la Sira Gómez Vilella, el Pau Martínez Signes, l'Albert Moreno Solé i de l'Eva Molina Solé a aquesta conferència celebrada el passat 7 de novembre de 2025.

40è Aniversari de Faura Casas: Assistència del Paco Carretero Palomares, l'Àngel Fernández Grauet i del Carles Mundó Blanch a aquesta celebració organitzada el passat 19 de novembre de 2025.

Cicle de Diàlegs de la Unió Catalana d'Hospitals: Formació impartida per Paco Carretero Palomares i Alda Mumbrú López a aquesta jornada el passat 20 de novembre de 2025

Jornada: "La negociaicó dels Plans d'Igualtat a l'empresa": Assistència de la Mireia Sanromà Aguilar a aquesta jornada celebrada a Vic el passat 20 de novembre de 2025.

Premis ACRA: Assistència del Paco Carretero Palomares, l'Àngel Fernández Grauet, la Sira Gómez Vilella, el Guillem Reig Loncán, l'Alba Sánchez Bestué i el Pablo Urrutia Royo a la celebració dels premis el passat 20 de novembre.

Taller pràctic sobre gestió de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe a l'àmbit de l'empresa: Assistència de l'Alba Sánchez Bestué i la Sira Gómez Vilella a aquest taller el dia 25 de novembre de 2025.

Jornades jurídiques CCOO de Catalunya: "Aspectes conflictius del dret del treball": Assistència del Paco Carretero Palomares a aquestes jornades el passat 27 i 28 de novembre de 2025.

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.