



Actualitat Jurisprudencial

Quan el conveni no especifica si un plus de lloc de treball s'ha d'abonar per dia natural o per dia efectivament treballat, es pot defensar que és per dia treballat

Un conveni col·lectiu regulava el pagament d'un plus de toxicitat indicant simplement que: *"Els treballs nocturns s'abonaran amb un increment del 25% i els penosos, tòxics i perillosos amb un 20% sobre el salari base (...)".*

Per aquest motiu, es va plantejar el debat de si aquest plus s'havia d'abonar per dies naturals o per dies efectivament treballats, ja que el conveni no ho aclaria.

El Tribunal Suprem, en sentència de 18 de novembre de 2025, va indicar que, en supòsits com el present, on no es podia acudir a la literalitat perquè el conveni no ho especificava, calia estar a la naturalesa jurídica del complement.

D'aquesta manera, va valorar que es tractava d'un complement de *"lloc de treball"* i va recordar que aquest tipus de complements rescabalen la persona treballadora per les condicions especials que té l'activitat laboral que exerceix i no atenen ni a la seva categoria professional ni a altres circumstàncies de caràcter personal.

A conseqüència de l'anterior, la percepció havia de ser establerta per la negociació col·lectiva en els termes que aquesta disposi; entenent-se que, davant el silenci de la norma convencional, només s'abonen quan s'esdevenen a la feina les condicions que en determinen l'existència i que, per tant, no tenen caràcter consolidable.

Per tot l'indicat, va determinar que s'havia de percebre únicament quan realment i de manera efectiva s'exercís aquella activitat que comporta la toxicitat que es retribueix amb el complement, és a dir, per dia efectiu de treball i no per dia natural.

La possibilitat legal d'efectuar altres tasques no impedeix el reconeixement de la incapacitat permanent total per a la professió si les limitacions físiques impedeixen l'acompliment de les funcions ordinàries

Un Mosso d'Esquadra va sol·licitar el reconeixement d'una prestació d'incapacitat permanent total o, subsidiàriament, parcial, derivada de malaltia comuna, en tant que presentava limitacions físiques que suposaven una impossibilitat real de desenvolupar funcions que requerien esforç físic, com la persecució de delinqüents o el restabliment de l'ordre públic.

L'entitat gestora no se la va concedir al·legant que la persona podia efectuar taques administratives i que la professió habitual no es definia en funció del lloc de treball concret que la persona desenvolupa, sinó en atenció a l'àmbit de funcions a les quals es refereix el tipus de treball que es realitza o pot realitzar-se dins de la mobilitat funcional, incloent en aquest cas les tasques administratives.

Doncs bé, el Tribunal Suprem, en Sentència de 18 de novembre de 2025, va resoldre que la incapacitat permanent total havia de reconèixer-se quan la persona no pot efectuar les funcions essencials i físicament exigents de la seva professió habitual, encara que mantingui capacitat per a tasques administratives. Així doncs, la mera possibilitat de poder efectuar altres tasques no impedeix el reconeixement de la incapacitat permanent total.

Procedent l'acomiadament objectiu a una traductora derivat de la introducció de noves tecnologies i intel·ligència artificial al sector

Una treballadora prestava serveis per a una empresa com a traductora, però va ser acomiadada per causes objectives econòmiques, organitzatives i productives fonamentades en la disminució del volum de vendes i pèrdues econòmiques derivades de la transformació del sector per la introducció de noves tecnologies i intel·ligència artificial.

L'Empresa va acreditar les pèrdues econòmiques reflectides en la carta d'acomiadament, així com la pèrdua del volum de vendes. També es va constatar que la xifra de negocis de l'Empresa es va veure reduïda a causa dels traductors automàtics d'internet i la intel·ligència artificial.

Per això, el Tribunal Superior de Justícia de Castella i Lleó (Valladolid), va resoldre en Sentència de 15 de setembre de 2025 que l'acomiadament efectuat era procedent, confirmant aquest.

Actualitat Normativa

Nova llei en matèria de mobilitat sostenible la qual regula els plans de mobilitat sostenible a la feina

El passat 5 de desembre de 2025 es va publicar la Llei 9/2025, de 3 de desembre, de mobilitat sostenible, la qual preveu l'obligació de les empreses i entitats que pertanyen al sector públic, i que tinguin una plantilla de més de 200 persones treballadores per centre de treball (o 100 per torn de treball), a implementar un pla de mobilitat sostenible a la feina.

Aquests plans han de ser objecte de seguiment per tal d'avaluar la seva implementació i han de ser objecte de negociació amb la representació legal de les persones treballadores (o, en el seu defecte, la comissió que es constitueixi integrada pels sindicats més representatius, o aquells legitimats per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu del sector).

En aquest sentit, s'ha inclòs un apartat a l'article 85 de l'Estatut dels Treballadors preveient el deure de negociar mesures per promoure l'elaboració dels plans de mobilitat en el marc de la negociació dels convenis col·lectius.

En quant al seu contingut, els plans de mobilitat han d'impulsar la mobilitat activa, el transport col·lectiu, la mobilitat de baixes emissions, solucions de mobilitat tant compartida com col·laborativa, solucions per a facilitar l'ús i recàrrega de vehicles zero emissions, el teletreball en els casos en els quals sigui possible, entre altres; tot en relació tant de persones treballadores com de visitants, proveïdors i persones que requereixin accedir al centre de treball.

Així mateix, en centres "d'alta ocupació", considerats aquells que comptin amb més de 1.000 persones treballadores i estiguin situats en municipis o àrees metropolitanes de més de 500.000 habitants, caldrà incloure mesures que permetin reduir la mobilitat en hores punta o durant la jornada laboral i promoure l'ús de mitjans de transport de baixes o zero emissions i de serveis de mobilitat col·lectiva, així com impulsar la mobilitat activa incloent eines per facilitar la recàrrega pública o privada d'aquest tipus de mitjans de transport.

A fi d'aconseguir tot això, les empreses i entitats que pertanyen al sector públic podran oferir a les seves plantilles targetes de transport tramitades a través d'una empresa emissora de vals de transport.

Finalment, la pròpia llei preveu sancions per al cas de no elaborar en termini (abans del 5 de desembre de 2027) el pla de mobilitat, quan aquest fet produeixi un perjudici pel sistema de mobilitat.

Nous topalls de cotització

El passat 23 de desembre de 2025 es va publicar EL Reial decret llei 16/2025, de 23 de desembre, pel qual es prorroguen determinades mesures per fer front a situacions de vulnerabilitat social, i s'adopten mesures urgents en matèria tributària i de Seguretat Social.

El mateix inclou una revalorització de les pensions i altres prestacions públiques i, així mateix, també actualitza els topalls màxims i mínims de les bases de cotització i altres aspectes de cotització.

En concret, les novetats més importants són:

1. Actualització dels límits de cotització

El topall màxim de cotització es fixa en 5.101,20 € mensuals per al 2026.

De la mateixa manera, les bases mínimes s'actualitzaran automàticament d'acord amb l'increment del salari mínim interprofessional (SMI) que s'estableixi per a cada exercici.

I el tipus aplicable pel Mecanisme d'equitat intergeneracional (MEI) serà del 0,90 %, amb distribució proporcional entre l'empresa i la persona treballadora.

2. Nova cotització addicional de solidaritat (des del 2026)

S'introdueix una cotització addicional de solidaritat aplicable a les retribucions que excedeixin la base màxima de cotització, amb un esquema progressiu per trams salarials:

- Entre 5.101,21 € i 5.611,32 €: 1,15 %
 - 0,96% a càrrec de l'empresa
 - 0,19 % a càrrec de la persona treballadora
- Entre 5.611,33 € i 7.651,80 €: 1,25 %
 - 1,04% empresa
 - 0,21 % persona treballadora
- Sobre l'excés de 7.651,80 €: 1,46%
 - 1,22 % empresa
 - 0,24 % persona treballadora

3. Nova tarifa de primes per contingències professionals

A partir de l'1 de gener del 2026, entra en vigor una nova Tarifa de Primes per Accidents de Treball i Malalties Professionals, adaptada a la Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques CNAE-2025, que substitueix la CNAE-2009.

D'aquesta manera, la determinació del tipus de cotització dependrà de l'activitat econòmica principal de cada empresa d'acord amb el codi CNAE-2025, el què pot implicar possibles variacions de cost a l'alça o a la baixa respecte dels tipus aplicats actualment.

4. Revalorització de les pensions i altres prestacions

Les pensions abonades pel sistema de la Seguretat Social, en la seva modalitat contributiva, així com les pensions ordinàries i extraordinàries del Règim de Classes Passives de l'Estat es revaloraran el 2026 amb caràcter general el 2,7 per cent respecte de l'import que tinguessin el 31 de desembre del 2025.

El complement de pensions contributives del sistema de la Seguretat Social i de les pensions de classes passives de l'Estat per a la reducció de bretxa de gènere tindrà per al 2026 un import de 36,90 euros mensuals.

La quantia mínima de les pensions contributives del sistema de la Seguretat Social i de les pensions de classes passives de l'Estat s'incrementarà l'any 2026 en funció del tipus de pensió, segons uns imports inclosos en un annex. També es fixen les quanties anuals de les prestacions familiars i altres prestacions.

Última hora

Espanya, davant un fort desequilibri entre jubilats i treballadors

Segons la OCDE, Espanya serà el país de la UE on més augmentarà la relació entre jubilats i persones en edat de treballar en les pròximes dècades. L'envelliment de la població i la reducció de la població activa pressionaran el sistema de pensions i incrementaran la despesa pública, amb possibles efectes sobre el creixement econòmic.

L'atur baixa al novembre tot i un lleu descens de l'afiliació

El novembre es tanca amb menys atur i una lleugera pèrdua d'afiliats a la Seguretat Social. La caiguda de l'ocupació es concentra en l'hostaleria, mentre que serveis com educació i comerç mantenen el pols del mercat laboral, que continua en nivells històricament baixos.

Les grans incògnites per a pimes i autònoms el 2026

El 2026 arriba amb més pressió normativa per a pimes i autònoms: pujada del SMI, augment de cotitzacions (MEI i quota de solidaritat), possibles canvis en les quotes d'autònoms, límits als contractes formatius i un nou registre horari digital amb sancions. Un escenari que incrementa els costos i la incertesa reguladora per al teixit empresarial.

Repunt del cost de l'acomiadament després de la reforma laboral

La indemnització mitjana per acomiadament va augmentar prop d'un 8% el 2024, fins als 8.033 euros, marcant el primer increment des de la reforma laboral, segons dades del Ministeri de Treball i Economia Social. Tot i això, el cost encara se situa per sota dels nivells previs al 2021 i reflecteix un major pes dels acomiadaments de contractes indefinits i un encariment destacat dels acomiadaments col·lectius.

Treball avança en l'ampliació del permís de defunció i el nou permís per cures pal·liatives

El Ministeri de Treball i Economia Social ha arribat a un acord amb els sindicats CCOO i UGT per continuar avançant en la regulació del permís per defunció, fins a 10 dies, i en la creació d'un nou permís de 15 dies per a cures pal·liatives. Es tracta d'un pas més dins d'un procés normatiu encara obert i sense aprovació definitiva. Un cop pactada amb els sindicats, l'administració haurà de negociar amb els grups parlamentaris per aconseguir els suports necessaris perquè la norma pugui entrar en vigor.

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 Máster en IA y Big Data en Salud a la Universitat Autònoma de Barcelona.

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), celebrada el dia 4 de desembre 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: El Reial decret llei 11/2024: Una aposta per la jubilació gradual i la compatibilitat entre treball i pensió. La jubilació reversible? Assistència de l'Àngela Ramos Fraire a aquesta conferència celebrada el passat 5 de desembre 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.