



Actualidad Jurisprudencial

Cuando el convenio no especifica si un plus de puesto de trabajo debe abonarse por día natural o por día efectivamente trabajado, puede defenderse que debe pagarse por día trabajado

Un convenio colectivo regulaba el pago de un plus de toxicidad indicando simplemente que: “Los trabajos nocturnos se abonarán con un incremento del 25% y los penosos, tóxicos y peligrosos con un 20% sobre el salario base (...)”.

Por este motivo, se planteó el debate sobre si dicho plus debía abonarse por días naturales o por días efectivamente trabajados, dado que el convenio no lo aclaraba.

El Tribunal Supremo, en sentencia de 18 de noviembre de 2025, indicó que, en supuestos como el presente, en los que no se podía acudir a la literalidad porque el convenio no lo especificaba, debía atenderse a la naturaleza jurídica del complemento.

De este modo, valoró que se trataba de un complemento de “puesto de trabajo” y recordó que este tipo de complementos compensan a la persona trabajadora por las condiciones especiales de la actividad laboral que desempeña y no atienden ni a su categoría profesional ni a otras circunstancias de carácter personal.

Como consecuencia de lo anterior, la percepción debía establecerse mediante la negociación colectiva en los términos que esta disponga; entendiéndose que, ante el silencio de la norma convencional, solo se abonan cuando en el trabajo concurren las condiciones que determinan su existencia y que, por tanto, no tienen carácter consolidable.

Por todo lo indicado, determinó que debía percibirse únicamente cuando realmente y de manera efectiva se ejerciera aquella actividad que conlleva la toxicidad que se retribuye con el complemento, es decir, por día efectivo de trabajo y no por día natural.

La posibilidad legal de realizar otras tareas no impide el reconocimiento de la incapacidad permanente total para la profesión cuando las limitaciones físicas impiden el desempeño de las funciones ordinarias

Un Mosso d'Esquadra solicitó el reconocimiento de una prestación de incapacidad permanente total o, subsidiariamente, parcial, derivada de enfermedad común, al presentar limitaciones físicas que suponían una imposibilidad real de desarrollar funciones que requieran esfuerzo físico, como la persecución de delincuentes o el restablecimiento del orden público.

La entidad gestora no se la concedió alegando que la persona podía realizar tareas administrativas y que la profesión habitual no se define en función del puesto de trabajo concreto que la persona desempeña, sino atendiendo al ámbito de funciones al que se refiere el tipo de trabajo que se realiza o puede realizarse dentro de la movilidad funcional, incluyendo en este caso las tareas administrativas.

Pues bien, el Tribunal Supremo, en Sentencia de 18 de noviembre de 2025, resolvió que la incapacidad permanente total debía reconocerse cuando la persona no puede efectuar las funciones esenciales y físicamente exigentes de su profesión habitual, aunque mantenga capacidad para tareas administrativas. Así pues, la mera posibilidad de poder realizar otras tareas no impide el reconocimiento de la incapacidad permanente total.

Procedente el despido objetivo a una traductora derivado de la introducción de nuevas tecnologías e inteligencia artificial en el sector

Una trabajadora prestaba servicios para una empresa como traductora, pero fue despedida por causas objetivas económicas, organizativas y productivas fundamentadas en la disminución del volumen de ventas y en las pérdidas económicas derivadas de la transformación del sector por la introducción de nuevas tecnologías e inteligencia artificial.

La empresa acreditó las pérdidas económicas reflejadas en la carta de despido, así como la pérdida del volumen de ventas. También se constató que la cifra de negocios de la empresa se había visto reducida a causa de los traductores automáticos de internet y de la inteligencia artificial.

Por ello, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid), resolvió en Sentencia de 15 de septiembre de 2025 que el despido efectuado era procedente, confirmándolo.

Actualidad Normativa

Nueva ley en materia de movilidad sostenible que regula los planes de movilidad sostenible al trabajo

El pasado 5 de diciembre de 2025 se publicó la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de movilidad sostenible, la cual prevé la obligación de las empresas y entidades pertenecientes al sector público que cuenten con una plantilla de más de 200 personas trabajadoras por centro de trabajo (o 100 por turno de trabajo) de implementar un plan de movilidad sostenible al trabajo.

Estos planes deben ser objeto de seguimiento con el fin de evaluar su implementación y deben ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras (o, en su defecto, con la comisión que se constituya integrada por los sindicatos más representativos o aquellos legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo del sector).

En este sentido, se ha incluido un apartado en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores que prevé el deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad en el marco de la negociación de los convenios colectivos.

En cuanto a su contenido, los planes de movilidad deben impulsar la movilidad activa, el transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, soluciones de movilidad tanto compartida como colaborativa, soluciones para facilitar el uso y la recarga de vehículos de cero emisiones, el teletrabajo en los casos en los que sea posible, entre otras medidas; todo ello en relación tanto con las personas trabajadoras como con visitantes, proveedores y personas que necesiten acceder al centro de trabajo.

Asimismo, en centros de “alta ocupación”, considerados aquellos que cuenten con más de 1.000 personas trabajadoras y estén situados en municipios o áreas metropolitanas de más de 500.000 habitantes, será necesario incluir medidas que permitan reducir la movilidad en horas punta o durante la jornada laboral y promover el uso de medios de transporte de bajas o cero emisiones y de servicios de movilidad colectiva, así como impulsar la movilidad activa, incluyendo herramientas para facilitar la recarga pública o privada de este tipo de medios de transporte.

A fin de conseguir todo ello, las empresas y entidades pertenecientes al sector público podrán ofrecer a sus plantillas tarjetas de transporte tramitadas a través de una empresa emisora de vales de transporte.

Finalmente, la propia ley prevé sanciones para el caso de no elaborar en plazo (antes del 5 de diciembre de 2027) el plan de movilidad, cuando este hecho produzca un perjuicio para el sistema de movilidad.

Nuevos topes de cotización

El pasado 23 de diciembre de 2025 se publicó el Real Decreto-ley 16/2025, de 23 de diciembre, por el que se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y se adoptan medidas urgentes en materia tributaria y de Seguridad Social.

El mismo incluye una revalorización de las pensiones y otras prestaciones públicas y, asimismo, actualiza los topes máximos y mínimos de las bases de cotización y otros aspectos de la cotización.

En concreto, las novedades más importantes son las siguientes:

1. Actualización de los límites de cotización

El tope máximo de cotización se fija en 5.101,20 € mensuales para el año 2026.

Del mismo modo, las bases mínimas se actualizarán automáticamente de acuerdo con el incremento del salario mínimo interprofesional (SMI) que se establezca para cada ejercicio.

El tipo aplicable por el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) será del 0,90 %, con distribución proporcional entre la empresa y la persona trabajadora.

2. Nueva cotización adicional de solidaridad (desde 2026)

Se introduce una cotización adicional de solidaridad aplicable a las retribuciones que excedan de la base máxima de cotización, con un esquema progresivo por tramos salariales:

- Entre 5.101,21 € y 5.611,32 €: 1,15 %
 - 0,96 % a cargo de la empresa
 - 0,19 % a cargo de la persona trabajadora
- Entre 5.611,33 € y 7.651,80 €: 1,25 %
 - 1,04 % a cargo de la empresa
 - 0,21 % a cargo de la persona trabajadora
- Sobre el exceso de 7.651,80 €: 1,46 %
 - 1,22 % a cargo de la empresa
 - 0,24 % a cargo de la persona trabajadora

3. Nueva tarifa de primas por contingencias profesionales

A partir del 1 de enero de 2026 entra en vigor una nueva Tarifa de Primas por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, adaptada a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas CNAE-2025, que sustituye a la CNAE-2009.

De este modo, la determinación del tipo de cotización dependerá de la actividad económica principal de cada empresa de acuerdo con el código CNAE-2025, lo que puede implicar posibles variaciones de coste al alza o a la baja respecto de los tipos actualmente aplicados.

4. Revalorización de las pensiones y otras prestaciones

Las pensiones abonadas por el sistema de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva, así como las pensiones ordinarias y extraordinarias del Régimen de Clases Pasivas del Estado, se revalorizarán en 2026, con carácter general, en un 2,7 % respecto del importe que tuvieran a 31 de diciembre de 2025.

El complemento de pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social y de las pensiones de clases pasivas del Estado para la reducción de la brecha de género tendrá en 2026 un importe de 36,90 euros mensuales.

La cuantía mínima de las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social y de las pensiones de clases pasivas del Estado se incrementará en el año 2026 en función del tipo de pensión, según los importes incluidos en un anexo. Asimismo, se fijan las cuantías anuales de las prestaciones familiares y otras prestaciones.

Última hora

España, ante un fuerte desequilibrio entre jubilados y trabajadores

Según la OCDE, España será el país de la UE en el que más aumentará la relación entre jubilados y personas en edad de trabajar en las próximas décadas. El envejecimiento de la población y la reducción de la población activa presionarán el sistema de pensiones e incrementarán el gasto público, con posibles efectos sobre el crecimiento económico.

El paro baja en noviembre pese a un leve descenso de la afiliación

El mes de noviembre se cierra con menos paro y una ligera pérdida de afiliados a la Seguridad Social. La caída del empleo se concentra en la hostelería, mientras que servicios como la educación y el comercio mantienen el pulso del mercado laboral, que continúa en niveles históricamente bajos.

Las grandes incógnitas para pymes y autónomos en 2026

El año 2026 llega con una mayor presión normativa para pymes y autónomos: subida del SMI, aumento de las cotizaciones (MEI y cuota de solidaridad), posibles cambios en las cuotas de autónomos, límites a los contratos formativos y un nuevo registro horario digital con sanciones. Un escenario que incrementa los costes y la incertidumbre regulatoria para el tejido empresarial.

Repunte del coste del despido tras la reforma laboral

La indemnización media por despido aumentó cerca de un 8 % en 2024, hasta los 8.033 euros, marcando el primer incremento desde la reforma laboral, según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. No obstante, el coste todavía se sitúa por debajo de los niveles previos a 2021 y refleja un mayor peso de los despidos de contratos indefinidos y un encarecimiento destacado de los despidos colectivos.

Trabajo avanza en la ampliación del permiso por defunción y en el nuevo permiso por cuidados paliativos

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha alcanzado un acuerdo con los sindicatos CCOO y UGT para seguir avanzando en la regulación del permiso por defunción, hasta 10 días, y en la creación de un nuevo permiso de 15 días para cuidados paliativos. Se trata de un paso más dentro de un proceso normativo aún abierto y sin aprobación definitiva. Una vez pactada con los sindicatos, la Administración deberá negociar con los grupos parlamentarios para lograr los apoyos necesarios para que la norma pueda entrar en vigor.

Los profesionales de Vallbé, este mes en...

Cursos de formación continuada: Formación impartida por Sira Gómez Vilella y Albert Moreno Solé en el Doble Grado de Derecho y Relaciones Laborales de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Cursos de formación continuada: Formación impartida por Pau Martínez Signes en el Grado de Relaciones Laborales de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Cursos de formación continuada: Formación impartida por Guillem Reig Loncán en el Máster en IA y Big Data en Salud de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Cursos de formación continuada: Continuación del ciclo de ocho jornadas sobre contratación pública, impartidas por Pablo Urrutia Royo y Martí Vidiella Curtó para Infraestructuras de la Generalitat de Catalunya, bajo la organización del Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona (ICAB), celebrada el día 4 de diciembre de 2025.

Cursos de formación continuada: Formación recibida por Àngela Ramos Freire en el Posgrado de Empleo Público impartido por la Universitat Autònoma de Barcelona.

Aula Iuslaboralista: El Real Decreto-ley 11/2024: una apuesta por la jubilación gradual y la compatibilidad entre trabajo y pensión. ¿La jubilación reversible? Asistencia de Àngela Ramos Freire a esta conferencia celebrada el pasado 5 de diciembre de 2025.

Nota informativa: el objetivo de este boletín es únicamente informar sobre aquellas novedades que consideramos de interés. En ningún caso pretende ser una vía de asesoramiento legal. Si necesitáis resolver cualquier duda y/o aclaración, o ampliar la información contenida en este boletín, no dudéis en poneros en contacto con los profesionales del despacho.