

Novetats Jurisprudencials

El cobrament proporcional d'una paga excepcional en funció de la jornada de treball no és discriminatori

Una Empresa va decidir abonar una paga excepcional de 1.000 euros per l'esforç i dedicació de les persones treballadores durant la pandèmia, establint que per aquelles persones a temps parcial o amb reducció de jornada s'abonaria en proporció al temps treballat.

Un sindicat va interposar demanda de conflicte col·lectiu, interessant que es declarés el dret de la plantilla a jornada parcial o amb reducció de jornada al cobrament íntegre de la paga excepcional, al·legant que, en cas contrari, suposaria una discriminació indirecta per raó de sexe, afectant desproporcionadament les dones, vulnerant la igualtat efectiva entre homes i dones, en tant que hi havia un percentatge més elevat de dones la jornada de les quals era a temps parcial o reduïda.

En concret, en aquest cas hi havia un 43,85% d'homes i un 56,15% de dones afectades per la paga reduïda.

Doncs bé, el Tribunal Suprem, en Sentència de 9 de desembre de 2025, va resoldre que, prenent el criteri de la Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que estableix a la seva disposició addicional primera que *"als efectes d'aquesta Llei, s'entendrà per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es refereixi, les persones de cada sexe no superin el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent"*, en el present cas, no se superaven aquests límits en el col·lectiu de persones treballadores que van percebre la paga excepcional en quantia reduïda, pel qual no existia un desequilibri que perjudicés les dones en termes tan majoritaris que donessin lloc a apreciar l'existència d'una discriminació indirecta.

Així mateix, l'Alt Tribunal va posar de manifest que no existeix un principi d'igualtat absoluta entre persones treballadores a temps complet i parcial, sinó que es tracta d'una equiparació de drets, amb la proporcionalitat com a vector complementari sempre que sigui adequat.

Per tant, l'equiparació entre persones treballadores fixes i parcials ha de ser plena quan el dret sigui indivisible, mentre que han de reconèixer-se proporcionalment quan els drets siguin mesurables en funció del temps de treball, tal com precisament succeïa en aquest cas, ja que el sacrifici i esforç durant la pandèmia (que és el que retribuïa la paga excepcional) va ser major en aquelles persones que van prestar serveis a temps complet, en comparació amb les persones que ho van fer a temps parcial.

La data d'efectes de l'acomiadament es determina per la notificació escrita de la carta a la persona treballadora i no per la comunicació de la baixa a la Tresoreria General de Seguretat Social

Una Empresa va lliurar una carta d'acomiadament a una treballadora el 15 de juny de 2023, amb efectes del 12 de juny.

No obstant, l'Empresa va comunicar la baixa de la treballadora a la Seguretat Social (SS) el 12 de juny de 2023, de manera que la treballadora va rebre un SMS de la Tresoreria General de Seguretat Social (TGSS) el 14 de juny de 2023, informant-la de la seva baixa en el sistema de SS, és a dir, amb anterioritat a la recepció de la carta d'acomiadament.

Doncs bé, el Tribunal Suprem, en Sentència de 16 de desembre de 2025, va concloure que el fet que l'Empresa avancés indegudament la baixa a la SS respecte del moment efectiu d'extinció del contracte de treball, únicament podria comportar una eventual infracció de la normativa de SS, en haver donat de baixa a una persona treballadora el contracte de la qual encara es trobava vigent.

Ara bé, l'Alt Tribunal va indicar que aquesta circumstància no tenia cap efecte jurídic sobre la validesa ni sobre el compliment de les formalitats extintives, les quals sí que van ser observades correctament en el present cas, mitjançant la notificació escrita de la carta d'acomiadament.

Per tant, l'acomiadament de la treballadora i la consegüent extinció contractual s'havia de fixar en el moment en el qual es notifica la carta d'acomiadament, i no en la data en la qual es va enviar l'SMS per part de la TGSS, ni en la data en la qual es va donar de baixa en la SS a la treballadora.

Les guàrdies (i altres conceptes) no són retribucions fixes i periòdiques

El Tribunal Suprem ha dictat una important sentència amb relació a la interpretació del Conveni Col·lectiu SISCAT i, més concretament, a l'article 53 del mateix, que regula el complement per incapacitat temporal. Derivat d'un conflicte col·lectiu, el Tribunal Suprem entra a analitzar si determinats conceptes salarials han de ser considerats retribucions fixes i periòdiques i, per tant, han de formar part del complement d'incapacitat temporal.

La Sentència 1282/2025 de 18 de desembre, dictada pel Ple de la Sala Social, fet que dona encara més transcendència al resultat, va revocar la sentència del Tribunal Superior de Catalunya 8/2023, de 27 de març, que va estimar en part la demanda de conflicte col·lectiu interposada pel sindicat UGT – Serveis Públics de Catalunya.

Aquesta primera sentència havia estimat en part la pretensió del sindicat, entenent que conceptes com els plusos dissabte, plusos diumenge i plusos festiu no tenen naturalesa de retribucions fixes i periòdiques, però, en canvi, sí que tenen aquesta naturalesa les retribucions d'atenció continuada (guàrdies mèdiques).

No obstant ara, amb aquesta nova sentència, el Tribunal Suprem va rectificar el criteri i va determinar que les guàrdies mèdiques tampoc poden tenir la consideració de retribucions fixes i periòdiques a efectes de poder ser incloses en el complement per incapacitat temporal regulat a l'article 53 del Conveni SISCAT, donat que de la redacció del Conveni no es desprèn la voluntat pretesa pel sindicat, sent que la naturalesa de les guàrdies i la forma de meritació i pagament és igual que la resta de plusos discutits davant el TSJC, que va entendre que no eren fixes i periòdics.

Aquesta sentència té una importància capital en el sector SISCAT perquè fixa la interpretació de l'article 53 del Conveni SISCAT i aclareix la naturalesa de conceptes que han estat discutits davant els tribunals en els darrers anys. I sobretot, trenca una dinàmica de sentències anteriors que fins aleshores interpretaven que les guàrdies sí que s'havien de tenir en compte per calcular el complement per incapacitat temporal.

Declarat improcedent l'acomiadament per ineptitud sobrevinguda per no haver intentat efectuar ajustos raonables al lloc de treball o oferir un altre compatible, sense haver justificat que tals ajustos suposaven una càrrega excessiva

Un treballador va ser acomiadat per ineptitud sobrevinguda, després de ser declarat “no apte” pel servei de prevenció degut a una sèrie de limitacions funcionals incompatibles amb els requeriments del lloc de treball.

L'Empresa va fonamentar l'acomiadament en l'informe de prevenció, però no va acreditar haver intentat efectuar ajustos raonables al lloc de treball ni ofert una recol·locació en un altre compatible amb les seves limitacions.

Doncs bé, el Tribunal Suprem, en Sentència de 22 de desembre de 2025, va resoldre que, per procedir a l'extinció del contracte de treball per ineptitud sobrevinguda, no és suficient, per si sol, l'informe del servei de prevenció, sinó que és necessari que s'hagi demostrat que s'han esgotat les mesures d'adaptació o recol·locació, excepte que tals mesures suposin una càrrega excessiva per a l'Empresa, que també haurà de ser provat en el seu cas.

En el present cas, com l'Empresa no va complir amb les seves obligacions, no es va sol·licitar la nul·litat en demanda, els fets són anteriors a la Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea *Ca na Negreta* i a la reforma de l'article 49 de l'Estatut dels Treballadors, l'acomiadament va ser declarat improcedent.

Caldrà, per tant, esperar com es resol aquesta problemàtica en supòsits posteriors. De moment, des de Vallbé us recomanem que sempre justifiqueu i acrediteu haver esgotat les mesures d'adaptació o recol·locació i estem a la vostra disposició per ajudar-vos en la redacció d'aquestes comunicacions.

Novetats Normatives

S'acorden increments salarials pels anys 2025 i 2026 al conveni SISCAT

El passat dia 13 de gener de 2026, les associacions empresarials i sindicals que formen part de la comissió negociadora del IV Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut van assolir un acord parcial en relació amb els increments salarials de 2025 i 2026.

En aquest sentit, es va acordar que la nòmina de gener del present any incorpori les taules salarials actualitzades amb l'increment d'un 2,5% de l'any 2025 i de l'1,5% de l'any 2026.

Concretament, i pel que fa a l'abonament dels endarreriments de l'increment referit a l'any 2025, aquests s'haurà d'efectuar com a màxim el 28 de febrer de 2026, tret de què per raons tècniques o organitzatives l'empresa no pogués complir amb els terminis abans estipulats, que ho haurà de justificar a la seva Representació Legal de les Persones Treballadores.

Incertesa sobre el Salari Mínim Interprofessional de 2025

La situació política d'aquest país ha comportat que s'hagin generat dubtes sobre quin és actualment el Salari Mínim (en endavant, SMI) aplicable.

Per entendre l'anterior, s'ha de tenir en compte que l'SMI de 2025 es va aprovar pel Reial decret 87/2025, d'11 de febrer i que aquest va establir que el mateix tindria efectes únicament de l'1 de gener al 31 de desembre de 2025.

Posteriorment, en veure's que de moment no era possible pactar un nou SMI pel 2026, es va dictar una nova norma (el Reial Decret Llei 16/2025, de 23 de desembre) que, en el seu article 10, va establir que: *"Fins que no s'aprovi el Reial decret pel qual es fixi el salari mínim interprofessional per a l'any 2026, d'acord amb el que preveu l'article 27 de l'Estatut dels treballadors, es prorroga la vigència del Reial decret 87/2025, d'11 de febrer, pel qual es fixa el salari mínim interprofessional"*.

Doncs bé, el problema és que aquest Reial Decret Llei 16/2025 (que prorrogava l'SMI de 2025) va ser derogat pel Congrés dels Diputats el passat 27 de gener de 2026.

A conseqüència de l'anterior, hi ha persones que han plantejat que l'SMI de 2025 ja no té efectes.

Tenint en consideració l'anterior, la Direcció General de Treball va emetre, en data 28 de gener de 2026 un Ofici en el qual fixa el criteri interpretatiu 1/2026 i indica:

- Que la desaparició abrupta de la pròrroga de l'SMI de 2025 no pot afectar els contractes ja vigents, pel què no es pot disminuir l'import que s'abona a les persones treballadores que ja estan contractades;
- Que respecte a les contractacions que es produeixin en l'actualitat i fins al moment en què s'aprovi novament una pròrroga de l'SMI de 2025 (o un nou SMI pel 2026) aquestes no haurien de prendre de referència un salari inferior a l'SMI de 2025;
- Que, en qualsevol cas, s'espera que s'aprovi un nou SMI pel 2026 amb efectes retroactius a 1 de gener, pel què qualsevol intent de reduir salaris es veurà corregit pel mateix.

Última hora

Treball proposa pujar l'SMI un 3,1% fins a 1.221 €

El Ministeri de Treball ha plantejat als agents socials un increment del 3,1% del salari mínim interprofessional per al 2026, passant de 1.184 € a 1.221 € bruts al mes en 14 pagues. Els sindicats reclamaven un augment del 7,5 % i CEOE un 1,5 %, mentre que el comitè d'experts assenyala que l'increment podria ser major segons la tributació aplicada.

Treball reactiva la llei de riscos laborals amb el focus en les pimes

El Ministeri de Treball ha posat a consulta pública l'avantprojecte de reforma de la llei de prevenció de riscos laborals, després de negociar-lo amb els sindicats i sense la patronal. La norma pretén adaptar la regulació a la realitat de les pimes, identificant problemes en l'aplicació actual. Entre les novetats, destaca la creació d'agents territorials de prevenció per a centres sense representació laboral.

Espanya, líder europeu en baixes per malaltia

Espanya té una de les incidències més altes d'absentisme per incapacitat temporal a la UE, per un sistema saturat que retarda diagnòstics i altes. Entre 2013 i 2024, les baixes van créixer un 170,8 %, tot i que la majoria duren menys de 15 dies.

Rècord de beneficiaris del subsidi d'atur el 2025, amb gairebé 900.000

Un any després de la reforma del nivell assistencial, els subsidis d'atur registren un repunt històric: al novembre hi havia 869.966 beneficiaris, un 17,7 % més que l'any anterior, amb un increment de noves altes del 69,9 %. L'increment s'explica per l'elevació de les quanties, la simplificació de tràmits i la compatibilitat amb l'ocupació.

L'atur dels majors de 55 anys supera al dels de 25-54 anys

Per primera vegada des de fa dècades, la taxa d'atur entre les persones treballadores de més de 55 anys (9,8 %) és superior a la dels 25-54 anys (9,4 %).

Les pensions mínimes no contributives i l'IMV pujaran un 11 %

A partir de l'1 de gener del 2026, les pensions mínimes no contributives augmentaran 64 € al mes (de 565 € a 629 €), beneficiant unes 720.000 persones, mentre que l'Ingrés Mínim Vital pujarà un 11,4%, amb increments de fins a 75 € mensuals per a unitats individuals i 165 € per a famílies nombroses. Les pensions contributives, en canvi, només pujaran un 2,7 %. El decret també prorroga mesures socials com l'escut antidesnonaments i ajudes per desastres naturals.

L'alt cost de l'habitatge frena la mobilitat laboral a Espanya

Els preus elevats del lloguer i la compra dificulten cobrir vacants, sobretot en grans ciutats com Madrid, Barcelona o València, on el cost de l'habitatge pot arribar al 40-50 % del salari. Molts candidats rebutgen traslladar-se i opten per residir en la perifèria, augmentant desplaçaments.

La Seguretat Social prorroga les quotes d'autònoms i preveu pujar-les el 2026

El Consell de Ministres ha aprovat mantenir les quotes d'autònoms per al 2026 sense canvis respecte el 2025, mentre segueixen les negociacions per un possible augment futur. A més, tot i que el RETA mostra creixement d'afiliats, un de cada tres autònoms va veure reduïda la seva activitat el 2025 i un 25 % preveu pitjorar el 2026.

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 pel Martí Vidiella Curtó, al Grau de Gestió i Administració Pública de la Universitat de Barcelona.

Cursos de formació continuada: Formació impartida per l'Alba Sánchez Bestué i el Rubén Romero González al Diploma d'Especialització en Ocupació Pública de la Universitat Autònoma de Barcelona, el dia 22 de gener de 2026.

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: Protecció de dades. Obligacions i responsabilitats empresarials. Claus per al seu correcte compliment. Assistència de la Mireia Sanromà Aguilar a aquesta conferència celebrada el passat 8 de gener de 2026.

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.