



ANTRÀS



DESEMBRE 2025

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Desembre 2025



Una nova obligació empresarial: el pla de mobilitat sostenible a la feina.

Fa més d'11 anys el Parlament Europeu, en el seu informe sobre mobilitat urbana sostenible, destacava que «la mobilitat no és un fi en si mateixa, sinó que hauria de ser un dret per a tothom», determinant per a l'exercici de múltiples drets, com poden ser la llibertat d'elecció del lloc de residència i l'exercici efectiu del dret al treball, o per a l'accés a serveis públics essencials com l'educació i la formació, la sanitat o altres béns com el lleure i el gaudi del temps lliure.

El passat 4 de desembre es publicava al BOE, la [Llei 9/2015, de 3 de desembre, de mobilitat sostenible](#), que efectua un tractament transversal de la mobilitat amb l'objectiu de fomentar una mobilitat més sostenible. Tot i que, com reconeix la mateixa norma, gran part del seu contingut és purament programàtic per deixar un ampli espai al desenvolupament normatiu per part de les administracions a qui correspon formular les seves pròpies polítiques de mobilitat sostenible, el seu article 26 sí que estableix una obligació concreta per a les empreses, el pla de mobilitat sostenible a la feina (PMST), transformant la mobilitat corporativa d'una recomanació pròpia de la RSC en una obligació legal d'abast laboral, arribant a introduir la mobilitat com a matèria obligatòria en la negociació col·lectiva. Vegem quines són les seves principals característiques per reconduir als seus justos termes aquesta nova obligació:

- **Quines empreses estan obligades a tenir un PMST?** Aquelles que tinguin més de 200 persones treballadores en un mateix centre de treball, no a l'empresa, o

«100 per torn». Una obligació que també s'aplica, amb aquests llindars numèrics, a les entitats pertanyents al sector públic estatal d'acord amb el que estableix l'article 2 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

- **En quin termini s'ha de disposar d'aquest Pla?** 24 mesos des de l'entrada en vigor de la llei, el 5 de desembre de 2027.

- **Com s'ha d'elaborar el PMST?** El pla ha de ser negociat amb la Representació Legal de les Persones Treballadores (RLPT). En centres sense representació, s'haurà de constituir una comissió ad hoc amb els sindicats més representatius del sector, seguint el model dels Plans d'Igualtat.

Els plans han de partir d'un diagnòstic detallat de la mobilitat del centre de treball que inclogui els mitjans de transport utilitzats, distàncies i temps de desplaçament, zones d'origen, factors que condicionen l'accés i emissions generades. A partir d'aquest anàlisi, l'empresa haurà de fixar objectius de reducció d'emissions alineats amb la jerarquia de la mobilitat, que prioritza caminar, la bicicleta i el transport públic, deixant el vehicle privat com a última opció.

- **Quin és el contingut possible del PMST?** Els plans han de contenir solucions de mobilitat sostenible ajustades tant a les necessitats específiques del centre de treball



com a les de les persones que hi acudeixen, siguin treballadors, visitants, proveïdors o altres usuaris. El contingut concret serà l'acordat per la comissió negociadora constituïda per l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, però la norma estableix com a possibles mesures a incloure: l'impuls de la mobilitat activa, el transport col·lectiu, la mobilitat de baixes emissions, solucions de mobilitat tant compartida com col·laborativa, solucions per facilitar l'ús i la recàrrega de vehicles de zero emissions, el teletreball i la flexibilitat horària en els casos en què sigui possible, mesures relatives a la millora de la seguretat viària i prevenció d'accidents en els desplaçaments al centre de treball, per la qual cosa es fomentarà la formació en ambdós vessants.

- **Targetes de transport.** Es preveu que, a l'efecte de donar compliment al que disposa aquest article, les entitats públiques i empreses podran oferir als seus empleats targetes de transport tramitades a través d'una empresa emissora de vals de transport en els termes previstos a l'article 42.3.e) de la Llei 35/2006 reguladora de l'IRPF (es consideren rendiments del treball en espècie exempts fins a 1.500 € anuals per persona treballadora).

- **Seguiment i avaluació del PMST.** Els plans de mobilitat sostenible a la feina hauran de ser objecte de seguiment per avaluar el nivell d'implantació de les actuacions i mesures recollides. De manera obligatòria, en el termini de dos anys des de l'aprovació del pla, s'ha d'elaborar un informe de seguiment, que es renovarà cada dos anys durant la vigència del pla.

- **Per als centres de treball d'alta ocupació** (aquells que compten amb més de 1.000 persones treballadores situats en municipis o àrees metropolitanes de més de 500.000 habitants), les entitats públiques i privades hauran d'incloure mesures addi-

cionals que permetin reduir la mobilitat de les persones treballadores en les 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·laborativa.

- **Els grans centres d'activitat** (per exemple, parcs empresarials, centres logístics, hospitals i centres comercials; correspon als Ministeris de Transports i Mobilitat Sostenible i de Treball i Economia Social, amb informe previ del Fòrum Territorial de Mobilitat Sostenible, establir conjuntament els criteris per identificar-los) hauran d'aprovar i revisar periòdicament (cada 5 anys) un pla de mobilitat sostenible i designar un gestor de mobilitat.

- **La mobilitat sostenible en la negociació col·lectiva.** Es modifica l'article 85 del TRLET per afegir el deure de negociar mesures de mobilitat sostenible orientades a cercar solucions de mobilitat que contemplin l'impuls del transport col·lectiu, la mobilitat de baixes emissions, la mobilitat activa i la mobilitat compartida o col·laborativa, amb vista a assolir els objectius de qualitat de l'aire i reducció d'emissions, així com a evitar la congestió i prevenir els accidents en els desplaçaments a la feina.

- **Caràcter supletori.** Gran part de la regulació prevista a la Llei opera amb caràcter supletori respecte del que disposi la normativa autonòmica i l'ordenació urbanística municipal, que caldrà verificar en cada cas.

- **Règim sancionador.** La norma tipifica, a l'article 106, "l'incompliment de l'obligació de disposar dels plans de mobilitat sostenible a la feina en el termini a què fa referència l'article 26, quan amb això es produeixi un perjudici per al sistema de mobilitat" com una infracció lleu sancionable amb una multa de 101 a 2.000 €.



Reial decret 1065/2025, de 26 de novembre, pel qual es desenvolupa el règim del contracte formatiu.

El BOE de 27 de novembre publicava el Reial decret 1065/2025, de 26 de novembre, pel qual es desenvolupa el règim del contracte formatiu, previst a l'article 11 de l'Estatut dels Treballadors. Desenvolupa de manera integral el règim del contracte formatiu en les seves dues modalitats (formació en alternança i pràctiques professionals), reforça el seu component educatiu i fixa límits i garanties laborals més estrictes per a empreses i persones treballadores. Suposa la derogació i substitució de l'esquema anterior de contractes formatius (RD 488/1998, RD 1529/2012 i Ordre ESS/2518/2013).

Destaquem-ne els aspectes més rellevants en 10 blocs temàtics:

1. **Entrada en vigor:** va entrar en vigor als 20 dies de la seva publicació al BOE, per tant, el 17 de desembre. No obstant això, cal destacar que no és aplicable als contractes celebrats abans de la seva entrada en vigor; que continuaran regint-se per la normativa que els era aplicable.

2. **Límit de contractes formatius per centre de treball.** Per primera vegada es fixa un contingent màxim de contractes formatius simultanis per centre de treball, en funció de la plantilla: fins a 3 contractes en centres de fins a 10 persones, 7 entre 11 i 30, 10 entre 31 i 50, i el 20 % de la plantilla en centres de més de 50 persones. No computen, a l'efecte d'aquest límit, les persones amb contracte formatiu ni les persones amb discapacitat o capacitat intel·lectual límit contractades sota aquesta modalitat. La negociació col·lectiva sectorial podrà reduir, no ampliar, el nombre.

3. **Contingut de la norma.** Se centra en les garanties laborals i deixa a la normati-

va d'FP i universitària el detall del contingut estrictament educatiu, excepte en l'àmbit del Catàleg d'Especialitats Formatives del Sistema Nacional d'Ocupació, que sí que es regula aquí.

4. **Contracte de formació en alternança. Subjectes i durada.** El contracte en alternança es configura com un contracte de treball que compatibilitza activitat laboral retribuïda amb processos formatius d'FP, estudis universitaris o especialitats del Catàleg del SNE, exigint-se connexió directa entre tasques i formació i l'existència de programa i pla formatiu individual. La durada ha d'estar entre 3 mesos i 2 anys (amb possible desenvolupament no continuat i ampliació d'un any per a persones amb discapacitat, capacitat intel·lectual límit o exclusió social) i el treball efectiu no pot superar el 65 % de la jornada màxima el primer any ni el 85 % el segon.

5. **Contracte de formació en alternança. Objecte.** S'imposen obligacions formals intenses: l'empresa ha de verificar abans de contractar l'existència d'activitat formativa adequada, subscriure convenis de cooperació amb els serveis públics d'ocupació o entitats formatives i elaborar, juntament amb el centre, un pla formatiu individual que s'anexa obligatòriament al contracte. La norma regula el contingut mínim de convenis i plans (itinerari formatiu-laboral, objectius mesurables, calendari, coordinació centre-empresa, tutories, avaluació, vacances i períodes no lectius) i reforça el dret d'informació de la representació legal de les persones treballadores, que ha de rebre còpia del pla. S'estableix una doble tutoria (a l'empresa i al centre formatiu), amb requisits d'experiència i formació, límit màxim de persones tutoritzades



simultàniament (5, o 3 en centres de menys de 30 persones) i obligació empresarial de garantir temps i mitjans, podent-se finançar la tutoria mitjançant bonificacions específiques. La formació vinculada al Catàleg del SNE permet impartició a la pròpia empresa si està inscrita com a entitat formativa, introduint regles específiques de continguts, modalitats (inclosa la formació complementària fins al 40 % del temps formatiu, ampliable al 60 % per a persones amb discapacitat o capacitat intel·lectual límit) i finançament mitjançant bonificacions.

6. Contracte de formació en alternança. Retribució. S'estableix un mínim del 60% (primer any) i del 75% (segon any) del salari del grup professional corresponent, sempre en proporció al temps de treball efectiu i mai per sota de l'SMI proporcional; es prohibeix el període de prova en aquesta modalitat. Es veten les hores extraordinàries i el treball nocturn o a torns, excepte supòsits excepcionals estrictament vinculats a l'adquisició de competències quan no puguin realitzar-se en altres períodes.

7. Contracte per a l'obtenció de pràctica professional. Subjectes i durada. El contracte de pràctiques s'adreça a persones amb títol universitari o d'FP (graus C, D o E, o altres títols equivalents artístics o esportius) i s'ha de concertar en els 3 anys següents a la finalització dels estudis (5 anys en cas de discapacitat o capacitat intel·lectual límit). La seva durada se situa entre 6 mesos i 1 any, ampliable fins a 2 anys per a determinats col·lectius vulnerables, i no es podran celebrar contractes d'aquesta modalitat quan existeixi experiència prèvia en la mateixa activitat i empresa superior a 3 mesos.

8. Contracte per a l'obtenció de pràctica professional. Retribució, període de prova i formació. La retribució serà la fixada en conveni per a aquest tipus de

contractes o, si no n'hi ha, la del grup professional corresponent, però mai inferior a la retribució mínima del contracte en alternança ni a l'SMI proporcional; s'admet període de prova de fins a un mes, llevat de millora convencional. També en aquesta modalitat s'exigeix pla formatiu individual i persona tutora a l'empresa, i s'imposa l'obligació de lliurar a la finalització una certificació de la pràctica realitzada sense efectes acadèmics.

9. Disposicions comunes. Control i frau. Totes les empreses poden sol·licitar al servei públic d'ocupació informació sobre contractes formatius previs de la persona candidata, amb valor alliberador respecte a la durada màxima si l'administració no respon en termini. El contracte formatiu s'ha de formalitzar sempre per escrit, indicant durada, lloc i annexant el pla formatiu (i, si escau, el conveni de cooperació), amb comunicació obligatòria al SEPE en 10 dies tant de la celebració i pròrroques com de l'extinció. La representació legal de les persones treballadores tindrà dret a rebre còpia bàsica dels contractes formatius subscrits i còpia del pla formatiu individual.

10. Disposicions comunes. Durada i Seguretat Social. La norma precisa el règim d'interrupció del còmput de durada (incapacitat temporal, naixement, adopció, risc durant l'embaràs, violència de gènere i sexual, entre altres), preveu la conversió en indefinit quan se sobrepassi la durada màxima sense denúncia o s'incompleixin les condicions formatives, i estableix que els contractes celebrats en frau de llei o sense contingut formatiu real s'entendran indefinits ordinaris. Es reconeix la protecció plena de la Seguretat Social (inclòs atur i FOGASA) i es defineixen règims específics per a programes públics d'ocupació-formació, persones amb discapacitat o capacitat intel·lectual límit i supòsits d'arrelament socioformatiu.



La potenciació dels Comitès d'Empresa Europeus: la Directiva 2025/2450.

El passat 26 de novembre s'aprovava la [Directiva \(UE\) 2025/2450](#) del Parlament Europeu i del Consell, que modificava de manera profunda la Directiva 2009/38/CE sobre la constitució i el funcionament dels comitès d'empresa europeus i l'aplicació efectiva dels drets d'informació i consulta transnacional. Els objectius principals de la reforma són reforçar els drets dels treballadors en processos de reestructuració transnacional i eliminar les exempcions històriques que permetien a moltes multinacionals operar amb estàndards inferiors.

Detallem a continuació les novetats més destacades:

1. Ampliació de l'àmbit d'aplicació: s'amplia la definició d'assumpte "transnacional". Ara es considera assumpte transnacional no només aquell que afecta diversos països, sinó també aquell que, produint-se en un sol país, té conseqüències previsible en treballadors d'un altre Estat membre.

2. Reforç de la consulta, que haurà de ser prèvia i significativa, real i efectiva, en un moment en què l'opinió del CEE encara pugui influir en la decisió final de la direcció, evitant que es converteixi en un mer tràmit burocràtic posterior a la presa de decisions. La direcció central està obligada a donar una resposta raonada a qualsevol dictamen emès pel CEE abans d'adoptar la decisió definitiva. D'altra banda, es restringeixen els supòsits en què l'empresa no està obligada a transmetre informació "confidencial", que es circumscriuen als casos en què la naturalesa d'aquesta informació sigui tal que, segons criteris objectius establerts pels Estats membres, la seva transmissió pugui

perjudicar greument el funcionament de les empreses.

3. Eliminació de les "exempcions històriques". Fins ara, moltes multinacionals operaven sota acords signats abans de 1996 (o entre 2009-2011) que les eximien de complir amb els estàndards mínims de la directiva vigent. La nova directiva elimina aquestes exempcions, conegudes com a acords de l'article 13, i estableix que totes les empreses amb acords antics hauran d'adaptar-los als nous estàndards o renegociar-los. Si no ho fan, se'ls aplicaran automàticament els requisits subsidiaris (les normes per defecte de la directiva).

4. Objectiu d'equilibri de gènere: l'acord sobre el CEE ha d'incloure mecanismes concrets per aconseguir que el gènere menys representat sigui com a mínim el 40 % dels membres del CEE i, si escau, del comitè restringit.

5. Més mitjans per al CEE. S'elimina la limitació de finançament a un sol expert. L'empresa haurà d'assumir els costos raonables dels experts (inclòs l'assessorament jurídic) que el CEE necessiti per a les seves funcions. L'empresa haurà de cobrir les despeses judicials en què incorri el CEE si necessita acudir als tribunals per defensar els seus drets o fer complir la directiva. Així mateix, es reforça el dret a la formació dels membres del CEE sense pèrdua de salari.



Jurisprudència. El Tribunal Suprem confirma que la sol·licitud empresarial de justificació de l'ús del crèdit horari sindical no constitueix, per si sola, una vulneració del dret a la llibertat sindical.

El Tribunal Suprem confirma la seva doctrina sobre la licitud de l'exigència d'una justificació, genèrica, de la utilització del crèdit horari per part dels representants dels treballadors sota pena de considerar-se absències no justificades.

L'empresa va requerir a totes les seccions sindicals amb representació que justificuessin l'ús de les hores sindicals corresponents als primers mesos de l'any. Mentre que algunes d'elles van respondre al requeriment, una d'elles es va negar a fer-ho al·legant que la llei no l'hi obliga.

Com a conseqüència, l'empresa va obrir expedients disciplinaris a diversos representants d'aquesta organització. L'organització que no va respondre va interposar demanda per suposada vulneració del dret a la llibertat sindical, sol·licitant indemnització per danys morals i el cessament de les actuacions empresarials.

Tot i reconèixer que el gaudi del crèdit horari forma part del contingut essencial de la llibertat sindical, el Tribunal rebutja que la sol·licitud d'una justificació genèrica constitueixi una ingerència il·legítima en la llibertat sindical, i s'aclareix que les sancions imposades a determinats representants no ho van ser per la negativa col·lectiva de la seva organització, sinó per no haver respost a requeriments individuals.

El Tribunal Suprem, en reiteració de dues sentències precedents, considera que, atès que ens trobem davant del gaudi d'un permís retribuït, la seva utilització està subjecta als principis de bona fe i proporcionalitat. Valorant que, en conseqüència, resulta justificat que l'empresa pugui exercir un cert control legítim, especialment amb la finalitat de prevenir possibles abusos i garantir l'adequada organització del treball. La sol·licitud d'una justificació genèrica i no individualitzada, adreçada a totes les seccions sindicals per igual, es considera així una mesura proporcionada i no discriminatòria.



Jurisprudència. Treball a temps parcial i la percepció de complements salarials. No admissible la justificació en la major disponibilitat o el menor descans del personal a temps complet.

L'article 4 de la Directiva 97/81/CE del Consell reconeix normativament el principi de no-discriminació dels treballadors a temps parcial en establir que «pel que fa a les condicions d'ocupació, no es podrà tractar els treballadors a temps parcial d'una manera menys favorable que els treballadors a temps complet comparables pel simple fet que treballin a temps parcial, llevat que es justifiqui un tracte diferent per raons objectives», establint-se que «quan resulti adequat, s'aplicarà el principi de pro rata temporis». De manera anàloga, l'article 12.4.d) de l'Estatut dels Treballadors estableix que «les persones treballadores a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors a temps complet. Quan correspongui en atenció a la seva naturalesa, aquests drets seran reconeguts en les disposicions legals i reglamentàries i en els convenis col·lectius de manera proporcional, en funció del temps treballat, havent-se de garantir en tot cas l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes».

Sobre la base d'aquest marc normatiu, la STS 1062/2025 confirma la nul·litat dels preceptes del XXII Conveni col·lectiu d'Iberia LAE Operadora que reserven als treballadors fixos discontinus a temps complet l'anomenat “plus de treballadors fixos discontinus” i exclouen d'aquest dret els treballadors fixos discontinus a temps parcial, sense aplicar el principi pro rata temporis. Considera el Tribunal que la justificació de la diferència de tracte ha de fonamentar-se en elements precisos i concrets que caracteritzin la condició d'ocupació de què es tracti, i ha de verificar-se d'acord amb criteris objectius i transparents que la desigualtat respon a una necessitat autèntica, que permet assolir l'objectiu perseguit i resulti indispensable a aquest efecte. A aquests efectes, considera que no constitueix un element justificatiu la diferència en el nombre d'hores treballades o d'hores de descans, que no són sinó una mera conseqüència de la diferència entre temps complet i temps parcial i només poden justificar l'aplicació del principi pro rata temporis.

Aquesta sentència posa èmfasi en la necessitat imperiosa de realitzar auditories exhaustives de les estructures salarials contemplades en els convenis col·lectius i pactes d'empresa, particularment pel que fa als complements salarials que s'assignen exclusivament a treballadors a temps complet. Aquesta auditoria s'ha de dur a terme amb la finalitat de garantir que aquests complements es fonamentin en una justificació objectiva i robusta, que transcendeixi la mera càrrega horària, amb l'objectiu de mitigar el risc de possibles contingències derivades d'una eventual declaració de nul·litat per discriminació. Aquesta declaració podria comportar el pagament retroactiu de retribucions no abonades, la imposició de sancions per discriminació i danys reputacionals significatius per a l'organització.



Jurisprudència. La “garantia d’indemnitat” no és una patent de cors quan es comet una infracció greu.

La garantia d’indemnitat suposa que els treballadors que hagin exercitat accions judicials o denúncies contra el seu ocupador estan protegits davant represàlies empresarials derivades d’aquestes accions. Aquesta protecció, però, no abasta aquelles sancions que tenen el seu origen en incompliments laborals reals i acreditats. La clau rau en què l’empresa pugui demostrar una causa objectiva, proporcionada i prou greu que justifiqui la sanció, desconnectant-la de qualsevol exercici legítim de drets per part del treballador.

Aquesta és la situació que resol una sentència recent del TSJ de Catalunya, en la qual un conductor-mecànic d’una empresa de transport va ser sancionat amb 28 dies de suspensió de feina i sou després de provocar un incident de seguretat a les instal·lacions del client. El 18 d’abril de 2023, mentre es realitzava la càrrega de mercaderia al remolc, el treballador va arrencar i moure el camió sense verificar que l’operació hagués finalitzat, provocant que la carreta elevadora (3.000 kg) quedés suspesa a l’aire amb l’operari en risc de caiguda des d’una alçada superior a un metre.

El treballador va impugnar la sanció al·legant vulneració de la garantia d’indemnitat, argumentant que es tractava d’una represàlia per haver presentat prèviament reclamacions judicials (diferències salarials, conciliació familiar) i denúncies davant la Inspecció de Treball contra l’empresa.

El TSJ de Catalunya desestima el recurs i confirma la sanció imposada, fonamentant la seva decisió en dos eixos. En primer lloc, i tot i reconèixer l’existència d’un «panorama indiciari» (el treballador havia exercitat accions judicials prèvies), considera que l’empresa va aconseguir destruir la presumpció de represàlia en acreditar que: 1) els fets van quedar objectivament provats; 2) va quedar acreditada la gravetat intrínseca de la conducta, amb una vulneració flagrant dels protocols de seguretat, sense que sigui rellevant que el dany arribés a materialitzar-se; 3) es va demostrar que s’havien sancionat altres persones treballadores davant fets similars.

D’aquesta manera, les persones treballadores que hagin exercitat accions judicials o presentat denúncies contra el seu ocupador estan protegides davant represàlies, però aquesta protecció no s’estén als incompliments laborals reals i acreditats. La clau rau en el fet que l’empresa pugui demostrar una causa objectiva, proporcionada i prou greu que justifiqui la sanció, desvinculant-la de qualsevol exercici legítim de drets per part de la persona treballadora.

Algunes consideracions a extreure per garantir o reforçar la viabilitat jurídica de les sancions disciplinàries, especialment quan existeixi conflictivitat prèvia amb la persona treballadora:

- 1. Documentar de manera exhaustiva els fets constitutius de la falta, preferentment amb testimonis externs i proves objectives.*
- 2. Mantenir protocols escrits de seguretat i prevenció, acreditant-ne la comunicació i la formació a la plantilla.*



3. Aplicar els criteris sancionadors de manera homogènia, evitant diferències de tracte injustificades entre les persones treballadores.

4. Complir escrupolosament el procediment disciplinari (plec de càrrecs, audiència, termini de prescripció).