setembre – octubre de 2026

INFO VALLBÉ 50 ANYS

L'actualitat laboral

Novetats Jurisprudencials

Possibilitat que el personal indefinit no fix participi als concursos de trasllats en certes circumstàncies

En una entitat es va convocar un concurs de trasllats per a la provisió de places de diferents categories en les quals s'exigia com a condició per poder participar el ser fix, excloent en conseqüència al personal indefinit no fix.

Els sindicats no van estar conformes amb aquesta exclusió i, per aquest motiu, van impugnar la convocatòria.

El Tribunal Suprem, en sentència de 20 de juliol de 2026, va anul·lar aquest requisit en entendre que exigir que la persona fos fixa per a participar en el concurs de trasllats vulnerava el dret de les persones treballadores en situació d'abús de temporalitat a participar en igualtat de condicions en aquests concursos, el que era contrari a l'article 15.6 ET i a la Directiva 1999/70/CE.

Així, va considerar que excepte en matèria extintiva, hi havia d'haver una "equiparació en drets i condicions" del personal indefinit no fix i del personal fix".

Per arribar a aquesta conclusió, va valorar que les persones indefinides no fixes exercien les mateixes funcions que les persones treballadores fixes i no estaven adscrits a places concretes. Això va ser determinant, ja que en altres sentències on no concorrien aquestes circumstàncies el propi TS havia arribat a una altra solució.

Igualment, l'Alt Tribunal no descartava la possibilitat de poder establir una certa i proporcional preferència i/o major puntuació al personal fix respecte a l'indefinit no fix.

El pas d'indefinit no fix a fix, arran de participar en un concurs públic, no dona dret a la indemnització per acomiadament al tractar-se d'una novació modificativa

Una treballadora va tenir una prolongada situació d'interinitat abusiva en l'Administració pública i va aconseguir que judicialment se li reconegués la seva situació d'indefinida no fixa.

Posteriorment, va accedir a una plaça fixa mitjançant un procés selectiu voluntari amb canvi de centre de treball.

La treballadora va plantejar una demanda d'acomiadament pel període previ a l'accés a la nova plaça, i el Tribunal Suprem, en sentència de 14 de juliol de 2026, va resoldre que no correspondria, ja que en aquest cas no s'havia extingit cap relació laboral, sinó que únicament s'havia modificat la relació anterior, en accedir la treballadora voluntàriament a una plaça fixa després de superar un procés selectiu, mantenint la majoria de les condicions essencials laborals a excepció del centre de treball, la qual cosa no implicava una extinció laboral ni dret a indemnització.

Per tant, la transformació voluntària d'una relació laboral indefinida no fixa en una fixa amb canvi de centre (fruit d'un procés selectiu) no implica extinció sinó novació modificativa de la relació.

Ara bé, el Tribunal Suprem sí que va reconèixer el dret que podria tenir la persona a, de forma separada, reclamar una indemnització de danys i perjudicis associada a l'abús en la temporalitat a la qual va estar sotmesa. No obstant, això s'havia de plantejar per la via processal adequada, que no era la d'acomiadament.

Amb caràcter general, els representants legals de les persones treballadores no poden demanar el registre individualitzat dels salaris

Un sindicat va demanar tota la informació relativa al registre retributiu individualitzat per lloc de treball, amb desglossament de tots els conceptes i quanties del conjunt de la plantilla.

L'empresa es va negar, al·legant que era informació sensible.

El sindicat ho va judicialitzar i el Tribunal Suprem, en sentència d'1 de juliol de 2026 va remarcar que, a priori, no tenien dret.

Així, va destacar que l'article 28.2 de l'Estatut dels Treballadors recull expressament quina és l'obligació empresarial en aquesta matèria, indicant que ha de: "*portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o del mateix valor*" i que "*les persones treballadores tenen dret a accedir, a través de la representació legal dels treballadors a l'empresa, al registre salarial de la seva empresa*".

És a dir, la norma parla de valors mitjans de salaris, no de salaris individualitats.

Tot i així, deixa oberta la possibilitat a que sí que es puguin reclamar les quanties concretes de les persones quan s'acreditin i es justifiquin raons que, des de la finalitat de la igualtat retributiva entre dones i homes, facin necessari posar en coneixement seu, no ja els valors mitjans dels salaris, que és el que exigeix l'article 28.2 ET, sinó addicionalment les dades que permetin identificar la retribució individualitzada d'una persona treballadora.

Així, destaquen que el principi de minimització de dades requereix acreditar la pertinència i la necessitat d'arribar a conèixer dades que permetin identificar la retribució individualitzada d'una persona treballadora.

Per tant, únicament caldrà aportar aquestes dades individuals quan ho justifiquin degudament.

Sempre cal negociar les sol·licituds d'adaptació de jornada

Un treballador va sol·licitar prestar serveis en un determinat horari per poder cuidar al seu fill menor de 12 anys i l'empresa li va denegar aquesta petició, argumentant raons organitzatives i productives, i va exigir al treballador informació detallada sobre la situació laboral de la mare del menor, cosa que va ser parcialment negada pel treballador, que va defensar el seu dret individual sense obligació de justificar l'esfera íntima de l'altre progenitor.

A conseqüència de l'anterior, el treballador va presentar una demanda per exigir aquest dret, així com una indemnització per vulneració de drets fonamentals i una altra per danys i perjudicis.

Un dels motius que utilitzava era que l'empresa no havia obert un procés negociador, malgrat que el mateix és una exigència de l'article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors. En concret, aquest article estableix que: "*l'empresa, davant la sol·licitud de la persona treballadora, obrirà un procés de negociació amb aquesta que s'haurà de desenvolupar amb la màxima celeritat i, en tot cas, durant un període màxim de quinze dies, i se'n presumirà la concessió si no concorre oposició motivada expressa en aquest termini. Finalitzat el procés de negociació, l'empresa comunicarà per escrit l'acceptació de la petició. En cas contrari, plantejarà una proposta alternativa que possibiliti les necessitats de conciliació de la persona treballadora o bé manifestarà la negativa al seu exercici. Quan es plantegi una proposta alternativa o es denegui la petició, es motivaran les raons objectives en què se sustenta la decisió*".

Doncs bé, el Tribunal Suprem, en sentència de 9 de setembre de 2026, li va donar la raó i va declarar que l'omissió empresarial d'obrir el procés negociador previst a l'article 34.8 ET implica l'acceptació judicial de les mesures sol·licitades, llevat que les mateixes siguin manifestament irraonables o desproporcionades.

En aquest cas, la sol·licitud del treballador no resultava manifestament irraonable ni desproporcionada i estava justificada en funció de l'interès legítim de conciliació familiar, compatible amb l'activitat empresarial, pel què s'havia d'acceptar la mateixa i condemnar a una indemnització de danys i perjudicis.

No cal indicar que un servei es prestà amb “serveis mínims” durant una vaga, tret que s’acrediti perjudici real o limitació efectiva del dret

Un sindicat va interposar una demanda per vulneració del dret fonamental de vaga contra una empresa pública de televisió perquè aquesta havia denegat la seva sol·licitud de col·locar un baner durant la retransmissió televisiva indicant que el programa s’efectuava amb serveis mínims.

El Tribunal Suprem, en sentència de 9 d’octubre de 2026, va assenyalar que l’objecte dels serveis mínims és garantir la continuïtat de l’activitat productiva, tot i que de manera limitada, durant la vaga. Així mateix, va indicar que les persones treballadores podien donar publicitat a la vaga de manera pacífica, no obstant, va considerar que la negativa de l’Empresa a incorporar un baner o un subtítol durant la retransmissió per indicar que s’estaven prestant serveis mínims no constituïa, per si mateixa, un indici de vulneració del dret de vaga, doncs no hi ha cap obligació legal específica que imposi aquesta actuació.

En aquest sentit, el Tribunal va resoldre que la negativa empresarial no havia limitat ni restringit la facultat de les persones treballadores de donar publicitat a la vaga. A més, va quedar acreditat que el dia de la vaga, la majoria de les persones treballadores no estaven adscrites als serveis mínims, per tant, el missatge que es pretenia incorporar al baner tampoc s’ajustava a la realitat.

Novetats Normatives

Canvis a la normativa de Seguretat Social

El Reial decret 643/2026, de 29 de juliol, ha modificat dos reglaments en matèria de gestió de la seguretat social (Reglament General sobre inscripció d'empreses i afiliació, altes, baixes i variacions de dades de les persones treballadores, i el Reglament General de Recaptació de la Seguretat Social) i des de Vallbé en destaquem els següents canvis:

En primer terme, s’acorda l’ampliació de tres a **sis dies naturals** del termini per a comunicar baixes i variacions de dades.

D’altra banda, s’estableix el **caràcter inajornable** de les quotes corresponents a l'aportació de les persones treballadores per compte aliè o assimilats, així com de les corresponents a les contingències d'accidents de treball i malalties professionals (tant per compte propi com aliè).

Tanmateix, **s'actualitzen les quanties** dels deutes ajornables per a les quals no resulta necessària la constitució de garanties. No s'exigiran quan el total del deute ajornable sigui igual o inferior a 150.000 euros o quan, sent inferior a 250.000 euros, s'acordi ingressar com a mínim un terç abans que transcorrin deu dies des de la notificació de la concessió i la resta en els dos anys següents. També es modifica la regulació dels interessos aplicables als ajornaments, així com s’obre la possibilitat de tramitació i concessió automatitzada d'ajornaments.

D'altra banda, si bé fins ara un dels motius que podia determinar la denegació de l'ajornament era que l'import del deute no superés el del doble del SMI, ara aquest **límit queda reduït al propi import del SMI mensual vigent,** amb la finalitat de facilitar la concessió d'ajornaments. Aquesta circumstància, a més, no serà aplicable als ajornaments que es tramitin i concedeixin de manera automatitzada.

Finalment, el reial decret estableix una nova obligació de caràcter transitori -per a les empreses que no ho hagin fet fins ara-, consistent en l'obligació de **comunicar a la TGSS el codi d'ocupació laboral** de les persones treballadores conforme a la Classificació Nacional d'Ocupacions vigent, en el termini màxim de 6 mesos des de l'entrada en vigor (per tant, màxim el 31 de gener de 2027).

Totes les modificacions són aplicables des del passat 01 d'agost de 2026.

Noves obligacions en matèria d'accessibilitat cognitiva de persones amb discapacitat intel·lectual

El dia 3 de setembre de 2026 es va publicar el Reial decret 707/2026, que aprova el Reglament de les condicions bàsiques d'accessibilitat cognitiva, el qual entrarà en vigor el 2 de gener de 2027.

Aquesta norma transversal, determina una sèrie d'obligacions específiques en relació amb les persones treballadores que tinguin reconegut un **grau de discapacitat igual o superior al 33% i una discapacitat intel·lectual acreditada** mitjançant el certificat corresponent.

Concretament, s'estableix que, quan la persona treballadora ho sol·liciti, la **formació** que es realitzi haurà de facilitar-se en formats accessibles, com l'àudio del format en lectura fàcil, suports visuals o tecnologies de la informació i de la comunicació. També, en la formació en matèria de **prevenció de riscos laborals**, caldrà utilitzar-se a la formació pautes d'actuació i protocols per a casos d'emergència que l'elaboraran en un llenguatge clar i caldrà tindre una versió de lectura fàcil.

Pel que fa a la **contractació de nou personal**, caldrà garantir que les ofertes, condicions i requisits es publiquen de forma accessible i amb llenguatge senzill, podent les persones candidates que reuneixin les condicions de titulació i experiència sol·licitar gratuïtament adaptacions cognitives de les entrevistes, sense que això pugui ser causant d'exclusió del procés de selecció.

D'altra banda, s'estipula que el **sistema de fitxatge i d'identificació a la seu electrònica** empresarial caldrà que permeti un accés que no requereixi recordar la contrasenya (així com poder escollir l'alternativa d'accés més ajustada a les capacitats cognitives de la persona treballadora), sistema de doble verificació per a l'enviament d'informacions i garantir la possibilitat d'assistència en remot.

En la mateixa línia, es podran sol·licitar **adaptacions dels documents** necessaris per a les tasques encomanades i reunions, sempre que no suposi una càrrega desproporcionada (que, llavors, caldrà la comunicació per escrit i accessible). Igualment, caldrà comunicar de manera escrita (i verbalment si la persona interessada ho requereix), tots aquells canvis de tasques o comunicacions d'informacions rellevants.

Finalment, a sol·licitud de la persona treballadora, s'estableix l'obligació empresarial de realitzar i proporcionar sistemes de recolzament i **ajustos raonables** en relació als horaris de treball, temps assignats i càrrega de treball, possibilitat d'ús de tecnologies de recolzament.

Pel que fa al concret àmbit de l'**ocupació pública**, i especialment per les places que es reservin per a persones amb discapacitat intel·lectual, s'haurà de disposar d'una versió de lectura fàcil de l'oferta. També es podran sol·licitar versions cognitivament accessibles de temaris, proves, pràctiques i exàmens.

S'aproven millores de l'acció protectora de la seguretat social

El passat dia 21 d'octubre es va publicar el Reial Decret-llei 31/2026 per a la millora de l'acció protectora de la Seguretat Social i altres normes socials. Així doncs, la norma, efectua diversos canvis en matèria de prestacions, com ara la pensió de viduïtat i la d'orfandat, si bé a continuació destacarem els canvis efectuats a les prestacions d'incapacitat temporal i de cura de menors afectats per càncer o altra malaltia greu.

En primer lloc, es regulen **dos nous supòsits especials d'incapacitat temporal**, relatius al trastorn menopàusic secundari codificat i a les lesions derivades de la violència de gènere.

Així mateix, s'estableix que, en cas d'aprovació de normes amb rang de llei per a la cobertura extraordinària després d'un succés o esdeveniment catastròfic, podrà acordar-se que les prestacions de Seguretat Social, com ara incapacitat temporal, incapacitat permanent o mort i supervivència, siguin assimilades a contingència professional, millorant així la seva cobertura.

En relació amb la **prestació per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu**, es modifica des de diverses perspectives:

D'una banda, es permet el reconeixement del dret en aquells casos en els quals, si bé no existeix un ingrés hospitalari del menor, requereix de tractaments mèdics d'igual intensitat.

Així mateix, i amb caràcter excepcional, es possibilita l'extensió de la prestació més enllà del compliment dels 26 anys per la persona causant, sempre que acrediti un grau de discapacitat igual o superior al 65 per cent o un grau III de dependència.

En aquest sentit, es permet la seva percepció per totes dues persones cuidadores de manera alternativa o simultània, amb la finalitat d'atendre les demandes plantejades per les famílies afectades.

En consonància amb l'exposat, es modifica l'apartat 6 de l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors, estenent als supòsits indicats el dret a la reducció de jornada de treball diària.

Desenvolupament del règim jurídic de la prestació econòmica per la cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu

En data 5 de novembre es va publicar al Bolletí Oficial de l'Estat el Reial decret 957/2026, de 4 de novembre, de desplegament del règim jurídic de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu en el sistema de la Seguretat Social.

Es tracta d'una prestació que va introduir la disposició final vint-i-unena de la Llei 39/2010, de 22 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2011, i que es regula als articles 190 a 192 de la LGSS.

El desenvolupament normatiu era al RD 1148/2011, però hi havia problemes pràctics que havien generat problemàtiques i, per aquest motiu, s'ha dictat una nova norma amb les següents novetats més significatives:

a. Nova regulació del concepte de situació protegida per adequar-se als articles 190 a 192 de la LGSS incorporant, de forma expressa, la consideració de determinades situacions assistencials com a equivalents a un ingrés hospitalari, incloent-hi supòsits d'hospitalització a domicili i tractaments ambulatoris complexos que, fins i tot sense requerir hospitalització convencional, impliquen la necessitat d'una cura directa, continua i permanent, per part de les persones progenitores, guardadores amb finalitat d'adopció o acollidores de caràcter permanent.

b. S'aclareix expressament la compatibilitat de la prestació amb l'escolarització de la persona causant i amb la realització de les pràctiques formatives, sempre que subsisteixi la necessitat de cura directa, contínua i permanent.

c. S'hi inclou la figura de la curatela representativa, s'aclareix el règim aplicable en supòsits de nul·litat, separació, divorci o extinció de la parella de fet i es regula amb més precisió la concurrència de persones beneficiàries i la forma alternativa o simultània en la percepció de la prestació, especialment en els supòsits de convivència compartida.

d. Es revisa el règim d'acreditació de la necessitat de cura directa, contínua i permanent de la persona causant, de manera que es permet que aquesta necessitat es pugui acreditar mitjançant una declaració emesa pel personal facultatiu d'atenció primària o pel personal facultatiu d'atenció especialitzada del servei públic de salut responsables de l'assistència de la persona causant.

e. S'amplien els terminis de reconeixement inicial i de pròrroga de la prestació. Pel que fa a la durada del dret a la prestació, excepcionalment, es mantindrà més enllà dels vint-i-sis anys en aquells casos en la persona causant acrediti una discapacitat igual o superior al 65 per cent, o bé tingui reconegut el grau III de dependència, sempre que persisteixi la convivència amb la persona beneficiària i continuïn acreditant-se les necessitats de cura directa.

f. S'elimina la limitació que impedia l'accés a la prestació a les persones treballadores amb una durada efectiva de la jornada a temps parcial igual o inferior al 25 per cent de la corresponent a una persona treballadora a temps complet comparable.

g. S'adapta el règim d'actualització de la base reguladora, clarificant expressament el tractament de les bases tingudes en compte durant la percepció de la prestació.

h. L'annex I actualitza el llistat de malalties greus que permeten l'accés a la prestació, incorporant-hi el trastorn de l'espectre autista i la síndrome del neurodesenvolupament Poirier-Bienvenu.

i. L'annex II fixa el nou model de declaració mèdica necessària per al reconeixement i el manteniment de la prestació.

Última hora

L'absentisme laboral creix i la salut mental guanya pes entre les causes de baixa

Segons l'informe «Evolució de les baixes per incapacitat temporal a Catalunya 2013-2025» de PIMEC, entre el 2013 i el 2025, la taxa d'absentisme per incapacitat temporal a Catalunya ha passat del 2,5% al 5,3%. L'evolució posa el focus en la prevenció dels riscos psicosocials, les condicions de treball i els reptes que l'absentisme planteja per a la gestió dels recursos humans.

El nou registre horari digital torna a endarrerir-se

L'aprovació del nou registre de jornada laboral es torna a ajornar per les discrepàncies entre els ministeris de Treball i Economia. La reforma preveu un sistema de control digital del temps de treball i permetria a la Inspecció de Treball accedir al registre en qualsevol moment.

El salari mínim interprofessional podria superar els 1.270 euros mensuals el 2027

El Ministeri de Treball ha accelerat els treballs per determinar la revalorització del salari mínim interprofessional (SMI) per al 2027. Les previsions situen l'increment entre el 3,7% i el 5,3%, fet que elevaria l'import actual de 1.221 euros fins a una forquilla d'entre 1.266 i 1.286 euros mensuals, en catorze pagues.

La conflictivitat laboral augmenta i es disparen les jornades perdudes per vagues

Segons les dades del Ministeri de Treball i Economia Social, entre gener i agost de 2026 es van perdre 1,37 milions de jornades laborals per vagues a Espanya, davant de les 382.700 del mateix període de l'any anterior. L'increment s'emmarca en un context de tensions sobre els salaris, el poder adquisitiu i la negociació col·lectiva, i posa de manifest la importància de seguir l'evolució de les relacions laborals.

Intel·ligència artificial i gestió laboral: productivitat i noves obligacions de transparència

La intel·ligència artificial guanya pes en l'entorn laboral, tant com a eina per millorar la productivitat com en els processos de gestió de persones. Segons un estudi, el 88% de les persones treballadores ja utilitza aquestes eines en la seva feina, tot i que només un 5% n'ha assolit un nivell avançat d'integració. Paral·lelament, el nou marc de transparència laboral reforça les obligacions d'informació de les empreses sobre l'ús de sistemes algorítmics o automatitzats en decisions relatives a les condicions de treball, la retribució o la progressió professional.

Els professionals de Vallbé, a...

Taller: Actualització normativa i jurisprudencial laboral: Formació impartida per l'Alba Sánchez Bestué organitzada per ACRA, l'Associació Catalana de Recursos Assistencials, el 22 de setembre de 2026.

L'arbitrabilitat de la llegítima: Assistència d'en **Carles Mundó Blanch** a aquesta jornada organitzada pel Col·legi Notarial de Catalunya el 30 de setembre de 2026.

Jornada «Compliment i bon govern: elements clau per a les fundacions»: Assistència de l'**Àngel Fernández Grauet i en Xavier Monferrer Fernández** a aquesta jornada organitzada pel Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada (CEJFE) el 5 d'octubre de 2026, centrada en el compliment normatiu, la transparència i la bona governança de les fundacions.

7a Jornada +FUTUR: «Autenticitat per liderar. Lideratge per transformar»: Assistència d'en **Paco Carretero Palomares i en Carles Mundó Blanch** a aquesta jornada organitzada per La Unió Catalana d'Hospitals el 6 d'octubre de 2026, dedicada als reptes del lideratge, el talent i la transformació de les organitzacions sanitàries i socials.

Foro Social Aranzadi: «Errores típicos a corregir en el recurso de suplicación»: Assistència de la **Begoña Pérez Crespo** a aquesta sessió de formació jurídica el 15 d'octubre de 2026.

Taller «Ineptitud sobrevinguda i l'adaptació del lloc de treball»: Formació impartida per **l'Alba Sánchez Bestué** el 20 d'octubre de 2026, centrada en la ineptitud sobrevinguda i l'adaptació del lloc de treball.

V Congrés Nacional d'Igualtat i Recursos Humans dels Serveis Públics de Salut: Assistència d'en **Paco Carretero Palomares, l'Alda Mumbrú López, en Rubén Romero González i la Mireia Sanromà Aguilar** a aquest congrés celebrat a Santander els dies 21, 22 i 23 d'octubre de 2026, dedicat a la igualtat i la gestió dels recursos humans en els serveis públics de salut.

Formació en contractació pública: Sessions impartides per en **Pablo Urrutia Royo** i en **Martí Vidiella Curtó** celebrades els dies 21 i 28 d'octubre de 2026.

XX Jornades Universitàries d'Ocupació Pública: Assistència d'en **Paco Carretero Palomares** a aquestes jornades el 29 d'octubre 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.