septiembre – octubre de 2026

INFO VALLBÉ 50 ANYS

Actualidad laboral

Novedades Jurisprudenciales

Posibilidad de que el personal indefinido no fijo participe en los concursos de traslados en determinadas circunstancias

En una entidad se convocó un concurso de traslados para la provisión de plazas de distintas categorías, en el que se exigía como requisito para participar tener la condición de personal fijo, excluyendo, en consecuencia, al personal indefinido no fijo.

Los sindicatos no estuvieron conformes con esta exclusión y, por este motivo, impugnaron la convocatoria.

El Tribunal Supremo, en sentencia de 20 de julio de 2026, anuló dicho requisito al entender que exigir la condición de personal fijo para participar en el concurso de traslados vulneraba el derecho de las personas trabajadoras en situación de abuso de temporalidad a participar en estos concursos en igualdad de condiciones, lo que resultaba contrario al artículo 15.6 del ET y a la Directiva 1999/70/CE.

Así, consideró que, salvo en materia extintiva, debía existir una «equiparación en derechos y condiciones» entre el personal indefinido no fijo y el personal fijo.

Para llegar a esta conclusión, valoró que las personas indefinidas no fijas desempeñaban las mismas funciones que las personas trabajadoras fijas y no estaban adscritas a plazas concretas. Esta circunstancia fue determinante, ya que en otras sentencias en las que no concurrían estas condiciones el propio Tribunal Supremo había llegado a una solución distinta.

Asimismo, el Alto Tribunal no descartó la posibilidad de establecer cierta preferencia y/o una mayor puntuación, de forma proporcionada, a favor del personal fijo respecto del personal indefinido no fijo.

El paso de indefinido no fijo a fijo como consecuencia de la participación en un proceso selectivo público no da derecho a una indemnización por despido, al tratarse de una novación modificativa

Una trabajadora se encontraba en una prolongada situación de interinidad abusiva en la Administración pública y consiguió que judicialmente se le reconociera la condición de indefinida no fija.

Posteriormente, accedió a una plaza fija mediante un proceso selectivo voluntario, con cambio de centro de trabajo.

La trabajadora interpuso una demanda por despido en relación con el período anterior al acceso a la nueva plaza. El Tribunal Supremo, en sentencia de 14 de julio de 2026, resolvió que no procedía dicha indemnización, ya que en este caso no se había extinguido ninguna relación laboral, sino que únicamente se había modificado la relación anterior. La trabajadora había accedido voluntariamente a una plaza fija tras superar un proceso selectivo, manteniendo la mayoría de las condiciones laborales esenciales, con la única excepción del centro de trabajo, circunstancia que no implicaba la extinción de la relación laboral ni generaba derecho a indemnización.

Por tanto, la transformación voluntaria de una relación laboral indefinida no fija en una relación fija, con cambio de centro de trabajo como consecuencia de un proceso selectivo, no supone una extinción contractual, sino una novación modificativa de la relación laboral.

No obstante, el Tribunal Supremo sí reconoció que la persona trabajadora podía reclamar, de forma separada, una indemnización por daños y perjuicios derivada del abuso de temporalidad al que había estado sometida. Sin embargo, dicha reclamación debía plantearse a través de la vía procesal adecuada, que no era la de despido.

Con carácter general, los representantes legales de las personas trabajadoras no pueden solicitar el registro individualizado de los salarios

Un sindicato solicitó toda la información relativa al registro retributivo individualizado por puesto de trabajo, con el desglose de todos los conceptos e importes correspondientes al conjunto de la plantilla.

La empresa se negó a facilitarla, alegando que se trataba de información sensible.

El sindicato acudió a la vía judicial y el Tribunal Supremo, en sentencia de 1 de julio de 2026, señaló que, en principio, no tenía derecho a acceder a dicha información.

Así, destacó que el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores establece expresamente cuál es la obligación empresarial en esta materia, al disponer que la empresa debe «llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desglosados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor» y que «las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa».

Es decir, la norma se refiere a los valores medios de los salarios, no a las retribuciones individualizadas.

No obstante, deja abierta la posibilidad de que sí puedan solicitarse las cuantías concretas de las personas trabajadoras cuando se acrediten y justifiquen razones que, desde la finalidad de garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, hagan necesario conocer no solo los valores medios de los salarios, que es lo que exige el artículo 28.2 del ET, sino también los datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora.

En este sentido, el Tribunal destaca que el principio de minimización de datos exige acreditar la pertinencia y necesidad de acceder a información que permita identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora.

Por tanto, únicamente deberán facilitarse estos datos individuales cuando exista una justificación debidamente acreditada.

Las solicitudes de adaptación de jornada deben ir siempre precedidas de un proceso de negociación

Un trabajador solicitó prestar servicios en un determinado horario para poder cuidar de su hijo menor de 12 años. La empresa denegó su petición alegando razones organizativas y productivas y exigió al trabajador información detallada sobre la situación laboral de la madre del menor. El trabajador se negó parcialmente a facilitar dicha información, defendiendo su derecho individual sin que existiera obligación de justificar aspectos pertenecientes a la esfera privada del otro progenitor.

Como consecuencia de lo anterior, el trabajador presentó una demanda para exigir el reconocimiento de este derecho, así como una indemnización por vulneración de derechos fundamentales y otra por daños y perjuicios.

Uno de los motivos alegados fue que la empresa no había iniciado un proceso de negociación, pese a que este constituye una exigencia del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. En concreto, dicho precepto establece que «la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que deberá desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un período máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en dicho plazo. Finalizado el proceso de negociación, la empresa comunicará por escrito la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión».

Pues bien, el Tribunal Supremo, en sentencia de 9 de septiembre de 2026, le dio la razón y declaró que la omisión empresarial de iniciar el proceso de negociación previsto en el artículo 34.8 del ET implica la aceptación judicial de las medidas solicitadas, salvo que estas sean manifiestamente irrazonables o desproporcionadas.

En este caso, la solicitud del trabajador no resultaba manifiestamente irrazonable ni desproporcionada y estaba justificada por el interés legítimo de conciliación familiar, compatible con la actividad empresarial. Por ello, debía aceptarse y condenarse a la empresa al abono de una indemnización por daños y

perjuicios.

No es obligatorio indicar que un servicio se ha prestado con «servicios mínimos» durante una huelga, salvo que se acredite un perjuicio real o una limitación efectiva del derecho

Un sindicato interpuso una demanda por vulneración del derecho fundamental de huelga contra una empresa pública de televisión, al haber denegado esta su solicitud de incluir un banner durante la retransmisión televisiva para indicar que el programa se estaba realizando con servicios mínimos.

El Tribunal Supremo, en sentencia de 9 de octubre de 2026, señaló que la finalidad de los servicios mínimos es garantizar la continuidad de la actividad productiva, aunque de forma limitada, durante la huelga. Asimismo, indicó que las personas trabajadoras podían dar publicidad a la huelga de manera pacífica. No obstante, consideró que la negativa de la empresa a incorporar un banner o subtítulo durante la retransmisión para indicar que se estaban prestando servicios mínimos no constituía, por sí misma, un indicio de vulneración del derecho de huelga, puesto que no existe ninguna obligación legal específica que imponga dicha actuación.

En este sentido, el Tribunal resolvió que la negativa empresarial no había limitado ni restringido la facultad de las personas trabajadoras de dar publicidad a la huelga. Además, quedó acreditado que el día de la huelga la mayoría de las personas trabajadoras no estaban adscritas a los servicios mínimos, por lo que el mensaje que se pretendía incorporar al banner tampoco se ajustaba a la realidad.

Novetats Normatives

Canvis a la normativa de Seguretat Social

El Real Decreto 643/2026, de 29 de julio, ha modificado dos reglamentos en materia de gestión de la Seguridad Social (el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de las personas trabajadoras, y el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social). Desde Vallbé destacamos los siguientes cambios:

En primer lugar, se amplía de tres a seis días naturales el plazo para comunicar las bajas y las variaciones de datos.

Por otro lado, se establece el carácter inaplazable de las cuotas correspondientes a la aportación de las personas trabajadoras por cuenta ajena o asimiladas, así como de las correspondientes a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, tanto por cuenta propia como ajena.

Asimismo, se actualizan las cuantías de las deudas aplazables para las que no resulta necesaria la constitución de garantías. No se exigirán garantías cuando el importe total de la deuda aplazable sea igual

o inferior a 150.000 euros o cuando, siendo inferior a 250.000 euros, se acuerde ingresar al menos un tercio antes de que transcurran diez días desde la notificación de la concesión y el resto en los dos años siguientes. También se modifica la regulación de los intereses aplicables a los aplazamientos y se abre la posibilidad de tramitar y conceder aplazamientos de forma automatizada.

Por otro lado, si hasta ahora uno de los motivos que podía determinar la denegación del aplazamiento era que el importe de la deuda no superase el doble del SMI, ahora este límite se reduce al importe del SMI mensual vigente, con la finalidad de facilitar la concesión de aplazamientos. Esta circunstancia, además, no será aplicable a los aplazamientos que se tramiten y concedan de forma automatizada.

Finalmente, el real decreto establece una nueva obligación de carácter transitorio para las empresas que todavía no lo hayan hecho: comunicar a la TGSS el código de ocupación laboral de las personas trabajadoras conforme a la Clasificación Nacional de Ocupaciones vigente, en el plazo máximo de seis meses desde su entrada en vigor (es decir, como máximo, el 31 de enero de 2027).

Todas las modificaciones son aplicables desde el pasado 1 de agosto de 2026.

Nuevas obligaciones en materia de accesibilidad cognitiva para las personas con discapacidad intelectual

El 3 de septiembre de 2026 se publicó el Real Decreto 707/2026, por el que se aprueba el Reglamento de las condiciones básicas de accesibilidad cognitiva, que entrará en vigor el 2 de enero de 2027.

Esta norma, de carácter transversal, establece una serie de obligaciones específicas en relación con las personas trabajadoras que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 % y una discapacidad intelectual acreditada mediante el correspondiente certificado.

En concreto, se establece que, cuando la persona trabajadora lo solicite, la formación deberá facilitarse en formatos accesibles, como audio, lectura fácil, apoyos visuales o tecnologías de la información y la comunicación. Asimismo, en la formación en materia de prevención de riesgos laborales deberán utilizarse pautas de actuación y protocolos para casos de emergencia elaborados en lenguaje claro y deberá disponerse de una versión en lectura fácil.

En cuanto a la contratación de nuevo personal, deberá garantizarse que las ofertas, condiciones y requisitos se publiquen de forma accesible y con un lenguaje sencillo. Las personas candidatas que reúnan los requisitos de titulación y experiencia podrán solicitar gratuitamente adaptaciones cognitivas de las entrevistas, sin que ello pueda constituir una causa de exclusión del proceso de selección.

Por otro lado, se establece que los sistemas de fichaje y de identificación en la sede electrónica de la empresa deberán permitir el acceso sin necesidad de recordar una contraseña, así como ofrecer la posibilidad de elegir la alternativa de acceso más adecuada a las capacidades cognitivas de la persona trabajadora. También deberán incorporar un sistema de doble verificación para el envío de información y garantizar la posibilidad de asistencia en remoto.

En la misma línea, podrán solicitarse adaptaciones de los documentos necesarios para realizar las tareas encomendadas y participar en reuniones, siempre que ello no suponga una carga desproporcionada. En tal caso, deberá comunicarse por escrito y de forma accesible. Igualmente, deberán comunicarse por

escrito —y verbalmente si la persona interesada lo requiere— todos aquellos cambios de tareas o comunicaciones de información relevante.

Finalmente, a solicitud de la persona trabajadora, la empresa deberá establecer y proporcionar sistemas de apoyo y ajustes razonables en relación con los horarios de trabajo, los tiempos asignados y la carga de trabajo, así como la posibilidad de utilizar tecnologías de apoyo.

En el ámbito específico del empleo público, y especialmente en las plazas reservadas a personas con discapacidad intelectual, deberá disponerse de una versión en lectura fácil de la convocatoria. También podrán solicitarse versiones cognitivamente accesibles de los temarios, pruebas, ejercicios prácticos y exámenes.

Se aprueban mejoras en la acción protectora de la Seguridad Social

El pasado 21 de octubre se publicó el Real Decreto-ley 31/2026, para la mejora de la acción protectora de la Seguridad Social y otras normas sociales. Esta norma introduce diversos cambios en materia de prestaciones, como las pensiones de viudedad y orfandad, si bien a continuación destacamos las modificaciones relativas a las prestaciones por incapacidad temporal y por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

En primer lugar, se regulan dos nuevos supuestos especiales de incapacidad temporal, relativos al trastorno menopáusico secundario codificado y a las lesiones derivadas de la violencia de género.

Asimismo, se establece que, en caso de aprobarse normas con rango de ley para ofrecer cobertura extraordinaria tras un suceso o acontecimiento catastrófico, podrá acordarse que determinadas prestaciones de la Seguridad Social, como las de incapacidad temporal, incapacidad permanente o muerte y supervivencia, se asimilen a contingencias profesionales, mejorando así su cobertura.

En relación con la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, se introducen modificaciones desde distintas perspectivas:

Por un lado, se permite reconocer el derecho en aquellos casos en los que, aunque no exista ingreso hospitalario del menor, este requiera tratamientos médicos de igual intensidad.

Asimismo, con carácter excepcional, se posibilita la extensión de la prestación más allá de los 26 años de la persona causante, siempre que esta acredite un grado de discapacidad igual o superior al 65 % o un grado III de dependencia.

En este sentido, se permite que ambas personas cuidadoras perciban la prestación de forma alternativa o simultánea, con la finalidad de atender las necesidades planteadas por las familias afectadas.

En consonancia con lo anterior, se modifica el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, extendiendo a los supuestos indicados el derecho a la reducción de la jornada diaria de trabajo.

Desarrollo del régimen jurídico de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

El 5 de noviembre se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto 957/2026, de 4 de noviembre, por el que se desarrolla el régimen jurídico de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave en el sistema de la Seguridad Social.

Se trata de una prestación introducida por la disposición final vigesimoprimera de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, y regulada en los artículos 190 a 192 de la LGSS.

Su desarrollo normativo se encontraba recogido en el RD 1148/2011, pero determinados problemas prácticos habían generado dificultades en su aplicación. Por este motivo, se ha aprobado una nueva norma que incorpora las siguientes novedades más significativas:

a. Se regula de nuevo el concepto de situación protegida para adecuarlo a los artículos 190 a 192 de la LGSS, incorporando expresamente la consideración de determinadas situaciones asistenciales como equivalentes al ingreso hospitalario. Se incluyen los supuestos de hospitalización a domicilio y los tratamientos ambulatorios complejos que, aun sin requerir hospitalización convencional, impliquen la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente por parte de los progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente.

b. Se aclara expresamente la compatibilidad de la prestación con la escolarización de la persona causante y con la realización de prácticas formativas, siempre que subsista la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

c. Se incluye la figura de la curatela representativa, se aclara el régimen aplicable en los supuestos de nulidad, separación, divorcio o extinción de la pareja de hecho y se regula con mayor precisión la concurrencia de personas beneficiarias y la percepción alternativa o simultánea de la prestación, especialmente en los supuestos de convivencia compartida.

d. Se revisa el régimen de acreditación de la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente de la persona causante, permitiendo que dicha necesidad pueda acreditarse mediante una declaración emitida por el personal facultativo de atención primaria o por el personal facultativo de atención especializada del servicio público de salud responsable de la asistencia de la persona causante.

e. Se amplían los plazos de reconocimiento inicial y de prórroga de la prestación. En cuanto a la duración del derecho, excepcionalmente se mantendrá más allá de los 26 años cuando la persona causante acredite una discapacidad igual o superior al 65 % o tenga reconocido el grado III de dependencia, siempre que persista la convivencia con la persona beneficiaria y continúen acreditándose las necesidades de cuidado directo.

f. Se elimina la limitación que impedía acceder a la prestación a las personas trabajadoras cuya duración efectiva de la jornada a tiempo parcial fuera igual o inferior al 25 % de la correspondiente a una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

g. Se adapta el régimen de actualización de la base reguladora, aclarando expresamente el tratamiento de las bases tenidas en cuenta durante la percepción de la prestación.

h. El anexo I actualiza el listado de enfermedades graves que permiten acceder a la prestación, incorporando el trastorno del espectro autista y el síndrome del neurodesarrollo Poirier-Bienvenu.

i. El anexo II establece el nuevo modelo de declaración médica necesario para el reconocimiento y mantenimiento de la prestación.

Última hora

El absentismo laboral crece y la salud mental gana peso entre las causas de baja

Según el informe «Evolución de las bajas por incapacidad temporal en Cataluña 2013-2025», de PIMEC, entre 2013 y 2025, la tasa de absentismo por incapacidad temporal en Cataluña ha pasado del 2,5 % al 5,3 %. Esta evolución pone el foco en la prevención de los riesgos psicosociales, las condiciones de trabajo y los retos que el absentismo plantea para la gestión de los recursos humanos.

El nuevo registro horario digital vuelve a retrasarse

La aprobación del nuevo registro de jornada laboral vuelve a aplazarse debido a las discrepancias entre los ministerios de Trabajo y Economía. La reforma prevé un sistema de control digital del tiempo de trabajo y permitiría a la Inspección de Trabajo acceder al registro en cualquier momento.

El salario mínimo interprofesional podría superar los 1.270 euros mensuales en 2027

El Ministerio de Trabajo ha acelerado los trabajos para determinar la revalorización del salario mínimo interprofesional (SMI) para 2027. Las previsiones sitúan el incremento entre el 3,7 % y el 5,3 %, lo que elevaría el importe actual de 1.221 euros hasta una horquilla de entre 1.266 y 1.286 euros mensuales, en catorce pagas.

Aumenta la conflictividad laboral y se disparan las jornadas perdidas por huelgas

Según los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, entre enero y agosto de 2026 se perdieron 1,37 millones de jornadas laborales por huelgas en España, frente a las 382.700 del mismo período del año anterior. Este incremento se enmarca en un contexto de tensiones en torno a los salarios, el poder adquisitivo y la negociación colectiva, y pone de manifiesto la importancia de seguir la evolución de las relaciones laborales.

Inteligencia artificial y gestión laboral: productividad y nuevas obligaciones de transparencia

La inteligencia artificial gana peso en el entorno laboral, tanto como herramienta para mejorar la productividad como en los procesos de gestión de personas. Según un estudio, el 88 % de las personas trabajadoras ya utiliza estas herramientas en su trabajo, aunque solo un 5 % ha alcanzado un nivel avanzado de integración. Paralelamente, el nuevo marco de transparencia laboral refuerza las obligaciones de información de las empresas sobre el uso de sistemas algorítmicos o automatizados en decisiones relativas a las condiciones de trabajo, la retribución o la progresión profesional.

Els professionals de Vallbé, a...

Taller: «Actualización normativa y jurisprudencial laboral»: Formación impartida por **Alba Sánchez Bestué,** organizada por ACRA, la Associació Catalana de Recursos Assistencials, el 22 de septiembre de 2026.

La arbitrabilidad de la legítima: Asistencia de **Carles Mundó Blanch** a esta jornada organizada por el Colegio Notarial de Cataluña el 30 de septiembre de 2026.

Jornada «Cumplimiento y buen gobierno: elementos clave para las fundaciones»: Asistencia de **Àngel Fernández Grauet y Xavier Monferrer Fernández** a esta jornada organizada por el Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada (CEJFE) el 5 de octubre de 2026, centrada en el cumplimiento normativo, la transparencia y el buen gobierno de las fundaciones.

7.ª Jornada +FUTUR: «Autenticidad para liderar. Liderazgo para transformar»: Asistencia de **Paco Carretero Palomares y Carles Mundó Blanch** a esta jornada organizada por La Unió Catalana d'Hospitals el 6 de octubre de 2026, dedicada a los retos del liderazgo, el talento y la transformación de las organizaciones sanitarias y sociales.

Foro Social Aranzadi: «Errores típicos a corregir en el recurso de suplicación»: Asistencia de **Begoña Pérez Crespo** a esta sesión de formación jurídica el 15 de octubre de 2026.

Taller «Ineptitud sobrevenida y adaptación del puesto de trabajo»: Formación impartida por **Alba Sánchez Bestué** el 20 de octubre de 2026, centrada en la ineptitud sobrevenida y la adaptación del puesto de trabajo.

V Congreso Nacional de Igualdad y Recursos Humanos de los Servicios Públicos de Salud: Asistencia de **Paco Carretero Palomares, Alda Mumbrú López, Rubén Romero González y Mireia Sanromà Aguilar** a este congreso celebrado en Santander los días 21, 22 y 23 de octubre de 2026, dedicado a la igualdad y la gestión de los recursos humanos en los servicios públicos de salud.

Formación en contratación pública: Sesiones impartidas por **Pablo Urrutia Royo y Martí Vidiella Curtó,** celebradas los días 21 y 28 de octubre de 2026.

XX Jornadas Universitarias de Empleo Público: Asistencia de **Paco Carretero Palomares** a estas jornadas el 29 de octubre de 2026.

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.