

Novetats Jurisprudencials

El Tribunal Suprem avala una clàusula convencional que permetia pagar proporcionalment una prima en cas d'incapacitat temporal

El conveni col·lectiu regulava una prima general per objectius i permanència i establí com a requisit per poder cobrar-la «haver treballat a l'Empresa durant l'any a valorar entre tres mesos i dotze mesos, cas en què es percebrà 1 prima proporcional als períodes efectivament treballats. Es considera temps de treball a efectes del còmput per percebre la prima els permisos de naixement, prestació REM, per cura del lactant, processos d'incapacitat temporal derivada d'accidents de treball i permisos retribuïts. No es computa com a període treballat a aquests efectes ni les excedències, ni els processos d'incapacitat temporal derivats de malaltia comuna, ni els permisos no retribuïts».

Els sindicats van impugnar aquest apartat al·legant que la Llei 15/2022, de 12 de juliol, prohibia discriminar a les persones pel fet d'estar de baixa mèdica pel què aquest requisit no era acceptable.

Doncs bé, el Tribunal Suprem, en sentència 842/2026 de 12 de febrer va declarar que amb caràcter general no es podia considerar contrari al dret a la igualtat i a la prohibició de discriminació per raó de malaltia que determinats drets laborals es meritin proporcionalment al temps de prestació de serveis, amb exclusió dels períodes de suspensió del contracte, inclosos els causats per malaltia o accident.

Així, va recordar que l'article 4.2 de la Llei 15/2022 estableix expressament que «no es considera discriminació la diferència de tracte (...) derivada d'una disposició, conducta, acte, criteri o pràctica que pugui justificar-se objectivament per una finalitat legítima» i va analitzar que si la malaltia impedia l'exercici laboral, s'estava davant d'una «limitació objectiva» que constituïa una causa lícita de diferenciació.

D'aquesta manera va recordar que les persones que estan de baixa tenen la seva relació laboral suspesa i cobren una prestació garantida per l'estat de dret, pel què no es pot imposar a l'empresa la càrrega de mantenir el salari de la persona treballadora malalta, ja que no seria proporcionat.

La suspensió del contracte de treball implica que es deixa de meritjar el salari i això afecta qualsevol concepte salarial que es meriti per raó del temps treballat, el que també ha d'incloure els conceptes de meritació superior al mes, que han de patir una reducció proporcional, com passa per exemple amb les pagues extraordinàries, llevat que hi hagi previsió normativa o pacte en sentit contrari.

Per tant, el TS va concloure que no es podia considerar discriminatori ni il·lícit que un incentiu de meritació superior al mes, la percepció i la qualificació del qual depengués de l'assoliment de determinats objectius o paràmetres de rendiment de naturalesa estrictament individual, es merités en proporció al temps treballat durant l'any, excloent-ne la quota part que correspongui als períodes de suspensió del contracte.

Dit això, també va advertir que la seva resposta hagués estat molt diferent si s'hagués establert algun requisit de permanència, assistència o absentisme per lucrar-se d'algun concepte salarial, doncs, en aquest cas, i llevat que hi hagués alguna causa molt justificada, sí que es tractaria d'una condició discriminatòria.

Els dies de lliure disposició previstos al conveni col·lectiu estatal d'atenció a les persones dependents s'han de gaudir proporcionalment al temps treballat i es generen durant els períodes d'incapacitat temporal

El conveni col·lectiu marc estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal estableix un permís de lliure disposició de quatre dies i recull expressament que: «el gaudiment d'aquests quatre dies necessitarà un període de treball previ de tres mesos per cada dia de lliure disposició».

Aquest precepte havia generat diverses controvèrsies que ara han estat resoltes pel Tribunal Suprem en sentència de 14 de gener de 2026.

La primera d'elles era que els sindicats entenien que aquests dies es podien gaudir en qualsevol moment de l'any, mentre que les patronals sostenien que el gaudi dels dies requeria haver treballat prèviament tres mesos per cada dia sol·licitat, sense possibilitat de gaudi anticipat.

Doncs bé, el Tribunal Suprem, va concloure que no era possible gaudir anticipadament dels dies de lliure disposició sense haver complert prèviament amb el període de treball mínim exigít, d'acord amb l'establert en la normativa convencional.

D'aquesta manera entén que es podrà gaudir d'un únic dia si es demana dins del segon trimestre, acumular-se dos al tercer trimestre (si no s'hagués gaudit del primer al segon trimestre), acumular-se tres al quart trimestre (si no s'hagués gaudit de cap en els trimestres anteriors) o acumular-se els quatre si ho fa en els quinze primers dies de l'any natural següent (si no n'hagués gaudit de cap).

Sense perjudici d'això, les empreses poden concedir un règim d'acumulació més favorable anticipant dies a compte de la regularització que pugués resultar, però el conveni no obliga a fer-ho.

D'altra banda, també es va discutir si es perdia el dia en cas que la persona estigués d'incapacitat temporal durant aquells tres mesos.

En aquest cas, el TS va resoldre que els períodes d'incapacitat temporal havien de considerar-se com a temps de treball efectiu als efectes de la meritació dels dies de lliure disposició, al igual que succeeix amb les vacances anuals, que es generen igualment encara que la persona treballadora es trobi en situació de baixa mèdica.

Cal entregar els mateixos uniformes a les persones treballadores fixes i temporals, excepte causa justificada.

Un sindicat va interposar una demanda perquè una empresa subministrava uniformes al personal laboral fix, però els restringia al personal temporal, entenent que aquesta pràctica constituïa una discriminació injustificada, doncs aquests elements formaven part de les condicions de treball i contribuïen a generar professionalitat i confiança, sense que existís una justificació objectiva per aquesta diferència de tracte.

L'Empresa, per la seva part, justificava aquesta distinció per quant la roba no era necessària per a l'execució de la feina, al·legant, a més, raons objectives, com la dificultat i el cost que suposava gestionar l'adquisició d'existències suficients de roba de treball, tenint en compte la curta durada d'alguns contractes. A més, acreditava que l'empresa tenia pèrdues econòmiques per reforçar aquest plantejament.

Doncs bé, el Tribunal Suprem, en Sentència de 15 de gener de 2026, va resoldre que les peces de roba no només s'utilitzaven per a la prestació dels serveis, sinó que també complien la funció d'identificar a la persona treballadora amb l'Empresa per a la qual prestava serveis. Per aquest motiu, va considerar que la uniformitat formava part de la marca corporativa i contribuïa a garantir la professionalitat, generant confiança en la ciutadania.

Per tant, va concloure que no podia existir diferència de tracte entre les persones treballadores temporals i fixes únicament pel fet de tenir un tipus de contracte diferent, sense que existís una raó objectiva que ho justificués. En aquest sentit, va valorar que no es podia acceptar una raó econòmica com a justificant.

En conseqüència, va considerar que aquesta pràctica era il·legal.

La perllongació de la interinitat no és automàticament abusiva ni converteix automàticament la relació en permanent, en el marc del sector públic

Més de set-centes persones funcionàries interines van reclamar el seu nomenament com a funcionaris de carrera o, subsidiàriament, funcionaris públics equiparables als de carrera, amb permanència i immobilitat, en base a l'abús de la contractació temporal de l'Administració.

Alternativament, van sol·licitar que es reconegués el seu dret a romandre en el lloc de treball on es trobaven, amb les mateixes condicions i causes de cessament que els funcionaris de carrera. Així mateix, reclamaven l'abonament d'una indemnització per danys morals.

Doncs bé, l'Audiència Nacional, en Sentència de 21 de gener de 2026, va resoldre que el fet que hi hagi hagut una prolongació en la interinitat no resulta suficient com per entendre que ha existit una situació abusiva, havent d'analitzar cas per cas, el motiu del nomenament i el marc normatiu aplicable. En el cas concret, no es va provar l'abús al·legat.

Per una altra banda, la Sala va concloure que la mesura destinada a evitar la utilització abusiva de nomenaments temporals mitjançant la conversió automàtica d'una relació de servei temporal en una permanent està exclosa categòricament en el Dret espanyol, en tant que l'accés a la condició de funcionari de carrera o de personal laboral fix només és possible a partir de la superació d'un procés selectiu que garanteixi els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat.

D'igual manera, l'Acord Marc sobre el Treball de Durada Determinada no estableix l'obligatorietat de conversió en funcionari de carrera o equiparable. El que estableix és únicament una possibilitat.

Així mateix, la Sala va resoldre que, si bé és cert que el precitat Acord Marc admet la possibilitat que les sancions i indemnitzacions causin un efecte dissuasiu, en cap cas es tracta d'una conseqüència necessària i ineludible.

En el cas concret, es va concloure que no hi cabia indemnització com a conseqüència de la prolongació en el temps de la relació d'ocupabilitat, en tant que difícilment es podia al·legar que no existia suficient estabilitat i continuïtat, en funció de la vida laboral de cadascun, a més de no poder afirmar-se que haguessin produït riscos a la salut laboral tenint en consideració que les condicions de treball eren les mateixes que per les persones funcionàries de carrera.

Novetats Normatives

Pròrroga de les autoritzacions a persones nacionals ucraïneses

En data 17 de febrer de 2026 es va acordar la pròrroga, fins al 4 de març de 2027, de la validesa de les targetes d'identitat d'estranger expedides a les persones afectades pel conflicte a Ucraïna beneficiàries de protecció temporal.

Entra en vigor l'adhesió d'espanya al conveni relatiu a la revisió del conveni sobre la protecció de la maternitat

El passat 10 de febrer va entra en vigor a Espanya el Conveni de la OIT (Oficina Internacional del Treball) revisat sobre la protecció de la maternitat, després de manifestar la voluntat d'adherir-s'hi en data 11 de novembre de 2025.

L'indicat conveni regula a nivell internacional les garanties mínimes que han de tenir les dones treballadores.

Primerament, es preveu la garantia de les dones embarassades a no haver de desenvolupar una feina que els hi pugui suposar un risc per la seva salut o la del seu fill/a, així com a tenir una llicència en cas que es produeixin complicacions, o risc de que se'n produeixin, com a conseqüència de l'embaràs o el part.

D'altra banda, es regula una llicència de maternitat de com a mínim 14 setmanes, 6 de les quals obligatòriament han de gaudir-se a continuació del naixement. En aquest cas, es preveu la possibilitat d'anticipar-ne un període com a prenatal (en cas de tenir un certificat mèdic en que hi consti la data presumpta del part) que ja computi dins del mateix permís, si bé aquesta anticipació mai podrà reduir el gaudiment de les obligatòries a posteriori del part. En termes generals, la prestació que es percebi durant la maternitat mai podrà ser inferior a dos terços dels guanys que venia percebent la dona o dels que es tinguin en consideració per al càlcul de la prestació.

En tot cas, en l'actualitat la legislació vigent a Espanya ha superat aquests mínims, sent que les prestacions per risc d'embaràs i naixement es perceben al 100% de la base reguladora del mes anterior, així com que la duració de la prestació per naixement és de 19 setmanes en total.

Tanmateix, i tal com ja s'ha establert a nivell nacional, es prohibeix que s'exigeixi a una dona sotmetre's a un examen per comprovar si està embarassada en el marc d'un procés de selecció, així com l'acomiadament de les dones embarassades o que estiguin percebent una de les prestacions indicades anteriorment o després de reincorporar-se, tret de motius no relacionats amb aquests, la càrrega de la prova dels quals recaurà en l'empresa. En el cas d'Espanya, la protecció s'allarga fins els 12 mesos després del naixement.

Així mateix, es garanteix el dret a la dona treballadora a retornar al seu lloc de treball o un equivalent amb mateix sou, així com una o varies interrupcions al dia o reducció diària del temps de feina per a la lactància, la qual sempre tindrà la consideració de temps de treball efectiu.

Última hora

Treball impulsa per decret l'ampliació del permís per defunció

El Ministeri de Treball acorda amb CCOO i UGT ampliar fins a 10 dies el permís i tramitar-ho com a Reial Decret Llei, amb aplicació immediata pendent de convalidació al Congrés. Inclou també permisos per cures pal·liatives i acompanyament en l'eutanàsia. CEOE i Cepyme rebutgen l'acord; el PP votarà en contra, mentre Junts i el PNV mantenen la incògnita.

Brussel·les denuncia a Espanya al TJUE pel retard en els l·lindars de pimes

La Comissió Europea porta Espanya davant el Tribunal de Justícia de la UE per no adaptar a temps els l·lindars de mida de les pimes segons la directiva de 2023. L'avantprojecte de llei encara està en tramitació al Congrés, tot i que Brussel·les recorda la importància de complir el termini.

Díaz proposa que les empreses cedeixin el 2% del capital a les persones treballadores

L'informe del Ministeri de Treball servirà de base per a la futura llei de democràcia empresarial. Preveu representació dels empleats als consells d'administració i accés al capital: 2% per empreses de 25-1.000 persones treballadores i 10% per més de 1.000, si no hi ha acord col·lectiu.

Menys del 3% dels aturats es planteja emprendre

Segons l'Enquesta de Població Activa, només un 2,72% dels desocupats a final de 2025 havia fet gestions per crear el seu propi negoci. Tot i ser el percentatge més alt des de la pandèmia, l'emprenedoria continua sent una opció minoritària per sortir de l'atur.

Sindicats i Treball tanquen l'acord per a la reforma de la llei prevenció de riscos

Treball, CCOO i UGT tanquen un acord que posa el focus en salut mental, edat, diversitat generacional, canvi climàtic i teletreball. La reforma estableix noves obligacions per a les empreses i podria avançar per decrets abans de la seva aprovació al Congrés. CEOE no hi dona suport.

La UE exigirà un 50% de les persones treballadores locals a inversions estrangeres en sectors clau

L'Industrial Accelerator Act obligarà les empreses estrangeres a mantenir almenys la meitat del personal de la UE i contingut local en la cadena de subministrament per a sectors estratègics com el motor, les renovables o la siderúrgia, reforçant la competitivitat i la reindustrialització europea.

La indemnització addicional per acomiadament improcedent arriba al Constitucional

UGT i CCOO porten un recurs d'empara contra les sentències del Tribunal Suprem i del TSJ de Catalunya, reclamant nul·litat per vulnerar els drets de tutela judicial efectiva i igualtat. CEOE i Cepyme rebutgen la mesura, però els sindicats sostenen que les resolucions europees exigeixen un canvi normatiu.

El Suprem porta al TJUE la jubilació automàtica de funcionaris per incapacitat

El Suprem planteja si la Directiva europea obliga a adaptar el lloc de treball abans de jubilar els funcionaris amb incapacitat, com ja s'aplica al sector privat. L'EBEP manté la jubilació automàtica, mentre el Congrés tramita una reforma per permetre ajustos o reubicacions.

Aprovat l'avantprojecte de Llei de Gestió Pública i Integritat del SN

La norma reforça la titularitat i gestió pública dels serveis sanitaris, limita la gestió indirecta a casos excepcionals amb avaluació prèvia, regula consorcis i personal, i estableix control, transparència i avaluació de la gestió privada.

Els professionals de Vallbé, aquest mes a...

Cursos de formació continuada: Formació impartida per Sira Gómez Vilella i Albert Moreno Solé al Doble Grau en Dret i Relacions Laborals de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Cursos de formació continuada: Formació impartida per Pau Martínez Signes al Grau en Relacions Laborals de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Cursos de formació continuada: Formació impartida pel Martí Vidiella Curtó, al Grau en Gestió i Administració Pública de la Universitat de Barcelona.

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: La garantia d'indemnitat i altres garanties de la representació legal de les persones. Una aproximació des de la jurisprudència i doctrina judicial. Assistència de la Carmen Arbona Comas, a aquesta conferència celebrada el passat 6 de febrer de 2026.

La jubilació ordinària, parcial i anticipada: Taller impartit per l'Alba Sánchez Bestué als membres de l'Associació Catalana de Recursos Assistencials (ACRA) el passat 10 de febrer de 2026.

Conflictes ètics en l'Atenció Primària i eutanàsia: Formació rebuda per Guillem Reig Loncán per la Societat Catalana de Bioètica en Ciències de la Salut, el dia 24 de febrer 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.