

## Novetats Jurisprudencials

### **No es pot imposar unilateralment l'inici del gaudi del permís de cinc dies per hospitalització al primer dia laborable següent al fet causant**

No es pot imposar unilateralment l'inici del gaudi del permís de cinc dies per hospitalització al primer dia laborable següent al fet causant

Una empresa imposava unilateralment que el gaudi del permís de cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requerís repòs domiciliari (art. 37.3.b) ET) comencés el primer dia laborable següent al fet causant.

És molt important remarcar que, en aquell cas, el conveni col·lectiu aplicable no establia cap criteri respecte al moment en el què havia de fer-se efectiu el dret al permís.

Per aquest motiu, la representació sindical va interposar una demanda de conflicte col·lectiu per entendre que aquesta pràctica limitava la planificació i el gaudi del permís, que havia de poder-se iniciar en els dies laborables posteriors sense condicionant.

Doncs bé, la Sentència de 4 de febrer de 2026 del Tribunal Suprem va resoldre que, atenent a la naturalesa i finalitat del permís, vincular necessàriament el seu inici a l'esdeveniment que el propicia, de forma unilateral, implicaria una devaluació del seu potencial protector, en impedir una adequada planificació de l'assistència a la persona necessitada. En aquest sentit, l'Alt Tribunal va destacar que no només s'havia de ponderar el dret de la persona treballadora afectada, sinó també l'interès de la persona necessitada de cura.

En conseqüència, va concloure que el gaudi del permís referit no podia quedar vinculat necessàriament al fet causant, sense deixar marge per a una distribució racional que pugui permetre una assistència planificada i més eficient de la persona amb necessitats en funció de les circumstàncies concurrents.

En qualsevol cas, també va remarcar que aquesta era la solució que s'aplicava si el conveni col·lectiu no regulava la data d'inici de gaudi, destacant que en altres situacions – on el conveni sí que ho establia – la seva conclusió havia estat diferent.

## **L'entrada de la inspecció de treball i seguretat social en el domicili social d'una persona jurídica, que coincideix amb el centre de treball, sense autorització judicial ni consentiment del titular, constitueix una vulneració del dret fonamental a la inviolabilitat del domicili**

La Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS), amb l'auxili de la Policia Nacional, va accedir a les dependències d'una Empresa, sense autorització judicial ni consentiment del titular. L'immoble era simultàniament el domicili social de la mercantil i el centre de treball.

Per aquest motiu, l'Empresa va denunciar la vulneració del dret fonamental a la inviolabilitat del domicili, consagrat a la Constitució.

El Tribunal Suprem, en Sentència de 14 d'abril de 2026, va resoldre que l'entrada en el domicili d'una persona jurídica, sempre que el titular hagués donat el seu consentiment, exigia autorització judicial, tot i que no hi hagués registre ni intervenció d'arxius, en un espai que és simultàniament domicili social i centre de treball. L'única excepció podria ser que, un cop valorades les circumstàncies específiques de cada cas, hi hagués una separació física apreciable entre les oficines del domicili social i les de la zona del centre de treball i que l'autoritat indiqués que el seu propòsit fos accedir únicament pel compliment de les seves funcions.

Com en aquest cas això no va ocórrer, efectivament, l'entrada sense autorització ni consentiment a les dependències empresarials, va mancar de fonament normatiu i va incórrer en una vulneració del dret fonamental a la inviolabilitat del domicili.

## **Teletreball i presumpció de laboralitat si no s'acredita que l'accident es produeix fora del temps de treball**

Una treballadora prestava serveis en format híbrid, efectuant tres dies de teletreball a la setmana, amb una hora per dinar, sense que aquesta fos fixada prèviament per l'Empresa.

La treballadora va sofrir un infart de miocardi que li va provocar la mort quan estava prestant serveis en remot. Els seus beneficiaris van sol·licitar el reconeixement del decés com a accident de treball.

El Tribunal Suprem, en Sentència de 23 d'abril de 2026, va recordar que les persones treballadores que presten serveis en la modalitat del teletreball, queden sotmeses al mateix règim de jornada que aquelles que desenvolupen les seves funcions en els centres de treball de l'Empresa. D'aquesta manera, tot i que les persones teletreballadores disposen de flexibilitat per a l'auto-organització del temps de treball, han de respectar un horari de disponibilitat obligatòria, resultant igualment exigible el compliment del registre horari.

En el cas concret, no es va provar que en el moment del decés (15:00 hores) la treballadora es trobés en la pausa del dinar. En aquest sentit, corresponia a l'Empresa i la Mútua acreditar, mitjançant el control de l'activitat laboral, que la treballadora havia finalitzat la seva jornada o que havia iniciat la seva pausa en el moment de la mort, i cap de les dues ho va poder demostrar. Per una altra banda, no constava que la treballadora efectués la pausa de dinar a una hora determinada habitualment.

Per això, l'Alt Tribunal va concloure que havia d'aplicar-se la presumpció de laboralitat, que havia d'operar en favor de la persona treballadora i dels seus beneficiaris, en tant l'Empresa no va desplegar mecanismes efectius de control sobre el temps efectiu de treball en el context del teletreball amb horari flexible, declarant el decés com a accident de treball.

## Novetats Normatives

### Es publica el criteri de l'inss 16/2026 en relació amb la prestació per naixement i cura de menor

El passat dia 22 de maig de 2026 l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS) va publicar un criteri en relació amb el gaudiment dels períodes del permís de naixement que puguin no ser múltiples de 7 (és a dir, no es corresponguin amb setmanes senceres), ja sigui per motiu que s'ampliés el permís per causa de l'hospitalització del menor, o bé per haver gaudit algun període del permís a temps parcial.

Així, l'INSS aclareix el dubte de si, aquests períodes de permís que no siguin justament múltiples de set, poden ser gaudits entre els 12 mesos i els 8 anys del menor -ja que normativament es va estendre i acordar que dues setmanes es podrien gaudir més enllà dels 12 mesos del menor inicialment establerts-.

Doncs bé, s'indica que aquests dies de permís es podran gaudir fins que el menor tingui vuit anys, si bé el període que es gaudeixi amb posterioritat als 12 mesos del menor en cap cas podrà superar els 14 dies.

Per tant, en cas de no gaudir de totes les setmanes legalment previstes com a permís per naixement i cura de menor abans dels 12 mesos del menor, la persona treballadora únicament podrà gaudir d'una setmana i el romanent de dies que correspongui inferior a 7, però sense poder superar en cap cas els 14 dies.

### Aplicació de la Directiva de transparència retributiva.

La Directiva Europea 2023/970 del Parlament europeu i del Consell de 10 de maig de 2023, per la que s'aprova l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre homes i dones per una mateixa feina a través de mesures de transparència retributiva i de mecanismes per al seu compliment, marcava com a data límit de transposició a l'ordenament jurídic espanyol el 07 de juny de 2026.

Per ara, no es té constància de transposició per part de l'Estat, si bé el text de la Directiva preveu una sèrie d'obligacions per les empreses majors a les actuals, motiu pel qual cal anticipar-se a la transposició que se'n pugui fer a futur. Principalment destaquem:

- Aplicació tant a empleadors del sector públic com privat i a persones que tinguin un contracte de treball o una relació laboral.
- Les empreses estaran obligades a facilitar als candidats a una posició la informació sobre la retribució inicial o banda retributiva corresponent al lloc de treball al que aspiren.
- No es podrà fer preguntes a la persona candidata sobre informació relativa al seu l'històric retributiu.
- Les empreses hauran de poder a disposició del seu personal els criteris que s'utilitzen per determinar la retribució, nivells retributius així com progressió retributiva (aquesta darrera, podran estar exemptes les empreses de menys de 50 persones treballadores si l'Estat ho considera).

- Les persones treballadores tindran dret a sol·licitar i rebre informació per escrit sobre el nivell retributiu individual i els nivells mitjans, desglossats per sexe, per les categories que realitzin la mateixa feina o d'igual valor (actualment vehiculat a través de la representació legal de les persones treballadores -RLT-). En cas que la informació facilitada sigui inexacta o incompleta, es podran sol·licitar aclariments i detalls addicionals.
- Anualment, s'haurà d'informar a la plantilla del dret a rebre aquest tipus d'informació i passos per sol·licitar-la.
- No es podrà demanar ni acordar amb la persona treballadora informar sobre la seva retribució a efectes del compliment del principi d'igualtat en la retribució.
- Per empreses de més de 100 persones treballadores, s'estableix l'obligació d'informar a l'autoritat que correspongui sobre la bretxa retributiva de gènere, i d'altra informació relacionada amb aquesta. En aquest sentit, actualment existeix l'obligació de realitzar l'auditoria retributiva per empreses de més de 50 treballadors, per lo que s'estaria donant compliment a aquest punt. S'estableix una aplicació progressiva:
  - Empreses de 250 o més persones treballadores: hauran de facilitar la informació corresponent a l'anterior any natural com a màxim el 07 de juny de 2027 i després cada any.
  - Empreses entre 150 i 249 persones treballadores: hauran de facilitar la informació corresponent a l'anterior any natural com a màxim el 07 de juny de 2027 i després cada tres anys.
  - Empreses entre 100 i 149 persones treballadores: hauran de facilitar la informació corresponent a l'anterior any natural com a màxim el 07 de juny de 2031 i després cada tres anys.
- Quan es constati que existeix una bretxa de, com a mínim, el 5% en qualsevol categoria i aquesta no es trobi justificada en base a criteris objectius, i l'empresa no hagi subsanat la diferència en els 6 mesos següents a la presentació de la informació, caldrà llavors fer una avaluació retributiva conjunta amb la RLT. Aquesta es farà amb la finalitat de detectar, subsanar i evitar diferències en la retribució, i es proposaran mesures correctores.
- En relació a la protecció de dades personals, es fa esment a que quan la informació doni lloc a saber la retribució d'un treballador identificable, llavors només en tindran accés la RLT, la Inspecció del Treball o els organismes de foment de la igualtat. Aquests podran assessorar a les persones treballadores sobre la possibilitat d'interposar demanda a l'empara de la Directiva.
- Finalment, es preveu la possibilitat de reclamar una indemnització per haver estat subjecte a discriminació retributiva.

Tot i que en breu la Directiva passarà a tenir eficàcia directa i per tant serà d'aplicació al territori espanyol, caldrà igualment veure com s'acaba finalment regulant per part de l'Estat els drets i obligacions que preveu.

## Nous incentiuem per fomentar l'accés a la jubilació flexible

El passat dia 28 de maig de 2026, es va publicar el Reial Decret 416/2026, de 27 de maig, pel què es regula el règim jurídic de la jubilació flexible i altres aspectes comuns a les modalitats de compatibilitat de la pensió contributiva de jubilació amb la feina, i es modifica el règim de la jubilació demorada.

A efectes merament il·lustratius, recordem que la jubilació flexible és aquella modalitat de jubilació la qual permet tornar a treballar un cop la persona ja ha accedit a la pensió de jubilació. D'altra banda, la jubilació demorada, es tracta d'aquella situació en la qual la persona accedeix a la situació de pensionista havent ja superat l'edat legal, retardant voluntàriament doncs, el seu pas a la jubilació i, aconseguint així, un increment de la seva pensió.

En destaquem les següents novetats:

1. A la jubilació flexible s'hi podran acollir també els les persones treballadores en règim d'autònoms, sempre que els 3 anys anteriors a la jubilació no hagués estat donat d'alta a la Seguretat Social com a persona treballadora per compte propi, podent arribar a percebre fins un 25% de la pensió.
2. No serà necessari esperar un període mínim des de la jubilació per sol·licitar l'accés a la jubilació flexible.
3. En cas de compatibilitzar la pensió amb un contracte per compte aliena a temps parcial, la forquilla de jornada serà del 33% al 80% (abans era de 25% al 75%).
4. Quan s'accedeixi a la jubilació flexible passats els 6 mesos d'haver accedit a la jubilació, la persona pensionista percebrà un percentatge addicional de pensió.
  - Si la jornada a temps parcial està entre el 55% i el 80%, la pensió de jubilació s'incrementarà en un 25%;
  - Si la jornada a temps parcial està entre el 33% i menys del 55%, l'increment serà del 15%.
5. La pensió de jubilació flexible és incompatible amb la pensió per incapacitat permanent que pogués correspondre per una activitat desenvolupada amb posterioritat al reconeixement de la pensió de jubilació, així com amb el complement econòmic per jubilació demorada (art. 210.2 LGSS). També serà incompatible la prestació per incapacitat temporal causada durant la compatibilització a partir del moment en què se cessi en l'activitat i es causi baixa al corresponent règim de la Seguretat Social.

Val a dir que aquestes novetats entren en vigor a partir de les pensions causades en data 28 d'agost de 2026, no preveient-se efectes retroactius.

## **S'actualitzen els mòduls econòmics per al càlcul dels costos finançables de l'activitat formativa de l'àmbit laboral inherent al contracte de formació en alternança**

Per mitjà de resolució de la Direcció General del Servei Públic d'Ocupació Estatal publicada el passat 08 de maig de 2026, s'actualitzen els mòduls econòmics per al càlcul dels costos finançables de l'activitat formativa de l'àmbit laboral inherent al contracte de formació en alternança, de manera que queden fixats en els següents:

- Modalitat presencial: cost hora/participant 10,10 euros
- Modalitat a distància/teleformació: cost hora/participant 6,30 euros

## **L'autoavaluació i la certificació de la formació en matèria preventiva per a persones empleades de la llar**

El passat dia 15 de maig de 2026 es va publicar la resolució de 08 de maig de 2026 de la Direcció General del Servei Públic d'Ocupació Estatal que preveu l'establiment d'activitats formatives en matèria de prevenció de riscos laborals a realitzar per les persones empleades de la llar, la qual funciona amb un sistema d'autoavaluació.

Entre d'altres, s'estableixen el mapa de riscos generals que ha de contemplar la formació i s'indica que aquesta formació es realitzarà a través de la plataforma *elearning eFundae*.

## Última hora

### **Treball recomana el teletreball davant la vista del Papa**

El Ministeri de Treball i Economia Social ha efectuat una nota de premsa el passat 2 de juny en la qual recomana fomentar el teletreball i reduir els desplaçaments innecessaris per contribuir al desenvolupament normal dels serveis i activitats econòmiques durant la celebració dels actes previstos per la visita del Papa.

### **Brussel·les augmenta la pressió sobre Espanya en matèria laboral**

La Comissió Europea intensifica el seguiment de la normativa laboral espanyola amb noves actuacions relacionades amb l'abús de la temporalitat al sector públic i amb el retard en la transposició de la Directiva sobre condicions laborals transparents. Tots dos procediments podrien derivar en noves obligacions reguladores i fins i tot en sancions econòmiques per a Espanya.

### **El mercat laboral mostra senyals mixtes a l'inici del 2026**

La taxa d'atur va augmentar fins al 10,8% durant el primer trimestre del 2026, mentre que el pluriocupació va assolir màxims de les darreres dues dècades amb més de 600.000 treballadors compaginant diverses activitats laborals. Paral·lelament, la taxa de joves que ni estudien ni treballen va disminuir fins a l'11,5%, situant-se en mínims històrics i acostant-se a la mitjana europea.

### **Nous canvis en la gestió de les jubilacions i les baixes laborals**

El Govern ultima mesures per desbloquejar la jubilació parcial del personal laboral públic afectat pels nous requisits aplicables als contractes de relleu. Al mateix temps, Catalunya treballa en una reforma de l'ICAM per reforçar la supervisió de les incapacitats temporals mitjançant més recursos i noves eines tecnològiques.

## Els professionals de Vallbé, aquest mes a...

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

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

**Cursos de formació continuada:** Formació impartida per **Sergi Alarcón Miñarro** al Màster Universitari en Psicologia del Treball, Organitzacions i Recursos Humans de la Blanquerna – Universitat Ramon Llull.

**Cursos de formació continuada:** Formació rebuda per **Angela Ramos Freire** al Postgrau d'Ocupació Pública impartit per la Universitat Autònoma de Barcelona.

**XXIII Foro Aranzadi Social de Barcelona 2026. Tertúlia sobre temes actuals: Registre de jornada:** Formació rebuda per **Carmen Arbona Comas** el dia 7 de maig de 2026.

**Cicle de seminaris universitaris d'actualitat laboral – Principals controvèrsies entorn del temps de treball:** Assistència de **Begoña Pérez Crespo** i **Mireia Sanromà Aguilar** a aquesta jornada celebrada el 8 de maig de 2026.

**Aula luslaboralista: El contracte fix discontinu. Funcions i disfuncions:** Assistència d'**Eva Molina Solé** a aquesta jornada celebrada el 8 de maig de 2026.

**Cicle de seminaris universitaris d'actualitat laboral – Els neurodrets laborals: la neurotecnologia arriba al lloc de treball:** Assistència de **Carmen Arbona Comas** a aquesta jornada celebrada el 22 de maig 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.