

Novetats Jurisprudencials

Es poden excloure d'una prima d'assistència els períodes de suspensió del contracte per incapacitat temporal

Un Conveni Col·lectiu establia una prima i regulava que la quantitat s'abonava: *"d'acord amb el sumatori de dies feiners treballats al mes, més els dies de descans compensatori, més els dies naturals de vacances gaudits en aquest mateix període mensual. En tot cas, no serà aplicable cap valor dia als descansos de gràfic o les absències de qualsevol mena, totals o parcials"*.

Uns sindicats van interposar demanda de conflicte col·lectiu al·legant que aquest redactat era discriminatori i contrari a dret, ja que, a la pràctica, implicava que no s'abonés la prima en casos de permisos retribuïts i justificats o en situacions d'Incapacitat Temporal (ja que no eren "dies treballats").

Doncs bé, respecte a la possibilitat de disminuir la quantia en cas que la persona estigui d'IT, el Tribunal Suprem, en Sentència de 28 de maig de 2026, va indicar que en aquest període existia una suspensió del contracte, que implicava la inexistència de retribució, pel què el redactat de l'article no era discriminatori, tenint en compte que afectava a tots els dies inclosos en aquest període de suspensió (és a dir, tant els que teòricament s'haguessin hagut de treballar i haguessin donat lloc a la meritació de la prima, com els que no).

En conseqüència, com la falta de meritació de la prima era en períodes de suspensió de contracte, durant els quals no es meritava salari, dita regulació i la corresponent pràctica empresarial era conforme a Dret.

No obstant, respecte al fet que la prima no s'abonés en dies que les persones treballadores gaudien de permisos retribuïts, el Tribunal sí que va considerar que aquesta pràctica no era correcta.

A tal efecte, va recordar que els permisos retribuïts implicaven una absència al treball sense pèrdua de retribució, pel què es tenia dret a percebre durant els mateixos tots els complements regulars (no excepcionals) que s'haguessin percebut de prestar serveis aquell dia.

Per tant, com la prima era un complement regular (ja que s'abonava tots els dies feiners) i no hi havia cap motiu que justificués no abonar-la durant aquell dia, el Tribunal va declarar el dret de les persones treballadores a percebre la prima d'assistència quan gaudissin d'un permís previst legalment com a retribuït.

Els salaris de tràmit s'han d'abonar descomptant les retencions corresponents a l'IRPF i les quotes de Seguretat Social

Una treballadora va demandar per acomiadament i va arribar a un acord que incloïa l'abonament dels salaris de tramitació.

L'empresa va abonar aquests salaris descomptant les retencions de l'IRPF i les quotes de Seguretat Social i la treballadora no ho va considerar correcte i ho va recórrer.

Doncs bé, el Tribunal Suprem, en Sentència de 6 de maig de 2026, va indicar que l'execució del títol judicial no podia agreujar la situació de l'executat, que no podia ser obligat a pagar més d'allò a què va estar condemnat. Per això, havien de practicar-se les retencions legals i reglamentàries a l'hora d'efectuar el pagament, doncs en cas contrari, es beneficiaria al creditor en perjudici del deutor.

En aquest sentit, en abonar els salaris a les persones treballadores, l'Empresa sempre ha de descomptar la cotització a la Seguretat Social, pel seu posterior ingrés a la Tresoreria General de la Seguretat Social, doncs en cas de no efectuar-lo, no podria fer-ho després i el pagament de la cotització correria exclusivament al seu càrrec.

De la mateixa manera, pel què fa a l'obligació de practicar les oportunes retencions a compte de l'Impost de la Renda de les Persones Físiques, sobre els salaris pagats a les persones treballadores, si no s'efectuaven, podria comportar responsabilitats per l'Empresa, doncs a banda de les sancions que es poguessin imposar, continuaria obligada a ingressar a Hisenda les quantitats que va haver de retenir, havent d'assumir igualment els corresponents interessos de demora tributaris per la falta d'ingrés.

Per tot això, l'Alt Tribunal va concloure que l'obligació de l'Empresa d'efectuar els oportuns descomptes en les retribucions de la persona treballadora es projectava també en el cas de l'abonament dels salaris de tràmit que substituïen a aquelles retribucions, i resultava, per tant, exigible.

En conseqüència, els descomptes havien de realitzar-se sempre, amb independència que els salaris s'abonessin directament, per acord judicial o per sentència.

Un permís retribuït abarca totes les hores de la jornada

Unes Empreses computaven els permisos retribuïts previstos al Conveni Col·lectiu d'Empreses i persones treballadores de transport de malalts i accidentats en ambulància de Catalunya a raó de 8 hores diàries, ja que aquella era la jornada habitual de la plantilla. Ho feien d'aquesta manera també quan aquell dia la persona treballadora tenia assignada una jornada de 12 a 24 hores en règim de guàrdies.

D'aquesta manera, la persona treballadora gaudia del permís durant 8 hores, mentre que la resta d'hores que excedien d'aquestes 8 es computaven com a permisos no retribuïts o s'havien de recuperar.

Les Empreses argumentaven que, fer-ho d'una altra manera, suposaria un greuge comparatiu pels seus companys/es que prestaven serveis només 8 hores al dia (i, per tant, si demanaven un dia de permís, només comptava 8 hores).

El Tribunal Suprem, en sentència de 27 de maig de 2026, va remarcar que els permisos s'han de gaudir per jornades completes, ja que tenen una finalitat específica. És a dir, per exemple, si el familiar d'una persona treballadora ingressés en un hospital, seria important garantir que se'l pogués cuidar durant 5 dies. En cas contrari, el permís no compliria la seva finalitat. D'aquesta manera, l'Alt Tribunal va indicar que el permís retribuït, segons la tesi empresarial, deixaria de ser-ho parcialment perquè només es retribuïrien 8 de les 24 hores que la persona treballadora s'absentaria per cuidar els seus familiars, vulnerant el tenor literal del precepte del conveni col·lectiu sobre els permisos retribuïts.

En concret, en aquest cas, l'article en qüestió regulava 11 permisos retribuïts diferents, especificant que alguns d'aquests es gaudien en dies naturals i altres laborals, i només en el cas del permís de lliure disposició s'establí que seria en una jornada laboral ordinària, és a dir, 8 hores.

Per tant, només s'imposava un límit temporal respecte dels permisos de lliure disposició, que només englobaven 8 hores, significant aleshores que la resta de permisos no estaven subjectes a aquest límit.

Igualment, va destacar el Tribunal que, tot i que aquestes persones podien gaudir de permisos diaris que permetien la no prestació de serveis durant jornades laborals que haguessin estat entre 12 i 24 hores, a canvi havien de treballar en jornades més llargues que la resta i efectuar guàrdies. Per tant, no existia un terme de comparació vàlid a efectes del dret a la igualtat.

En conseqüència, l'Alt Tribunal va resoldre que quan el conveni col·lectiu no estableix cap límit, les persones treballadores tenen dret a gaudir d'un permís retribuït per les mateixes hores que durés la jornada de treball prevista aquell dia.

Novetats Normatives

Nou reial decret llei que regula jubilacions del personal laboral de les administracions públiques

El passat 30 de juny de 2026 es va publicar al Bolletí Oficial de l'Estat el Reial Decret-Llei 19/2026, de 29 de juny, de mesures urgents en matèria de jubilació parcial anticipada del personal laboral de les administracions públiques i de complement d'insularitat a les Illes Balears.

El mateix estableix un sistema gradual de flexibilitat que facilita molt més la possibilitat d'accedir a la jubilació parcial. Es manté la previsió que es pugui sol·licitar una taxa de reposició específica que podrà ser autoritzada, de conformitat amb el que estableix la disposició addicional quarta del Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball, però aquesta previsió es complementa amb un seguit de mesures més flexibles:

- D'una banda, es permet utilitzar l'oferta pública d'ocupació ordinària o l'instrument de planificació ordinari de què es disposi.
- D'altra banda, mentre es resol la convocatòria per a la contractació de personal rellevista fix, es podrà contractar personal laboral temporal de substitució, a jornada completa, que tindrà, a aquests efectes, la condició de personal rellevista, per cobrir temporalment un lloc de treball fins que finalitzi el procés de selecció per a la seva cobertura definitiva. Aquesta contractació s'haurà de formalitzar de manera simultània a la jubilació parcial a la qual estigui vinculada.

- Aquest contracte temporal finalitzarà en la data de formalització del contracte del personal rellevista fix vinculat a aquesta jubilació parcial, una vegada resolta la convocatòria en què s'hagi inclòs la plaça, d'acord amb el que disposa l'apartat b). En tot cas, el contracte temporal s'extingirà quan finalitzi el segon any posterior a l'extinció de la jubilació parcial de la persona treballadora a la qual s'hagués vinculat la contractació temporal.
- En l'oferta pública d'ocupació, o instrument similar, corresponent a l'exercici en què es produeixi la jubilació parcial i, per tant, la necessitat de contractar personal laboral temporal, s'haurà d'incloure un nombre de places, de la mateixa categoria, igual o superior al de les autoritzades amb caràcter temporal, amb la finalitat d'evitar situacions de temporalitat no desitjada en l'àmbit de les administracions públiques. Si no fos possible incorporar aquestes places a l'oferta pública d'ocupació o instrument similar corresponent a aquell exercici, s'inclouran en la convocatòria següent.
- Es podrà recórrer a la contractació de personal laboral temporal per substituir el personal laboral contractat d'acord amb el que disposen els apartats anteriors en cas que s'extingeixi el contracte del personal rellevista fix, o del mateix personal temporal, abans que finalitzi el segon any posterior a l'accés del jubilat o jubilada parcial a la jubilació plena, en qualsevol de les seves modalitats.
- Aquest contracte temporal finalitzarà en la data d'incorporació del nou personal laboral fix vinculat a la jubilació parcial o, en tot cas, quan finalitzi el segon any posterior a l'extinció de la jubilació parcial de la persona treballadora a la qual s'hagués vinculat la contractació temporal.
- Per acreditar l'existència de personal rellevista, l'òrgan competent en matèria de personal de l'Administració on presti serveis la persona jubilada parcial emetrà un certificat en què s'identifiqui la persona que es jubila parcialment i la persona que tindrà la condició de persona treballadora rellevista.
- Per a la contractació del personal rellevista prevista en els apartats anteriors, no serà exigible el requisit de trobar-se en situació de desocupació ni de tenir subscrit un contracte de durada determinada.

Igualment, és important destacar que la Disposició transitòria única (Règim transitori d'aplicació al reconeixement de la jubilació parcial del personal laboral de les administracions públiques) del Reial decret llei sobre jubilacions parcials, estableix que:

“A més de les possibilitats previstes a l'article únic d'aquest reial decret llei, fins a l'1 d'abril de 2027, el reconeixement de la jubilació parcial del personal laboral al servei de les administracions públiques es podrà vincular a un contracte de personal laboral fix a temps complet que hagi estat formalitzat a partir de l'1 d'abril de 2024 com a resultat de convocatòries derivades d'ofertes d'ocupació pública ordinàries o d'instruments similars”.

Tot i que hem d'esperar a veure com ho aplica la Seguretat Social, es podria interpretar que, mitjançant un certificat, es possible vincular la jubilació parcial a un contracte que ja existeixi a l'empresa, sempre que sigui fix i s'hagi formalitzat a partir de l'1 d'abril de 2024 com a resultat d'una convocatòria pública. Entenem que ha de correspondre a una plaça de la mateixa categoria.

Això obriria una via rapidíssima per accedir a la jubilació parcial, però recomanem ser prudents i esperar a veure com s'acaba aplicant a la pràctica. Caldrà veure la instrucció interna de la Seguretat Social sobre com s'ha d'aplicar. Us anirem informant.

Aprovació del pla anual pel foment de l'ocupació digna 2026

El passat 16 de juny, el Consell de Ministres va aprovar el Pla Anual pel Foment de l'Ocupació Digna 2026, el qual serveix per a realitzar la planificació de les polítiques actives d'ocupació desenvolupades pel Sistema Nacional d'Ocupació.

Aquest any, el pla se centra en tres col·lectius concrets:

- Pla d'actuació per a la millora de l'ocupabilitat de la població.
- Pla d'Ocupació en favor de les Persones Joves.
- Estratègia global per a l'ocupació de les persones treballadores desocupades de llarga durada o de més edat i garantia de serveis per a persones beneficiàries majors de quaranta-cinc anys.

Acord parcial del conveni col·lectiu d'establiments sanitaris de Catalunya

El passat 3 de juliol es va signar l'acord parcial del Conveni col·lectiu d'establiments sanitaris de Catalunya per a l'any 2026, que estableix l'increment salarial corresponent a aquest any. Resumidament, els termes de l'acord són els següents:

- Increment del 3% sobre tots els conceptes salarials de conveni amb efectes retroactius des de l'1 de gener de 2026.
- Abonament dels endarreriments derivats d'aquest increment abans del 31 de juliol de 2026.
- Increment addicional de l'1% sobre les taules salarials amb efectes del 31 de desembre de 2026, consolidant aquest increment de cara a l'any 2027.
- Continuar la negociació de la resta de matèries a partir de setembre.

Última hora

La pluriocupació es manté en màxims històrics.

Més de 611.000 persones treballadores compaginen actualment dues activitats laborals, una xifra que representa un increment del 35% respecte als nivells previs a la reforma laboral. El sector serveis continua concentrant la major part dels casos de pluriocupació.

La productivitat per ocupat encadena un any complet de descensos a Espanya.

La productivitat per ocupat va caure un 0,1% interanual durant el primer trimestre de 2026 i acumula quatre trimestres consecutius en negatiu. Els experts alerten que el creixement econòmic continua depenent sobretot de l'augment de l'ocupació i de la població, mentre que la productivitat es manté per sota dels nivells previs a la pandèmia.

La majoria de persones treballadores no volen assumir càrrecs de responsabilitat.

El 57% de les persones treballadores no tenen interès a ascendir a posicions de comandament, una tendència especialment marcada entre la generació Z. El benestar, la conciliació i el desenvolupament professional dins del mateix rol guanyen pes davant dels models tradicionals de promoció.

Rècord de noves jubilacions durant l'inici de 2026.

Les altes de jubilació van superar les 126.000 entre gener i abril, el registre més elevat per a aquest període. L'arribada a l'edat de retir de les primeres generacions del baby boom continua incrementant la pressió sobre el sistema de pensions.

El TJUE analitzarà els requisits d'accés a la pensió contributiva.

El Tribunal de Justícia de la Unió Europea haurà de pronunciar-se sobre la possible naturalesa discriminatòria del requisit d'haver cotitzat almenys dos anys dins dels quinze anteriors a la jubilació. La resolució podria ampliar l'accés a les pensions contributives per a determinats col·lectius.

La Inspecció de Treball reforça les actuacions preventives davant les altes temperatures.

Treball ha iniciat una campanya informativa dirigida a més de 100.000 empreses dels sectors agrari i de la construcció per recordar les obligacions de protecció de la salut de les persones treballadores durant els episodis de calor intensa.

Els professionals de Vallbé, aquest mes a...

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

Jornada conveni col·lectiu d'oficines i despatxos de Catalunya: Assistència de l'**Alda Mumbrú López** a aquesta jornada virtual informativa organitzada per PIMEC el 3 de juny de 2026.

Aula luslaboralista: El temps vitals en el Dret del Treball: Assistència de la **Carmen Arbona Comas** a aquesta jornada celebrada el 5 de juny de 2026.

8è Congrés de Dret Laboral: una mirada als nous reptes de les relacions laborals: Assistència de la **Carmen Arbona Comas** i la **Beatriz Pérez Camargo** a aquestes jornades impartides a l'ICAB els dies 18 i 19 de juny.

Congrés Aranzadi-JUC de la Seguretat Social: Assistència de la **Mireia Sanromà Aguilar** a aquest congrés els dies 29 i 30 de juny.

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.