

DRET DEL TREBALL

El DSI de Dret del Treball i la Seguretat Social és un servei d'alerta documental que conté les darreres novetats bibliogràfiques incorporades al catàleg, jurisprudència, una secció de sentències destacades i l'actualitat legislativa relacionada amb aquesta branca del dret.

Si voleu rebre periòdicament aquest butlletí només cal que us subscriuiu enviant un correu electrònic a biblioteca@icataragona.com.

SENTÈNCIES DESTACADES (PER LA SECCIÓ DE DRET DEL TREBALL I SEGURETAT SOCIAL)

[TJUE. Gran Sala. Sentència de 14 d'abril de 2026. Assumpte C 418/24.](#)

El TJUE considera que Espanya no sanciona adequadament l'**abús de temporalitat al sector públic**. Entén que la figura de l'"indefinit no fix" manté la precarietat laboral i que la indemnització de 20 dies per any treballat no és suficient ni dissuasiva. També rebutja que els processos selectius o el règim de responsabilitat de l'Administració siguin mesures efectives per prevenir aquests abusos.

[Sentència del Tribunal Suprem núm. 268/2026 de 12 de març Rec.: 1415/2024](#)

El TS resol un recurs d'unificació de doctrina sobre un treballador de l'Ajuntament de Madrid que, després d'anys de **contractació temporal en frau de llei**, havia estat reconegut com a indefinit no fix a jornada completa i posteriorment va passar a un contracte de relleu amb una jornada del 75 %. La Sala declara que no és conforme a dret degradar la situació d'un treballador des d'una relació indefinida (indefinit no fix) a una altra de temporal i a temps parcial, i li reconeix el dret a percebre les diferències salarials corresponents al 25 % de jornada no abonada. La sentència reforça la protecció de l'indefinit no fix en l'ocupació pública i limita l'ús de figures temporals, com el contracte de relleu, per empitjorar condicions ja consolidades.

[Sentència de l'Audiència Nacional núm. 32/2026 de 19 de febrer Conflicte col·lectiu 33/2026](#)

L'AN aclareix l'**abast del permís retribuït de cinc dies per hospitalització o malaltia greu d'un familiar** previst a l'article 37.3.b) ET. Estableix que, un cop el permís s'ha iniciat correctament, el treballador té dret a gaudir íntegrament dels cinc dies mentre no hi hagi alta mèdica del familiar, encara que ja s'hagi produït l'alta hospitalària. Tanmateix, rebutja que el permís pugui iniciar-se un cop finalitzada l'hospitalització quan només resten cures domiciliàries, en entendre que el fet causant és l'hospitalització o la malaltia greu, i no unes cures posteriors autònomes. La sentència fixa així un criteri clar sobre l'inici i la durada d'aquest permís, combinant una interpretació garantista amb límits ajustats al que preveu la llei.

[Sentència Tribunal Suprem núm. 62/2026 de 26 de gener Rec: 205/2024](#)

El TS resol un **conflicte col·lectiu sobre el permís parental** de fins a vuit setmanes i declara que la seva configuració natural és setmanal, i no merament diària, i que les setmanes de permís parental han de computar a efectes de meritació de vacances igual que el temps de treball efectiu. La Sala considera que es tracta d'una absència protegida vinculada a la conciliació i a la cura de menors, que no pot comportar una reducció de drets com les vacances ni buidar-se de contingut mitjançant fragmentacions mínimes que en dificultin l'ús real. La sentència reforça una interpretació favorable a la persona treballadora del permís parental i aporta un criteri clar per a la negociació col·lectiva i les polítiques internes de conciliació a les empreses.

LEGISLACIÓ

[REAL DECRETO 416/2026](#), de 27 de mayo, por el que se regula el **régimen jurídico de la jubilación flexible** y otros aspectos comunes a las modalidades de compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación con el trabajo, y se modifica el régimen de la jubilación demorada. B.O.E. num. 130 - 28/05/2026

[REGLAMENTO \(UE\) 2026/1139](#) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de mayo de 2026, por el que se modifica el Reglamento (UE) 2021/691 en lo que respecta al **apoyo a los trabajadores afectados por un despido inminente en empresas en proceso de reestructuración**. DOUE 20/05/2026.

[REAL DECRETO 387/2026](#), de 6 de mayo, por el que se aprueba **la oferta de empleo público** correspondiente al ejercicio 2026. B.O.E. num. 111 - 07/05/2026

[REAL DECRETO-LEY 10/2026](#), de 28 de abril, por el que se aprueban medidas tributarias urgentes y otras medidas de apoyo en respuesta a los **daños causados a las víctimas de siniestros de la DANA** y otras situaciones de emergencia. B.O.E. num. 104 - 29/04/2026

[LEY 1/2026](#), de 8 de abril, integral de impulso de la **economía social**. B.O.E. num. 87 - 09/04/2026

ámbito: Estatal

[REAL DECRETO 241/2026](#), de 25 de marzo, sobre limitación de la cuantía inicial de **las pensiones públicas y revalorización de las pensiones** del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas del Estado y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2026. B.O.E. num. 75 - 26/03/2026

[Ordre EMT/52/2026](#), de 25 de març, per la qual s'estableix el **calendari oficial de festes laborals a Catalunya** per a l'any 2027. DOGC 01/04/2026

JURISPRUDÈNCIA

[Tribunal Suprem, Sala Quarta, Secció Ple, Sent.a 445/2026 de 23 Abr. 2026, Rec. 153/2025](#)

CONTRACTES TEMPORALS. Contractes per obra o servei determinat. — Contractes eventuais per circumstàncies de la producció. ATUR. Titulars del dret. Nivell contributiu. INFRACCIONS I SANCIONS LABORALS. RECURS DE CASSACIÓ. Matèria laboral. Recurs de cassació per a la unificació de doctrina. SEGURETAT SOCIAL.

[Tribunal Suprem, Sala Social Sent 430/2026 de 21 Abr. 2026, Rec. 29/2025](#)

DISCRIMINACIÓ LABORAL. CONVENI COL·LECTIU. L'Audiència Nacional declara nul·la la disposició transitòria sisena del conveni col·lectiu d'Exolum Aviation SA perquè considera discriminatori limitar la garantia d'ocupació només al personal fix de plantilla, inclosos els fixos discontinus, excloent els treballadors amb contractes temporals que també prestaven serveis a la mateixa data.

El Tribunal entén que aquesta diferència de tracte vulnera l'article 15.6 de l'Estatut dels Treballadors, que prohibeix la discriminació dels treballadors amb contracte de durada determinada respecte dels fixos.

[Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 426/2026 de 21 Abr. 2026, Rec. 2848/2024](#)

PLUS DE TOXICITAT, PENOSITAT I PERILLOSITAT. Tenen dret a percebre'ls les persones treballadores que realitzen tasques de manteniment en un centre penitenciari. L'avaluació de riscos reflecteix l'exposició tant a riscos biològics com de perillositat per eventuais agressions físiques o verbals, extorsions i amenaces d'interns, com de penositat, en concret, en els espais confinats per les deficientes condicions materials del lloc, a més dels propis de la seva feina. Aquesta exposició és excepcional i no inherent a les tasques de manteniment, per la qual cosa tenen dret a lucrar el plus.

[Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 416/2026 de 17 Abr. 2026, Rec. 111/2024](#)

PERMISO POR AUSENCIAS POR FUERZA MAYOR. Interpretación del artículo 37.9 ET. El derecho a ausentarse del trabajo por motivos familiares urgentes relacionados con enfermedad o accidente de familiares o convivientes, que hagan indispensable la presencia inmediata, incluye por efecto directo de la ley la retribución de las horas de ausencia equivalentes a cuatro días al año como mínimo de derecho necesario. La interpretación del precepto, atendiendo a su tenor literal, a los antecedentes legislativos, a la exposición de motivos del Real Decreto-ley 5/2023 y a la Directiva (UE) 2019/1158, pone el acento en la finalidad de conciliación y corresponsabilidad en los cuidados, evitando desincentivos al ejercicio del derecho, especialmente para las mujeres. Los convenios o acuerdos colectivos pueden concretar el cómputo, justificación, alcance o mejora del permiso, pero no suprimir su carácter retribuido ni subordinarlo a pacto expreso

Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 362/2026 de 14 Abr. 2026, Rec. 1822/2025

Prestaciones económicas de la Seguridad Social. Cuidado de menores con enfermedad grave. Concepto del cuidado directo, continuo y permanente.

El Tribunal Suprem, ampliant la doctrina de la STS 568/2016, assenyala que la cura directa, contínua i permanent no es pot equiparar a una dedicació absoluta del progenitor. El que és determinant és si el menor disposa de l'autonomia pròpia de la seva edat. En el cas analitzat, l'existència d'un greu trastorn de conducta i d'altres patologies evidencia la necessitat d'una atenció i supervisió continuades.

Tribunal Supremo, sent. 372/2025 de 12 de abril. Rec. 113/2023

JORNADA LABORAL. DIES DE DESCANS. El Tribunal Suprem estableix que els treballadors amb jornada de dilluns a diumenge i amb un dia de descans setmanal fix entre dilluns i divendres tenen dret a gaudir d'un dia addicional de descans quan aquest dia de lliurança coincideix amb un festiu laboral.

Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 285/2026 de 24 Mar. 2026, Rec. 13/2025

SALARIS. Nòmnes. Claredat i transparència.

Interpretació de l'art. 29.1 ET i de l'Ordre de 27/12/1994 (model oficial de nòmina). El model de nòmina pot identificar de manera detallada els diferents conceptes retributius, però incompleix l'exigència de la "deguda claredat" si no permet conèixer les bases de meritació: període al qual correspon, dies efectivament abonats, incidència de situacions d'IT, vagues, permisos, endarreriments, complements variables, etc. Això impedeix al treballador verificar la correcció de la liquidació sense haver de realitzar càlculs o comprovacions addicionals. Es confirma l'obligació empresarial de desglossar els conceptes variables, els endarreriments i les incidències, d'especificar les dates i els dies abonats i de lliurar rebuts salarials amb la claredat suficient, desestimant-se el recurs de cassació interposat per l'empresa.

Tribunal Supremo, sent. 290/2026 de 24 mar, Rec 249/2025

ACOMIADAMENT COL·LECTIU. COMUNICACIÓ A L'AUTORITAT LABORAL. PERÍODE DE CONSULTES. La comunicació inicial a l'autoritat laboral en un acomiadament col·lectiu constitueix una garantia material del període de consultes dins del sistema espanyol. Per això, si aquesta comunicació es realitza fora de termini, un cop finalitzada la negociació, es buida de contingut la intervenció administrativa i això comporta la nul·litat de la decisió empresarial d'acomiadament col·lectiu.

Tribunal Constitucional. Sent 24/2026, de 12 de març

Vulneració del dret de vaga; aclariment de la doctrina sobre l'esquirolatge tecnològic establerta a la STC 17/2017: vulnera el dret fonamental la substitució del servei que deixen de prestar els treballadors vaguistes mitjançant altres recursos disponibles, siguin humans, tècnics o tecnològics, quan això minimitzi, redueixi o limiti els efectes de l'aturada laboral i permeti mantenir l'activitat de l'empresa. Vots particulars.

Tribunal Supremo, sent. 274/2026 de 12 mar, Rec 4301/2024

JORNADA DE TREBALL. DESCANSOS. PRESCRIPCIÓ. El dies a quo del termini de prescripció de les accions derivades de l'incompliment dels límits de jornada i descansos s'ha de situar en el moment en què es pot constatar l'existència d'un excés de jornada il·lícit no compensat o que excedeixi els límits legals o convencionals d'hores extraordinàries. No és admissible que el descans setmanal coincideixi amb el descans mínim entre jornades. El còmput d'ambdós descansos s'ha de fer per hores, prenent com a referència l'interval entre la finalització d'una jornada i l'inici de la següent.

Tribunal Supremo, sent. 253/2026 de 11 mar, Rec 58/2025

PERMISOS RETRIBUÏTS. FORÇA MAJOR. PRESENCIA IMMEDIATA. El permís per força major familiar previst a l'article 37.9 de l'ET només cobreix aquelles situacions de malaltia o accident que exigeixin una presència immediata de la persona treballadora.

Tribunal Supremo, sent. 207/2026 de 25 feb. Rec. 4628/2024

SEGURETAT SOCIAL. CONVENI ESPECIAL. ACOMIADAMENT COL·LECTIU. L'obligació de promoure la subscripció del conveni especial per a treballadors majors de 55 anys correspon principalment a l'empresa i, de manera subsidiària, pot ser instada per la persona treballadora dins el termini legal establert. La TGSS no té el deure d'impulsar-ne d'ofici la formalització ni se li pot atribuir responsabilitat solidària per la manca de sol·licitud. La seva intervenció es limita a formalitzar el conveni quan és requerit i a exercir les funcions recaptatòries que li són pròpies. STS 207/2026

Tribunal Supremo, sent. 199/2026 de 25 feb, Rec 3222/2024

EMPRESA DE TREBALL TEMPORAL. INCAPACITAT PERMANENT. MILLORA VOLUNTÀRIA. La persona treballadora declarada en situació d'incapacitat permanent total arran d'un accident laboral ocorregut a l'empresa usuària té dret a percebre la indemnització prevista com a millora voluntària al conveni col·lectiu aplicable a aquesta empresa.

Tribunal Supremo, sent. 211/2026 de 25 feb, Rec 5065/2025

ACOMIADAMENT IMPROCEDENT. READMISSIÓ. PERSONAL INDEFINIT NO FIX. En els supòsits d'acomiadament improcedent de personal indefinit no fix, la decisió entre readmetre o indemnitzar correspon a l'empresa i es manté mentre la readmissió sigui jurídicament i materialment viable, fins i tot si posteriorment la persona treballadora adquireix la condició de fixa després de superar el procés selectiu corresponent.

[Sentència de l'Audiència Nacional núm. 31/2026 de 18 de febrer Rec 301/2025](#)

La sentència de l'Audiència Nacional núm. 31/2026, de 18 de febrer, estableix que la **representació legal dels treballadors ha de ser consultada en l'elaboració de polítiques d'ús de dispositius digitals**, però que no és necessari negociar-les ni arribar a un acord, essent suficient un informe previ. A més, la resolució diferencia entre la manca d'expectativa de privacitat en l'ús dels mitjans digitals de l'empresa, que permet el control empresarial, i la vigència dels drets fonamentals del treballador, que només poden limitar-se si el control supera el criteri de proporcionalitat.

[Tribunal Supremo, sent. 122/2026 de 4 feb, Rec 4451/2024](#)

ATUR. VACANCES NO GAUDIDES. CÒMPUT DEL TERMINI. El termini de tres mesos establert a l'article 267.1.a) 7è de la LGSS per accedir a la situació legal d'atur després d'una baixa voluntària s'allarga quan existeixen vacances anuals retribuïdes pendents de gaudi. En els casos en què aquest període de vacances no s'hagi pogut gaudir abans de l'extinció del contracte, la situació legal d'atur i el naixement del dret a la prestació es produeixen un cop finalitzat aquest període.

BIBLIOGRAFIA

Memento práctico Social 2026

Memento práctico Social 2026 [text imprès]. - Actualizado a 18 de febrero de 2026. - Madrid : Francis Lefebvre, 2026. - 2192 p.; 24 cm. - (Memento práctico) .

ISBN 979-13877-32882--.

Identifiant de la notice : 16691



Despido objetivo

<https://extranet.icatarragona.com/>

Despido objetivo : guía sobre el despido objetivo: causas, tipos, requisitos formales, impugnación y novedades [text imprès]. - 3a ed. - A Coruña : Colex, 2026. - 187 p.; 22 cm. - (Paso a paso) .

Notes generals: Inclou formularis

També disponible la versió en línia a través de la biblioteca digital de la Colex des de l'àrea privada de l'ICAT .

Identifiant de la notice : 16700



Despido disciplinario

<https://extranet.icatarragona.com/>

Despido disciplinario : guía práctica para realizar correctamente un despido disciplinario con especial atención al trámite de audiencia previa [text imprès]. - 3a ed. - A Coruña : Colex, 2026. - 247 p.; 22 cm. - (Paso a paso) .

Notes generals: Inclou formularis

També disponible la versió en línia a través de la biblioteca digital de la Colex des de l'àrea privada de l'ICAT .

Identifiant de la notice : 16701



Memento Práctico Seguridad Social 2026

Memento Práctico Seguridad Social 2026 [text imprès]. - Actualizado a 24 de abril de 2026. - Madrid : Francis Lefebvre, 2026. - 1978 p.; 24 cm. - (Memento práctico) .

ISBN 979-13879-25116--.

Identifiant de la notice : 16724



177 casos ganados : despido disciplinario por realización de actividades durante la incapacidad temporal / Sierra Villaécija, Alberto

177 casos ganados : despido disciplinario por realización de actividades durante la incapacidad temporal : análisis de 116 casos ganados por la empresa y 61 casos ganados por la persona trabajadora [text imprès] / Sierra Villaécija, Alberto, Autor; Santiago Hidalgo, José F., Autor . - Las Rozas : Sepin, 2026. - 187 p.; 24 cm. - (Casos ganados) .

ISBN 978-84-10-53985-3.

Identifiant de la notice : 16728




Movilidad funcional y geográfica de los trabajadores

Movilidad funcional y geográfica de los trabajadores : guía completa sobre el desplazamiento, traslado y cambio de funciones de los trabajadores [text imprès]. - A Coruña : Colex, 2026. - 216 p.; 22 cm. - (Paso a paso) .

Notes generals: Inclou casos pràctics i formularis . - ISBN 979-13701-17603--.

Identifiant de la notice : 16750



 [La indemnización adicional en despidos improcedentes: ¿queda cerrado el debate jurisprudencial? Estudio de la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de julio de 2025 / Vázquez Vera, José Luis](#)

La indemnización adicional en despidos improcedentes: ¿queda cerrado el debate jurisprudencial? Estudio de la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de julio de 2025 [document electrònic] / Vázquez Vera, José Luis, Autor in **Actualidad Jurídica Uría Menéndez Núm. 69 (Gener 2026)**
Identifiant de la notice : 16775

 [La implantación del registro de jornada digital: retos normativos y aplicación práctica / Montesdeoca Suárez, Arturo](#)

La implantación del registro de jornada digital: retos normativos y aplicación práctica [document electrònic] / Montesdeoca Suárez, Arturo, Autor . - Barcelona : Atelier, 2026. - Recurs en línia (208 p.). - (Laboral) .

ISBN 979-13880-96396--.

Identifiant de la notice : 16778



 [El papel de la negociación colectiva en la regulación de las modalidades contractuales tras la reforma laboral / Calvo Gallego, Francisco Javier](#)

El papel de la negociación colectiva en la regulación de las modalidades contractuales tras la reforma laboral [text imprès] / Calvo Gallego, Francisco Javier, Autor . - Barcelona : Atelier, 2025. - Recurs en línia (207 p.). - (Laboral) .

ISBN 979-13878-67676--.

Identifiant de la notice : 16779



* *Podeu sol·licitar els llibres en préstec i fer reserves de qualsevol monografia o número de revista citats. Si voleu consultar algun document que no estigui en obert contacteu amb la biblioteca per correu electrònic a biblioteca@icatarragona.com .*