

COBRAR UNA INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL, NO IMPIDE COBRAR EL SUBSIDIO DE MAYOR DE 52 AÑOS, DE FORMA SIMULTÁNEA.

Hay que recordar que la **pensión de incapacidad permanente total, inhabilita al trabajador para su profesión habitual, pero le permite realizar otra actividad laboral distinta.**

Cuando este trabajador pierde su trabajo, hasta ahora, después de la prestación de desempleo, se quedaba con su pensión de incapacidad, porque se le denegaba el subsidio de mayor de 52 años, quedando desprotegido y discriminado por la propia normativa, de un derecho que el resto de trabajadores tienen por la pérdida del trabajo.

El argumento que utilizaba el SEPE para denegar la prestación era que, tras el reconocimiento de la I.P. el cómputo de cotizaciones empezaba de cero, por lo que se debía cotizar un periodo mínimo de 15 años para general derecho al subsidio.

Varias sentencias del Tribunal Supremo han aclarado esta situación, señalando que el requisito legal respecto a la cotización, es haber cotizado un mínimo de 15 años, para lo que deben tenerse en cuenta también los previos a la incapacidad.



**140 anys els treballadors demanant
Treball, respecte, drets, dignitat**

**1 de maig 2026
encara no els tenim**

**Els treballadors som molts
i tenim força,
però hem de saber lluitar-ho**

ULT

Una altre forma de fer sindicalisme

Agencia Tributaria
**RENTA
2025**

**CAMPANYA DE
RENTA A ULT**

GRATUÏTA PELS AFILIATS

RECOLLIDA DE DOCUMENTS:

DEL 08 D'ABRIL AL 26 DE JUNY

**de 10:00 a 13:00 i de 16:00 a 19:00
divendres tarda tancat**



UNIÓ LLIURE DE TREBALLADORS

**Assessorament jurídic, laboral i jurídic civil, gestió administrativa i fiscal
SERVEIS GRATUÏTS PER AFILIATS i amb cost reduït per a NO afiliats**

NOU REGLAMENT SOBRE JUBILACIÓ AVANÇADA PER A PROFESSIONS ESPECIALMENT DURES

A través d'un nou Real Decret, s'ha aprovat el procediment i criteris per a permetre avançar l'edat de jubilació en el sistema de la Seguretat Social per a treballadors que desenvolupin tasques en condicions laborals particularment dures.

Com en tota jubilació avançada, s'apliquen uns coeficients reductors, amb uns indicadors específics que, en l'aplicació d'aquesta norma, es veuran modificats avaluant la morbiditat, mortalitat i sinistralitat en els grups de treball dels sol·licitants.

Es tindrà en compte l'**esforç físic o mental requerit en les ocupacions, l'exposició a riscos que poden causar danys greus, i microorganismes o químics que influeixen negativament en la salut a llarg termini.** Es tindrà en compte:

Penositat: Activitats en condicions extremes que impliquen esforç constant o de gran dificultat, per l'edat, la exposició a calor o fred extrem, soroll, vibracions, us permanent de força física, nocturnitat i us permanent d'equips de protecció personal portats, alt estres mental, sedentarisme forçat i risc d'accidents greus.

Toxicitat: Treballs on el treballador està exposat a agents físics, químics o biològics agressius o nocius.

Perillositat: Treballs susceptibles de causar un accident laboral o malaltia professional amb major índex d'incidència o freqüència que altres treballs i, per tant, amb elevats índex de morbiditat o mortalitat.

Insalubritat: Activitat en les que es produeixi exposició a un ambient susceptible de ser perjudicial per a la salut.

Els sectors que, pel seu treball es podrien veure afectats pel nou R.D. son:

Salut i Serveis d'Emergència, Indústria, Minería y Construcció, Agricultura i Gestió de Residus, Transport i Oficis Especialitzats de càrrega perillosa, Treballadors del Ferro, Acer i Soldadors.

IMPORTANT: L'aplicació dels coeficients reductors de la edat en cap cas suposa que, el treballador pugui accedir a la pensió de jubilació abans dels 52 anys, i que el cobrament de la pensió es incompatible amb realització de feines iguals o similars a les que van donar l'accés a l'avançament de la jubilació.



UNA CLÀUSULA AMBIGUA D'UN CONVENI NO POT ABSORBIR UN INCREMENT SALARIAL

Les empreses NO poden utilitzar una clàusula de conveni, que admeti diferents interpretacions, com per exemple un plus extrasalarial de transport, per absorbir l'increment de salari.

Segons jurisprudència del Tribunal Suprem [STS n.º 39/2026, de 19 de gener, ECLI:ES:TS:2026:230](#) (i altres sentències), **NO es pot utilitzar una clàusula que sigui ambigua en un conveni, per canviar la naturalesa extrasalarial d'un plus en salarial, amb la finalitat d'engrossir el SMI o absorbir l'increment salarial.**

Concretament diu: “*Un complement extrasalarial (plus transport, manutenció, etc.) no pot absorbir-se amb salari base ni amb increments derivats de normes legals (SMI) o convenis, ni utilitzar-se per "emplenar" el SMI.*”



EL TREBALLADOR NO POT DEIXAR D'ASSISTIR AL SEU LLOC DE TREBALL, TOT I QUE HAGI IMPAGAMENT DE SALARI

Indignant però la normativa ho diu així

El treballador està obligat a anar al seu lloc de treball, perquè el retard en el pagament del salari, NO ES MOTIU de suspensió de la relació laboral entre empresa i treballador, per tant, mentre el contracte de treball estigui vigent, s'ha d'acomplir per ambdues parts.

Però, si es dona el cas, de retard continuat en el pagament del salari, estaríem davant d'un incompliment greu per part de l'empresa, que el treballador ha de portar a tribunals.

Si l'empresa deu fins a dues nòmines, i el treballador no es presenta a treballar, estaria incomplint el contracte i quedaria exposat a un acomiadament disciplinari, per abandonament del lloc de treball.

Però l'E.T. en el seu article 29, també diu que “**el pagament del salari es farà de forma puntual i documentalment en la forma i lloc convingut**”, per tant, davant el retard continuat en el pagament de les nòmines o d'un mínim de tres mensualitats, estaríem davant d'un incompliment greu per part de l'empresa i el treballador pot reclamar judicialment, les quantitats degudes amb interessos del 10% i, fins i tot, l'extinció del contracte amb la indemnització com a acomiadament improcedent.

Per altre banda, l'empresa quedaria exposada a possibles sancions, que poden anar dels 7.000 fins a 200.000 euros, per aquest incompliment greu

UNIÓ LLIURE DE TREBALLADORS

Assessorament jurídic, laboral i jurídic civil, gestió administrativa i fiscal
SERVEIS GRATUÏTS PER AFILIATS i amb cost reduït per a NO afiliats

NO ES POT PENALITZAR A UN TREBALLADOR, TRAIENT-LI COMPLEMENTS O BONUS, PER ESTAR DE BAIXA PER MALALTIA, O EN ELS SEUS DIES DE PERMÍS

El Tribunal Suprem ha dictat sentència, aplicant la doctrina de “IGUALTAT DE TRACTE I NO DISCRIMINACIÓ”, respecte que les empreses no poden reduir ni eliminar complements salarials, incentius o “bonus” pel fet que un treballador estigui de baixa per incapacitat temporal (IT), o gaudint de permisos retribuïts de l'ET.

El Tribunal considera que això penalitza l'exercici d'un dret que, si escau, s'ha de reclamar contra l'empresa, ja que s'estaria davant d'una pràctica il·legal. La base legal que utilitza la doctrina del Suprem, protegeix contra la reducció de salari per emmalaltir o conciliar, considerant-ho discriminació directa o indirecta.

En els casos de Baixa per malaltia (IT), el TS aplica aquesta protecció durant el primer any de baixa, que correspon la gestió a l'empresa, ja que a partir dels 365 dies la gestió, passa a ser de l'INSS.

Punts clau de la prohibició de treure complements de productivitat, nocturnitat, turnicitat o “bonus” que es perceben de forma habitual.

A les absències justificades el TS prohibeix treure plus de productivitat o bons d'assistència.

Als permisos retribuïts de l'art. 37.3 de l'Estatut dels Treballadors, prohibeix treure complements habituals nocturnitat, turnicitat, etc.

A les Baixes per malaltia (IT) s'han de mantenir iguals complements que si el treballador estigués actiu al seu lloc (cobrament de sistemes d'incentius).

LOS TRABAJADORES PUEDEN PEDIR UNA NUEVA BAJA MÉDICA, TRAS UNA INCAPACIDAD PERMANENTE DENEGADA

La Ley general de la Seguridad Social, en su artículo 169, establece que, tras una baja médica, se considera recaída una nueva baja médica, siempre se sea por la misma o similar patología dentro de los 180 días naturales siguientes al alta médica, por lo que la nueva baja se computa como el mismo proceso y los días se suman.

Para el caso de haber agotado los 545 días máximos de I.T. y deniegan la incapacidad permanente, el Tribunal Supremo, ha dejado claro en una sentencia de unificación de doctrina que, si al trabajador le deniegan la incapacidad permanente, tras haber agotado el periodo máximo de baja, y no está apto para reincorporarse al trabajo, **puede coger una nueva baja médica, y la Seguridad Social no puede rechazar de manera automática la nueva prestación por I.T.**, sino que debe considerarla una recaída de la misma dolencia o también, si se trata de una nueva patología, sin establecer ningún periodo de carencia, entre el proceso anterior y el actual, con el requisito necesario de que, al solicitar la nueva baja médica, **el médico de atención primaria debe acreditar la imposibilidad de trabajar.**

En resumen, que la nueva I.T. es un proceso independiente del anterior, con un cómputo de 365 días, ampliables a 545.

IMPORTANTE: tener en cuenta que, aunque se inicie un nuevo proceso de I.T., si la incapacidad permanente ha sido denegada, debe presentarse reclamación previa contra la resolución denegatoria, dentro del plazo de los 30 días hábiles desde su notificación.

UNIÓ LLIURE DE TREBALLADORS

**Assessorament jurídic, laboral i jurídic civil, gestió administrativa i fiscal
SERVEIS GRATUÏTS PER AFILIATS i amb cost reduït per a NO afiliats**