

## EL “DESPIDO SILENCIOSO” SE DEBE DENUNCIAR

**Obligación del trabajador:** acudir a nuestro puesto de trabajo, es porque debemos realizar unas tareas concretas, tal y como figura en nuestro contrato de trabajo, a cambio de una remuneración económica.

**Obligación de la empresa:** proporcionar el lugar de trabajo y las tareas, para las que el trabajador ha sido contratado,

**¿Qué pasa si vas cada día a tu trabajo y no te dan nada que hacer en toda la jornada?**

Estaríamos ante un vacío de funciones, para ejercer presión psicológica y provocar que el trabajador solicite el cese voluntario. Si eso ocurre, el trabajador debe denunciarlo, porque vaciando de contenido su puesto de trabajo, la empresa está provocando un aislamiento, que puede afectar a la salud mental del trabajador.

**IMPORTANTE:** Al denunciarlo, debes presentar pruebas que avalen esa situación: correos, mensajes y grabación de conversaciones, donde se oiga que no le dan trabajo de forma deliberada.

En el juzgado se podrá conseguir el despido indemnizado, por falta de ocupación efectiva y el acceso a la prestación por desempleo.



## NUEVA JUBILACION FLEXIBLE A PARTIR DE SEPTIEMBRE DE 2026

Esta reforma, permitirá a los jubilados, **incluidos los autónomos**, volver a la actividad laboral, pudiendo reincorporarse al mercado laboral a tiempo parcial, con lo que tendrán una nómina y continuarán cobrando la parcialidad de su pensión. Esta situación, de trabajar y cobrar la pensión, ya estaba en vigor, pero en lo ahora aprobado se mejoran las condiciones, por ejemplo:

- Se incrementa el margen de parcialidad al 33% - 80%, antes 25% - 75%
- Los jubilados podrán trabajar como autónomos, cumpliendo los requisitos



- Si se vuelve a trabajar pasados 6 meses desde la jubilación, habrá un incremento del 15% en la pensión, si la jornada de trabajo está entre el 33% y el 55%, el incremento será de hasta el 25%, si la jornada de trabajo está entre el 55% y el 80%

**¡Como todo en la vida, es importante meditarlo!**

## Ja tenim LOTERIA DE NADAL - 2026

**Preu butlleta : 2,50,- euros**

**Amb la compra de cada  
butlleta **OBSEQUI** d'un  
número per la rifa de  
**DUES PANERES****



**Us recordem que a  
Catalunya, el  
número **14.677**  
sols està a ULT**

## 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**

## **EN CAS D'HOSPITALITZACIÓ DE FAMILIARS, NO ÉS OBLIGATORI AGAFAR ELS DIES DE PERMÍS DE FORMA CONTINUADA I EN TERMINIS FIXOS**

En una sentència del 15 de juliol passat, l'Audiència Nacional anul·la la interpretació respecte a que als convenis col·lectius s'imposi el gaudir de forma ininterrompuda, el permís retribuït dels cinc dies laborables, per hospitalització o malaltia greu d'un familiar.

La sentència aclareix que al text de l'Estatut dels Treballadors no s'exigeix que el permís es gaudeixi de manera continuada i en els terminis fixos, sinó que es pot gaudir de forma fraccionada o alterna.

L'article 37 de l'ET. estableix un mínim de **cinc dies laborables de permís retribuït** per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització, que necessiti repòs domiciliari de familiars. Aquesta sentència prioritza l'assistència real al familiar i la planificació racional per prestar-li les cures.

La planificació racional que esmenta la sentència, és per evitar que els primers dies el malalt estigui envoltat d'un munt de gent i a partir d'aquí, sol com un gos.

**Per tant els punts claus d'aquesta sentència, que les empreses han de tenir en compte son:**

- 1) **Gaudi flexible dels cinc dies laborables de permís retribuït** per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari de familiars.
- 2) **S'anul·len els límits, i fins i tot es considerarien il·legals, les clàusules dels convenis o pactes interns**, que imposin el gaudi d'aquest permís de manera continuada o limitant-los terminis fixos.
- 3) **Legalment prevalen els drets dels treballadors**, que assenyalava l'ET. o les sentències que els millorin, però **en cap cas, els convenis o pactes que suposin restriccions**, empitjorament o desnaturalització d'aquests drets.

[Sentencia número 133/2026, procediment n.º 177/2026](#)

## **EL PERMÍS PER FORÇA MAJOR, PER MOTIUS FAMILIARS, ÉS RETRIBUÏT PER IMPERATIU LEGAL, TOT I QUE NO HO RECVLLI EL CONVENI**

El Tribunal Suprem ha emès sentència, on fixa que el permís per força major per motius familiars, és **retribuït per imperatiu legal, sense que sigui necessari el seu reconeixement exprés al conveni col·lectiu**

El treballador pot absentar-se de la feina per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents, que facin indispensable la seva presència immediata, **el permís ha de ser retribuït per les hores d'absència equivalents a quatre dies de treball a l'any.**

Aquest precepte legal ha de ser interpretat en el sentit que el permís és retribuït per imperatiu legal, sense que sigui necessari per fer-ho, que així ho estableixi de manera expressa el conveni col·lectiu o acord d'empresa aplicable.

El T.S. emet la sentència a fi d'ADEQUAR el nostre ordenament jurídic a la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i cuidadors.

**STS 1789/2026 - ECLI:ES:TS:2026:1789**

## **LES NOTIFICACIONS ELECTRÒNIQUES DE SEGURETAT SOCIAL SERAN OBLIGATÒRIES, PER A INCAPACITAT TEMPORAL O INCAPACITAT PERMANENT**

**A partir de l'01 de setembre de 2026 entrarà en vigor la mesura**, per la qual la Seguretat Social regula les notificacions i les comunicacions en els casos d'Incapacitat Temporal (I.T.) o d'Incapacitat Permanent (I.P.), per la qual cosa els col·lectius afectats estaran obligats a relacionar-se administrativament per mitjans electrònics, tant per rebre o enviar comunicats, avisos o citacions. Fins ara, l'obligació de tramitar per mitjans electrònics afectava, principalment, els qui sol·licitaven o percebien prestacions per naixement i cura de menor, risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural.

La nova redacció de l'article 5.2 de l'Ordre ministerial amplia i recull les novetats i amplia els col·lectius.

Tot i que es podran lliurar o rebre comunicacions o notificacions presencials, si la persona interessada, acudeix al Centre d'Atenció i Informació de la Seguretat Social i la sol·licita en aquell moment.

Aquesta opció, la Seguretat Social la tindrà en consideració, per garantir que les persones amb més dificultats digitals puguin accedir efectivament a les notificacions electròniques i exercir els seus drets sense que l'obligatorietat d'aquest sistema generi situacions d'indefensió.

**BOE de 1 de juny de 2026 la Ordre ISM/541/2026, de 27 de maig**

### **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**

## CONTINUARÀ LA PENALITZACIÓ PER ALS JUBILATS AMB MÉS DE 40 ANYS COTITZATS

Els “amics del poble” que ens governen al Congrés dels Diputats, s'han posat d'acord, sense un moment de debat o estudi, per **rebutjar que se supprimeixi la penalització del 19% de coeficient reductor als treballadors que es vulguin jubilar de manera anticipada, tenint més de 40 anys cotitzats.**

Més de 900.000 treballadors que han treballat tota una vida, quan la salut els comença a fallar i volen el seu merescut descans amb la jubilació, s'han vist defraudats pels que, **set mesos enrere s'omplien la boca recolzant l'eliminació d'aquesta reducció**, ara sabem que era perquè no tenia vinculació legal.

Quan s'ha hagut de votar al Congrés, el resultat de la qual sí que tindria valor legislatiu, **s'han posat d'acord els iguals i els oposats per tombar la proposta.** Lògicament, només cal pensar que, el cervell cansat de les seves senyories, no els ha donat per pensar que, emprenyar els jubilats, és encendre molts ànims i no estaran quiets, vaja que els futurs jubilats i possiblement també els actuals, els prepararan una bona campanya electoral.



## NO SE PUEDE ABSORVER UN FESTIVO QUE COINCIDA CON EL DESCANSO SEMANAL

La Audiencia Nacional ha dictado sentencia, conforme los días festivos y el descanso semanal son derechos independientes que no pueden solaparse.

Los trabajadores tenemos derecho a disfrutar de los 14 festivos oficiales anuales. Si uno de los festivos coincide con tu día de descanso semanal, no puede considerarse "absorbido" o perdido, ya que ambos descansos son distintos.

Si existe esa coincidencia, la empresa está obligada no solo a reconocer, sino a dar un día adicional de descanso. IMPORTANTE: esa compensación, tiene carácter retroactivo.

AN. Sala de lo Social, Sentencia 88/2026 de 19 de mayo



## JORNADES FORMATIVES A ULT

Aquestes jornades tenen com a personal formador al Lletrat Sr. Josep Maria Almazán, membre del nostre Servei Jurídic, o al Diplomat Expert en Dret del Treball i Seguretat Social Sr. Juan Manuel López Romero, responsable d'Acció Sindical.

La darrera ha estat sobre el tema “CONCEPTES RETRIBUTIUS A LES NÒMINES”, que van demanar els nostres delegats de l'empresa TGO, amb assistència de treballadors i treballadores de l'empresa, afiliats i no afiliats al nostre sindicat.

Us convidem a adreçar-nos les vostres propostes, per planificar noves jornades formatives.

## 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**