

NEWSLETTER JURÍDICO-LABORAL

Diciembre 2025



TOMARIAL
ABOGADOS · ECONOMISTAS · CONSULTORES

ÍNDICE

1.	Gestión colectiva de contrataciones en origen para 2026	4
2.	Prórroga del Mecanismo RED para el sector de la fabricación de vehículos de motor 7	
3.	Empleados de hogar: ¿qué consecuencias tiene el ingreso del empleador en una residencia?.....	9
4.	Prórroga de SMI para 2026, novedades en materia de cotización y otras medidas sociolaborales	10
5.	Publicada la revalorización de pensiones para 2026	13
6.	Nuevo boletín Noticias RED: regularización anual de bases y cuotas de autónomos 15	
7.	Nueva lista europea de enfermedades profesionales.....	18
8.	Publicado el procedimiento para acreditar la condición de víctima de violencia sexual 19	
9.	Declarado procedente un despido objetivo por el impacto de la IA	20
10.	Si una persona de la empresa comete un delito, ¿es responsable penalmente la organización?	21
11.	Los trabajadores temporales tienen derecho a la indemnización por IPT que el convenio reconoce a los fijos	22
12.	Si me he dado de baja en un convenio especial, ¿puedo darme de alta en otro como trabajador asimilado?	23
13.	Medidas para la impartición de acciones formativas en 2026	25
14.	Distribución irregular de la jornada: ¿puede reducirse el plazo de preaviso?.....	26
15.	Consecuencias de llamar «zumbada» a una trabajadora en la transferencia bancaria del salario	27
16.	¿Es procedente el despido por incumplimientos tipificados en el convenio como falta leve y grave?.....	28
17.	Complemento de maternidad. ¿Tiene derecho quien accede a la jubilación anticipada de manera voluntaria?	30
18.	La madre de un menor cuyo padre está en prisión no puede ampliar su permiso por nacimiento	31
19.	Tratamiento insuficiente por la MCSS: ¿procede el reintegro de gastos médicos derivados de la asistencia en un centro privado?	32

20.	Regulada la obligación empresarial de implantar planes de movilidad sostenible al centro de trabajo	33
21.	Subvenciones para pymes y autónomos de 27-11-2025 al 3-12-2025	37
22.	Despido colectivo: ¿es discriminatorio excluir a los trabajadores mayores de 55 años?	40
23.	¿Se aplican a las dietas los límites del embargo de sueldos?	42
24.	¿Se podía extinguir el contrato por la declaración de incapacidad sin realizar ajustes razonables antes del 1-5-2025?	43

1. Gestión colectiva de contrataciones en origen para 2026

OM ISM/1547/2025

Se ha publicado la Orden que aprueba la gestión de contrataciones en origen para 2026 que regula los proyectos de migración estable y los programas de migración circular, así como la gestión de ofertas de empleo tanto genéricas como nominativas. Recoge también las garantías laborales y condiciones de alojamiento dignas para las personas trabajadoras.

Contrataciones en origen

Con vigencia desde el 1-1-2026 al 31-12-2026 se publica la gestión colectiva de las contrataciones en origen. Se trata de la previsión anual que, de acuerdo con la situación nacional de empleo, establece las ocupaciones a las que tendrán acceso aquellos trabajadores extranjeros que no se hallen o residan en España y que inicialmente sean seleccionados en sus países.

1. Sobre las ofertas de empleo presentadas por los empleadores que deseen contratar trabajadores extranjeros que no se hallen ni residan en España:

- están legitimados para solicitar la gestión de ofertas de empleo los empleadores, siempre que no se trate de empresas de trabajo temporal, que pueden presentar las solicitudes directamente o a través de las organizaciones empresariales a las que hayan atribuido su representación legal. Las contrataciones para el sector agrícola se realizarán de forma preferente a través de alguna de las citadas organizaciones empresariales;
- Pueden ir dirigidas a la contratación de trabajadores a través de migración de carácter estable o circular y formularse de forma genérica o nominativa. Con carácter general, se formulan de forma genérica;
- Cuando la oferta sea migración circular puede solicitarse: de forma ordinaria (por parte de uno o más empresarios); unificada, a través de una organización empresarial; y concatenada, de gestión enlazada de períodos de trabajo o actividades, tratando de aprovechar al máximo la permanencia de determinados trabajadores a los que, en una única solicitud, autorización y visado, les permite desplazarse sucesiva e ininterrumpidamente a diferentes actividades en la misma o distinta comunidad autónoma en un mismo proyecto o cadena de concatenación;
- Deben contener un número mínimo de 10 puestos de trabajo, aunque sea acumulando ofertas de dos o más empleadores, sumen dicho número;

- Los puestos incluidos dentro de una misma oferta de empleo deben reunir características homogéneas, de forma que permitan su tramitación acumulada. Asimismo, las ofertas deben describir las condiciones laborales ofrecidas, sin que sean suficientes las referencias genéricas al convenio colectivo o a otras normas laborales.

2. Los empleadores deben garantizar a los trabajadores contratados determinadas condiciones de trabajo, entre otras: la actividad continuada y el cumplimiento de las condiciones y del contrato de trabajo. Además, entre otras obligaciones, debe organizar los viajes de ida y vuelta al país de origen una vez concluida la actividad laboral, y garantizar que la persona dispone, antes del inicio de su contrato, de información clara y en un idioma que comprenda acerca de las garantías, derechos y, en su caso, obligaciones contraídas al participar en la gestión colectiva de contrataciones en origen en modalidad circular.

3. Se establecen las causas de denegación de la gestión colectiva de las ofertas de empleo. Entre otras, que el empleador haya incurrido en los 2 años inmediatamente anteriores a la solicitud en alguna de las siguientes circunstancias: incumplimiento de las garantías y obligaciones empresariales establecidas; desistimiento empresarial posterior a la autorización, sin mediar causa suficiente; o la no contratación del trabajador una vez concedida la autorización. También se establecen las causas de exclusión de los trabajadores extranjeros.

Contra la resolución de denegación, que pone fin a la vía administrativa, puede interponerse recurso potestativo de reposición ante el órgano que dictó la resolución, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a su notificación, o directamente recurso contencioso administrativo.

4. Se establecen disposiciones específicas en los supuestos de migración circular, que consiste en la concesión de una autorización plurianual de 4 años de duración, que habilita a trabajar por un periodo máximo de 9 meses al año en un único sector laboral, basadas en una contratación fijo-discontinua, para atender a la cobertura de puestos con naturaleza estacional, de temporada o de prestación intermitente con períodos de ejecución ciertos.

El alta en la Seguridad Social de la persona contratada se debe producir en el plazo máximo de 3 días desde su entrada en España.

Se regulan los cambios de empleador y de ámbito geográfico en el que prestan servicios durante la vigencia de la autorización de trabajo; los términos de la obligación de garantizar un alojamiento durante todo el periodo de actividad y en cada uno de los llamamientos

sucesivos, así como la organización del retorno al país de origen, que debe producirse al término de su actividad de forma inmediata.

Las personas que hayan sido titulares de autorizaciones de trabajo plurianuales de 4 años para la migración circular pueden solicitar la renovación por otros 4 años. La solicitud debe presentarse con una antelación mínima de 3 meses a la finalización del periodo de vigencia de la autorización anterior.

Quienes hayan sido titulares de autorizaciones de residencia y trabajo para actividades de temporada, pueden solicitar la modificación a otra autorización de residencia y trabajo.

5. También se establece la regulación relativa a los proyectos de migración estable. Por esta se entiende la contratación en origen de forma colectiva de autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena para atender a la cobertura de puestos que no deban ser objeto de contratos fijos discontinuos. Su duración es de un año.

6. Se establece el procedimiento para la gestión de las ofertas genéricas de empleo. La solicitud, ya se trate de migración estable o de migración circular, debe presentarse con una antelación mínima de 3 meses al inicio de la actividad laboral prevista en ellas.

La selección de trabajadores en el exterior debe orientarse preferentemente a los países con los que existen acuerdos (Colombia, Ecuador, Marruecos, Mauritania, Ucrania, Honduras, República Dominicana Guatemala; o, subsidiariamente, instrumentos de colaboración en esta materia: Gambia, Guinea, Guinea Bissau, Cabo Verde, Senegal, Mali, Níger, México, El Salvador, Filipinas, Paraguay y Argentina). También se regula, para estos supuestos, el procedimiento para las autorizaciones de residencia temporal y trabajo.

7. Cuando se trate de ocupaciones que requieran una certificación de aptitud profesional o habilitación específica para el desempeño del trabajo, la autorización de residencia y trabajo se supedita a la obtención de este requisito. En esta situación puede concederse una autorización de residencia provisional y no prorrogable de 6 meses para la formación, que no habilita para trabajar, con el objetivo de obtener dicha certificación. A tal efecto, el empresario debe presentar simultáneamente la solicitud de autorización para la formación y la de autorización de residencia y trabajo o residencia temporal y trabajo según corresponda a la oferta de empleo para migración circular o estable. Acreditada la superación de la formación, el órgano, unidad u oficina de la Administración General del Estado (AGE) competente para la tramitación de la autorización de residencia, se activa de oficio la tramitación de la segunda solicitud.

8. Se regulan el procedimiento para la gestión de las ofertas nominativas, que podrán presentarse en los siguientes supuestos (art.18 a 21):

cuando la selección se realice en el exterior por una empresa que pertenezca al mismo grupo o sea de la misma titularidad que la empresa contratante y no tenga como actividad única o principal o accesoria la selección de trabajadores;

cuando los trabajadores hayan sido titulares de una autorización de residencia temporal y trabajo previa en España para actividades de temporada, y hayan acreditado el regreso a su país de origen y no se hallen o residan en España;

cuando las ofertas nominativas se dirijan a personas trabajadoras de países con los que España no haya suscrito instrumentos jurídicos en materia de flujos migratorios.

9. También se establecen las normas por las que se regulan los procedimientos para la gestión de ofertas de empleo de forma unificada y concatenada.

10. La coordinación y seguimiento corresponde a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración de las solicitudes, a la que la Dirección General de Gestión Migratoria debe facilitar información sobre: el número, ocupación y provincia de las ofertas de empleo en el ámbito de la migración circular y la migración estable autorizadas, así como de las autorizaciones y los procesos de selección autorizados.

11. Por último, la norma regula el procedimiento para la obtención de los visados correspondientes, el plazo para presentar la solicitud y la documentación que debe acompañarse.

2. Prórroga del Mecanismo RED para el sector de la fabricación de vehículos de motor

OM PJC/1545/2025

Se prorroga hasta el 30-6-2026 la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo para el sector de la fabricación de vehículos de motor.

Prórroga del Mecanismo RED

Con efectos a partir del 1-1-2026, se prorroga la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo para el sector de la fabricación de vehículos de motor.

Pueden acogerse a los beneficios del Mecanismo RED las siguientes empresas:

a) Empresas cuya actividad se clasifique a 30-11-2024 en el código de CNAE-2009: 2910, respecto de las personas trabajadoras que figuren de alta en los códigos de cuenta de cotización asignados a tales empresas, siempre que en el periodo comprendido entre el 1-4-2022 y el 1-1-2025:

- se haya producido una pérdida sostenida de afiliación a la Seguridad Social de las personas trabajadoras de la empresa superior al 25 %;
- la empresa haya mantenido, de media, un porcentaje superior al 30 % de su plantilla en ERTE respecto del total de sus personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social.

b) Empresas integrantes de su cadena de valor, siempre que cuenten con centros de trabajo ubicados en España. A estos efectos, se define empresa integrante de la cadena de valor a aquella cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la CNAE-2009: 2910, 2920, 2931, 2932, 2229, 4531, 5210, 5221, 8121 y 8292, y cuya facturación durante el año 2023 se haya generado, al menos en un 40%, en operaciones realizadas de forma directa con empresas que se acojan al Mecanismo RED.

Las empresas solicitantes deben presentar un plan de recualificación de sus personas trabajadoras que debe tener por objetivo la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad ante el cambio del sistema productivo.

Las acciones formativas deben estar relacionadas, entre otros, con los retos derivados de la transición tecnológica, tales como el uso de nuevas tecnologías o la fabricación de vehículos híbridos y eléctricos. En el plan de recualificación se deben detallar las directrices de las acciones formativas, tales como:

- las competencias a adquirir;
- el programa de formación;
- los módulos concretos de las acciones formativas, o;
- el número de horas de la formación.

El plan de recualificación debe remitirse a las Secretarías de Estado de Trabajo, Seguridad Social y Pensiones y de Economía y Apoyo a la Empresa para su validación

El Mecanismo RED implica un compromiso de mantenimiento del empleo durante 2 años. De este modo, las empresas que se acojan se comprometen a no llevar a cabo despidos, ni individuales ni colectivos, ni, salvo cuando concurren causas de fuerza mayor, reducciones de jornada ni suspensiones de contrato por causas ETOP de las personas trabajadoras

afectadas por las medidas derivadas de este Mecanismo RED durante los 2 años siguientes a la finalización de la vigencia de estas medidas.

Estas causas tampoco podrán justificar el fin del periodo de actividad ni la falta del llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos.

En el caso de las cooperativas, las asambleas generales se comprometen a no reducir, con carácter definitivo, el número de puestos de trabajo o modificar la proporción de las cualificaciones profesionales del colectivo que integra la misma por causas ETOP.

El Mecanismo RED perderá vigencia y efectos el 30-6-2026 con independencia de la fecha en que la empresa haya presentado la solicitud.

3. Empleados de hogar: ¿qué consecuencias tiene el ingreso del empleador en una residencia?

STSJ Galicia 23-10-25

El TSJ Galicia declara que la extinción de la relación laboral de una empleada de hogar está justificada cuando, además de estar motivada por el cambio de las necesidades de la empleadora, como es su traslado a una residencia por razones de salud, se cumplen los requisitos formales de comunicación escrita, preaviso e indemnización.

Extinción de la relación laboral de la empleada de hogar por modificación de las necesidades de su empleador

En el caso controvertido, la empleadora, mujer de 90 años, con enfermedad reconocida desde los 30 años, ingresa en el hospital por una crisis (16-4-2024). Tras dos meses allí y por acuerdo entre médico y paciente, se la deriva a la residencia de atención a personas mayores (13-5-2024). Desde 2017, la empleadora tiene contratada a tiempo completo, de forma indefinida y dada de alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar de la Seguridad Social, a una persona, técnico auxiliar en atención de enfermería, que desempeña funciones como cuidadora de la empleadora. Como consecuencia de su ingreso en la residencia, y aunque la empleada de hogar se encuentra en situación de IT, se procede a la extinción de su relación laboral por modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar, con entrega de la carta de despido, cumpliendo con el preaviso de 20 días y pago de indemnización (RD 1620/2011 art.11).

La cuestión objeto de litigio consiste en determinar si la extinción de la relación laboral de la empleada de hogar está justificada por modificación de las condiciones del empleador que figura en la carta de despido, o bien debe calificarse como despido improcedente.

El TSJ no entiende que se trate de un despido improcedente, por lo que revoca la sentencia de instancia y absuelve a la empleadora de todas las demandas en su contra. Sostiene que se han cumplido los requisitos formales exigidos por la norma: comunicación escrita, causa que motiva la extinción, voluntad inequívoca de poner fin a la relación laboral y puesta a disposición de la indemnización correspondiente.

Concluye que la empleadora, tras el ingreso en el centro hospitalario, al ser dada de alta y debido al deterioro físico y psíquico que presentaba, se acordó por recomendación del médico el traslado a una residencia de atención a personas mayores. Al quedar vacío el domicilio familiar, se deduce que las necesidades de la empleadora han cambiado y, en consecuencia, ya no hay necesidad del servicio prestado. Se produce así una modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar (RD 1620/2011 art.11.2 b).

4. Prórroga de SMI para 2026, novedades en materia de cotización y otras medidas sociolaborales

RDL 16/2025

Se ha publicado el RDL 16/2025 que, hasta la aprobación de la LPG y del SMI para 2026, prorroga el importe del SMI vigente en 2025, aprueba las normas para la revalorización de las pensiones y actualiza el importe de bases, topes y tipos de cotización. También aprueba una nueva tarifa de primas para la cotización por contingencias profesionales, regula la transición de la CNAE 2009 a la CNAE 2025 y amplía durante un año más la posibilidad de que los facultativos de atención primaria, médicos de familia y pediatras compatibilicen la pensión contributiva de jubilación con el trabajo.

Novedades en materia socio-laboral

Se ha publicado el RDL 16/2025, por el que se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social, y se adoptan medidas urgentes en materia tributaria y de Seguridad Social.

La norma introduce las siguientes novedades destacadas en materia laboral y de Seguridad Social las cuales, con carácter general, van a producir efectos desde el 1-1-2026 (RDL 16/2025 disp.final 5ª):

1. Prórroga para 2026 las siguientes cuantías del SMI previstas para 2025, que se mantendrán vigentes hasta que se apruebe el SMI para 2026 (RD 87/2025; RDL 16/2025 art.10):

- diario: 39,47 euros;
- mensual: 1.184 euros (14 pagas/año);
- anual a efectos de compensación y absorción: 16.576 euros.

2. Aprueba la revalorización de las pensiones para 2026 (ver novedad).

3. Actualiza la normativa en materia de cotización. En tanto se apruebe la LPG para 2026, se prorrogan, con efectos a partir del 1-1-2026, las normas de cotización contenidas en el Título VIII de la L 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (RDL 16/2025 disp.adic.1ª), con las siguientes actualizaciones (RDL 16/2025 art.9):

– bases mínimas: se incrementan de forma automática en el mismo porcentaje en que lo haga el SMI incrementado en un sexto;

– base y tope máximo de cotización: se fijan en 5.101,20 euros mensuales;

– Mecanismo de Equidad Intergeneracional: se eleva al 0,90%, que en caso de distribución entre empresa y trabajador corresponde el 0,75% a cargo de la empresa y el 0,15% a cargo del trabajador;

– cotización adicional de solidaridad: se determinará aplicando los siguientes tipos de cotización sobre las retribuciones:

* 1,15% a la parte de la retribución comprendida entre 5.101,21 euros y 5.611,32 euros, siendo el 0,96% a cargo de la empresa y el 0,19% a cargo de la persona trabajadora;

* 1,25% a la parte de la retribución comprendida entre 5.611,33 euros y 7.651,80 euros, siendo el 1,04% a cargo de la empresa y el 0,21% a cargo de la persona trabajadora;

* 1,46% a la parte de la retribución que supere los 7.651,80 euros, siendo el 1,22% a cargo de la empresa y el 0,24% a cargo de la persona trabajadora.

– los trabajadores autónomos que, en razón de un trabajo por cuenta ajena desarrollado simultáneamente, coticen en régimen de pluriactividad tienen derecho al reintegro del 50% del exceso en que sus cotizaciones por contingencias comunes superen la cuantía de 17.323,68 euros con el tope del 50% de las cuotas ingresadas en este régimen especial en razón de su cotización por las contingencias comunes;

– en el RETA se mantienen para 2026 la tabla general y la tabla reducida y las bases máximas y mínimas de cotización aplicables a los diferentes tramos de rendimientos (RDL 13/2022 disp.trans.1ª), excepto la base máxima de los tramos 11 y 12 de la tabla general que queda fijada en 5.101,20 euros mensuales (tope máximo de cotización en el RGSS).

– se deroga la anterior tarifa de pimas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales recogida en la L 42/2006 disp.adic.4ª, y se aprueba una nueva, que se integra en el texto de la LGSS, para adaptarla a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025) (LGSS disp.adic.61ª redacc RDL 16/2025 disp.final 1ª.Tres).

4. El tipo de cotización adicional a aplicar para que bomberos forestales y agentes forestales y medioambientales puedan acceder a la jubilación anticipada queda fijado en el 10,60%, del que el 8,84% es a cargo de la empresa y el 1,76% a cargo la persona trabajadora (RDL 16/2025 disp.adic.3ª).

5. En el caso de que los sujetos responsables de la obligación del ingreso de las cuotas no hubieran comunicado a la TGSS el nuevo código de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025, en las liquidaciones de cuotas que se practiquen a partir del 1-1-2026 se aplicará, para la cobertura de las contingencias profesionales, el tipo de cotización más alto de los que correspondan a los códigos relacionados de la nueva CNAE-2025, tomando como referencia las tablas publicadas por el INE.

Si la notificación del nuevo código se hace con posterioridad al 1-1-2026, el nuevo tipo de cotización se aplicará a partir del periodo de liquidación inmediatamente posterior al mes en el que se comunique, sin que los efectos puedan ser retroactivos (LGSS disp.trans. 45 redacc -RDL 16/2025 disp.final.1.Cinco-).

6. Se suprime la obligación de presentar anualmente la declaración de IRPF para beneficiarios de prestaciones por desempleo (LGSS art.271.1.k y 299.1.k derog RDL 16/2025 dis.final 1ª.Uno y Dos).

7. Se prorroga hasta el 31-12-2026 la prohibición de despedir por causas objetivas vinculada al aumento de los costes energéticos en empresas beneficiarias de ayudas directas previstas en el RDL 16/2025 (RDL 16/2025 art.11).

Asimismo, hasta dicha fecha, las empresas acogidas a medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público tampoco podrán utilizar estas causas para realizar despidos.

8. A efectos de determinar la concurrencia de la causa de disolución de una sociedad por pérdidas que dejen reducido el patrimonio neto a una cantidad inferior a la mitad del capital social, no se toman en consideración las pérdidas de los ejercicios 2020 y 2021 hasta el cierre del ejercicio que se inicie en el año 2026. Si, excluidas esas pérdidas, en el resultado del ejercicio 2022, 2023, 2024, 2025 o 2026 se apreciaran pérdidas que dejen reducido el patrimonio neto a una cantidad inferior a la mitad del capital social, debe convocarse por los administradores o puede solicitarse por cualquier socio en el plazo de 2 meses a contar desde el cierre del ejercicio, la celebración de Junta para proceder a la disolución de la sociedad, a no ser que se aumente o reduzca el capital en la medida suficiente (RDL 16/2025 disp.adic.4ª).

9. Se amplía durante un año más la posibilidad de que los facultativos de atención primaria, médicos de familia y pediatras puedan compatibilizar la pensión de jubilación con su trabajo. Los facultativos que a 31-12-2026 se encuentren compatibilizando la pensión de jubilación con el trabajo, podrán mantener dicha compatibilidad hasta que cesen en el servicio activo (LGSS disp.trans.35ª -redacc RDL 16/2025 disp.final 1ª. Cuatro-; RDL 16/2025 disp.final 5ª.2).

5. Publicada la revalorización de pensiones para 2026

RDL 16/2025

Con efectos desde el 1-1-2026, se aprueba la revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de Clases Pasivas y de otras prestaciones públicas. La revalorización supone, con carácter general, un incremento del 2,7% de las pensiones contributivas, de más del 7% para las pensiones mínimas, y del 11,4% para las pensiones no contributivas y el ingreso mínimo vital.

Cuantía de las pensiones 2026

En tanto se apruebe la LPG para 2026 y con efectos desde el 1-1-2026, se prorrogan las normas sobre revalorización de pensiones públicas contenidas en el Título IV de la L 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (RDL 16/2025 disp.adic.1ª y disp.final 5ª.2). La revalorización de las pensiones del sistema de la

Seguridad Social, de Clases Pasivas y de otras prestaciones públicas se realizará conforme a las siguientes reglas (RDL 16/2025 art.7 y 8):

1. Las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social se incrementan, con carácter general, el 2,7% respecto de su importe a 31-12-2025, resultado del IPC interanual medio entre diciembre de 2024 y noviembre de 2025.
2. El límite máximo para la percepción de las pensiones públicas del sistema de Seguridad Social y de Clases Pasivas queda establecido para 2026 en 3.359,60 euros mensuales o en 47.034,40 euros anuales.
3. El complemento para la reducción de brecha de género queda fijado en 36,90 euros mensuales.
4. La cuantía mínima de las pensiones contributivas se incrementa en función del tipo de pensión. Los importes para 2026 son los previstos en el Anexo I.

Por su parte, el límite de ingresos para el reconocimiento de complementos económicos para mínimos, se incrementa el 2,7% sobre el límite vigente en 2025. Para 2026, queda fijado en las siguientes cuantías:

- sin cónyuge a cargo: 9.442,00 euros/año;
- con cónyuge a cargo: 11.013,00 euros/año.

5. Las pensiones de vejez e invalidez SOVI no concurrentes con otras pensiones quedan fijadas en 8.394,40 euros anuales y, si concurren con pensiones de viudedad de alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, en 8.149,40 euros anuales.
6. Las pensiones no contributivas se fijan en 8.803,20 euros.
7. Prestaciones familiares por hijo o menor a cargo. La asignación económica por hijo menor de 18 años y por menor a cargo con un grado de discapacidad igual o superior al 33% queda fijada en 1.000,00 euros anuales. En el supuesto de hijo mayor de 18 años a cargo con un grado de discapacidad igual o superior al 65%, se establece en 5.962,80 euros anuales y en 8.942,40 euros en caso de discapacidad igual o mayor al 75% y de necesidad del concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida.

El límite de ingresos anuales para los beneficiarios que mantengan el derecho a la asignación económica por cada hijo menor de 18 años o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33%, queda fijado en 15.356,00 euros anuales y, si se trata de familias numerosas, en 23.109,00 euros anuales, incrementándose en 3.745,00 euros

anuales por cada hijo a cargo a partir del cuarto, este incluido. La cuantía de la asignación económica se mantiene en 588,00 euros anuales.

No obstante, la cuantía de la asignación económica se mantiene igualmente en 637,92 euros en los casos en que los ingresos familiares sean inferiores a los importes señalados.

8. La cuantía de la prestación por nacimiento o adopción de hijo, en supuestos de familias numerosas, monoparentales y de madres o padres con discapacidad, se mantiene en 1.000,00 euros.

Los límites de ingresos en el año 2026 para acceder a esta prestación quedan fijados en 15.356,00 euros anuales y, si se trata de familias numerosas, en 23.109,00 euros anuales, incrementándose en 3.745,00 euros anuales por cada hijo o hija a cargo a partir del cuarto, este incluido.

9. El subsidio de movilidad y compensación para gastos de transporte se incrementa un 2,7%. Para 2026 su importa anual es de 1.029,60 euros.

10. Las pensiones de orfandad causadas por violencia contra la mujer se incrementan en el mismo porcentaje en el que se incremente el SMI para 2026.

6. Nuevo boletín Noticias RED: regularización anual de bases y cuotas de autónomos

BNR 12/2025

Se ha publicado el BNR 12/2025 que informa del inicio, a partir de 1-1-2026, del proceso de regularización anual de bases y cuotas de los trabajadores autónomos correspondientes al año 2024. Se explican las fases del procedimiento, los plazos y condiciones para optar por mantener bases superiores a las derivadas de los rendimientos netos, así como los canales de consulta y atención disponibles (telemáticos y telefónicos). Se detalla el uso de datos suministrados por la AEAT para el cálculo de la base definitiva de cotización, el régimen de la tarifa plana de autónomos y los efectos específicos sobre la regularización en función del nivel de rendimientos y comunicaciones recibidas.

Contenido Boletín 12/2025

La TGSS ha publicado un nuevo boletín RED con el siguiente contenido relacionado con el procedimiento de regularización RETA

1. Inicio del procedimiento. Se informa que el procedimiento de regularización de bases y cuotas de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas, que estuvieron en situación de alta durante al menos un día en el año 2024, se iniciará el próximo mes de enero de 2026, mediante el envío a través de NOTESS de las primeras notificaciones. Las fases serán las siguientes:

a) Primera fase: Incluye a los autónomos que cotizaron por una base superior a la que resultaría de sus rendimientos netos computables en 2024, pero que pueden mantener la base provisional siempre que no supere la de 31 de diciembre de 2022. Estos trabajadores podrán ejercer la opción de mantener una base superior dentro del plazo que finaliza el último día del mes siguiente a la notificación del trámite de audiencia (normalmente, hasta el 28 de febrero de 2026 si la notificación es en enero).

b) Segunda fase: Prevista para mediados de febrero de 2026, abarca a quienes cotizaron:

- Por una base superior a la determinada por sus rendimientos;
- Por una base inferior
- No hubiesen presentado declaración del IRPF ante la AEAT;
- Que habiéndola presentado no hayan declarado ingresos

c) Tercera fase: Autónomos cuya base provisional se convierte automáticamente, en definitiva. Esto ocurre cuando la base provisional coincide con el tramo correspondiente de rendimientos o cuando el periodo de alta no es regularizable.

2. Se detallan los canales de atención para resolver las consultas planteadas:

- Telemático (CASIA), mediante la categoría específica para Regularización RETA.
- Oficina Virtual, dónde se habilita un servicio concreto para la consulta de regularización y para ejercer la opción de mantener bases superiores hasta la fecha límite citada.
- Atención Telefónica, con números de teléfono específicos (9087067 y 901 203040 u opción 9, una vez seleccionada la opción autorizado RED, dentro del teléfono habitual de atención de la TGSS), requiriendo información identificativa tanto del autorizado RED como del trabajador autónomo sobre el que se consulta.

3. En la Oficina Virtual de la Seguridad Social se ofrecen los siguientes servicios de consulta de regularización anual RETA

- Regularización actual, que visualiza los datos que han motivado la regularización y habilita la opción de mantener la base superior (sólo respecto de los trabajadores notificados mediante trámite de audiencia – modelos TA U 24 xxx-).

- Regularizaciones finalizadas: en esta opción se pueden consultar regularizaciones que afectan a años anteriores y que ya han finalizado. Actualmente únicamente estará disponible la correspondiente al año 2023.

La opción para mantener una base superior puede anularse dentro del mismo plazo de ejercicio, a través del mismo servicio online.

4. Según avance el proceso de regularización de bases y cuotas, y antes de la emisión de notificaciones formales, la TGSS va a informar por correo electrónico (tcomunica.tgssssc.sgacor@tgss.mkld.seg-social.es, con el asunto “Regularización anual trabajadores autónomos”) a los autorizados RED afectados a través de una campaña masiva que incluye enlaces personalizados para revisar información relevante de los trabajadores a su cargo. Esta información tiene carácter meramente orientativo hasta que se emita la notificación administrativa oficial. Esta información se enviará desde la dirección de correo electrónico:

5. Mantenimiento prórroga segundo periodo de tarifa plana (cuota reducida por inicio de actividad)

De acuerdo con lo establecido en la LGSS art.38.ter, el primer periodo de tarifa plana (12 meses) no es objeto de regularización. En el segundo periodo (otros 12 meses), la regularización solo procede si los rendimientos netos anuales superan el SMI anual en cualquier año afectado. En tal caso, se reclama la diferencia de cuotas no abonadas durante el año/s en que se supere el umbral, calculando la parte proporcional de los rendimientos atribuible a los meses en que se aplicó la reducción.

Así, a los autónomos que, para el año 2024, hubieran solicitado la prórroga del segundo periodo de tarifa plana y se constatare que han obtenido unos rendimientos o superiores al SMI, se les van a reclamar las cuotas que durante 2024 no se ingresaron por aplicación del beneficio. Aunque este beneficio se pierde para 2024, se sigue disfrutando en 2025. La comprobación para ese año se hará el siguiente año.

A estos trabajadores afectados se les informará expresamente de esta circunstancia en la resolución de la regularización que se les notifique (modelos de resolución “TA TPR 24 XXX”).

6. La AEAT ha publicado toda la información relativa a las casillas del modelo 100 y las claves y subclaves de los modelos 190 de rendimientos del trabajo y 193 de rendimientos del capital mobiliario que facilita la TGSS para el cálculo de la base de cotización definitiva de los trabajadores por cuenta propia o autónomos. Se enumeran las casillas y modelos fiscales de los que la AEAT suministra información para la regularización, según el tipo de actividad:

– Económicas, empresariales o profesionales a título individual, se citan casillas concretas del modelo 100 del IRPF.

– Por cuenta de sociedades o entidades, se toman en cuenta los modelos 190 (rendimientos del trabajo, incluyendo consejeros, administradores, etc.) y 193 (rendimientos del capital mobiliario).

En el supuesto de tributar en cualquiera de las haciendas forales de la Comunidad Autónoma del País Vasco o Navarra, hay que tener en cuenta que las casillas variarán según las normas del IRPF aplicables en dichos territorios forales.

7. Nueva lista europea de enfermedades profesionales

Recomendación (UE) 2025/2609

Mediante la Recomendación (UE) 2025/2609 de la Comisión (DOUE 22-12-25) se ha actualizado la lista europea de enfermedades profesionales, a fin de añadir las siguientes, cuando sean provocadas por el amianto: cáncer de laringe, cáncer de ovario, placas pleurales con deterioro funcional de los pulmones y derrame pleural no maligno, cáncer de colon, cáncer de recto y cáncer de estómago; y de corregir algunos errores tipográficos.

Lista europea de enfermedades profesionales

Recordemos que, si bien es competencia de los Estados miembros fijar los criterios para el reconocimiento de cada enfermedad profesional conforme a su legislación y sus prácticas nacionales, la incorporación de nuevas enfermedades a la lista europea de referencia supone su inclusión en el cuadro español, mediante decisión formal del MTES y previo informe del Ministerio de Sanidad.

La Recomendación sustituye a la Recomendación (UE) 2022/2337, e incluye la Lista europea de enfermedades profesionales (anexo I), así como la Lista complementaria de

enfermedades cuyo origen profesional se sospecha, que deberían declararse y cuya inclusión en la lista europea podría contemplarse en el futuro (anexo II).

8. Publicado el procedimiento para acreditar la condición de víctima de violencia sexual

SE Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres Resol 10-12-25

Se establece el procedimiento básico para la acreditación administrativa de las situaciones de violencia sexual por las CCAA y las ciudades de Ceuta y Melilla, a fin de permitir a las víctimas el acceso a los derechos y prestaciones reconocidos en la normativa estatal.

Acreditación administrativa de la situación de violencia sexual

Para facilitar la acreditación con efectos administrativos de la situación de violencia sexual, se establece un procedimiento común a aplicar por todas las CCAA y por Ceuta y Melilla, con las siguientes características:

- a) El procedimiento sólo se aplica para la acreditación de la situación de violencia sexual que la normativa estatal prevea para el acceso a derechos laborales, recursos y servicios de su titularidad, salvo que la normativa autonómica también prevea su aplicación.
- b) Solicitud: no es necesario que la víctima haya presentado denuncia previa y, si la ha presentado, la sentencia puede ser absolutoria o con cualquier otra causa que no declare probada la existencia de violencia. También puede solicitarlo la víctima a la que se haya denegado la orden de protección o la adopción de medidas cautelares. La solicitud se debe presentar en el modelo oficial establecido por cada administración pública competente.
- c) La acreditación administrativa es expedida en modelo oficial (anexo 1) por los organismos designados por las CCAA o las ciudades de Ceuta y Melilla (anexo 3) y requiere del informe con la valoración previa emitido por el servicio social, servicio especializado o cualquier otro recurso de la red de recursos de la administración pública competente al que esté acudiendo la persona usuaria.
- d) La acreditación que se obtenga tiene eficacia en todo el territorio del Estado y una vigencia de 5 años a contar desde el día siguiente al de su emisión.

9. Declarado procedente un despido objetivo por el impacto de la IA

STSJ Valladolid 15-9-25

Es procedente el despido objetivo por causas económicas, organizativas y productivas en una empresa de traductores e intérpretes al acreditarse que la empresa sufrió un descenso en la demanda debido a la transformación del sector, agravada por la introducción de nuevas tecnologías y la inteligencia artificial, que provocó pérdidas económicas relevantes.

Causas económicas, organizativas y productivas

La trabajadora, empleada de una empresa de traductores e intérpretes, presenta demanda de despido al ver extinguido su contrato por causas objetivas. El despido estuvo fundamentado en causas económicas, organizativas y productivas, que según la empresa derivaban, principalmente, de la pérdida progresiva de ingresos y del impacto negativo de la automatización y la inteligencia artificial en el sector de la traducción.

En concreto, la carta de despido entregada en mayo de 2024 se fundó en la disminución sostenida de la cifra de negocios y de encargos debido a la transformación tecnológica del sector, lo que había originado pérdidas económicas relevantes: más de 10.000 euros en 2023 y de 16.471 euros en el primer trimestre de 2024, frente a unos beneficios mínimos en ejercicios precedentes.

Frente a la sentencia de instancia declarando la procedencia del despido, recurre la trabajadora en suplicación. Defiende que la causa económica no resulta debidamente acreditada. No obstante, el TSJ Valladolid considera que, conforme a los hechos probados, sí se ha justificado una reducción sostenida de la cifra de negocios y unas pérdidas económicas que, en su conjunto, apoyan la decisión empresarial. Por el contrario, la trabajadora no aportó pruebas suficientes que desvirtuaran la existencia de las causas económicas.

Tampoco aporta datos sobre la existencia de otros trabajadores de la misma categoría y condiciones que permitan cuestionar la selección de la trabajadora en el despido objetivo.

Por ello, se desestima íntegramente el recurso de suplicación, confirmando la sentencia de instancia.

10. Si una persona de la empresa comete un delito, ¿es responsable penalmente la organización?

STS Penal 25-9-25

Para que una persona jurídica sea penalmente responsable por un delito cometido por una persona física de su organización es necesario acreditar no solo la comisión del delito por dicha persona física, sino también la existencia de un defecto organizativo grave en sus mecanismos de prevención y supervisión.

¿Cuándo es responsable una empresa de un delito cometido por una persona de su organización?

La persona que es administradora única y principal accionista de una empresa de formación dirigida a la puesta en marcha de negocios online contacta con mujeres desempleadas, ofreciéndoles aparentes puestos de trabajo. Sin embargo, lo que realmente ofrecía eran cursos de formación, prometiendo subvenciones públicas para cubrir los costes. Para financiar esos cursos, las víctimas firmaron contratos y pidieron préstamos. Finalmente, la formación recibida fue insuficiente y las subvenciones nunca llegaron, lo que causó un perjuicio económico total de 65.685 €. Por todo ello, la administradora es condenada por estafa continuada.

La cuestión a resolver es si la empresa puede ser condenada penalmente por un delito cometido por alguien de su propia organización.

La empresa, persona jurídica, no puede delinquir por sí sola, sino a través de la actuación de una persona física -ya sea directivo, administrador o empleado- que cometa un delito en beneficio de la entidad. Para que la empresa pueda ser responsable penalmente, es necesario comprobar que el delito se ha cometido aprovechando una falta de controles internos, es decir, por un defecto de organización o supervisión dentro de la empresa. Esto implica que la persona física puede cometer el delito, precisamente, porque la empresa no tiene las medidas de vigilancia, control o prevención suficientes.

No obstante, esta responsabilidad de la empresa no es automática ni objetiva, no basta con que un directivo o empleado cometa un delito para que la empresa sea responsable. Además, debe acreditarse, de forma clara, un grave incumplimiento de los deberes de supervisión, o la existencia de fallos graves en los modelos internos de gestión, vigilancia y control de la propia empresa. Solo si se demuestra este defecto organizativo se puede fundamentar la condena penal de la persona jurídica.

11. Los trabajadores temporales tienen derecho a la indemnización por IPT que el convenio reconoce a los fijos

STSUD 11-11-25

El TS concluye que los trabajadores temporales tienen derecho a percibir la indemnización por IPT prevista en el convenio colectivo del personal laboral al servicio de la Comunidad de Madrid solo para los trabajadores fijos, al considerar que su exclusión carece de justificación objetiva, razonable y proporcional y vulnera el principio de igualdad y no discriminación entre trabajadores fijos y temporales.

Igualdad de trato entre trabajadores fijos y temporales

La cuestión que se plantea en unificación de doctrina consiste en determinar si una trabajadora temporal de la Comunidad de Madrid desde 2016, que fue declarada en situación de IPT para su profesión habitual en 2022, tiene derecho a percibir la indemnización prevista en el convenio colectivo del personal laboral al servicio de la Comunidad de Madrid, que contempla, junto con la extinción del contrato, una indemnización de 15.500 euros para el personal laboral fijo declarado en situación de IPT con una edad superior a 55 años.

Tanto la sentencia de instancia como, posteriormente, la dictada en sede de suplicación reconocen el derecho de la actora a percibir la indemnización reclamada, al considerar que la distinción entre trabajadores fijos y temporales carece de justificación objetiva y razonable y supone un trato discriminatorio.

Ya en casación unificadora, el TS recuerda que tanto la normativa comunitaria como el ET consagran el principio de no discriminación, reconocen a las personas con contratos temporales y de duración determinada los mismos derechos que a las personas con contratos de duración indefinida y, por tanto, prohíben tratar a los trabajadores temporales de manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables, a menos que la diferencia de trato se justifique por razones objetivas (Dir 1999/70/CE Anexo; ET art.15.6).

En aplicación de estas disposiciones, el TS considera que en este supuesto la diferencia de trato carece de toda justificación objetiva, razonable y proporcionada. Si el contrato de trabajo se extingue como consecuencia de una declaración de IPT para la profesión habitual, quedan en la misma situación una persona trabajadora con contrato de duración determinada que una persona trabajadora fija: ambas están incapacitadas para ejercer su

profesión habitual, por lo que la exclusión de los temporales es discriminatoria (TS 22-5-25).

La Sala rechaza el argumento de que, en el caso de los trabajadores fijos, la indemnización compensa la pérdida retributiva hasta la jubilación, mientras que el contrato de trabajo de un trabajador temporal está llamado a extinguirse en un plazo inmediato. En este sentido recuerda que la condición de interina de la actora se mantenía desde 2016, no constando que su contrato se fuera a extinguir en un plazo inmediato por causa distinta a la declaración de IPT.

Por ello, concluye que la exclusión de los trabajadores temporales de la indemnización por IPT que el convenio reconoce a los trabajadores fijos carece de justificación objetiva, razonable y proporcionada y vulnera el principio de igualdad y no discriminación.

NOTA. En la sentencia no se cuestiona la posible extinción automática del contrato de trabajo por declaración de IPT ni la necesidad de ajustes razonables.

12. Si me he dado de baja en un convenio especial, ¿puedo darme de alta en otro como trabajador asimilado?

STS cont-adm 25-9-25

Quienes han causado baja voluntaria en un convenio especial no se encuentran, por esa sola circunstancia, incluidos dentro del ámbito subjetivo de trabajadores asimilados que causen baja en el RGSS, a fin de suscribir un nuevo convenio.

Acceso al convenio especial con la Seguridad Social desde la situación de baja en otro convenio

Como ya se conoce, entre otros, pueden suscribir convenio especial con la Seguridad Social los trabajadores o asimilados que causen baja en un régimen de la Seguridad Social y, en el momento de suscribirlo, no estén incluidos en ningún otro régimen (OM TAS/2865/2003 art.2.2.a).

Se plantea ante la Sala de lo contencioso-administrativo del TS si puede entenderse que los trabajadores en situación de baja voluntaria de un convenio especial se encuentran dentro del ámbito subjetivo de trabajadores asimilados que causen baja en el RGSS. A juicio del Tribunal, la cuestión reviste interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia.

En concreto, se plantea si en la norma referida deben entenderse incluidos aquellos sujetos que han causado baja voluntaria en un previo convenio especial, habida cuenta de que «las personas que suscriban el convenio especial con la Seguridad Social en cualquiera de sus modalidades se considerarán en situación de alta o asimilada a la de alta en el régimen o, en su caso, en los regímenes de la Seguridad Social en que se haya suscrito...» (OM TAS/2865/2003 art.5.1).

La parte recurrente entiende que el adjetivo «asimilado» que utilizan los dos preceptos citados se refiere a una misma realidad jurídica, de modo que la «situación asimilada a la de alta» en la que se encuentra el suscriptor de un convenio especial debe identificarse con la noción de «trabajadores o asimilados».

Sin embargo, los términos en los que se pronuncian ambas disposiciones conducen a descartar la identificación, puesto que, mientras el primero de los preceptos se refiere a los «asimilados» a los trabajadores, el segundo hace mención a la «situación asimilada a la de alta» en el régimen de la Seguridad Social en el que se haya suscrito el convenio, circunscribiéndolo expresamente a «las contingencias y en las condiciones que se establecen en esta Orden». Cada precepto emplea una noción de «asimilado» que remite a un término de comparación diferente. La propia LGSS utiliza de manera diferenciada dichas nociones.

Por tanto, cuando la normativa contempla la asimilación al trabajo, lo hace a fin de incluir a los sujetos afectados -dada la semejanza de su actividad con la de los trabajadores- en el campo de aplicación de un determinado régimen de la Seguridad Social, lo que conlleva la obligación de alta en dicho régimen. En cambio, cuando la norma se refiere a las situaciones asimiladas a la de alta, su finalidad se dirige principalmente a permitir causar derecho a las prestaciones del régimen correspondiente aun cuando, siendo exigible, los sujetos que se encuentren en dichas situaciones no estén efectivamente de alta. Todo lo cual permite descartar una identificación automática y directa entre ambas nociones.

Por otro lado, la interpretación que propugna el recurrente haría ineficaz la limitación temporal requerida para solicitar la suscripción del convenio especial (un año), puesto que bastaría con suscribir cada año un convenio especial durante solamente un mes para mantener indefinidamente abierta la posibilidad de suscribir futuros convenios sobre el mismo hecho habilitante, lo que no atiende a la finalidad de la norma.

En consecuencia, quienes hayan causado baja voluntaria en un convenio especial con la Seguridad Social no están incluidos, por esa sola circunstancia, en el ámbito subjetivo de trabajadores asimilados que causen baja en el RGSS, previsto para la suscripción de un nuevo convenio especial (OM TAS/2865/2003 art.2.2.a).

13. Medidas para la impartición de acciones formativas en 2026

SEPE Resol 25-11-25

Se mantienen para 2026 algunas medidas adoptadas en las acciones formativas programadas por las empresas en los años 2020 y subsiguientes (aula virtual o sistema bimodal y uso de medios electrónicos), y se hacen extensivas a los permisos individuales de formación que se soliciten en ese mismo ejercicio.

Medidas en el ámbito de la formación en el trabajo

Mediante Resolución de 25-11-25, el SEPE mantiene la vigencia de las medidas extraordinarias en relación con la impartición de acciones formativas financiadas en el marco del Sistema de Formación en el trabajo, que fueron adoptadas como consecuencia de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Estas medidas se aplican a las acciones formativas que se programen durante 2026, con cargo al crédito de formación del que dispongan las empresas durante dicho ejercicio. Son las siguientes:

1. Se permite utilizar el aula virtual como formación presencial. Esta se ha de estructurar y organizar de forma que se garantice, utilizando medios tecnológicos de carácter síncrono, una comunicación concurrente, directa, bidireccional y en tiempo real entre el formador y los participantes en la acción formativa.

La formación presencial mediante aula virtual debe contar con un registro de conexiones que identifique, para cada acción formativa: las personas participantes en el aula y las fechas y tiempos de conexión. También debe contar con un mecanismo que posibilite la conexión durante el tiempo de celebración del aula por parte de los órganos de control, a efectos de las actuaciones de seguimiento y control.

La modalidad presencial también puede llevarse a cabo utilizando un sistema de impartición bimodal de forma que una parte de los participantes pueda estar en un aula y simultáneamente otra parte lo pueda hacer en otra, mediante aula virtual de forma simultánea. Esta circunstancia debe advertirse en la comunicación de inicio del grupo afectado y no supondrá ningún coste adicional.

En ambos supuestos debe garantizarse la transmisión de conocimientos y el desarrollo de los objetivos y contenidos previstos en las acciones o grupos formativos.

Los trabajadores pueden solicitar a sus empresas permisos individuales de formación para posibilitarles la asistencia a las acciones formativas impartidas mediante aula virtual o sistema bimodal. Tanto la impartición como la asistencia pueden acreditarse mediante certificado de la entidad impartidora o mediante declaración responsable del beneficiario.

2. Todos los interesados, deben relacionarse por medios electrónicos con el SEPE y con la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

3. La comunicación del inicio de la formación puede realizarse hasta 2 días antes de la fecha de comienzo de cada grupo. La cancelación o cambios de horario, de localidad o fecha de la acción formativa deben comunicarse con un día de antelación a la fecha prevista de comienzo. La falta de comunicación en estos plazos implica que la formación se considere no realizada a efectos de aplicar la bonificación en las cotizaciones sociales, salvo que se deba a causas imprevisibles, debidamente justificadas y comunicadas en el momento en que se produzcan.

14. Distribución irregular de la jornada: ¿puede reducirse el plazo de preaviso?

STSUD 13-11-25

Es nula la cláusula del convenio colectivo que permite cambiar el horario y régimen de turnos con un preaviso mínimo de 24 horas, sin exigir que responda a situaciones imprevistas o necesidades urgentes, y sin especificar si dicho cambio es permanente o temporal, pues se trata de un preaviso irrazonable y contrario al mínimo de 5 días que exige el ET.

Preaviso mínimo en distribución irregular de la jornada

La cuestión que se plantea en casación consiste en determinar si es razonable el plazo de preaviso de 24 horas previsto en el convenio colectivo aplicable para que la empresa pueda cambiar de forma permanente el horario y turno de trabajo.

El sindicato accionante formuló demanda sobre conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional solicitando la nulidad del precepto convencional (II CCol de la Compañía española de petróleo, S.A. para sus refinerías de San Roque -Cádiz-, La Rábida -Huelva- y Santa Cruz de Tenerife apdo.4.1 párrafo 2º), al entender que permite el cambio entre jornada fija y jornada a turnos, y viceversa, con una antelación de 24 horas, plazo

que resulta inferior al preaviso mínimo de 5 días recogido en el ET art.34.2. La AN estimó la demanda y declaró la nulidad del precepto. Frente a dicha resolución se alza la empresa en casación.

El TS desestima el recurso y confirma la sentencia recurrida. Según el convenio, para que el preaviso sea solo de 24 horas no se exige que se trate de situaciones imprevistas o de incidencias no previsibles; al contrario, basta con que existan, a juicio de la dirección del centro, necesidades del servicio u otra razón similar. No hay nada en el precepto convencional que indique que está regulando un cambio de horario meramente temporal para satisfacer necesidades apremiantes no previsibles. Teniendo en cuenta el plazo de 5 días que establece el ET art.34.2, y que estos plazos, entre otras finalidades, atienden a necesidades de conciliación de la vida personal y familiar con la laboral, es irrazonable e inadecuado que un cambio de horario que parece permanente, y que no exige que la necesidad del servicio sea apremiante e imprevisible, se preavise con tan solo 24 horas.

15. Consecuencias de llamar «zumbada» a una trabajadora en la transferencia bancaria del salario

STSJ País Vasco 28-10-25

La incorporación de expresiones insultantes y denigrantes en documentos relacionados con la relación laboral, como es una orden de transferencia bancaria para el pago de salarios, constituye una vulneración del derecho al honor del trabajador, que ha de ser reparada mediante el abono de una indemnización.

¿Qué consecuencias tiene incluir términos ofensivos en la transferencia bancaria del salario?

En las transferencias bancarias en las que se abonaron los salarios de septiembre y octubre de 2023 a una trabajadora, aparece la expresión «zumbada» en la casilla correspondiente a «Beneficiario». El apunte es realizado por uno de los dos socios de la empresa, sin relación personal o íntima con aquella, aunque el otro socio es su expareja, encontrándose en un proceso de divorcio conflictivo. Se trata de resolver si se ha vulnerado el derecho al honor de la trabajadora

La expresión «zumbada» hace directa referencia a una situación de estado mental que es insultante y, por tanto, no es admisible. Además, se está utilizando dicha expresión en el

contexto de la relación laboral, al incluirla en la orden de transferencia para referirse a la trabajadora.

Por otra parte, aunque no es determinante, no se produce en un entorno meramente privado, sino que esta expresión se utiliza en un marco en el que otras personas pueden tener acceso y conocimiento de la misma, como son las personas trabajadoras de la entidad bancaria.

Por todo ello, se concluye que el honor de la trabajadora ha sido gravemente perjudicado en un contexto laboral, estando tipificado como falta muy grave los actos del empresario contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores (LISOS art.8.11).

En consecuencia, se condena solidariamente a los dos socios demandados a abonar a la trabajadora una indemnización de 10.000 euros, por vulneración de su derecho al honor.

16. ¿Es procedente el despido por incumplimientos tipificados en el convenio como falta leve y grave?

STSJ Sta. Cruz de Tenerife 18-6-25

El empresario no puede acudir a las causas genéricas de fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo previstas en el convenio colectivo para justificar un despido disciplinario cuando el propio convenio tipifica expresamente la actuación del trabajador como falta de menor entidad, sin perjuicio de su facultad de imponer una sanción inferior.

Calificación de las faltas laborales: aplicación del convenio colectivo

El TSJ Sta. Cruz de Tenerife analiza en sede de suplicación la calificación del despido de un trabajador que fuera del horario laboral accedió a las instalaciones de la empresa acompañado de una mujer, sin que conste que causara perjuicio económico alguno a la empresa.

La empresa de servicios medioambientales para la prestaba servicios tipifica estos hechos como una falta muy grave, conforme a lo establecido en el artículo 58.3 del convenio colectivo aplicable, por fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.

El trabajador impugna el despido en sede judicial. La sentencia de instancia desestima el recurso y confirma la procedencia del despido. Disconforme con esta resolución, el trabajador recurre en suplicación.

La Sala considera errónea la calificación de la falta como muy grave conforme al artículo 58.3 del convenio colectivo, dado que en el propio convenio existe una norma especial que tipifica específicamente la conducta del actor, como falta grave introducir o facilitar el acceso a personas no autorizadas, y como falta leve encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral.

Así, conforme al principio de especialidad propio del derecho penal y del derecho sancionador en general, cuando una misma conducta pueda ser subsumida en dos tipos distintos, uno genérico y otro específico, prima la aplicación de la norma especial sobre la general.

En aplicación de esta doctrina, la conducta del trabajador (acceder fuera de horario laboral a las instalaciones en compañía de una mujer) constituye un incumplimiento contractual, pero no alcanza la gravedad necesaria para justificar un despido disciplinario, que solo cabe para sancionar faltas muy graves.

Por todo lo expuesto, la Sala estima el recurso de suplicación y declara la improcedencia del despido. Una vez declarada la improcedencia del despido, el juez puede autorizar la imposición de una sanción adecuada a la falta cometida, siempre y cuando (LRJS art.108.1):

- Se hubiera declarado la improcedencia por no apreciarse que los hechos revisten la gravedad suficiente;
- Los hechos alegados constituyan una infracción de menor gravedad, según las normas invocadas por las partes;
- La infracción de menor gravedad no haya prescrito antes de la imposición de la sanción de despido.

El empresario puede imponer la nueva sanción en el plazo de caducidad de los 10 días siguientes a la firmeza de la sentencia, previa readmisión del trabajador.

17. Complemento de maternidad. ¿Tiene derecho quien accede a la jubilación anticipada de manera voluntaria?

STSUD 21-10-25

El trabajador que se acoge voluntariamente a una baja indemnizada en el marco de un despido colectivo tiene derecho al complemento de maternidad por aportación demográfica ya que la extinción de su contrato no puede calificarse como voluntaria.

Complemento de maternidad por aportación demográfica

Un trabajador, padre de dos hijos, se acoge voluntariamente a una medida de baja indemnizada dentro de un expediente de despido colectivo promovido por su empresa, extinguiéndose su contrato con pago de indemnización. Reconocida la pensión de jubilación anticipada voluntaria, solicita el complemento de maternidad por aportación demográfica (LGSS art.60 redacc anterior al RDL 3/2021), pero el INSS se lo deniega alegando que la jubilación anticipada era voluntaria.

La demanda se desestimada inicialmente mediante sentencia que el TSJ Andalucía revoca reconociendo el derecho al complemento solicitado.

El INSS recurre en casación para la unificación de doctrina planteando la cuestión relativa a determinar si la jubilación anticipada y voluntaria, originada tras un expediente de despido colectivo en el que el beneficiario se acoge a una medida de baja indemnizada por adscripción voluntaria, puede calificarse de involuntaria y, en consecuencia, procede el reconocimiento del derecho al complemento de maternidad por aportación demográfica del padre solicitante.

El INSS alega que la extinción de la relación laboral acogiendo voluntariamente al expediente de despido colectivo y movilidad geográfica previa oferta de la empresa determina una jubilación anticipada y voluntaria como así le ha sido reconocido y, que dicho reconocimiento no puede ser alterado por la sentencia recurrida, la cual ha concluido que el cese no es voluntario, tan solo anticipado, al derivar la extinción de su contrato de una baja incentivada en el marco de un acuerdo de prejubilación.

El TS analiza si la concreta baja del trabajador puede calificarse de voluntaria -en cuyo caso no tendría derecho al complemento de maternidad por aportación demográfica- o de involuntaria, es decir que la causa de la baja no es imputable al trabajador (LGSS art.207). Y concluye que la extinción no es voluntaria, porque el trabajador se acogió al plan de prejubilaciones, pactado colectivamente, estando incluido expresamente en su ámbito de

aplicación, conforme se ha afirmado de forma reiterada en la doctrina jurisprudencial previa (STS 28-9-22; STS 11-11-22, STS 29-3-23, STS 25-4-23).

En consecuencia, la jubilación no puede calificarse como voluntaria a los efectos exigidos por la norma de aplicación y, por lo tanto, el beneficiario resulta acreedor del derecho al complemento de pensión petitionado.

18. La madre de un menor cuyo padre está en prisión no puede ampliar su permiso por nacimiento

STCo 17-11-2025

La prestación por nacimiento y cuidado del menor no se amplía en caso de familia biparental en la que uno de los progenitores permanece ingresado en prisión y no puede disfrutar del permiso. La situación no es equiparable a la de las familias monoparentales en que los requisitos de alta y cotización únicamente pueden ser cumplidos por un progenitor.

Ampliación de la duración del permiso de nacimiento y cuidado de menor

La madre de un menor nacido el 10-4-2021, solicita la prestación por nacimiento y cuidado de menor. El INSS le reconoce 16 semanas de prestación, pero rechaza su solicitud de ampliación por las semanas correspondientes al otro progenitor, que no podía disfrutar por permanecer ingresado en prisión desde 2009.

Tras la oportuna reclamación previa, presenta demanda que es desestimada en casación para la unificación de doctrina mediante sentencia que, anulando la estimatoria del TSJ País vasco, confirma la dictada instancia denegando el derecho a la ampliación del permiso.

La trabajadora recurre en amparo ante el TCo alegando una vulneración de su derecho fundamental a la igualdad y a no sufrir discriminación. Solicita la aplicación de la doctrina fijada por TCo 140/2024 (posterior a la sentencia recurrida) que declaró la nulidad del LGSS art.177 y del ET art.48.4 en su redacción anterior al RDL 9/2025, por ser discriminatoria y concluyó que mientras no se reformara la Ley debía adicionarse, al permiso reconocido a favor de las madres biológicas de familia monoparentales, el previsto para el progenitor distinto, excluyendo las 6 semanas de disfrute obligatorio.

El TCo descarta que pueda extenderse la doctrina establecida para las familias monoparentales a otros casos en los que existen dos progenitores, pero solo uno de ellos

puede disfrutarlo. No se aprecia en el caso de los menores nacidos en familias biparentales la discriminación basada en el modelo de familia monoparental que impedía disfrutar de 26 semanas de cuidados retribuidos.

Añade el TCo que la Ley condiciona el acceso a la prestación por nacimiento y cuidado de menor al alta, o situación asimilada al alta de cada persona beneficiaria y a la acreditación de determinados periodos de cotización en función de la edad. En el caso de las familias monoparentales, estos requisitos solo pueden ser cumplidos por un progenitor. Por contra, en las familias biparentales, como regla general, ambos progenitores están en disposición de cumplir las condiciones de acceso a la prestación. Y el hecho de que la normativa no prevea supuestos excepcionales y aislados no pueden justificar una inconstitucionalidad por omisión pues la pretensión de racionalidad de las leyes se proyecta sobre la normalidad de los casos.

19. Tratamiento insuficiente por la MCSS: ¿procede el reintegro de gastos médicos derivados de la asistencia en un centro privado?

STSJ Madrid 26-5-25

Aunque no se trate de una situación de urgencia vital en sentido estricto, el deterioro en la salud del trabajador y la ineficacia del tratamiento proporcionado por la mutua justifican la asistencia médica privada especializada y el derecho al reembolso de los gastos sanitarios generados por el tratamiento en un centro privado.

Reintegro de gastos médicos en caso de asistencia sanitaria ineficaz

El trabajador sufre un accidente de trabajo en septiembre de 2011 en el que sufre lesiones por las que se le reconoce una incapacidad permanente absoluta. Hasta julio de 2018 se le practican varias intervenciones quirúrgicas por especialistas de la mutua, además de sesiones de fisioterapia y tratamiento psicológico. El trabajador había solicitado varias veces ante la Mutua una valoración por especialistas de servicios de atención médica diferentes a los suyos. En marzo de 2019 reitera la reclamación al sufrir un empeoramiento de su situación clínica y tener dificultades en su vida cotidiana, afectando al ámbito familiar y emocional. Los especialistas de la entidad colaboradora le informan de la necesidad de hacer más intervenciones quirúrgicas y de posibles complicaciones, y aunque le citan para una intervención, el trabajador la pospone e informa a la mutua de su próxima consulta

con un especialista externo privado, y solicita que se le dé cobertura al tratamiento por este. Finalmente, es intervenido por dicho especialista con un resultado de consolidación esquelética con mínimas molestias y parresia cubital en recuperación. El trabajador solicita que se le reintegren las cantidades abonadas en las intervenciones y tratamientos practicados por este cirujano.

La sentencia de instancia reconoce el derecho del trabajador al reintegro de los gastos sanitarios y condena a la mutua a su abono. Recurrida en suplicación, el TSJ Madrid confirma la sentencia de instancia.

Recuerda que la jurisprudencia configura la urgencia vital como aquella situación en la que peligra la supervivencia del paciente, y que comprende aquellos casos en los que el deterioro físico afecta a algún órgano esencial del cuerpo. Son estas las circunstancias que concurren en el caso señalado, pues el estado de salud del trabajador seguía siendo crítico después del prolongado tratamiento, con unas posibilidades de mejoría casi inexistentes. Por ello, se considera que concurre una situación objetiva de riesgo que aconseja desatender los servicios médicos de la mutua y acudir al especialista en el ámbito privado, no debiendo pasar por alto ni las enormes y duraderas complicaciones en la patología del trabajador, ni la completa inutilidad del tratamiento dispensado por la mutua para paliarlas.

En este sentido, y respecto a la configuración del riesgo vital, es lógico que el trabajador quisiera dispensarse la más cualificada y certera asistencia sanitaria, desechando la propuesta por la mutua, que estaba resultando incierta y poco exitosa. Y teniendo en cuenta el éxito del tratamiento empleado por este especialista podría, eventualmente, dar lugar a una revisión de la incapacidad permanente absoluta que el trabajador tiene reconocida judicialmente.

20. Regulada la obligación empresarial de implantar planes de movilidad sostenible al centro de trabajo

L 9/2025

Con vigencia desde el 5-12-2025, se ha publicado la Ley de Movilidad Sostenible (L 9/2025) que, en el ámbito laboral, incluye la obligación de elaborar planes de movilidad sostenible al trabajo. Deben implantarlos las empresas y las entidades del sector público con centros de trabajo de más de 200 personas trabajadoras o de 100 por turno y tienen hasta el 5-12-2027 para elaborar e implementar sus planes. Asimismo, la norma modifica el ET para

incluir en la negociación de los convenios colectivos, cuyas comisiones negociadoras se constituyan a partir del 5-12-2025, medidas para promover la implantación de planes de movilidad sostenible.

Negociación de planes de movilidad sostenible

Con vigencia desde el 5-12-2025, se ha publicado la Ley de Movilidad Sostenible, (L 9/2025) que en el ámbito laboral, incluye la obligación de elaborar planes de movilidad al trabajo.

Establece que las empresas y entidades del sector público (L 40/2015 art.2) con centros de trabajo de más de 200 personas trabajadoras o de 100 por turno, deberán disponer de planes de movilidad sostenible al trabajo en el plazo de 24 meses desde la entrada en vigor de la Ley (a partir del 5-12-2027). Esta exigencia también se aplica a las entidades del sector público estatal en idénticos términos, y puede extenderse a otras entidades del sector público si así lo determina la administración competente en materia de transporte y movilidad (L9/2025 art. 26.1).

Negociación del plan

La elaboración y modificación de los planes de movilidad sostenible al trabajo debe ser objeto de negociación con la representación legal de los trabajadores. En caso de que no existir esta representación, debe constituirse una comisión negociadora formada por la empresa y por sindicatos representativos y con legitimación en el sector. El proceso de negociación debe garantizar la participación proporcional de todos los sindicatos legitimados. Cuando se trate de cooperativas el plan debe ser aprobado por el consejo rector.

Para facilitar la negociación de estos planes, se establece la obligatoriedad de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo, orientados a buscar soluciones de movilidad que contemplen el impulso del transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, la movilidad activa y la movilidad compartida o colaborativa, de cara a conseguir los objetivos de calidad del aire y reducción de emisiones, así como a evitar la congestión y prevenir los accidentes en los desplazamientos al trabajo (ET art.85.1 redacc L 9/2025 disp.final 3ª). Esta obligación se aplica a los convenios colectivos cuyas comisiones negociadoras se constituyan a partir del 5-12-2025 (L 9/2025 disp.trans.1ª)

Contenido del plan

Los planes de movilidad sostenible al trabajo deben incluir:

a) Soluciones de movilidad sostenible que contemplen, por ejemplo, el impulso de la movilidad activa, el transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, soluciones de movilidad tanto compartida como colaborativa, soluciones para facilitar el uso y recarga de vehículos cero emisiones, el teletrabajo en los casos en los que sea posible.

b) Medidas relativas a la mejora de la seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo, fomentando la formación sobre la materia. Además de a las personas trabajadoras, deben tenerse en cuenta los visitantes, proveedores y a cualquier otra persona que requiera acceder al centro de trabajo.

Para su elaboración, es preceptivo tener en cuenta el plan de movilidad sostenible de la entidad local correspondiente y demás instrumentos aprobados por la administración competente en materia de transportes.

c) Pueden contemplar la compensación de la huella de carbono para aquella movilidad emisora de gases de efecto invernadero sobre la que no se haya podido actuar.

d) Reglamentariamente puede regularse la figura del gestor de movilidad para los centros de trabajo comprendidos en la normativa (L9/2025 art. 26.4).

En los centros de trabajo de alta ocupación (más de 1.000 personas), situados en municipios o áreas metropolitanas de más de 500.000 habitantes, se deben incluir medidas adicionales para:

- Reducir la movilidad de las personas trabajadoras en las horas punta o durante la jornada laboral;
- Fomentar los medios de transporte de bajas o cero emisiones y los servicios de movilidad colaborativa;
- Impulsar la movilidad activa, facilitando la recarga pública o privada de estos medios de transporte. En estos centros, las administraciones velarán por la inclusión de tales medidas (L9/2025 art. 26.5).

Cuando existan varios centros de trabajo afectados en el mismo lugar, deben promoverse mecanismos de coordinación para el intercambio de información y puesta en marcha de soluciones conjuntas de movilidad sostenible.

Para cumplir con estos objetivos, empresas y entidades públicas podrán ofrecer a los empleados tarjetas de transporte, gestionadas a través de entidades emisoras de vales de transporte, conforme a la normativa del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y su reglamento (L9/2025 art. 26.7).

Registro de los planes

El Espacio de Datos Integrado de Movilidad (EDIM) debe incluir un registro de planes de movilidad sostenible al trabajo y sus parámetros esenciales, según lo acuerde el Foro Territorial de Movilidad Sostenible (L9/2025 art. 26.8).

Seguimiento y adaptación de los planes

Los planes deben someterse a un proceso de seguimiento que permita evaluar el grado de implantación de las medidas adoptadas. En todo caso, cada dos años, deben elaborar un informe de seguimiento (L9/2025 art. 26.2).

Los planes aprobados antes de la entrada en vigor de la Ley deben comunicarse a la autoridad competente designado por la correspondiente comunidad autónoma en el plazo de tres meses desde dicha fecha. Asimismo, deben actualizarse siguiendo los criterios establecidos en la nueva regulación (L9/2025 art. 27.3).

Subvenciones

El Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible convocará subvenciones para financiar la implantación de los planes de movilidad sostenible en empresas con más de 100 trabajadores o 50 por turno. Las bases de estas ayudas se aprobarán por orden ministerial y las ayudas se tramitarán según la Ley General de subvenciones (L 9/2025 disp. adic. 27ª).

Infracciones y sanciones

La empresa obligada a elaborar planes de movilidad sostenible que incumpla su obligación de disponer del mismo en plazo o de elaborar los informes de seguimiento incurren en una infracción leve, castigada con una multa de 101 a 2.000 euros. La infracción se considera grave cuando el infractor hubiera sido sancionado por otras dos leves que sean firmes en vía administrativa dentro del período de un año. Las infracciones graves son castigadas con una multa 2.001 a 6.000 euros.

La competencia para la imposición de las sanciones corresponde ala persona titular de la Secretaría de Estado de Transportes y Movilidad Sostenible (L9/2025 art.103 a 110).

21. Subvenciones para pymes y autónomos de 27-11-2025 al 3-12-2025

Se han publicado ayudas y subvenciones para pymes y autónomos en: Castilla y León, Castilla-La Mancha, Cataluña, Extremadura, Galicia, Ibiza, Jaén, León, Murcia y País Vasco.

Ámbito	Ayuda/subvención	Plazo de presentación
Castilla y León	Subvenciones a la realización de acciones que contribuyan al bienestar laboral en centros de trabajo (BOCyL 3-12-25).	Pendiente de convocar.
Castilla-La Mancha	Ayudas para participar en la visita a Feria Gulfood 2026 (DOCM 1-12-25).	Hasta 22-12-2025
Castilla-La Mancha	Ayudas para participar en la acción: Accede al mercado Argelia (2ª convocatoria) (DOCM 27-11-25).	Hasta 18-12-2025
Castilla-La Mancha	Ayudas para participar en la Feria Millesime Bio 2026 (DOCM 28-11-25).	Hasta 22-12-2025
Castilla-La Mancha	Ayudas para participar en la Feria Shangrila Chengdu 2026 (DOCM 3-12-25).	Hasta 23-12-2025
Cataluña	Subvenciones para la organización de actividades de difusión de las artes visuales y artes escénicas a través de festivales, ciclos y eventos similares (DOGC 2-12-25).	De 3-12-2025 a 18-12-2025

Cataluña	Subvenciones para la financiación de acciones instrumentales de impulso de los sectores profesionales de las artes visuales, teatro, circo y danza (DOGC 2-12-25).	De 3-12-2025 a 18-12-2025
Cataluña	Subvenciones a actividades de teatro de sala y de calle de carácter profesional (DOGC 1-12-25).	Hasta 17-12-2025
Cataluña	Subvenciones a actividades de circo de sala y de calle de carácter profesional (DOGC 1-12-25).	Hasta 17-12-2025
Cataluña	Subvenciones para proyectos de carácter profesional en el ámbito de las artes visuales (DOGC 1-12-25).	Hasta 18-12-2025
Cataluña	Subvenciones a actividades de danza de sala y de calle de carácter profesional (DOGC 1-12-25).	Hasta 17-12-2025
Cataluña	Subvenciones para la producción y edición de libros y fonogramas relacionados con la cultura popular y tradicional (DOGC 3-12-25).	De 4-12-2025 a 26-2-2026
Cataluña	Subvenciones para la edición de obras literarias	De 4-12-2025 a 28-1-2026

	singulares y sobre movimientos y autores literarios (DOGC 3-12-25).	
Extremadura	Subvenciones dirigidas al apoyo y fomento de la cultura taurina (DOE 2-12-25).	Hasta 17-12-2025
Extremadura	Para la participación agrupada en la Feria Salón Gourmets 2026 (DOE 1-12-25).	Hasta 10-12-2025
Extremadura	Subvenciones para la competitividad y calidad de empresas turísticas (DOE 28-11-25).	Hasta 28-1-2026
Galicia	Subvenciones a festivales de artes escénicas (DOGA 1-12-25).	Hasta 1-1-2026
Ibiza	Ayudas urgentes para reparar las pérdidas y los daños producidos por el exhuracán «GABRIELLE» y la DANA de gran impacto llamada «ALICE» (BOIB 2-12-25).	Hasta 5-1-2026
Jaén	Subvenciones para el apoyo a empresas agroalimentarias (BOP 28-11-25).	Hasta 30-12-2025
León	Ayudas en especie para cesión de espacio en la XXXI	Hasta 4-12-2025

	Feria de los Productos de León (BOP 2-12-25).	
Murcia	Subvenciones destinadas al fortalecimiento de la industria audiovisual (BORM 28-11-25).	Hasta 12-12-2025
País Vasco	Ayudas «Diagnóstico de la madurez del dato» (BOPV 1-12-25).	Hasta 29-5-2026

22. Despido colectivo: ¿es discriminatorio excluir a los trabajadores mayores de 55 años?

La AN ha declarado que, en un despido colectivo, la exclusión de trabajadores mayores de 55 años no constituye discriminación por razón de edad cuando se justifica objetivamente por la vulnerabilidad de dicho colectivo y se adoptan medidas efectivas para mitigar los efectos negativos del despido, siendo válido el acuerdo mayoritario alcanzado en el periodo de consultas que respalde la concurrencia de las causas para la extinción de contratos.

Mayores de 55 años

El acuerdo final de un despido colectivo por causas productivas y organizativas prevé, entre otras cuestiones, que todas las extinciones sean voluntarias, con indemnizaciones reforzadas de 33 días (o 35 días para colectivos especialmente protegidos) por año de servicio, derechos especiales para determinados colectivos: personas en permisos de nacimiento, familias monoparentales, discapacidad, lactancia, violencia de género, reducción de jornada por guarda legal, embarazo y otros, y la exclusión de afectación a trabajadores mayores de 55 años.

Además, se detallan criterios de reubicación y garantías adicionales, como el derecho a la indemnización por despido improcedente si se despide a reubicados en seis meses.

El sindicato impugna la extinción colectiva y sostiene entre otros motivos: presunta inexistencia de causa productiva suficiente en ciertos proyectos; insuficiencia informativa respecto a los proyectos y grupo empresarial; ausencia de un plan de recolocación interno;

nulidad del acuerdo por supuesta discriminación (por ejemplo, por edad en la exclusión de mayores de 55 años o en la especial protección de determinados colectivos); y por inducir a extinciones voluntarias incentivadas. Cuestiona, asimismo, la veracidad y fiabilidad del informe técnico aportado, la adscripción voluntaria como criterio único de afectación, y el posible fraude de ley en el uso de despidos objetivos para sortear el despido colectivo.

La AN analiza las diversas cuestiones y resuelve:

Respecto a la exclusión de los mayores de 55 años, considera que dichas diferencias de trato sólo son discriminatorias si carecen de justificación objetiva y proporcionalidad. En el caso concreto, considera legítima la motivación del acuerdo (especial vulnerabilidad y difícil reempleabilidad de los mayores de 55 años), estimando cumplidas las exigencias legales y descartando discriminación por razón de edad (Dir 2000/78/CE; TS 24-1-23, Rec 2785/21 y TCo 66/2015).

La diferencia en indemnizaciones para colectivos protegidos no se considera discriminatoria ni abuso de derecho, sino una medida de justicia material para mitigar el daño a trabajadores vulnerables.

Se rechaza la nulidad del periodo de consultas por falta de información, dado que se alcanzó un acuerdo mayoritario y no se acredita la insuficiencia documental alegada.

Se reconoce la concurrencia de causas productivas y organizativas que justifican el despido colectivo, y constata, con apoyo en el informe técnico y comunicaciones de clientes, la realidad y proporcionalidad de la causa;

No se acredita obligación de subrogar a todos los trabajadores afectados, ni se demuestra la existencia de fraude o ejercicio abusivo del derecho en el procedimiento;

Finalmente, no aprecia fraude, abuso de derecho ni coacción en el procedimiento, y estima que el proceso de consultas y la decisión extintiva se ajustaron a la legalidad.

Por todo ello, se desestima la demanda y se declara ajustada a derecho la decisión extintiva adoptada por la empresa.

23. ¿Se aplican a las dietas los límites del embargo de sueldos?

TEAC unif criterio 15-10-25

Las dietas, en cuanto indemnizaciones o suplidos que un empleador satisface a su empleado para compensarle por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral -se incluyan o no en la nómina- tienen naturaleza extrasalarial y, en consecuencia, son plenamente embargables sin límite alguno.

Embargo de cuantías satisfechas en concepto de dietas

El TEAC analiza un supuesto en el que, según la Administración tributaria, una sociedad incumple la orden de embargo recibida en relación con un empleado suyo, al calcular el importe inembargable teniendo también en cuenta las cantidades abonadas en concepto de dietas en las nóminas, ya que las considera salario. Sin embargo, la Administración entiende que todo el importe correspondiente a dietas debe ser embargado, sin aplicar los porcentajes de inembargabilidad.

La cuestión consiste en determinar si las cantidades percibidas por un empleado como dietas (compensación de gastos de transporte, manutención y alojamiento) deben incluirse en el concepto de sueldo, salario, pensión o retribución equivalente establecido en la LEC art.607 y, en consecuencia, quedan sujetas al límite de embargabilidad.

El TEAC recuerda que el límite a la embargabilidad es una excepción al principio de responsabilidad patrimonial universal (CC 1911), que implica que el deudor responde del cumplimiento de sus obligaciones con todos sus bienes, presente y futuros. Lo que conlleva la posibilidad de embargar todos sus bienes, salvo las excepciones expresamente previstas.

Asimismo, la limitación al embargo de sueldos, salarios, pensiones, retribución o su equivalente tiene su razón de ser en que la cuantía inembargable se considera el importe necesario para atender necesidades básicas personales y familiares del deudor.

Por ello, antes de calcular el sueldo o salario inembargable, es necesario determinar qué conceptos se califican como tales para aplicar dichos límites.

En este sentido, el TEAC se centra en el concepto de sueldo, salario, retribución o equivalente, porque las dietas no tienen la consideración de pensión.

Según la legislación laboral -no aplica la normativa del IRPF, porque esta no delimita cuáles son estos conceptos ni su naturaleza, sino que únicamente los incluye en los rendimientos

íntegros del trabajo-, no se consideran salario las cantidades percibidas en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral (ET art.26.2).

También, la jurisprudencia del TS entiende que las dietas son un concepto extrasalarial cuyo fin es compensar al trabajador los gastos de locomoción, manutención y alojamiento en que debe incurrir por tener que realizar, de modo temporal, sus cometidos laborales por cuenta de su empresa fuera de su centro o lugar de trabajo.

Por tanto, concluye el TEAC que las dietas, en cuanto indemnizaciones o suplidos que un empleador satisface a sus empleados por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral para compensar al trabajador de esos gastos, tienen naturaleza extrasalarial y, en consecuencia, no son sueldo, salario, retribución o su equivalente a los efectos de los límites de embargabilidad, por lo que son plenamente embargables sin límite alguno.

24. ¿Se podía extinguir el contrato por la declaración de incapacidad sin realizar ajustes razonables antes del 1-5-2025?

STSJ Galicia 9-9-25

La IPT reconocida a una persona trabajadora no permite la extinción automática del contrato sin antes realizar o justificar la imposibilidad de ajustes razonables, incluso antes de la reforma legal expresa de la normativa española, ya que su ausencia en el momento de los hechos no impide la aplicación directa de la doctrina del TJUE y de los instrumentos internacionales y europeos de protección.

Extinción del contrato por declaración de IPT sin realizar ajustes razonables antes del 1-5-2025

Como ya se sabe, con efectos desde el 1-5-2025 se prohíbe la extinción automática del contrato para las personas con discapacidad sin antes realizar o justificar la imposibilidad de ajustes razonables, y su denegación constituye una discriminación directa. Solo cuando tales ajustes supongan una carga excesiva, la empresa está dispensada de su obligación de realizarlos. Esta obligación empresarial no solo se recoge en la actual normativa española (ET art. 49.1.e redacc L 2/2025), sino que con anterioridad ya se venía contemplando por la Dir 2000/78/CE, la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas

con discapacidad -ratificada por España y por la UE- y la jurisprudencia, particularmente del TJUE y TCo.

En el supuesto que examinamos, una trabajadora que es directora de una sucursal bancaria desde el año 2000 inicia una baja por IT en 2020 por trastorno depresivo mayor. En 2023 se reincorpora al trabajo como gestor técnico, con funciones administrativas y de back-office. En la evaluación de desempeño de ese año se hace una valoración positiva de sus competencias conductuales y técnicas. En abril de 2024 se le reconoce en vía judicial la IPT para su profesión habitual de directora de sucursal. Dos días después de la sentencia, la trabajadora solicita la adaptación de puesto de trabajo. Sin embargo, en mayo de 2024 la empresa le comunica su cese. Posteriormente, el informe de examen de salud del servicio de prevención de julio de 2024 concluye que es apta con limitaciones, indicando que no debe realizar tareas de atención al público. La trabajadora interpone demanda por despido, alegando discriminación por discapacidad y falta de ajustes razonables.

La decisión extintiva se considera constitutiva de despido nulo por discriminación por motivo de discapacidad, por las siguientes razones:

1. La trabajadora es una persona con discapacidad.
2. Ha quedado probada la posibilidad de adaptar el puesto de trabajo, pues ha estado desempeñando durante un tiempo significativo y de manera satisfactoria su puesto como gestora técnica. Y el informe de examen de salud del servicio de prevención concluye que es apta, con la limitación de no atender al público.
3. La IPT reconocida a una persona trabajadora no permite la extinción automática del contrato sin antes realizar o justificar la imposibilidad de ajustes razonables. Y la ausencia de una reforma legal expresa en el momento de los hechos no impide la aplicación directa de la doctrina del TJUE y de los instrumentos internacionales y europeos de protección.

Por otro lado, la nulidad del despido lleva aparejada la condena a la empresa del abono de los salarios dejados de percibir desde el cese hasta la readmisión, con intereses legales. Que la trabajadora perciba una prestación de la Seguridad Social por IPT para su anterior profesión habitual no impide que tenga derecho a ellos. Tampoco el hecho de que no se correspondan con trabajo efectivo, ya que, si el despido no hubiera existido, habría continuado en su trabajo adaptado a su discapacidad y, en consecuencia, habría sido retribuida.

Además, se condena a la empresa al abono de una indemnización de 30.000 euros por la apreciación de discriminación por razón de discapacidad.

Santiago Blanes Mompó.

Socio del Dpto. laboral de Tomarial Abogados y Asesores Tributarios