

NEWSLETTER JURÍDICO-LABORAL

Enero 2026



TOMARIAL
ABOGADOS · ECONOMISTAS · CONSULTORES

ÍNDICE

1.	Aprobado el umbral mínimo salarial para titulares de una Tarjeta azul-UE.....	4
2.	El MTES emite un criterio sobre la aplicación del SMI en 2026	5
3.	Protección laboral para los trabajadores afectados por los accidentes ferroviarios ..	6
4.	Derogado el RDL de medidas económicas y sociales (RDL 16/2025).....	6
5.	Trabajadora con trastorno bipolar: ¿puede ser despedida por conducta violenta?....	7
6.	Régimen especial del Mar. Bases de cotización 2026 grupos II y III.....	9
7.	Las cámaras de videovigilancia no pueden grabar constantemente los puestos de trabajo.....	10
8.	¿Se puede revocar a un delegado de personal mediante votación a mano alzada? .	11
9.	Aprobada la revalorización de pensiones para 2026.....	13
10.	¿Se puede excluir el periodo en excedencia para calcular la duración del desempleo?	16
11.	Teletrabajo y desconexión digital: ¿puede la empresa imponerlos unilateralmente?	17
12.	Reclamación de cantidad derivada de MSCT declarada nula: ¿desde cuándo se devengan intereses moratorios?	18
13.	¿Es acoso laboral la actuación negativa puntual de un superior jerárquico?	19
14.	Trabajador extranjero irregular con el TIE caducado: ¿puede acceder al FOGASA?	21
15.	¿Es válida la comunicación del despido por email?.....	22
16.	¿Qué indemnización ha de abonar la empresa por incumplir un precontrato?	24
17.	Empresas con dificultades económicas sobrevenidas: ¿deben efectuar la aportación al Tesoro Público?.....	25
18.	Baja en la Seguridad Social tras agotar la duración máxima de la IT. ¿Es despido tácito?27	
19.	Cambios en la pensión de jubilación en 2026.....	28
20.	La AEPD actualiza la guía sobre protección de datos en las relaciones laborales..	30
21.	Nuevas cuantías máximas para la financiación de la oferta formativa en el trabajo31	

- 22. Registro de convenios colectivos y planes de igualdad: se actualiza la hoja estadística
32
- 23. Nuevo Boletín RED. Normas de cotización para 2026..... 33
- 24. Ley ELA: se aclara el contenido de las prestaciones de ayuda a domicilio y asistencia
personal 35
- 25. Nueva percepción económica por asistencia diaria a acciones formativas 36

1. Aprobado el umbral mínimo salarial para titulares de una Tarjeta azul-UE

OM PJC/44/2026

Se establece el umbral salarial mínimo requerido para la concesión de una autorización de residencia para profesionales altamente cualificados titulares de una tarjeta azul-UE.

Umbral mínimo salarial de referencia para titulares de una Tarjeta azul-UE

Uno de los requisitos para la concesión de una Tarjeta azul-UE es que el salario bruto anual especificado en el contrato de trabajo no sea inferior al umbral salarial de referencia que se determine reglamentariamente, previa consulta con los interlocutores sociales, y que será como mínimo de 1,0 veces y como máximo de 1,6 veces el salario bruto anual medio (L 14/2013 art.71 bis.c).

Con efectos desde el 31-1-2026, se establece el referido umbral salarial mínimo requerido para la concesión de una autorización de residencia para profesionales altamente cualificados titulares de una tarjeta azul-UE:

1. Ha de presentarse un contrato de trabajo válido o una oferta firme de empleo que especifique un salario bruto anual igual o superior a 1,4 veces la ganancia media anual bruta por trabajador (ambos sexos) que publique el INE en la Encuesta Anual de Estructura Salarial.

El resultado del cálculo del referido umbral salarial, así como sus actualizaciones, se publicará en el portal de internet de la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos del MISSM.

A ese umbral de referencia se aplica un coeficiente reductor de 0,8 para:

a) Las ocupaciones de los grupos 1 y 2 de la CNO2011 (RD 1591/2010) que estén incluidas en el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura (RD 1155/2024 art.75.1).

b) Las personas nacionales de terceros países que hayan obtenido la cualificación requerida (L 14/2013 art.71.2.a) como máximo 3 años antes de la presentación de la solicitud de Tarjeta azul-UE.

2. Cuando se publique una nueva Encuesta de Estructura Salarial, el órgano competente aplicará el nuevo umbral salarial para las solicitudes que se presenten a partir de un mes después de su publicación.

Las autorizaciones otorgadas antes del 31-1-2026 mantienen su vigencia por el tiempo que hayan sido expedidas, incluida su posible prórroga. Y las solicitudes presentadas antes de esa fecha se tramitarán y resolverán conforme a la normativa vigente en la fecha de su presentación, salvo que la persona interesada solicite la aplicación de lo dispuesto en esta OM y acredite el cumplimiento de los requisitos exigidos en ella.

2. El MTES emite un criterio sobre la aplicación del SMI en 2026

DGTr Criterio interpretativo 1/2026

Ante el posible vacío legal que pudiera producirse como consecuencia de la falta de prórroga del SMI 2025 tras la no convalidación del RDL 16/2025, la DGTr ha emitido un criterio interpretativo manteniendo la vigencia del SMI fijado para 2025.

Criterio interpretativo

La Dirección General de Trabajo ha emitido un criterio interpretativo sobre las consecuencias de la derogación de la vigencia del SMI para 2025, debido a la no convalidación del RDL 16/2025. Hasta que se fije un nuevo valor para el SMI 2026, se determina a través de esta instrucción lo siguiente:

1. La desaparición de la prórroga no afecta a los salarios vigentes, por entender que se trata de un salario ya contractualizado.
2. Hasta que se apruebe el SMI 2026, las nuevas contrataciones no deben tomar como referencia un salario mínimo inferior al fijado en el SMI 2025 (1.184 €/mes o 39,47 €/día).
3. No se pueden fijar salarios por debajo del umbral del SMI 2025 como consecuencia del ejercicio del poder de dirección empresarial, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o descuelgues de convenios.
4. La ITSS vigilará que las personas trabajadoras reciban puntualmente la remuneración pactada en cumplimiento de la obligación empresarial, así como que no se sitúe por debajo del umbral que corresponda en cada momento.

3. Protección laboral para los trabajadores afectados por los accidentes ferroviarios

RDL 1/2026

Se establece un régimen especial de protección para los trabajadores que se hayan visto afectados por los problemas de movilidad derivados de los accidentes de ferroviarios de Adamuz (Córdoba) y Gélida (Barcelona) frente a las sanciones empresariales por la falta de asistencia presencial o la impuntualidad al trabajo.

Prohibición de sanción

Los trabajadores que no hayan podido acudir presencialmente al trabajo o iniciar su jornada con puntualidad como consecuencia de los accidentes ferroviarios o de las alteraciones de servicio derivadas de los accidentes ferroviarios de Adamuz (Córdoba) y Gélida (Barcelona), no pueden ser sancionados por la empresa ni sufrir ningún tipo de perjuicio en su relación laboral.

Las compañías ferroviarias deberán facilitar a quienes lo soliciten un justificante acreditativo de las incidencias que hayan provocado alteraciones en la prestación del servicio.

4. Derogado el RDL de medidas económicas y sociales (RDL 16/2025)

Acuerdo de derogación (RDL 16/2025)

El Congreso de los Diputados, en su sesión plenaria de 27-1-2026, ha derogado el RDL 16/2025 que recoge, entre otras medidas, la prórroga del SMI, la revalorización de las pensiones, la modificación de la tarifa de primas así como medidas sociales.

Medidas derogadas

El pleno del Congreso de los Diputados, en su sesión de 27-1-2026, ha acordado derogar el RDL 16/2025, de 23 de diciembre, 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, publicado en el BOE en pasado 24-12-2025.

Entre las medidas derogadas, se encuentran las siguientes:

1. Prórroga para 2025 las cuantías del SMI.
2. Revalorización de las pensiones para 2026. En consecuencia, también ha perdido efectos el RD 39/2026, de revalorización de pensiones públicas, publicado en el BOE de 22 de enero.
3. Actualización de la normativa en materia de cotización, con prórroga de 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.
4. Nueva tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, integrada el texto de la LGSS, para adaptarla a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025).
5. Supresión 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).
6. Prórroga de 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). Igualmente, para 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.

5. Trabajadora con trastorno bipolar: ¿puede ser despedida por conducta violenta?

STSJ Madrid 4-12-25

El despido disciplinario por agresiones físicas a un compañero por parte de una trabajadora que padece un trastorno bipolar con discapacidad reconocida es procedente cuando no se acredita que, en el momento de los hechos, dicha enfermedad le impide comprender la gravedad de los hechos ni anula su capacidad volitiva.

Despido disciplinario de trabajadora con trastorno bipolar

La cuestión controvertida se centra en determinar la calificación del despido disciplinario de una trabajadora con un trastorno bipolar no especificado por amenazar y colocar un

cuchillo en el cuello de un compañero durante la jornada laboral, hechos que fueron reconocidos y probados en juicio, y que la empresa tipificó como falta muy grave conforme al convenio colectivo.

Interpuesta demanda por despido, el juzgado de lo social califica el cese como procedente, resolución que es confirmada en sede de suplicación.

La Sala recuerda la doctrina jurisprudencial que exige para determinar la procedencia del despido que la falta cometida por el trabajador sea grave y culpable. Ambos elementos deben concurrir conjuntamente y sin duda razonable.

Respecto a la gravedad de la conducta, el convenio aplicable tipifica expresamente como falta muy grave las riñas y pendencias con los compañeros de trabajo, así como los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

En relación a la culpabilidad, esta no ha de ser necesariamente dolosa, admitiéndose la simple falta de diligencia en el cumplimiento de las obligaciones para que el despido pueda ser calificado como procedente.

Además, la sanción impuesta debe guardar una perfecta proporcionalidad y adecuación entre la gravedad de la conducta y la sanción aplicada, teniendo en cuenta todos los elementos objetivos y subjetivos aplicables.

En el caso de autos, aunque la trabajadora padecía una enfermedad mental que podría valorarse como un indicio de falta de culpabilidad, no se practicó prueba pericial médica que acreditara que su padecimiento psíquico le hubiera impedido comprender la gravedad del acto y afectara a su voluntad de hacerlo y, por lo tanto, determinara su imputabilidad. Al contrario, los informes médicos existentes reflejan que estaba estabilizada, mejor y más tranquila, semanas antes de los hechos. Tampoco constan ingresos, crisis ni brotes que vinculen la conducta con un episodio agudo del trastorno.

A ello se añade que la empresa no conocía la enfermedad en el momento del despido, por lo que no cabe vincular el cese con discriminación por discapacidad.

En suma, concurriendo los dos requisitos acumulativos de gravedad de los hechos y de culpabilidad de quien los llevó a cabo, el TSJ desestima el recurso y confirma que el despido disciplinario es procedente.

6. Régimen especial del Mar. Bases de cotización 2026 grupos II y III

OM ISM/31/2026

Se fijan las bases de cotización aplicables desde el 1-1-2026 a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial del Mar pertenecientes a los grupos II y III de cotización, en las zonas norte, este y sur.

Bases de cotización 2026. Grupos II y III

Se determinan las bases únicas de cotización para 2026 aplicables a los trabajadores del régimen especial del mar incluidos en los grupos II y III, según provincias, modalidades de pesca y categorías profesionales.

Sus cuantías para todas las contingencias y situaciones protegidas quedan, desde el 1-1-2026, establecidas en los anexos I a III de la Orden (ver A recordar).

Las diferencias de cotización que se hayan podido producir por la aplicación de las nuevas bases de cotización respecto de las cotizaciones que a partir a partir del 1-1-2026 se hubieran efectuado, pueden ser ingresadas, sin recargo, en el plazo que finaliza el 31-3-2026.

NOTA:

Los trabajadores incluidos en el RETM se clasifican en 3 grupos, en función de las toneladas de registro bruto (TRB) de las embarcaciones en las que presten sus servicios los trabajadores por cuenta ajena: grupo I: retribuidos a salario o a la parte que prestan servicios en embarcaciones de más de 150 TRB (marina mercante y grandes pesqueros); grupo II: retribuidos a la parte que prestan servicios tanto en embarcaciones pesqueras de más de 10 TRB y hasta 50 TRB y en embarcaciones de más de 50 TRB y hasta 150 TRB (Grupo II-B); y grupo III: retribuidos a la parte que prestan servicios en embarcaciones de hasta 10 TRB y los trabajadores por cuenta propia.

7. Las cámaras de videovigilancia no pueden grabar constantemente los puestos de trabajo

Resol AEPD Ps-00439-2024

La instalación y uso de sistemas de videovigilancia en el entorno laboral debe limitarse estrictamente a los fines necesarios, evitando la captación continuada de imágenes en los puestos de trabajo para no vulnerar el principio de minimización de datos ni el derecho a la intimidad de clientes y trabajadores.

Uso de cámaras de videovigilancia grabando constantemente puestos de trabajo

Un particular presenta reclamación ante la AEPD por la existencia de un sistema de videocámaras en el interior de las instalaciones de una clínica dental, sin la adecuada señalización informativa y con cámaras instaladas en ubicaciones sensibles: pasillos, sala de espera, recepción, despachos y, especialmente, en los gabinetes/quirófanos.

En la empresa están instaladas 10 cámaras fijas interiores, gestionadas por ella misma. Solo el director dispone de acceso a las grabaciones, con una política de conservación por 7 días. Además, existe otro sistema de alarma a cargo de una empresa de seguridad.

Las cámaras en gabinetes/quirófanos graban de modo constante a pacientes durante los tratamientos y a trabajadores en sus puestos, y en recepción y despacho de dirección se capta de forma constante la actividad laboral. Según consta en el informe del delegado de protección de datos, la finalidad de estas cámaras es doble: seguridad y control laboral.

Con esta actuación, la empresa vulnera el principio de minimización de datos, realizando un tratamiento excesivo de datos personales a través de sistemas de videovigilancia, tanto respecto a pacientes como a trabajadores, por las siguientes razones:

El tratamiento de imágenes de personas físicas mediante video constituye una operación sobre datos personales, obligando al cumplimiento íntegro de los principios de la normativa de protección de datos, especialmente los de licitud, minimización y proporcionalidad.

El empresario, en el ejercicio de las facultades de dirección y control disciplinario, puede instalar sistemas de videovigilancia, pero ha de respetar el derecho a la intimidad y la dignidad de los trabajadores. La mera existencia de una relación laboral no autoriza un control exhaustivo o invasivo por medios audiovisuales (ET art.20.3 y LO 3/2018 art.89).

El principio de minimización de datos exige que los datos objeto de tratamiento se limiten a los adecuados, pertinentes y estrictamente necesarios para la finalidad lícita perseguida. La implantación de cámaras en gabinetes/quirófanos y enfocando permanentemente los puestos de trabajo trasciende ese principio, invade la intimidad de los sujetos y excede la proporcionalidad exigible. El control audiovisual debe ser siempre la medida menos lesiva, rechazando la vigilancia genérica y permanente cuando existan alternativas menos invasivas.

Las obligaciones informativas en el ámbito laboral no se limitan a la colocación de cartelera visible. Salvo en caso de ilícito flagrante, los trabajadores han de recibir la información acerca de la instalación y finalidad de los sistemas de videocámaras, con carácter previo y de forma expresa, clara y concisa. Y el consentimiento del trabajador no es base legítima del tratamiento de videovigilancia cuando se aprecia un desequilibrio estructural en la relación jurídica. La licitud del tratamiento ha de realizarse siempre dentro de los límites de proporcionalidad y respeto efectivo a los derechos fundamentales.

Por todo ello, se sanciona a la empresa por dos infracciones muy graves, por la captación en gabinetes/quirófanos y por la captación excesiva en puestos de trabajo (RGPD art.5.1.c y 83.5; LO 3/2018 art.72), con una multa de 3.000 € y otra de 2.400 €. Además, en el plazo de un mes, ha de acreditar la adecuación efectiva de su sistema de videovigilancia para evitar la captación continuada e indiscriminada tanto de los gabinetes/quirófanos como de los puestos de trabajo.

8. ¿Se puede revocar a un delegado de personal mediante votación a mano alzada?

STSUD 16-12-25

La revocación del mandato de un delegado de personal debe realizarse mediante votación secreta, siendo ésta una norma imperativa, por lo que si se lleva a cabo mediante votación a mano alzada dicha revocación es nula.

Forma de revocar el mandato de los representantes de los trabajadores

El trabajador fue elegido delegado de personal en 2021 en una empresa con 21 trabajadores; un año después, 14 trabajadores convocaron una asamblea para revocar su mandato, celebrada el 21 de marzo de 2022, en la que la votación se realizó a mano alzada con mayoría favorable a la revocación y la autoridad laboral procedió a inscribir la

sustitución. Disconforme, el trabajador presenta demanda solicitando la nulidad de la revocación alegando incumplimiento del voto secreto exigido legalmente. El juzgado de primera instancia desestima la demanda, pero el TSJ revoca dicha sentencia declarando nula la revocación por no haberse realizado el voto de forma secreta. La empresa y los trabajadores interponen recurso de casación ante el TS.

La cuestión a resolver consiste en determinar si la revocación del mandato del delegado de personal requiere que la votación sea secreta o, por el contrario, puede hacerse a mano alzada. La sentencia recurrida declara nula la revocación del mandato del delegado de personal por no haberse realizado la votación de forma secreta, sino a mano alzada.

Dando repuesta a la cuestión planteada, señala el Tribunal Supremo que el Estatuto de los Trabajadores (ET art.67.3) exige que el voto sea «secreto» para proceder a la votación de la revocación, lo que constituye, como ha indicado la jurisprudencia (TS 30-10-07 Rec 3179/05), una «norma imperativa». Alguna doctrina de suplicación ha entendido, en supuestos próximos al que ahora se examina, que la voluntad de las personas trabajadoras está clara cuando convocan, con los requisitos numéricos legales (ET art.67.3), la asamblea con el único punto del orden del día de la revocación del mandato del delegado de personal y en la votación -aunque sea a mano alzada- se decide esa revocación por mayoría absoluta, como asimismo exige aquel precepto. Pero este argumento no permite prescindir de lo que es una inequívoca e imperativa exigencia legal de que el voto sea «secreto», lo que garantiza la objetividad y pureza del procedimiento revocatorio y de su resultado. Voto secreto que, por lo demás, no es un requisito de difícil o desmesurado cumplimiento.

En todo caso, como se ha recordado recientemente por el propio Tribunal (TS 5-2-25 Rec 76/23; 4-6-25 Rec 234/23), las normas electorales del ET Título II son imperativas: se trata de «una materia de orden público, derecho necesario y naturaleza jurídica indisponible.»

9. Aprobada la revalorización de pensiones para 2026

RD 39/2026

Con efectos desde el 1-1-2026, se ha publicado el RD 39/2026 sobre limitación de la cuantía inicial y 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 del sistema de la Seguridad Social.

Cuantía de las pensiones 2026

Una vez producida la prórroga automática de la normativa presupuestaria (L 31/2022 Título IV), se acuerda, con efectos desde el 1-1-2026, la revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de Clases Pasivas y de otras prestaciones públicas para garantizar el poder adquisitivo de las pensiones conforme a las siguientes reglas:

1. El límite máximo de las pensiones públicas causadas durante 2026 queda establecido en 3.359,60 euros mensuales o en 47.034,40 euros anuales.

No obstante, si el pensionista tuviera derecho a percibir menos de 14 pagas al año, dicho límite mensual se ajustará para que, en cómputo anual, alcance o no supere la cuantía íntegra de 47.034,40 euros anuales.

2. Las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social causadas antes del 1-1-2026 y no concurrentes con otras, se revalorizan, 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.

Se elimina la previsión que limitaba la aplicación del porcentaje de revalorización al importe máximo de las pensiones, en caso de que estas estuvieran topadas.

El importe de las pensiones no concurrentes, una vez revalorizadas, se complementará en la cuantía necesaria para alcanzar las cuantías mínimas previstas para cada tipo de pensión.

Los límites de ingresos para el reconocimiento de complementos por mínimos quedan fijados en las siguientes cuantías:

a) Sin cónyuge a cargo: 9.442,00 euros/año.

b) Con cónyuge a cargo: 11.013,00 euros/año. Se considera que existe cónyuge a cargo cuando conviva con el pensionista y dependa económicamente de él. A estos efectos, se

aprecia dependencia económica cuando los rendimientos del pensionista y de su cónyuge resulten inferiores a 11.013,00 euros anuales.

Cuando la suma, en cómputo anual, de los rendimientos del trabajo distintos de la pensión, del capital o de actividades económicas y ganancias patrimoniales y los correspondientes a la pensión resulte inferior a la suma de 9.442,00 euros anuales (o de 11.013,00 euros en caso de cónyuge a cargo) más el importe, también en cómputo anual, de la cuantía mínima fijada para la clase de pensión de que se trate, se reconoce un complemento igual a la diferencia, distribuido entre el número de mensualidades en que se devenga la pensión.

En caso de que no exista cónyuge a cargo, se entiende que concurren estos requisitos cuando la persona interesada manifieste que va a percibir durante 2026 rendimientos en cuantía igual o inferior a 9.442,00 euros anuales.

3. Las pensiones de vejez e invalidez del SOVI no concurrentes con otras pensiones quedan fijadas en 8.394,40 euros.

Cuando para el reconocimiento de la pensión se hayan totalizado períodos de seguro o de residencia cumplidos en otros países vinculados a España por norma internacional de Seguridad Social que prevea dicha totalización, el importe de la pensión prorrateada a cargo de España no puede ser inferior a 4.197,20 euros en cómputo anual.

4. Se mantienen las normas para la revalorización de las pensiones concurrentes con otras con las siguientes especialidades:

a) Se elimina, igual que en el caso de las pensiones no concurrentes, la previsión que limitaba la aplicación del porcentaje de revalorización al importe máximo de las pensiones, en caso de que estas estuvieran minoradas.

b) El límite máximo de las pensiones del SOVI concurrentes queda fijado en 8.149,40 euros anuales. Cuando la suma en cómputo anual de todas las pensiones concurrentes, una vez revalorizadas, y las del SOVI sea inferior a 8.394,40 euros, la pensión se revalorizará en un importe igual a la diferencia resultante.

c) La revalorización de pensiones reconocidas en virtud de normas internacionales con prorrata se realiza aplicando el porcentaje correspondiente al incremento previsto para el 100% de la pensión teórica, excluyendo el complemento por mínimos si no se establece lo contrario en un convenio. El complemento por mínimos se calcula, únicamente cuando corresponda, aplicando la prorrata a la diferencia entre la cuantía mínima vigente y la suma de la pensión española prorrateada más las pensiones concurrentes, españolas o extranjeras.

5. Las pensiones no contributivas se fijan en 8.803,20 euros anuales. Se mantiene en 525 euros anuales el importe del complemento por alquiler de vivienda habitual.

6. El complemento para la reducción de brecha de género queda fijado en 36,90 euros mensuales.

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 o recuperen 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. 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.

10. El subsidio de movilidad y compensación para gastos de transporte queda fijado en 1.029,60 euros.

NOTA. El RD 39/2026 se dicta en desarrollo de las previsiones contenidas en el RDL 16/2025, de 23 de diciembre, 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, pendiente de convalidación.

10. ¿Se puede excluir el periodo en excedencia para calcular la duración del desempleo?

STSUD 13-11-25

El TS ha declarado que no procede la aplicación de la teoría del paréntesis al determinar la duración de la prestación de desempleo, para poder excluir el periodo en el que el beneficiario se acogió a una excedencia voluntaria especial.

Excedencia y duración de la prestación de desempleo (teoría del paréntesis)

El TS analiza la posible aplicación de la doctrina del paréntesis a una persona trabajadora que, tras prestar servicios para una entidad bancaria y en el marco de un ERE, se acogió a una excedencia voluntaria especial compensada. Al finalizar esta y reincorporarse brevemente al trabajo, fue despedida y solicitó la prestación por desempleo, que le fue reconocida por una duración inferior a la pretendida, pues no se computaron cotizaciones durante el periodo de excedencia.

El afectado reclamó judicialmente alegando que, conforme a la doctrina del paréntesis, debería habersele reconocido un periodo de desempleo de mayor duración. Según el TS, en este caso no procede la aplicación de la referida doctrina, conforme a los siguientes argumentos:

La teoría del paréntesis permite, en determinados casos excepcionales, excluir del cómputo de carencia periodos en los que el asegurado no pudo cotizar por causas ajenas a su voluntad, especialmente por situaciones de infortunio, enfermedad, privación de libertad o desempleo involuntario con persistente búsqueda de empleo. Sin embargo, respecto a la excedencia voluntaria, existe doctrina consolidada según la cual la teoría del paréntesis no es de aplicación, toda vez que la excedencia voluntaria responde a una decisión personal del trabajador, que puede decidir libremente reintegrarse al mercado laboral durante dicho periodo si así lo desea (TS 4-4-11).

El recurso planteado intentaba asimilar la excedencia voluntaria especial a una excedencia forzosa, que sí conlleva reserva del puesto de trabajo y un interés público subyacente, lo que podría justificar la aplicación de la doctrina del paréntesis. No obstante, dicha

equiparación queda descartada, ya que la figura contemplada en el acuerdo colectivo no supone suspensión de la relación laboral ni reserva de puesto, sino simplemente un derecho a reincorporación, sujeto a necesidades y posibilidades organizativas. Por otra parte, la asimilación de esta excedencia a la forzosa no conlleva automáticamente la aplicación de la doctrina del paréntesis, pues ni siquiera en este caso hay un criterio general unificado que avale esta aplicación para la protección por desempleo, salvo ciertos casos expresamente regulados.

No puede apreciarse que durante el periodo de excedencia voluntaria compensada existiera ninguna situación que constituyese un infortunio personal, familiar o social que impidiese o condicionase gravemente la posibilidad de trabajar, ni que hubiera una verdadera falta de disponibilidad para trabajar, pues el propio régimen de la excedencia solo vetaba el empleo en el sector financiero, pero no impedía el acceso a otros trabajos.

11. Teletrabajo y desconexión digital: ¿puede la empresa imponerlos unilateralmente?

STS 11-11-25

La empresa puede establecer de modo unilateral un modelo de acuerdo de teletrabajo, para su firma individual por cada trabajador que lo acepte, siempre que respete las previsiones legales y convencionales. También puede elaborar la política de desconexión digital siempre que lo haga previa consulta y audiencia de la representación legal de los trabajadores y con respeto a la ley y al convenio colectivo.

Acuerdo unilateral sobre teletrabajo

Se cuestiona si la empresa puede establecer de modo unilateral tanto un modelo de acuerdo de teletrabajo como la política de desconexión digital, o debe pactar ambas cuestiones con la RLT.

Respecto a la primera cuestión, se señala que el acuerdo de teletrabajo debe ser necesariamente individual como expresión imprescindible del principio de voluntariedad, por lo que tal acuerdo no puede ser suplido por pacto o convenio de carácter colectivo. Ahora bien, el contenido del acuerdo de teletrabajo debe respetar lo que establezca la ley y la negociación colectiva.

En consecuencia, la empresa puede ofrecer a los trabajadores un modelo de acuerdo de teletrabajo de modo unilateral, sin que las condiciones que en el mismo figuran sean fruto de un acuerdo o pacto a través de la negociación colectiva.

Respecto a la segunda cuestión, se indica que lo que la LOPD exige es que la política interna de desconexión digital se elabore previa audiencia a los representantes legales de los trabajadores, atendiendo -sin duda- a las exigencias legales y convencionales.

En el caso analizado, la política de desconexión digital fue elaborada por la empresa tras consulta y audiencia de la representación legal de los trabajadores, y los derechos de desconexión fueron establecidos a través del convenio colectivo sectorial. Por ello, se concluye que no hay indicios de ilegalidad ni de vulneración del derecho a la libertad sindical.

12. Reclamación de cantidad derivada de MSCT declarada nula: ¿desde cuándo se devengan intereses moratorios?

STSUD 18-11-25

Cuando una empresa aplica medidas de modificación sustancial de condiciones de trabajo que son declaradas nulas judicialmente, el devengo de intereses moratorios comienza desde la fecha en que la deuda debió ser satisfecha, es decir, desde la aplicación de las medidas, y no desde la firmeza de la sentencia que declara la nulidad.

Cómputo de intereses moratorios

En diciembre de 2019 la empresa demandada comunicó a la trabajadora su decisión de llevar a cabo medidas definitivas de modificación sustancial de condiciones de trabajo, con efectos desde el 1-1-2020, medidas que incluían reducciones salariales progresivas, suspensión temporal de beneficios sociales (seguros, obsequios, pagas, ayudas familiares, etc.) y suspensión del 70% de las aportaciones a planes de pensiones, además de la supresión definitiva de ciertas remuneraciones. Estas medidas fueron declaradas nulas por la Audiencia Nacional en septiembre de 2020.

La trabajadora reclamó judicialmente las cantidades adeudadas por la aplicación de estas medidas, incluyendo intereses moratorios desde la fecha en que debieron ser abonadas. Tras la presentación de la demanda, la empresa abonó extrajudicialmente las cantidades reclamadas por el principal el 29-7-2021.

La cuestión litigiosa que se plantea en unificación de doctrina se centra en determinar si la empresa debe abonar intereses moratorios derivados de la cantidad principal que se le ha reconocido y abonado a la actora, calculados desde el 1-1-2020 hasta el 29-7-2021, momento en que se abonó dicho principal. Esta pretensión había sido desestimada tanto en la instancia como en sede de suplicación.

Los intereses moratorios sustantivos (ET art 29.3; CC art.1108) surgen por el mero incumplimiento de la obligación de pago. El inicio de su devengo es la fecha en que debió realizarse el abono, independientemente de la posterior intervención judicial, que tendría relevancia solo para los intereses procesales. La sentencia judicial tiene carácter declarativo, no constitutivo del derecho de crédito, por lo que su reconocimiento se retrotrae al momento en que nació la obligación de pago (TS 25-1-24; 21-9-23; 25-10-23).

Aplicando esa doctrina al caso, el TS concluye que los intereses moratorios del 10% anual reclamados por la actora deben calcularse desde el 1-1-2020, fecha en que la deuda debió ser satisfecha por la empresa, y hasta el 29-7-2021, fecha en que finalmente se abonó el principal reclamado.

Con ello, la Sala estima el recurso de casación para la unificación de doctrina, casa y anula la sentencia del TSJ y condena a la empresa al pago de los intereses moratorios indicados.

13. ¿Es acoso laboral la actuación negativa puntual de un superior jerárquico?

STSJ Madrid 26-9-25

No constituye acoso laboral ni vulneración de derechos fundamentales una única actuación negativa puntual por parte de un superior jerárquico que afecta a la retribución y al aislamiento profesional del trabajador, salvo que concurra un plus de intensidad cualitativa o reiteración en el tiempo.

Acoso laboral puntual de un superior jerárquico

Se plantea la existencia o no de acoso laboral producido por las decisiones de la superior jerárquica que se indican a continuación.

Una oficial de jardinería, miembro del Comité de Empresa y delegada sindical, solicita el inicio del protocolo de acoso de la empresa. Alega actuaciones de su superiora jerárquica consistentes en: la asignación de tareas que conllevan un perjuicio económico, por la

privación del plus de peligrosidad y de responsabilidad, y el aislamiento profesional respecto a otros compañeros.

Tras las oportunas investigaciones se cierra el expediente, concluyendo que, si bien no se constata la existencia de acoso laboral, sí hay indicios de la posible existencia de un conflicto personal, y, a fin de evitar un mayor deterioro de la relación laboral, se estima necesario recomendar la realización de una acción formativa que abarque el liderazgo y gestión de equipos, potenciando las competencias necesarias para la dirección de equipo.

La trabajadora interpone demanda por acoso laboral y vulneración de derechos fundamentales por aislamiento profesional y perjuicio económico, solicitando una indemnización de 25.000 € por los daños y perjuicios generados y medidas de cese.

Se denuncia como infringido el Convenio OIT 190 art.1, el cual define «violencia y acoso» en el mundo del trabajo como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Esta amplitud en la definición no se limita al acoso laboral o psicológico habitual, sino que también abarca situaciones, especialmente de daño sexual o acoso por razón de género, en las que un solo acto puede ser suficiente para apreciarlo jurídicamente, sin exigir reiteración.

No obstante, el acoso laboral basado en un solo acto es una excepción, reservada para situaciones de especial gravedad o intensidad, como la violencia física o amenazas graves. La distinción entre una conducta infractora y una vulneración de derechos fundamentales por acoso radica en la intensidad del acto y no exclusivamente en su repetición.

En el caso en cuestión, la actuación denunciada, consistente en la asignación puntual de tareas que impiden el cobro del plus y el aislamiento profesional, no alcanza la intensidad ni la reiteración necesarias para configurar acoso laboral ni vulneración de derechos fundamentales.

En consecuencia, se desestima el recurso y se ratifica la sentencia de instancia que absuelve a la empresa y a la superior jerárquica.

14. Trabajador extranjero irregular con el TIE caducado: ¿puede acceder al FOGASA?

STSUD 25-11-25

Un extranjero en situación irregular en España tiene derecho la protección inherente a la contratación y solo se niega su derecho a percibir las prestaciones por desempleo, pero no a otras que no sean incompatibles, como son las prestaciones del FOGASA, y la pérdida de vigencia de la TIE no renovada en plazo no puede limitar ese derecho.

Derecho de trabajador extranjero con el TIE caducado a las prestaciones del FOGASA

Una empresa despide a un repartidor extranjero, que reclama la improcedencia del despido. El JS le da la razón y condena a la empresa a abonarle una indemnización y los salarios de trámite, por estar en situación irregular. En ejecución de sentencia, dicta la declaración de insolvencia de la empresa.

El trabajador solicita entonces el reconocimiento de prestaciones del FOGASA, que le requiere que aporte el DNI o NIE en vigor. Tiene el NIE caducado y no lo subsana, y el organismo concluye que se trata de un documento esencial y necesario para tramitar las prestaciones y le tiene por desistido de su solicitud (aunque la resolución administrativa se refiere al NIE, en realidad debe referirse a la Tarjeta de Identidad de Extranjero, TIE).

La cuestión llega hasta el TS en casación para la unificación de doctrina, que analiza si el FOGASA puede negarse a abonar a un trabajador extranjero las prestaciones a su cargo por el único motivo de presentar un documento de identificación caducado, sin que haya subsanado ese defecto dentro del plazo concedido.

La normativa reconoce a los extranjeros la capacidad para formalizar el contrato de trabajo (ET art.7.c), por lo que no hay diferencia entre estos y los trabajadores nacionales a estos efectos. Además, no hay una norma legal que exija como requisito para acceder a las prestaciones del FOGASA que el DNI o la TIE se encuentre vigente y no caducado/a. Y, si bien se exige acompañar la fotocopia del DNI a la solicitud al FOGASA, su finalidad solo es comprobar la identidad del trabajador.

El archivo de un expediente no se puede entender vinculado a la simple circunstancia de que el trabajador adjunte un DNI o TIE caducado sin subsanar; más bien se refiere al hecho de que no hubiere aportado los demás documentos, de carácter sustantivo, constitutivos del derecho a las prestaciones e imprescindibles para comprobar su procedencia (como la

certificación del acto de conciliación o testimonio de la sentencia en que se reconoce la deuda, la resolución en la que consta la insolvencia del empresario, etc.). Si el trabajador aporta todos los documentos y no existe duda sobre su identidad, sino que solo está caducado el documento de identificación, se trata de un mero defecto formal, que no es constitutivo del derecho a las prestaciones y no puede justificar el archivo del expediente. Cuestión distinta es que se pudieren presentar dudas sobre la verdadera identidad del trabajador, que no es el caso, ya que al FOGASA le consta perfectamente el identificador fiscal que aparece como NIE en la TIE aportada al expediente administrativo, aunque estuviera caducada.

Todo lo cual se ratifica por la LOEX art.36, que establece que el extranjero sin autorización no puede verse privado de la protección inherente a la contratación pese a su situación irregular en España y solo niega su derecho a percibir prestaciones de desempleo, pudiendo tener acceso a otras que no sean incompatibles, como son las prestaciones del FOGASA.

El TS concluye que, si la total y absoluta ausencia de los permisos de trabajo y residencia no impide acceder a las prestaciones a cargo del FOGASA, con mayor razón no puede desplegar ese efecto jurídico la pérdida de vigencia de la TIE no renovada en plazo.

15. ¿Es válida la comunicación del despido por email?

STSJ País Vasco 25-11-25

Cuando la comunicación del despido se realiza por correo electrónico a una dirección personal no habitual y sin consentimiento expreso del trabajador, pero este accede y conoce su contenido en un plazo de tres días hábiles, la notificación se considera válida y el despido procedente, siendo la fecha de efectos la del conocimiento efectivo por el trabajador y no la fecha de envío de la comunicación.

Comunicación del despido al correo electrónico personal del trabajador

El trabajador prestaba servicios como vigilante de seguridad para la empresa demandada, sin que conste que hubiera autorizado expresamente la comunicación por medios electrónicos. El 21-6-24, la empresa remite carta de despido por causas objetivas a una dirección de correo personal a la que ya había remitido una comunicación previa, carta que fue recepcionada y contestada por el trabajador, quien accede al correo y conoce su

contenido el 24-6-24, tras recibir un SMS de la TGSS y la transferencia bancaria. El trabajador impugna el despido.

La sentencia de instancia declara improcedente el despido por falta de consentimiento del trabajador para recibir comunicaciones por correo electrónico.

El TSJ estima al recurso y declara la procedencia del despido. La comunicación escrita del despido tiene varias finalidades, entre ellas, informar al trabajador para que pueda impugnarlo, delimitar la controversia, fijar el plazo para impugnación y acreditar la situación legal de desempleo. El despido se configura como una manifestación de voluntad recepticia, que se consuma cuando el trabajador conoce la voluntad de la empresa de extinguir el contrato.

Corresponde a la empresa probar que la decisión de despedir ha llegado a conocimiento del trabajador. La empresa debe actuar con buena fe y utilizar todas las medidas a su alcance para que el trabajador reciba la comunicación.

En el caso de autos, la comunicación del despido por correo electrónico, aunque no era el medio habitual ni autorizado expresamente, fue efectiva dado que el trabajador accedió y conoció el contenido en un plazo breve de tres días hábiles. La empresa actuó de buena fe y utilizó medios razonables para notificar el despido, por lo que no se incumplió la obligación legal de comunicación.

El despido tiene efectos desde la notificación al trabajador, salvo que la comunicación se realice antes de la fecha de efectos para cumplir el preaviso. Por tanto, la fecha de efectos debe considerarse la de recepción efectiva, el 24-6-2024, y no la fecha de envío, el 21-6-2024.

Voto particular. La sentencia contiene un Voto particular que entiende que, al no existir consentimiento del trabajador para disponer de su correo personal, el uso que hizo la empresa es contrario a la protección de datos de carácter personal y vulnera su derecho a la intimidad, por lo que no puede considerarse cumplido el requisito legal de comunicación escrita del despido.

16. ¿Qué indemnización ha de abonar la empresa por incumplir un precontrato?

STSJ La Rioja 10-9-25

Si la empresa incumple un precontrato, la indemnización por daños y perjuicios se calcula en función del lucro cesante real derivado de la pérdida del empleo ofrecido, considerando un plazo razonable para la compensación, aunque el trabajador haya cesado voluntariamente en su empleo anterior.

Criterios indemnizatorios en caso de incumplimiento de un precontrato

Una trabajadora con contrato indefinido y reducción de jornada por guarda legal entra en un proceso de selección para un puesto de trabajo indefinido a jornada completa en otra empresa. Durante el proceso, presenta baja voluntaria en su empleo. Finalmente, es seleccionada para el puesto, siéndole solicitada la documentación necesaria para formalizar el contrato de trabajo. Sin embargo, unos días después se le comunica que se ha decidido no cubrir el puesto por motivos organizativos.

Aunque varios meses después inicia una nueva relación laboral indefinida a tiempo parcial, que meses después se transforma a tiempo completo, plantea demanda por incumplimiento de precontrato, solicitando una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados.

En suplicación se estiman parcialmente las pretensiones de la trabajadora, con base en los siguientes argumentos:

1. Que la trabajadora presente su dimisión en la empresa en la que presta servicios con anterioridad a la comunicación de la oferta firme de precontrato de la nueva empleadora no exime la obligación de indemnizar por el incumplimiento del precontrato.
2. No procede tomar como referencia para el cálculo del lucro cesante el salario que la trabajadora venía percibiendo en el empleo del que ha dimitido. Ya que la pérdida no se produce por causa imputable al incumplimiento del precontrato, sino por su exclusiva voluntad de causar baja voluntaria cuando no tiene todavía expectativas reales y ciertas de ser contratada.
3. Procede la aplicación del principio de indemnización total por daños y perjuicios conforme al Código Civil (CC art.1101). La ruptura unilateral por la empresa de la

oferta firme de contratación indefinida supone para la trabajadora una injustificada privación de un empleo estable y, por ende, del salario que hubiera percibido.

Por todo lo expuesto, se le reconoce el derecho a ser resarcida por el lucro cesante en el importe de las retribuciones que hubiera debido percibir de no haberse incumplido el precontrato, que asciende a 11.876,64 €. Esta cuantía se corresponde exactamente con el salario perdido por el incumplimiento de la oferta de un contrato de trabajo, no temporal, sino fijo, durante 2 años.

El TSJ considera que la acotación temporal de 2 años es idónea y proporcionada para compensar económicamente el lucro cesante y la pérdida de oportunidad fehacientemente demostrada de un trabajo indefinido.

17. Empresas con dificultades económicas sobrevenidas: ¿deben efectuar la aportación al Tesoro Público?

STS 12-11-25

Es preceptivo que las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos efectúen la aportación económica al Tesoro Público cuando concurren los requisitos objetivos de la norma, sin que quepa aplicar interpretaciones flexibilizadoras que permitan excluir de tal obligación a empresas con dificultades económicas sobrevenidas.

Aportación al Tesoro Público

La empresa demandante, dedicada a la comercialización de aparatos eléctricos y electrónicos, con plantilla superior a 100 trabajadores y un porcentaje significativo de empleados mayores de 50 años afectados por un despido colectivo, fue requerida por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) para realizar la aportación económica al Tesoro Público.

La empresa impugna la resolución administrativa del SEPE, que confirma la obligación de la empresa de abonar al Tesoro Público una aportación económica correspondiente al ejercicio 2019, en virtud de despidos colectivos que afectaron a trabajadores de 50 o más años.

Mantiene que la resolución administrativa sufría un defecto de motivación y que le había causado indefensión al no facilitársele acceso al expediente completo. Además, manifiesta la existencia de una situación económica grave y continuada de pérdidas desde 2017,

manteniendo que la aplicación de la aportación económica implicaría la inviabilidad de la empresa, lo que redundaría en un resultado contrario al pretendido por la norma: mayor destrucción de empleo y gasto público en prestaciones.

El TSJ considera que la resolución y la propuesta de liquidación estaban suficientemente motivadas y que no resultó probado un perjuicio o indefensión relevante por falta de acceso a la documentación. Sin embargo, estima la demanda considerando que la finalidad última de la disposición no se cumplía en este caso y que una aplicación estricta generaría un resultado paradójico y contrario al espíritu del legislador. El SEPE formaliza recurso de casación ante el TS.

El conflicto tiene su base en la aplicación de la Ley 27/2011 disp.adic.16ª que obliga a determinadas empresas con beneficios a realizar una aportación económica al Tesoro Público si, al acometer despidos colectivos, se ven afectados trabajadores de 50 o más años en una proporción superior a la existente en la plantilla previa y si cabe aplicar interpretaciones flexibilizadoras que permitan excluir de tal obligación a empresas con dificultades económicas sobrevenidas.

En el caso objeto de análisis, la empresa había realizado un despido colectivo, y concurren todos los requisitos que exigen la aportación: plantilla de más de 100 trabajadores, porcentaje significativo de despedidos mayores de 50 años y existencia de beneficios en los dos ejercicios previos al despido

Para resolver la cuestión el Tribunal Supremo determina que dicho precepto establece de forma detallada y objetiva los elementos que configuran el hecho imponible, los sujetos obligados y el modo de cuantificación, sin admitir exenciones, modulaciones o interpretaciones correctoras que no estén previstas. Resalta, además, que la Sala de instancia había apreciado una exención impropia que no se contempla en la norma legal, y reafirma que no corresponde a los órganos jurisdiccionales inaplicar leyes por estimar su eventual inconstitucionalidad (función reservada al Tribunal Constitucional mediante cuestión de inconstitucionalidad), salvo que exista un planteamiento formal y explícito, lo que en este caso no concurre.

En consecuencia, estima el recurso del SEPE, confirmando la validez de la resolución administrativa impugnada y la obligación de abonar la aportación económica exigida.

18. Baja en la Seguridad Social tras agotar la duración máxima de la IT. ¿Es despido tácito?

STSUD 27-11-25

No constituye un despido tácito la baja de una trabajadora en la Seguridad Social que se produce por haberse agotado la duración máxima de la prestación de IT, pues ya no existe obligación de cotizar y la empresa se limita a cumplir con la normativa de Seguridad Social.

Baja en la Seguridad Social y despido tácito

La empresa da de baja a la trabajadora en la Seguridad Social coincidiendo con el agotamiento de la duración máxima de la prestación de IT de 545 días. Días después, le envía un correo electrónico mediante el que le entrega un documento de liquidación y finiquito de la relación laboral indicando que la causa de la baja es el pase de la trabajadora a situación de pensionista. Posteriormente, el INSS declara a la trabajadora en situación de IPT.

La trabajadora considera que al finalizar el periodo máximo de duración de la IT lo que procede es la suspensión del contrato, y que lo ocurrido constituye un despido por voluntad empresarial sin causa por lo que debe ser calificado como improcedente. Presenta, por ello demanda de despido y en el acto de conciliación previa la empresa manifiesta que no se trata de una extinción de la relación laboral sino de una suspensión por agotamiento del plazo de 545 días.

Desestimada la demanda tanto en instancia como en suplicación, recurre la trabajadora en casación para la unificación de doctrina.

El TS, aplicando doctrina previa, resuelve que para que pueda entenderse que hay un despido tácito tiene que haber una clara voluntad empresarial de finalizar la relación laboral, lo que no ocurre cuando se produce la baja de la trabajadora en la Seguridad Social por haber finalizado la duración máxima de la prestación de IT ya que la baja responde al cumplimiento de la previsión legal que exime de la obligación de cotizar en esta situación (LGSS art.174.1; RD 1300/1995 disp.adic.5ª.2).

En consecuencia, la empresa se limitó a cumplir con la normativa de Seguridad Social, y no existen hechos suficientemente concluyentes a partir de los cuales pueda establecerse la voluntad extintiva del empresario, lo que excluye la existencia de despido tácito.

19. Cambios en la pensión de jubilación en 2026

LGSS (RDLeg 8/2025)

En 2026 se retrasa la edad de ordinaria de jubilación hasta los 66 años y 10 meses y se elevan las cuantías máximas y mínimas de la pensión de jubilación. Además, se introducen cambios en el cálculo de la base reguladora de la pensión y en la integración de lagunas de cotización.

Cambios en 2026

En 2026, se introducen importantes modificaciones en la regulación de la pensión de jubilación afectando a cuestiones tales como la edad ordinaria de jubilación; el cálculo de la base reguladora de la pensión y el porcentaje aplicable a la misma.

Edad de jubilación

En 2026 la edad ordinaria de jubilación se fija en 66 años y 10 meses siempre que se acrediten al menos 15 años de cotización. No obstante, se permite acceder a la jubilación a los 65 años a quienes acrediten al menos 38 años y 3 meses o más de cotización (LGSS disp.trans.7^a). Este cambio retrasa también la edad de acceso a la jubilación anticipada al estar esta referenciada a la edad ordinaria de jubilación -se exige una edad inferior en 4 años a la ordinaria de jubilación cuando se trate de la jubilación anticipada forzosa, e inferior en 2 años cuando se quiera acceder a la jubilación anticipada voluntaria-.

Para acceder a la jubilación parcial anticipada se exige tener cumplida en la fecha del hecho causante una edad inferior en 3 años como máximo a la edad ordinaria o legal de jubilación (LGSS art.215.2).

Base reguladora

Para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación se va a tomar, de oficio, el período de referencia que resulte más favorable para el beneficiario (LGSS art.209 y disp.trans.4^a.7 y 40^a):

a) Las bases de cotización de los 300 meses inmediatamente anteriores al mes previo al hecho causante (25 años). El cálculo de la base reguladora es el resultado de dividir estas bases entre 350 (300/350).

b) Las bases de cotización de los 302 meses (25 años y 2 meses) de mayor importe dentro de los 304 meses (25 años y 4 meses) inmediatamente anteriores al mes previo al hecho causante. El cálculo de la base reguladora es el resultado de dividir estas bases entre 352,33 (302/352,33).

Hay cambios también en la integración de lagunas de las cotizaciones que existan por no haber existido obligación de no hacerlo. A la regla general ya vigente, que integra los primeros 48 meses con la base mínima de cotización y el resto con el 50% de la misma, se añade una norma especial que se va a aplicar en tanto la brecha de género entre hombres y mujeres sea superior al 5% (LGSS disp.adic. 40ª). Conforme a esta norma, las lagunas de cotización de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena se van a integrar:

- desde el mes 49 hasta el 60, con el 100% de la base mínima de cotización.
- desde el mes 61 mes y hasta el 84: con el 80% de la base mínima de cotización.

Esta regla también se va a aplicar a los hombres con hijos que presenten lagunas de cotización próximas al nacimiento o adopción.

Porcentaje aplicable a la base reguladora

Igual que en 2025, para alcanzar el 100% de la base reguladora se exige un total de 36 años y 6 meses de cotización. La cuantía de la pensión de jubilación se determina aplicando a la base reguladora los siguientes porcentajes:

- por los primeros 15 años cotizados: 50%;
- por cada mes adicional de cotización por los siguientes 49 meses: 0,21%;
- por los 209 meses siguientes: 0,19%.

A partir de 2027 para alcanzar el 100% de la base reguladora será necesario acreditar 37 años de cotización.

Límites en la cuantía de la pensión

En 2026, el importe máximo de la pensión de jubilación se fija en 47.034,40 €/anuales (3.359,60 €/mes en 14 mensualidades). La cuantía mínima de la pensión de jubilación, se determina en función de la edad del beneficiario y de que exista cónyuge, a cargo o no a cargo.

20. La AEPD actualiza la guía sobre protección de datos en las relaciones laborales

La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) ha actualizado su guía 'Protección de datos en las relaciones laborales'. Se trata de una herramienta práctica para el correcto cumplimiento de la legislación por parte de las empresas. La guía aborda, entre otras, cuestiones como la consulta de las redes sociales de la persona trabajadora, los sistemas internos de denuncias (whistleblowing), el registro de la jornada laboral, la protección de los datos de las víctimas de acoso en el trabajo o víctimas de violencia de género o el uso de la tecnología wearable como elemento de control.

La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) informa que está llevando a cabo un proceso integral de revisión, actualización y reorganización de casi un centenar de guías, directrices y documentos técnicos publicados en su página web.

Esta revisión permite identificar los contenidos plenamente actualizados, aquellos que se encuentran en fase de revisión y los que, por haber quedado superados por cambios normativos o técnicos, se mantienen visibles exclusivamente como documentos históricos.

Ya se encuentra actualizada la guía de La protección de datos en las relaciones laborales (diciembre 2025). Tiene como objetivo de ofrecer una herramienta práctica de ayuda a las organizaciones públicas y privadas para un adecuado cumplimiento de la legislación. Se trata de una referencia para facilitar la aplicación de criterios y orientaciones.

La guía aborda cuestiones que se plantean cada vez con mayor frecuencia, como la consulta por parte del empleador de las redes sociales, los sistemas internos de denuncias, el registro de la jornada laboral, la protección de los datos de las víctimas de acoso en el trabajo o de las mujeres supervivientes a la violencia de género o el uso de decisiones automatizadas, algoritmos e inteligencia artificial y la tecnología wearable como elemento de control.

21. Nuevas cuantías máximas para la financiación de la oferta formativa en el trabajo

OM TES/1582/2025

Se actualizan los módulos económicos máximos aplicables a efectos de la determinación y justificación de las subvenciones para la financiación de la oferta formativa en el trabajo. Además, se regula la posibilidad de ampliar el plazo de ejecución de las acciones formativas cuando concurren circunstancias de fuerza mayor y se ajusta el límite de rentas para ayudas de conciliación a beneficiarios de subsidios de desempleo.

Nuevos módulos económicos

Con vigencia a partir del 1-2-2026, se modifica la regulación relativa a la financiación del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral en los siguientes aspectos (OM TMS/368/2019 redacc OM TES/1582/2025):

1. Se actualizan los módulos económicos máximos aplicables a efectos de la determinación y justificación de las subvenciones para financiar la oferta formativa en el trabajo. El coste financiable por participantes y hora de formación en la modalidad presencial se fija en 15,4 euros (antes 13 euros) y en la modalidad de teleformación en 8,9 euros (antes 7,5 euros). Estos módulos económicos se aplicarán a las convocatorias aprobadas a partir del 1-2-2026 o, en su defecto, a las acciones formativas que se inicien a partir de esa fecha (OM TMS/368/2019 Anexo I redacc OM TES/1582/2025).
2. Se incluye como objeto de financiación la nueva percepción económica de hasta el 75% del IPREM diario por día de asistencia a las acciones de formación en el trabajo para las personas desempleadas de las ciudades de Ceuta y Melilla o que pertenezcan a un colectivo de atención prioritaria (RD 694/2017 25 redacc RD 1189/2025). Esta percepción es incompatible con las becas, ayudas de transporte y de conciliación que estén previstas por la asistencia a este tipo de acciones formativas en el trabajo, pero es compatible con la prestación por desempleo de nivel contributivo o asistencial (OM TMS/368/2019 art.1.4.c y Anexo II redacc OM TES/1582/2025).
3. El límite de rentas para que quienes perciban el subsidio por desempleo y participen en la oferta formativa puedan acceder a la ayuda a la conciliación, queda fijado en la cuantía equivalente al porcentaje del IPREM que perciban como prestación por desempleo de nivel asistencial (OM TMS/368/2019 art.22 redacc OM TES/1582/2025).

4. Cuando concurren circunstancias de fuerza mayor, se permite la ampliación del plazo de ejecución de las acciones formativas por un plazo no superior a aquel en el que el beneficiario no pudo realizar la actividad por esas circunstancias. Cualquier modificación de la resolución de concesión de subvenciones debe solicitarse ante el órgano concedente, adjuntando la documentación necesaria (OM TMS/368/2019 art.11.3 redacc OM TES/1582/2025).

22. Registro de convenios colectivos y planes de igualdad: se actualiza la hoja estadística

OM TES/1573/2025

Con vigencia desde el 15-1-2026 se actualizan los modelos de hoja estadística (Anexos 2.I a 2.IV) cuya aportación es necesaria para el registro y depósito de convenios colectivos y planes de igualdad. Las modificaciones afectan a las hojas estadísticas de los convenios de empresa, de los convenios de sector y de las revisiones salariales. La actualización no altera el procedimiento de depósito ni los derechos y obligaciones sustantivos de los convenios, únicamente mejora la recogida de información estadística.

Modificación de la hoja estadística

Con vigencia a partir del 15-1-2025 se adaptan se actualiza el RD 713/2010 anexo 2, que regula las hojas estadísticas de los convenios colectivos cuya aportación es necesaria para el registro y depósito de los mismos.

El objetivo de la modificación es adaptar los modelos de hoja estadística (Anexos 2.I a 2.IV) a la experiencia acumulada en el uso de la plataforma REGCON, a las reformas laborales recientes y a la necesidad de mejorar la calidad, precisión y coherencia de los datos estadísticos sobre negociación colectiva. Los cambios introducidos consisten en:

Actualizar los formularios de hoja estadística para convenios de empresa (2.I), sectoriales (2.II) y revisiones salariales (2.III y 2.IV). No se modifica el Anexo 2.V (planes de igualdad).

Incorporar de variables más detalladas en materias como incrementos salariales (con desglose de cláusulas), igualdad de género, composición de mesas negociadoras, condiciones de trabajo (jornada, teletrabajo, conciliación) y otros aspectos derivados de normativa reciente.

Añadir mejoras técnicas para facilitar la cumplimentación electrónica y garantizar una mejor explotación estadística.

Las nuevas hojas estadísticas serán plenamente aplicables a todos los convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo que se presenten a partir del 15-1-2026 en la plataforma que da soporte al registro electrónico de convenios, con independencia de la fecha de suscripción del correspondiente convenio o acuerdo colectivo.

23. Nuevo Boletín RED. Normas de cotización para 2026

BNR 13/2025

El nuevo Boletín RED recoge las principales novedades introducidas por el RDL 16/2025 en materia de cotización. Expone la actualización de los topes máximos y mínimos de las bases de cotización, la implantación de cotizaciones adicionales para determinados colectivos, la nueva tarifa de primas para AT/EP y la obligación de comunicación del nuevo código de la CNAE-2025.

Contenido Noticias RED

El BNR 13/2025 recoge las novedades más recientes en materia de cotización, entre las que destacan las siguientes:

1. Se cuantifica el tope máximo de cotización que queda establecido, durante el año 2026, en 5.101,20 euros mensuales.

Las bases mínimas de cotización de los grupos de cotización de los regímenes que las tengan establecidas, se mantienen en los importes establecidos para el año 2025 hasta que se produzca el incremento del salario mínimo interprofesional.

Las mismas bases y topes se aplican a los trabajadores autónomos.

2. Para el año 2026, la cotización por el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) se sitúa en 0,90 puntos porcentuales, de los cuales el 0,75% corresponde a la empresa y el 0,15% a la persona trabajadora.

3. Se establece que la cotización adicional de solidaridad a partir del 1-1-2026, que se aplicable a las retribuciones que superen el tope máximo de la base de cotización. Los tipos aplicables según el tramo excedente:

– 1,15% para la parte entre 5.101,21 y 5.611,32 euros (0,96% a cargo de la empresa y 0,19% a cargo del trabajador);

– 1,25% entre 5.611,33 y 7.651,80 euros (1,04 % a cargo de la empresa y 0,21% a cargo del trabajador);

– 1,46% para la parte que exceda de 7.651,80 euros (1,22 % a cargo de la empresa y 0,24% a cargo del trabajador).

4. Desde el 1-1-2025, se regula un tipo de cotización adicional para bomberos forestales y para agentes forestales y medioambientales al servicio de las administraciones públicas (8,84% a cargo de la empresa y el 1,76% a del trabajador). Se informa que queda pendiente la comunicación sobre la identificación y actuaciones requeridas respecto a este colectivo.

5. Aplicación de la nueva tarifa de primas para la cotización por AT/EP a partir de 2026. Se estructura en un cuadro que asocia un tipo de cotización específico para cada actividad económica según el CNAE-2025 y otro que fija tipos aplicables a determinadas ocupaciones transversales en cualquier rama de actividad.

La determinación del tipo aplicable se realiza por la TGSS en función de la información declarada y se prevé la actualización anual de tipos y adaptación a nuevas clasificaciones CNAE que se aprueben y a la supresión progresiva de las ocupaciones que se enumeran en la clasificación contenida en la tarifa.

6. Obligación de comunicación del código CNAE-2025. Establecida la obligación y el procedimiento para comunicar a la TGSS los valores de la nueva CNAE-25 aplicable a cada Código de cuenta de cotización (BNR 2/2025), se informa que desde el 1-1-2026 cualquier omisión en la comunicación va a suponer que la TGSS asigne automáticamente el tipo de cotización superior entre los aplicables.

Las comunicaciones realizadas a partir de esa fecha tendrán efecto solo desde el mes siguiente a la solicitud, sin retroactividad.

24. Ley ELA: se aclara el contenido de las prestaciones de ayuda a domicilio y asistencia personal

SEDS Resol 18-12-25

Se publica el Acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) a través del cual se adaptan los servicios de asistencia personal y de ayuda a domicilio para responder a las necesidades de las personas con ELA o con otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible.

Adaptación del servicio de ayuda a domicilio y asistencia personal

Mediante el Acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) se implementa la adaptación de los servicios de asistencia personal y de ayuda a domicilio para responder a las necesidades de las personas con ELA o con otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible. El contenido del acuerdo es el siguiente:

1. En el caso de ELA se considera fase avanzada cuando:

– la persona tiene un dictamen de grado III, según baremo;

– se acredita que se cumplen, además, dos de estos tres criterios: soporte ventilatorio > 8h/día; necesidad diaria de aspiración de secreciones o inmovilidad del tren superior.

Puede reconocerse grado III+ de manera simultánea al grado III en un único acto administrativo.

2. Para acreditar la situación anterior es necesario aportar un certificado médico especializado, presentado en la valoración inicial o revisión, y resolverse en un plazo máximo de tres meses. A tal efecto, se acuerda solicitar al Ministerio de Sanidad la elaboración de un certificado normalizado.

3. De acuerdo con las necesidades y voluntades expresadas por la persona afectada puede concederse una prestación de menor cuantía, siempre que ésta sea, al menos de 3.200 euros al mes.

4. La cantidad final a percibir por la persona afectada debe definirse por los servicios de atención domiciliaria o de asistencia personal que adquieran, de acuerdo a su voluntad y necesidades. En todo caso, debe tenerse en cuenta su nivel de renta y patrimonio.

5. Pueden prestar los servicios de atención domiciliaria los profesionales que cuenten con cualquiera de las certificaciones o titulaciones profesionales recogidas en el SAAD acuerdo 28-6-22 y, en caso de asistencia personal las condiciones recogidas la SEDS Resol 24-5-23.

6. Por último, se acuerda la constitución de un grupo de trabajo para seguir analizando el despliegue y la aplicación del grupo III+ de dependencia.

25. Nueva percepción económica por asistencia diaria a acciones formativas

RD 1189/2025

Se modifican las normas de seguimiento y control de las acciones de formación en el trabajo y se establece una percepción económica por asistencia diaria a las acciones formativas para las personas desempleadas de las ciudades de Ceuta y Melilla y de atención prioritaria.

Cambios en la formación en el trabajo

Con vigencia a partir del 1-1-2026 se modifica el régimen de formación en el trabajo (RD 694/2017) en relación con las siguientes cuestiones:

1. Se establece una percepción económica por asistencia diaria, para los participantes en las acciones formativas que pertenezcan a alguno de los siguientes colectivos (RD 694/2017 art.25 redacc RD 1189/2025):

- personas desempleadas de las ciudades de Ceuta y Melilla;
- personas desempleadas pertenecientes a alguno de los colectivos de atención prioritaria (L 3/2023 50), cuando así lo establezca la convocatoria de subvenciones o la norma reguladora de la correspondiente iniciativa o programa.

La cuantía de esta percepción económica, que se otorgarán en régimen de concesión directa (RD 357/2006 art.2.1.ñ y o redacc RD 1189/2025), no puede superar el 75% del IPREM diario y es compatible con las becas, ayudas de transporte y de conciliación.

2. El plazo para la aplicación de las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social por el crédito de formación para las empresas que hayan cesado su actividad con anterioridad al mes de diciembre, concluye con la finalización del plazo de solicitud de la

liquidación de cuotas correspondiente al mes en que haya cesado la actividad (RD 694/2017 art.18 redacc RD 1189/2025).

La Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FSP) colaborará con el SEPE en la comprobación de la adecuada tramitación y justificación de las bonificaciones, incluyendo los resultados de las actuaciones de seguimiento y control. Las empresas podrán optar por devolver el importe de la bonificación correspondiente a las deficiencias en las que pudieran haber incurrido.

Tras la comprobación el SEPE pondrá en conocimiento de la ITSS las bonificaciones indebidamente aplicadas, para que inicie el procedimiento de reclamación administrativa mediante acta de liquidación y, en su caso, de sanción respecto de las cantidades correspondientes a las cuotas no devueltas e ingresadas por las empresas.

Santiago Blanes Mompó.

Socio del Dpto. laboral de Tomarial Abogados y Asesores Tributarios