

NEWSLETTER JURÍDICO-LABORAL

Febrero 2026



TOMARIAL

ABOGADOS · ECONOMISTAS · CONSULTORES

ÍNDICE

1. Modificación del calendario de vacaciones sin respeto del plazo legal. ¿Debe cumplirlo el trabajador?	4
2. El TS aclara dudas sobre el permiso parental: periodos mínimos de disfrute y devengo de vacaciones	5
3. El acceso a internet con fines particulares desde el ordenador de la empresa no siempre justifica el despido	7
4. Trabajador en baja laboral: ¿está justificado expulsarle del grupo de WhatsApp corporativo?	8
5. Trabajadores fijos discontinuos: ¿puede la empresa modificar unilateralmente los criterios de llamamiento?	10
6. ¿Se puede obligar a los trabajadores a justificar su ausencia al trabajo por su adhesión a una huelga?	12
7. Aprobado el Salario Mínimo Interprofesional para 2026	13
8. Delegado de prevención: ¿cuándo tiene derecho al crédito horario?	14
9. Actualización de las indemnizaciones por daños y perjuicios causados por accidentes de circulación	16
10. Acuerdo de bajas incentivadas con abono del convenio especial: ¿quién abona el coste del MEI?	17
11. La publicación de vídeos en TikTok durante la jornada laboral justifica el despido	18
12. Patología no incluida en el cuadro de enfermedades profesionales: ¿accidente de trabajo o enfermedad profesional?	20
13. Representación procesal. ¿Cuándo es válida la sustitución del letrado apoderado?	21
14. ¿Se puede imponer el uso del móvil personal para acceder a las aplicaciones de una empresa cliente?	23
15. Adhesión de España al Convenio OIT sobre protección de la maternidad	24

16.	¿Es modificación sustancial el cambio de espacio de trabajo a un habitáculo sin ordenador?	26
17.	Nuevo boletín noticias RED.....	28
18.	Las faltas de asistencia al trabajo deben computarse de fecha a fecha.....	30
19.	Se recuperan las medidas sociolaborales del RDL 16/2025.....	32
20.	Revalorización de pensiones 2026	35
21.	¿Basta la declaración del trabajador como no apto para extinguir el contrato por ineptitud sobrevenida?.....	37
22.	Mejora voluntaria. ¿Qué empresa responde del abono al trabajador de ETT?	38

1. Modificación del calendario de vacaciones sin respeto del plazo legal. ¿Debe cumplirlo el trabajador?

STSJ País Vasco 13-1-26

La modificación unilateral por parte de la empresa del calendario de vacaciones, sin respetar el plazo legal exigido y sin respuesta ni impugnación por parte del trabajador, no justifica la inasistencia al trabajo en los días inicialmente fijados como de vacaciones, lo que puede ser sancionado con el despido disciplinario.

Modificación del calendario de vacaciones

El 14-12-2023, la empresa comunica al trabajador el cuadrante anual fijando sus vacaciones entre los días 19 y 31 de agosto. El 22-7-2024, la empresa le comunica el cuadrante del mes de agosto estableciendo como días de trabajo 7 de los 13 días inicialmente fijados de vacaciones, incumpliendo, de este modo, el derecho del trabajador a conocer las fechas de las vacaciones 2 meses antes del comienzo de su disfrute (ET art.38.3).

El trabajador no acude al trabajo los días señalados, razón por la cual la empresa procede a su despido disciplinario por ausencia injustificada durante siete días dentro de un mismo mes, conducta tipificada en el convenio colectivo como falta muy grave sancionable con el despido.

El JS declara el despido nulo por vulneración del derecho fundamental a la indemnidad, al considerar que el despido estaba relacionado con dos denuncias que el trabajador había presentado ante la ITSS en dos ocasiones anteriores por modificaciones de cuadrante sin preaviso.

La empresa recurre en suplicación. La cuestión que se plantea consiste en determinar si la ilegalidad cometida por la empresa en relación con las fechas de las vacaciones, justifica o no la inasistencia del trabajador a su puesto de trabajo

El TSJ País Vasco revoca la sentencia de instancia atendiendo a los siguientes argumentos:

1. La falta de contestación del trabajador a la comunicación empresarial alterando las fechas de vacaciones pudo generar en la empresa la confianza de que aceptaba la modificación. Lo que se refuerza por el deber general de los trabajadores de

obedecer las órdenes de la empresa con independencia de que las consideren adecuadas o no o incluso si las consideran ilegales.

2. Existe un procedimiento especial y urgente para resolver las controversias en relación con la fijación de las fechas de vacaciones (LRJS art.125 y 126).

En estas circunstancias, el TSJ considera inasumible que el trabajador no se alzara frente al cambio de fechas y decidiera unilateralmente dejar de asistir a su puesto sin advertencia alguna, causando el correspondiente perjuicio a la empresa. Califica esta conducta como grave y deliberada sin que concurra circunstancia alguna que le exima de su responsabilidad o atenúe la misma, por lo que estima el recurso empresarial y califica el despido de procedente.

La sentencia contiene un voto particular que aboga por la calificación del despido como improcedente, atendiendo a la actuación previa por parte de la empresa, sin amparo legal, y la conexión del caso con el derecho al descanso y a la conciliación familiar.

2. El TS aclara dudas sobre el permiso parental: periodos mínimos de disfrute y devengo de vacaciones

STS 26-1-26

En relación con el permiso parental, el Pleno del Tribunal Supremo ha establecido, por un lado, que su disfrute discontinuo debe realizarse siempre por semanas completas y, por otro, que el tiempo de permiso parental se computa como trabajo efectivo a efectos del devengo de vacaciones.

Permiso parental: período mínimo de disfrute y devengo de vacaciones

La asociación profesional de médicos de Mutua de Terrassa y el sindicato de médicos de Cataluña interponen demanda de conflicto colectivo ante el TSJ contra la Fundación Asistencial Mutua de Terrassa. Solicitan que se declaren no ajustadas a Derecho dos medidas adoptadas por esta última -la empresa- en relación con el permiso parental: por un lado, obliga a disfrutarlo en periodos mínimos de una semana cuando se disfruta de forma discontinua, y por el otro, entiende que durante el mismo no se devengan vacaciones.

Las personas afectadas son las que prestan servicios en la Fundación Asistencial, a las que se aplica el CCOL de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental concertados con el Servicio Catalán de la Salud.

El TSJ desestima la demanda y tanto la asociación como el sindicato plantean recurso de casación.

El TS pone fin a la discrepancia existente entre los tribunales y analiza las dos cuestiones planteadas en relación con el permiso parental:

Si su disfrute discontinuo puede fraccionarse en periodos inferiores a una semana.

El tribunal parte de la literalidad de la norma que regula el permiso parental, que fija su duración en 8 semanas, continuas o discontinuas.

El uso del término “semanas” determina que el disfrute, cuando no es continuado, debe articularse necesariamente por unidades semanales completas. No cabe, por tanto, su fraccionamiento en días aislados. Interpretación reforzada por la coherencia con otros permisos vinculados al nacimiento y cuidado del menor, también estructurados en semanas.

Si el tiempo de disfrute genera (devenga) derecho a vacaciones.

Aunque formalmente el permiso parental constituye una causa de suspensión del contrato, la Sala realiza una interpretación a la luz de la normativa europea sobre conciliación y del principio de igualdad.

Partiendo de la regla general, según la cual los periodos de suspensión contractual no generan vacaciones, el tribunal examina las excepciones reconocidas por la jurisprudencia europea, concretamente la incapacidad temporal y el permiso de maternidad. Tras analizar la finalidad del permiso parental y su integración en el marco de las medidas de conciliación, concluye que debe recibir un tratamiento equiparable al permiso por nacimiento y cuidado del menor en su dimensión de corresponsabilidad.

Excluir el devengo de vacaciones durante el permiso parental produciría un efecto disuasorio en el ejercicio de un derecho vinculado a la conciliación y a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En consecuencia, el periodo de disfrute del permiso parental debe considerarse tiempo de trabajo efectivo a efectos de determinar la duración de las vacaciones.

3. El acceso a internet con fines particulares desde el ordenador de la empresa no siempre justifica el despido

STSJ La Rioja 1-12-25

El acceso desde el ordenador de la empresa a páginas web para fines particulares no justifica el despido por transgresión de la buena fe contractual y disminución voluntaria y continuada del rendimiento cuando el convenio colectivo aplicable tipifica expresamente esta conducta como falta grave, no como falta muy grave. Además, aunque reprochable, no se ha acreditado que esta conducta causara perjuicios a la empresa o provocara una disminución del rendimiento.

Despido disciplinario: uso de medios informáticos para fines particulares

El trabajador, que prestaba servicios como técnico comercial, fue despedido por la empresa para la que prestaba servicios al constatar, en el seno de una investigación interna, que en los dos meses anteriores había realizado 1.085 conexiones a páginas web ajenas a su actividad profesional, equivalentes a 57 horas de trabajo. Entre los accesos figuraban contenidos relacionados con oposiciones, material docente, másteres, Google Drive y otras páginas sin relación con su labor comercial. La compañía fundamentó el despido en la transgresión de la buena fe contractual y en la disminución voluntaria y continuada del rendimiento. Además, acreditó que el trabajador conocía las normas de uso de los medios informáticos, ya que cada vez que iniciaba sesión en su equipo aparecía un aviso legal recordando que los sistemas debían utilizarse exclusivamente para fines laborales.

Impugnado el despido en sede judicial, la sentencia de instancia calificó el despido como improcedente y condenó a la empresa a readmitir al trabajador con abono de los salarios de tramitación o abonarle una indemnización de 39.083,61 euros, además de imponerle las costas del recurso.

Ya en sede de suplicación, el TSJ confirma la sentencia de instancia. Señala que la conducta del trabajador está expresamente tipificada en el convenio colectivo de la industria química como falta grave -uso indebido de medios informáticos para fines ajenos a la prestación laboral-. Por tanto, en atención al principio de especialidad, cuando una conducta está expresamente tipificada en el convenio como falta grave, no se puede acudir a los tipos más genéricos del ET que tipifican la transgresión de la buena fe contractual o la disminución del rendimiento como faltas muy graves. Y, en atención al principio de tipicidad, la sanción impuesta debe ser una de las

previstas en el convenio en atención a la gravedad de la falta, por lo que no estando prevista la sanción de despido para las faltas graves, el empresario no puede acordarla.

Además, esta pretensión de incardinar la conducta del trabajador en la infracción muy grave del ET art.54.2. no fue invocada en la instancia, sino que se introdujo por primera vez en fase de recurso, por lo que la Sala no puede entrar a conocerla.

En todo caso, aunque el uso del ordenador corporativo para fines particulares, constituye una conducta reprochable, no se ha acreditado que impidiera al trabajador cumplir sus funciones, que dejara de atender a clientes, que se produjeran retrasos, quejas o perjuicios económicos, o que su rendimiento fuera inferior al de otros compañeros.

Por todo ello, desestima el recurso y confirma la declaración de improcedencia del despido.

4. Trabajador en baja laboral: ¿está justificado expulsarle del grupo de WhatsApp corporativo?

STSJ Galicia 9-12-25

El TSJ Galicia considera que tanto el requerimiento al trabajador para la entrega de las llaves, como su exclusión del grupo corporativo de WhatsApp, en un contexto de baja laboral, se pueden justificar por razones objetivas de organización vinculadas, respectivamente, a la custodia y control de medios de trabajo y a la salvaguarda del derecho a la desconexión digital, sin que, por sí solos, permitan afirmar la existencia de acoso laboral.

Requerimiento de llaves y exclusión del WhatsApp corporativo durante la baja laboral

En el litigio en cuestión, se plantea la declaración de vulneración de derechos fundamentales al honor y a la propia imagen personal y profesional, así como la extinción indemnizada del contrato de trabajo por incumplimientos empresariales (ET art. 50.1 a) y c).

El trabajador, con la categoría de conductor, discute con un compañero y al día siguiente inicia IT por enfermedad común por trastorno adaptativo con ansiedad. Durante la baja, el gerente le requiere las llaves de la nave y se excluye del grupo de WhatsApp de la empresa. Además, percibió dos nóminas más tarde que el resto de sus compañeros. El trabajador presenta denuncia ante al ITSS, que aprecia una infracción muy grave (LISOS art.8.11). En sede judicial, solicita la extinción del contrato y el abono de una indemnización adicional de 30.000 euros a cargo de la empresa y el encargado, por vulneración de derechos fundamentales o, subsidiariamente, la correspondiente con el importe de la sanción propuesta por la ITSS.

En el acoso laboral, puede vulnerar el derecho a la integridad moral (Const art.15) con una sola conducta, si concurren determinados elementos conectados a intención, menoscabo y finalidad o idoneidad vejatoria. Asimismo, la regla general es que el trabajador debe probar los hechos, pero si presenta indicios razonables de acoso, se produce la inversión de la carga de la prueba, obligando a la empresa a demostrar que sus acciones tienen una justificación objetiva y proporcional, y no son discriminatorias o vejatorias, algo clave en procesos de tutela de derechos fundamentales.

Por otra parte, aunque la regla es la presunción de certeza de las actas de la ITSS, y que las mismas tienen naturaleza de documento público, no constituyen una vedad absoluta y admiten prueba en contrario, aportando explicaciones objetivas y razonables que justifiquen las conductas empresariales.

Aplicando este marco, se desestima íntegramente la petición del trabajador, con base en los siguientes argumentos:

1. El origen del conflicto se sitúa en una discusión puntual entre trabajadores.
2. La solicitud de entrega de las llaves de la nave obedece a razones organizativas derivadas de la situación de IT. Es justificable que las herramientas de trabajo deban permanecer en la empresa mientras no se prestan servicios.
3. La baja del trabajador en el grupo de WhatsApp, responde igualmente a razones organizativas y resulta coherente con la salvaguarda del derecho a la desconexión digital durante la baja.

4. El eventual retraso en el abono de las nóminas es de escasa entidad y se vincula a la situación de incapacidad temporal, así como a la necesidad de practicar la liquidación de dietas.

En consecuencia, no se aprecia una conducta de acoso ni la vulneración de derechos fundamentales alegada. Tampoco una actuación empresarial carente de explicación objetiva que derive en un incumplimiento empresarial determinante de la extinción indemnizada del contrato.

5. Trabajadores fijos discontinuos: ¿puede la empresa modificar unilateralmente los criterios de llamamiento?

SAN 15-1-26

La AN señala que, en los contratos fijos-discontinuos regulados por convenio colectivo, la empresa no puede modificar de forma unilateral los criterios ni los factores de ponderación aplicables al llamamiento, aunque alegue que este solo regula ciertos supuestos o que un proceso negociador previo no haya fructificado.

Modificación por la empresa de los criterios de llamamiento fijados en el convenio colectivo

La cuestión a resolver consiste en determinar si la empresa puede fijar de forma unilateral criterios y factores de ponderación para el llamamiento del personal fijo discontinuo distintos de los previstos en el convenio colectivo de aplicación, alegando que este solo regula determinados supuestos y que, tras un proceso de negociación que no fructifica, procede establecerlos con carácter provisional.

El ET contempla tres supuestos objetivos de contrato fijo-discontinuo, dejando a un lado el supuesto subjetivo consistente en la utilización de esta figura contractual por la ETT. A saber: trabajos de naturaleza estacional o de temporada, prestaciones intermitentes con periodos ciertos o inciertos y prestación de servicios en contratas (ET art.16.1).

Por su parte, el convenio de aplicación regula la creación de una bolsa de llamamiento para contratos fijos-discontinuos vinculados a «campañas y servicios», estableciendo un baremo y su ponderación para efectuar el llamamiento que está compuesto por tres factores: antigüedad, formación y evaluación del desempeño.

La AN, aplicando los criterios jurisprudenciales de interpretación de convenios colectivos –literal, sistemático y finalista, sin recurso a la analogía para colmar supuestas lagunas– concluye que la expresión convencional “campañas y servicios” tiene un alcance amplio y permite integrar los tres supuestos legales.

El término «campaña» tanto se puede referir a los «trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada» -primer supuesto legal-, habiéndose denominado tradicionalmente a algunos de los trabajos de naturaleza estacional o de temporada también trabajos de campaña, como a «trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos» -tercer supuesto legal-, no siendo infrecuente recurrir a esta modalidad contractual para la prestación de servicios para una campaña concreta.

El término genérico «servicios» sin mayor concreción puede referirse tanto a trabajos que «siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminado» -segundo supuesto legal- como a trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos -tercer supuesto legal-.

Además, el procedimiento comunicado por la empresa no se limita a un supuesto no regulado, sino que se proyecta sobre trabajos estacionales y sobre prestaciones intermitentes, es decir, sobre ámbitos ya comprendidos en la regulación convencional.

Descartada la existencia de laguna normativa, la Sala rechaza también que el proceso negociador sin acuerdo habilite a la empresa para imponer unilateralmente nuevos criterios. El ET exige que los criterios objetivos y formales de llamamiento se establezcan mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa (ET art.16.3). La falta de acuerdo no legitima su fijación unilateral cuando ya existe regulación convencional aplicable.

En consecuencia, la decisión empresarial que establece unilateralmente nuevos criterios de llamamiento y su ponderación resulta nula por contravenir la regulación convencional y el marco legal del contrato fijo-discontinuo.

6. ¿Se puede obligar a los trabajadores a justificar su ausencia al trabajo por su adhesión a una huelga?

STS 16-1-26

La empresa puede implantar un sistema de control que exige justificar, a efectos de la deducción de retribuciones, que la ausencia al trabajo en periodo coincidente con una huelga deriva del seguimiento de la misma. La obligación de justificación es el régimen ordinario del ejercicio del derecho de huelga y no puede considerarse como una restricción desproporcionada o ilícita del mismo.

Control de ausencias

Se plantea ante el TS la cuestión relativa a determinar si es válido el acuerdo alcanzado por el comité interempresas que establece un procedimiento diferenciado para el descuento en nómina del tiempo dedicado a asambleas y paros, en función del convocante. Si la convoca un órgano de representación unitaria o la mayoría sindical, se realiza un descuento en nómina automático y el manager registra a los empleados que no secundan la huelga para que no se les efectúe el descuento. Si la convocan sindicatos que no suman la mayoría del órgano de representación unitaria, se procede a la inversa: no se aplica descuento en nómina salvo a los empleados cuya asistencia al paro sea constatado por el manager.

El sindicato demandante sostiene que la diferencia de procedimientos vulnera el derecho de huelga y de libertad sindical, pues obliga a los trabajadores que secundan una huelga convocada por una minoría sindical a justificarse frente a la empresa, lo que produce un efecto potencialmente disuasorio. Reclama que se aplique en todo caso la presunción de que la ausencia al trabajo en periodo coincidente con la convocatoria de una huelga, está causado por la adhesión a la misma, sin exigir justificación individualizada en las convocatorias minoritarias.

El TS rechaza que la necesidad de justificar la ausencia al trabajo por causa de la huelga tenga un efecto disuasorio. Ante cualquier ausencia al trabajo, la empresa puede requerir una explicación del trabajador sobre la causa de la misma. Y existiendo una convocatoria de huelga, basta con manifestar que la causa ha sido el seguimiento de la misma, sin que se le puedan imponer al trabajador requisitos exorbitantes.

La obligación de justificación es, por tanto, el régimen ordinario del ejercicio del derecho de huelga y no puede considerarse como una restricción desproporcionada o ilícita del mismo.

Respecto de la diferencia de procedimientos, considera que en el caso de las convocatorias mayoritarias de huelga, existe una lógica para aceptar la presunción de que las inasistencias al trabajo se deben al seguimiento de la huelga, lo que permite eximir de una declaración individualizada a los trabajadores que se ausentan de sus puestos de trabajo. Sin embargo, esta presunción carecería de fundamento en las convocatorias minoritarias.

7. Aprobado el Salario Mínimo Interprofesional para 2026

RD 126/2026

Se fija la cuantía del SMI vigente a partir de 1-1-2026, quedando establecida en 40,70 euros/día o 1.221 euros/mes, lo que supone un incremento del 3,10%. Estas cuantías no resultan de aplicación, salvo que se acuerde lo contrario, en las normas no estatales y en las de carácter privado que utilicen el SMI como referencia. Los salarios de cuantía inferior al SMI fijado para 2026 quedan exentos de tributación en el IRPF.

SMI 2026

SMI diario	40,70 €
SMI mensual	1.221 €
SMI anual a efectos de compensación y absorción	17.094 €
SMI jornada legal en actividad para contratos de trabajo de duración determinada cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días	57,82 €
SMI hora de empleados de hogar	9,55 €

Las nuevas cuantías del SMI no van a ser de aplicación a las normas de las Comunidades o Ciudades autónomas y entidades locales y contratos y pactos privados vigentes a 31-12-2025 que utilicen el SMI como indicador o referencia. En

estos casos, salvo disposición expresa o pacto en contrario, se tomará como referencia la cuantía del SMI vigente hasta ahora.

Estas excepciones no afectan a los salarios fijados en contratos o pactos privados en cuantía inferior al nuevo SMI, que deberán modificarse para alcanzar estas cuantías siendo de aplicación las reglas sobre compensación y absorción.

Por su parte, el RDL 5/2026 modifica la L 35/2006, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas con el objeto de que los salarios de cuantía inferior al SMI fijado para 2026 estén exentos de tributación en el IRPF (L 35/2006 disp.adic.61ª redacc RDL 5/2026).

8. Delegado de prevención: ¿cuándo tiene derecho al crédito horario?

STSJ País Vasco 2-12-25

Aunque no sea miembro del comité de empresa y el convenio limite este derecho a un día por mes, el trabajador designado delegado de prevención tiene derecho al crédito horario en las mismas condiciones que los restantes representantes de los trabajadores. La función de delegado de prevención implica la condición de representante de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y, por tanto, el reconocimiento de las garantías y derechos previstos tanto en la LPRL como en el ET.

Garantías de delegado de prevención que no pertenece al comité de empresa

Un trabajador que presta servicios para la empresa es nombrado por el comité de empresa delegado de prevención, a pesar de no ser miembro del mismo, siendo su nombramiento aceptado por la empresa. Tras el nombramiento, comienza a utilizar el crédito horario para el desempeño de funciones preventivas, sin impedimento por parte de la empresa. No obstante, a comienzos de 2024, la empresa comunica al sindicato al que pertenece el trabajador que, conforme a su interpretación tanto del convenio de empresa, como de la LPRL art. 35 y 37, este no dispone del crédito horario (ET art. 68) por no ostentar representación unitaria, limitando su disponibilidad a un día al mes y vinculado a reuniones del órgano preventivo. Ambas partes intercambian correos sobre asistencia a actuaciones preventivas y

compensación horaria (incluida la participación en reuniones vinculadas a una evaluación de riesgos psicosociales).

Disconforme con la actuación empresarial, el trabajador interpone demanda de tutela de derechos fundamentales, que es estimada en la instancia, condenando a la empresa, además del reconocimiento del derecho al abono de una indemnización de 10.000 euros. La empresa plantea recurso de suplicación.

La cuestión debatida consiste en determinar si un delegado de prevención designado por el comité de empresa que no es miembro del propio comité tiene derecho al crédito horario y si la negativa empresarial supone vulneración de la libertad sindical; asimismo, se discute la cuantía de la indemnización por daño moral.

Para resolver su recurso, el TSJ recuerda que la doctrina del TS (TS 16-11-16) ha establecido que el delegado de prevención, aunque no sea representante unitario, tiene derecho a las garantías del ET art. 68, incluyendo el crédito horario.

Considera que la actividad preventiva atribuida al delegado de prevención requiere tiempo para su ejercicio efectivo y, aunque el convenio colectivo aplicable no contemple expresamente la designación de delegados de prevención ajenos al comité, esto no impide que, una vez que el comité designa al actor y la empresa acepta esa designación, se desplieguen los efectos legales inherentes a la condición de delegado de prevención, entre ellos el crédito horario.

Señala que, aunque el convenio colectivo únicamente fije un día al mes como crédito horario del que puede disponer el personal del órgano preventivo, este no puede operar como límite del crédito horario del delegado de prevención, ya que las reuniones del comité de seguridad y salud y cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia preventiva constituyen tiempo de trabajo efectivo excluido de imputación al crédito (LPRL art. 37).

En cuanto a la indemnización, el TSJ considera que la cuantía debe reducirse hasta los 1.500 euros.

9. Actualización de las indemnizaciones por daños y perjuicios causados por accidentes de circulación

DGSFP Resol 3-2-26

Se actualizan las cuantías de las indemnizaciones por muerte, lesiones permanentes e incapacidad temporal que resultan de aplicar durante 2026 el sistema para la valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación. Este baremo es el utilizado de forma orientativa para el cálculo de las indemnizaciones por AT/EP.

Actualización del baremo de tráfico para 2026

Se actualizan las cuantías de las indemnizaciones por muerte, lesiones permanentes e incapacidad temporal que resultan de aplicar durante 2026 el sistema para la valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación. Este baremo es el utilizado de forma orientativa para el cálculo de las indemnizaciones por AT/EP.

La Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones ha hecho público en su sitio web: <http://www.dgsfp.mineco.es/>, las cuantías indemnizatorias vigentes durante el año 2026 del sistema para la valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación.

Este baremo también se utiliza de forma orientativa para el cálculo de las indemnizaciones por accidente de trabajo. Su utilización es optativa para el juez social, que puede utilizarlo o no, pudiendo apartarse razonadamente de sus criterios, incrementando incluso los niveles de reparación previstos.

Las cuantías se han actualizado en el 2,9%, de acuerdo con el IPC.

10. Acuerdo de bajas incentivadas con abono del convenio especial: ¿quién abona el coste del MEI?

STS 15-1-26

El TS señala que, en los contratos extinguidos por un ERE que incluyen el pago de un convenio especial, la empresa no está obligada a asumir la cotización del MEI cuando el acuerdo fija un coste estimado que excluye regularizaciones derivadas de cambios legislativos posteriores, siempre que el trabajador abone directamente el convenio especial y la empresa cumpla con el coste legal hasta la edad prevista.

Responsabilidad del abono del MEI en convenio especial

Tras la puesta en marcha de un ERE, la empresa pacta con la RLT un sistema de bajas incentivadas en el que se establece la suscripción de convenios especiales en favor de los trabajadores hasta alcanzar la edad de jubilación y cuyo coste abonará la empresa, en algunos casos ocupándose de su abono a la Seguridad Social, y en otros abonando al trabajador el coste estimado del convenio especial para que este abone directamente el convenio a la Seguridad Social.

El pacto incluye una cláusula de cierre que establece que las posibles modificaciones legislativas no darán lugar a regularización de cantidad alguna, ni a favor de la empresa ni a favor de los trabajadores. Tras la puesta en marcha del MEI -aplicable desde el 1-1-2023- que supone un incremento de las cotizaciones sociales, la empresa interpreta que no ha de asumir el coste que supone.

La cuestión a resolver es decidir sobre la obligación de las empresas de asumir el pago de la cotización adicional del MEI en el marco del convenio especial con la Seguridad Social pactado en el despido colectivo.

Puntualiza el TS que, si bien a partir de 2023 la empresa tiene que cumplir con el MEI en el porcentaje que le corresponda, en el caso de autos no estamos ante contratos de trabajo vigentes, sino ante contratos extinguidos en las condiciones del acuerdo del ERE.

En estas condiciones, la empresa únicamente abona directamente a la Seguridad Social el coste legal del convenio especial hasta que el trabajador cumple 61 años; parece claro que, en este primer supuesto, la empresa tiene que abonar ese coste teniendo en cuenta el MEI, y lo que corresponde cotizar por tal concepto.

En los demás casos del acuerdo ERE, no es la empresa la que abona directamente el convenio especial a la Seguridad Social, sino que es el trabajador el que lo hace porque su contrato se ha extinguido, por lo que la empresa no cotiza por él (ni por tanto, por el MEI).

En consecuencia, no hay razón para dejar sin efecto la cláusula pactada que pretendía inmunizar las cuantías estimadas frente a modificaciones legislativas, excluyendo toda regularización ni a favor de la empresa ni a favor de los trabajadores.

Se estiman los recursos, confirmando la prevalencia del acuerdo del despido colectivo sobre la aplicación directa del MEI en este contexto.

11. La publicación de vídeos en TikTok durante la jornada laboral justifica el despido

STSJ Catalunya 16-10-25

La realización habitual y reiterada de grabaciones y publicaciones en redes sociales durante la jornada laboral, vistiendo el uniforme de la empresa y dentro de las instalaciones del centro, vulnerando expresamente la prohibición contractual del uso de dispositivos móviles, constituye una falta muy grave que justifica el despido disciplinario por abuso de confianza y transgresión de la buena fe, especialmente cuando dicha conducta afecta negativamente a la imagen y el prestigio de la empresa. La ausencia de perjuicio económico o lucro personal no excluye la sanción.

Uso de redes sociales y despido disciplinario

La trabajadora, empleada como limpiadora a tiempo parcial desde 2008, fue despedida disciplinariamente por la empresa tras constatarse que durante su jornada laboral y dentro de las instalaciones de la escuela donde prestaba servicios, grababa y publicaba vídeos en una red social pública (TikTok) vistiendo el uniforme de trabajo. Además, una inspección valoró negativamente la limpieza de la planta en la que prestaba servicios, señalando deficiencias graves que comprometían la garantía higiénica, mientras que el resto del centro estaba correctamente limpio.

Impugnado el despido en sede judicial, la sentencia de instancia declaró la procedencia del despido, resolución que es confirmada en sede de suplicación en base a los siguientes argumentos:

1. Existencia de una prohibición expresa en el contrato de trabajo de la actora que establecía, de forma clara y expresa, la prohibición absoluta de utilizar auriculares y teléfonos móviles durante la jornada laboral, incluso en vestuarios y zonas exteriores del recinto. Esta prohibición contractual es vinculante y forma parte de las obligaciones laborales de la trabajadora.
2. Incumplimiento reiterado de la prohibición. La trabajadora realizó de forma constante y periódica grabaciones de vídeos cortos dentro de las instalaciones del centro. Este comportamiento no fue puntual ni aislado, sino continuado, lo que evidencia un incumplimiento grave de sus obligaciones laborales.
3. Perjuicio para la imagen y el prestigio de la empresa. Los vídeos publicados permitían identificar el lugar de trabajo y el uniforme de la empresa, lo que causó un perjuicio para el prestigio de la empresa. Además, la empresa recibió una valoración negativa en la inspección externa en la planta cuya limpieza estaba atribuida a la actora, lo que pone en cuestión la calidad del servicio prestado.

Estos hechos fueron valorados por la empresa como una falta muy grave conforme a lo establecido en el convenio colectivo por abuso de confianza y la transgresión de la buena fe contractual al considerar que la difusión de grabaciones podía afectar a la dignidad de las personas y perjudicar gravemente la imagen de la empresa.

La ausencia de perjuicio económico o lucro personal no excluye la sanción (TSJ Madrid 20-10-25).

12. Patología no incluida en el cuadro de enfermedades profesionales: ¿accidente de trabajo o enfermedad profesional?

STSJ Castilla-La Mancha 9-1-26

En una reclamación de enfermedad profesional por una patología no listada en el cuadro de enfermedades profesionales, pero relacionada con la profesión de la trabajadora -disfonía-, la calificación correcta de la contingencia es la de accidente de trabajo, que, si no se solicita, produce la desestimación de la demanda, de acuerdo con el deber de congruencia con las pretensiones de las partes.

Contingencia de patología no listada en el cuadro de enfermedades profesionales, pero relacionada con la profesión

Una profesora tiene episodios de disfonía desde 2017. Es intervenida quirúrgicamente en dos ocasiones. Se le diagnostica papilomatosis en una cuerda vocal y se le aplica tratamiento logopédico. En 2023 incurre en un proceso de IT por disfonía, que se considera inicialmente enfermedad común. Promueve solicitud de determinación de contingencia y la inspección médica del servicio de salud (EVI) considera que es enfermedad profesional.

La mutua interpone demanda ante el JS, que la desestima y confirma la resolución del servicio de salud. Entiende que la lesión de la trabajadora consta en el cuadro de enfermedades profesionales y que la disfonía viene motivada por el uso excesivo de la voz ligado a su profesión, a falta de otra causa justificativa.

La mutua recurre en suplicación. Alega que el diagnóstico de su enfermedad no se corresponde con el código del cuadro de enfermedades profesionales al que se refiere el EVI, y que las dos intervenciones justifican su disfonía y su dificultad para llevar a cabo su trabajo.

El TSJ analiza el concepto de enfermedad profesional: la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifican en el cuadro y provocada por la acción de los elementos o sustancias que en él se indican para cada enfermedad profesional (LGSS art.157).

Y es que, para determinar que existe una enfermedad profesional, se ha optado por un sistema de lista (TS 8-7-22), en que el nexo causal entre el trabajo y la enfermedad se presume en el caso de las enfermedades profesionales listadas, a diferencia del

accidente de trabajo, respecto del que es necesaria la prueba de dicho nexo causal (TS 5-11-14).

El cuadro de enfermedades profesionales recoge los nódulos de las cuerdas vocales en actividades en las que se precise el uso mantenido y continuo de la voz, como es el profesorado. Y ninguno de los diagnósticos de la trabajadora consiste exactamente en eso, por lo que su patología no está listada en el cuadro y no es una enfermedad profesional.

En los informes médicos se alude a la existencia de una «disfonía por hiperfunción», que podría apuntar a una patología relacionada con la profesión de la trabajadora, que suele exigir del uso constante de la voz. Sin embargo, la calificación correcta de la contingencia no sería la de enfermedad profesional, sino la de accidente de trabajo. Y el TSJ considera que no puede realizar esa calificación, de acuerdo con el deber de congruencia con las pretensiones de las partes (LEC art.218), ya que no consta solicitada en el proceso.

Estima la demanda y mantiene la determinación inicial de la contingencia como enfermedad común.

13. Representación procesal. ¿Cuándo es válida la sustitución del letrado apoderado?

STSJ Madrid 21-11-25

En procedimientos laborales, aunque el poder otorgado a un letrado no excluya expresamente la facultad de sustitución, no se permite la sustitución tácita por otro letrado sin autorización expresa, debiendo respetarse el poder inicial conferido para evitar indefensión y garantizar la seguridad jurídica.

Poder para sustitución del letrado

El actor presentó demanda por vulneración de derechos fundamentales, otorgando poder apud acta a un letrado específico sin exclusión expresa de facultad de sustitución. En la vista, compareció otro letrado con un poder apud acta otorgado por el primer letrado, pero sin acreditarse facultad de sustitución. El juzgado tuvo por desistida la parte actora por no comparecer válidamente, el recurso de reposición fue desestimado y se interpuso recurso de suplicación.

El actor en el recurso alega vulneración de normas procesales con causa de indefensión (LEC art.25, 26 y 27; CC art.1721 y CE art.24). Defiende que solo debería haberse excluido la facultad de sustitución si esta se hubiese prohibido expresamente en el poder, pero al no estar excluida, a su entender, debía haberse admitido la comparecencia de la letrada sustituta.

La Sala analiza el alcance del poder otorgado al letrado original, que incluía facultades amplias y específicas para representar al actor en el procedimiento laboral referido e introduce una diferenciación entre el régimen aplicable a los poderes conferidos a procuradores y a letrados dentro del proceso laboral. Subraya que la regulación contenida en la LEC sobre los procuradores no es extensible a los letrados que asumen representación en la jurisdicción social (LRJS art.18); de modo que, salvo previsión expresa, la sustitución en la representación procesal conferida a un letrado no es válida en el proceso laboral (TSJ Madrid 25-9-25, Rec 514/25).

En este sentido, el Estatuto de la Abogacía permite que el abogado pueda ser “auxiliado o sustituido” por otros profesionales, pero bajo responsabilidad del sustituto y en lo relativo a la asistencia letrada, no a la representación procesal ante el juzgado, la cual requiere expresa previsión del poderdante para autorizar la sustitución (Estatuto de la abogacía art.56.2).

Además, y en relación al régimen del mandato civil, no resulta de aplicación automática dada la especificidad de la regulación procesal laboral, por lo que cualquier cambio en la representación procesal del actor debe seguir idénticos requisitos que los exigidos para la representación inicial, a no ser que esté expresamente permitido en el poder conferido (CC art.1721).

En consecuencia, el TSJ desestima el recurso de suplicación y confirma la resolución de instancia.

14. ¿Se puede imponer el uso del móvil personal para acceder a las aplicaciones de una empresa cliente?

Resol AEPD Ps-00456-2025

El uso del teléfono móvil personal del trabajador como sistema de verificación imprescindible para iniciar la sesión en los sistemas informáticos de una empresa cliente, que es extranjera, vulnera su derecho fundamental a la privacidad y a la protección de datos personales e infringe el principio de ajenidad en los medios propio de la relación laboral.

Uso del teléfono móvil personal del trabajador para acceder a las aplicaciones de una empresa cliente

Una empleadora presta servicios de contact center para una empresa cliente extranjera radicada fuera del Espacio Económico Europeo. Ante la falta de teléfonos corporativos, solicita a sus trabajadores su número de teléfono móvil personal y su fecha de nacimiento. Posteriormente, les informa que en ese número de teléfono van a recibir, temporalmente, las contraseñas necesarias para acceder a las aplicaciones del cliente, que insiste en la imposibilidad de remitir las credenciales por correo corporativo como alternativa. La empleadora no facilita a los trabajadores ningún documento que acredite la finalidad de la comunicación de sus datos ni consta una autorización expresa para su cesión.

Esta actuación no está amparada por la normativa laboral ni por la normativa de protección de datos, por los siguientes motivos:

El principio de ajenidad en los medios propio de la relación laboral implica que la empresa debe proporcionar los medios necesarios para la prestación de servicios, dentro del ámbito de su organización y dirección. En consecuencia, el uso del teléfono personal no puede considerarse necesario para la ejecución de la relación laboral, y el consentimiento tampoco constituye una base válida si no se ofrece al trabajador una alternativa que no implique el tratamiento de sus datos personales (ET art.1.1).

El número de teléfono del trabajador es un dato personal que pertenece a su esfera privada y su cesión a un cliente extranjero no es objetivamente necesaria ni proporcional para cumplir las obligaciones laborales, especialmente cuando la

propia empresa reconoce que es una medida provisional motivada por razones organizativas internas (RGPD art.6.1.b).

El requisito de necesidad del tratamiento que contempla la normativa de protección de datos para ejecutar un contrato requiere un análisis fáctico orientado al objetivo perseguido y a la existencia de alternativas menos intrusivas: si estas existen, el tratamiento no puede considerarse necesario. En consecuencia, no ampara tratamientos útiles, pero que no son objetivamente indispensables para ejecutar el servicio contratado.

Por otra parte, el uso de terminales y líneas móviles personales del trabajador con fines laborales exige, en su caso, una aceptación libre y voluntaria del titular, que es cuestionable si no se ha ofrecido previamente una alternativa efectiva. En todo caso, el empleador, como responsable del tratamiento, debe garantizar que las aplicaciones corporativas no acceden a datos privados del empleado y que existe separación técnica entre el uso personal y el laboral del dispositivo.

No concurre ninguna de estas circunstancias, por lo que se le sanciona con multa de 80.000 € -que finalmente se reduce a 48.000 € por reconocimiento de responsabilidad y pago voluntario-, además de la obligación de cesar en el uso de los teléfonos móviles de los trabajadores para acceder a la aplicación informática de la empresa cliente, en el plazo máximo de 3 meses.

15. Adhesión de España al Convenio OIT sobre protección de la maternidad

Adhesión al Convenio OIT sobre la protección de la maternidad

España se ha adherido al Convenio OIT núm 183 sobre protección de la maternidad. El convenio, que entrará en vigor en España el 11-12-2026, recoge estándares internacionales mínimos garantizando derechos, ya asumidos por España, tales como la licencia de 16 semanas, la protección en el empleo o la prohibición de discriminación, entre otros.

Adhesión al Convenio OIT núm 183

El objetivo del Convenio es promover la igualdad de las mujeres en el ámbito laboral, garantizar la protección de la maternidad, la salud y seguridad de la madre y el hijo, y evitar la discriminación por motivos de maternidad.

El Convenio es de aplicación a todas las mujeres empleadas, incluidas aquellas con trabajos atípicos, aunque los Estados Miembros pueden excluir ciertas categorías en cuando su aplicación plantee problemas especiales de particular importancia.

Recoge las siguientes obligaciones para los Estados firmantes:

1. Protección de la salud: Los Estados deben garantizar que las mujeres embarazadas o lactantes no realicen trabajos que hayan sido calificados como perjudiciales para su salud o la de su hijo.

2. Licencia de maternidad: Se establece un mínimo de 14 semanas de licencia, que incluya 6 semanas obligatorias después del parto. El período prenatal de la licencia debe prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de la licencia obligatoria después del parto.

España declara que su legislación ya contempla 16 semanas de permiso por nacimiento (ET art.48.4).

3. Licencia por enfermedad o complicaciones: Se debe otorgar licencia, antes o después de la licencia de maternidad, en caso de complicaciones relacionadas con el embarazo o el parto. Los Estados miembros deben determinar su naturaleza y duración.

4. Prestaciones: durante la licencia de maternidad, las mujeres tienen derecho a prestaciones económicas y médicas financiadas por seguros sociales obligatorios o fondos públicos. Si, de acuerdo con la legislación estatal, el importe de las prestaciones se fija en base a las ganancias anteriores a la licencia, la prestación no puede ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones.

5. Protección del empleo: Se prohíbe el despido de la mujer embarazada, o durante la licencia por maternidad, o después de haberse reintegrado al trabajo durante el período que determine la legislación nacional. Se exceptúan los supuestos que no

estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia.

Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

6. Prohibición de discriminación: Los Estados miembros deben adoptar medidas para evitar cualquier causa de discriminación en el empleo.

7. Madres lactantes: Se reconoce el derecho de las mujeres a interrupciones o reducción de jornada para la lactancia, remuneradas como tiempo de trabajo.

Las disposiciones del Convenio deben aplicarse mediante la legislación, salvo que se dé efecto a las mismas por medio de convenios colectivos, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o de cualquier otro modo conforme a la práctica nacional.

El Convenio entró en vigor en 2002 y para España lo hará el 11-12-2026, 12 meses después de su ratificación.

El Convenio se complementa por la Recomendación núm. 191.

16. ¿Es modificación sustancial el cambio de espacio de trabajo a un habitáculo sin ordenador?

STSJ Cantabria 10-11-25

El cambio a un trabajador que dispone de un espacio propio con ordenador a un habitáculo sin ordenador ni mesa, sin justificación, constituye una modificación sustancial del contrato que hace recaer en la empresa la carga de probar que su actuación obedece a causas reales y objetivas, que no vulneran derechos fundamentales, con entidad suficiente para fundar la decisión.

Cambio de espacio de trabajo como modificación sustancial del contrato

El jefe de tráfico de una empresa que trabaja para un hospital planifica y supervisa los movimientos de vehículos. Dispone de un espacio propio con elementos materiales, como un ordenador, donde registra las incidencias y los pacientes que

requieren transporte sanitario, remitiendo los datos al centro coordinador, y recoge muestras. Es representante de los trabajadores y presidente del comité de empresa.

Se le ordena verbalmente que abandone su puesto de trabajo, que es ocupado por otro trabajador, y se le desplaza a la sala de espera del servicio de rehabilitación, desde donde debe avisar a aquel de los pacientes que abandonan el servicio, sentado en las sillas habilitadas para estos. Posteriormente se le proporciona un pequeño habitáculo, sin ordenador ni mesa, con solo un cuaderno y un teléfono móvil.

El trabajador interpone demanda por MSCT, que amplía durante la tramitación, acumulando la acción de vulneración de derechos fundamentales (libertad sindical e integridad moral). El JS la estima.

La empresa recurre en suplicación. Por un lado, alega que la demanda inicial se ha ampliado con datos que ya se conocían al momento de presentarla, por lo que su admisión es irregular. El TSJ acude a la doctrina y lo considera intrascendente, dado que la ampliación se ha presentado antes de celebrarse el juicio (TS 11-6-20). Por otro lado, alega que no se concreta hecho alguno que constituya acoso laboral, sino que estamos ante un conflicto laboral, al no encontrarse el actor de acuerdo con el cambio. El TSJ aclara que no se juzga la existencia de un acoso laboral, sino la realidad de una conducta que ha vulnerado determinados derechos.

Los motivos para hacerle abandonar su puesto han de justificarse, y recae sobre la empresa la carga de probar que su actuación ha obedecido a causas reales y objetivas, absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que estas tienen entidad suficiente para fundar la decisión. Lo que no ha sucedido.

El TSJ desestima el recurso y confirma la sentencia de instancia.

17. Nuevo boletín noticias RED

BNR 2/2026

La TGSS ha publicado en BNR 2/2026, recoge, entre otras, novedades sobre la actualización de bases y tipos de cotización, una nueva tarifa de primas por contingencias profesionales, y especificaciones sobre coeficientes reductores de jubilación para ciertos colectivos, además de instrucciones prácticas aplicar la bonificación a entidades deportivas no profesionales sin ánimo de lucro en supuestos especiales.

Instrucciones de la TGSS

La TGSS ha publicado en BNR 2/2026 con el siguiente contenido:

1.Actualización de bases y otros aspectos de cotización

La TGSS informa de las disposiciones de cotización incluidas en el RDL 1/2026, con vigencia desde el 1-1-2026. Entre otras cuestiones se informa sobre bases máximas de cotización y de los porcentajes de cotización aplicables desde el 1-1-2026 al MEI y de los tramos aplicables a la cotización adicional de solidaridad. También durante 2026, en el RETA se mantiene la tabla general y reducida por tramos del RETA (RDL 3/2026 art.3)

2.Nueva tarifa de primas por AT/EP

Se informa de la incorporación de la LGSS disp.adic 6ª que incluye la nueva tarifa de primas, aplicable desde el 1-1-2026. (RDL 3/2026 disp.final1ª).

3.Jubilación de agentes forestales y medioambientales

Se indica que la inclusión en el RDL 3/2026 de la cotización adicional aplicable determina la entrada en vigor del coeficiente reductor de la edad de jubilación a favor de agentes forestales y medioambientales al servicio de las administraciones públicas, con efectos desde el 25-12-2025

Para su implantación se debe anotar el valor 20 en el campo “COEFICIENTE REDUCTOR DE LA EDAD DE JUBILACIÓN” para agentes forestales y medioambientales, disponible desde el 05.02.2026. Esta anotación solo se permitirá respecto de trabajadores en alta en CCC con valor A “AGENTES FORESTALES Y

MEDIOAMBIENTALES” en el campo “COEFICIENTE REDUCCIÓN EDAD JUBILACIÓN” del CCC.

La solicitud para anotar ese valor A debe presentarse por CASIA mediante el trámite “Coe.red.edad jub.CCC” en la ruta Inscripción de Empresas/Variación de datos/Coe.red.edad jub.CCC. Junto con la solicitud, debe identificarse y solicitarse la anotación del valor 20 para quienes tengan inicio de efectos entre el 25-12-2025 y el 31-12-2025.

No procede aplicar el coeficiente reductor ni la cotización adicional a funcionarios en prácticas, bastando con no anotar el coeficiente en su relación laboral. Por tanto, deben quedar en el mismo CCC con TRL 901: agentes forestales y medioambientales funcionarios de carrera (con valor 20) y con la condición de funcionarios en prácticas (sin valor 20)

Se indica que este mismo sistema también se aplicará a funcionarios en prácticas de policía local, dejando sin efectos las instrucciones del BNR 10/2025 que exigían su separación en CCC distinto.

3.Bonificación para entidades deportivas no profesionales sin ánimo de lucro: supuestos especiales

Se dictan criterios como continuación a lo establecido en el BNR 4/2025, informando sobre las actuaciones específicas que deben realizarse en la solicitud de bonificación en los siguientes supuestos:

a) Requisitos para ser entidad beneficiaria cumplidos con posterioridad a la contratación del entrenador/monitor (o tras una reincorporación desde baja suspensiva).

La bonificación se aplica desde el momento en que la entidad adquiere la condición de beneficiaria. Para el acceso a la bonificación debe constar en el CCC la causa de peculiaridad de cotización 116 “CLUB.ASOC.ENT.DEP.S/ANIMO LUCRO L7/2024” y deben realizarse las siguientes actuaciones:

- Durante el periodo inicial en que no procede bonificación debe informarse el RLCE 9942 “NO BONIFIC.ENTRENADORES/MONITORES. LEY 7/2024”, y si no pudiera corregirse por RED debe solicitarse por CASIA en el trámite “Afiliación, Altas y Bajas / Var. datos trabajadores cuenta ajena / CLUB.ASOC.ENT.DEP.S/ ANIMO LUCRO.L7/24”.

- Si el inicio de la bonificación se produce con la persona trabajadora en alta, se exige cursar baja con FRB del día anterior al inicio pretendido y un alta con FRA del día de inicio, consignando: RLCE 9941 “ENTRENADORES/MONITORES. BONIFICADOS. LEY 7/2024” y anotando en FICT ESPECÍFICO la fecha real del alta.

Se exige, para estos casos, que la persona trabajadora no estuviera incurso en exclusiones (RDL 1/2023 art.11) en la fecha del alta inicial asociada a RLCE 9942 y que la entidad cumpla todos los requisitos en la fecha de acceso a la bonificación asociada a RLCE 9941.

Para contrataciones anteriores al 22-12-2024 el inicio de la bonificación se fija desde esa fecha o desde la reincorporación si ese día había baja suspensiva.

b) Subrogación de entrenadores/monitores dedicados a menores de 18 años.

Para el acceso a la bonificación de cuotas, en la solicitud de alta derivada de la subrogación del contrato debe solicitar la bonificación consignando RLCE 9941. Si el sistema verifica que la empresa antecesora cumplía requisitos y exclusiones, se admite el alta con RLCE 9941 siempre que la empresa sucesora mantenga la condición de entidad sin ánimo de lucro identificada por CPC 116.

Si el sistema rechaza el alta con RLCE 9941 por verificación negativa de la empresa antecesora, la bonificación debe solicitarse por CASIA, resolviéndose favorablemente cuando se compruebe que la empresa sucesora cumple requisitos de RDL 1/2023 art.8l y la condición sin ánimo de lucro (CPC 116) y que la empresa antecesora cumple las exclusiones.

18. Las faltas de asistencia al trabajo deben computarse de fecha a fecha

STSUD 19-12-25

En casos de despido disciplinario basado en faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo, el cómputo del periodo de un mes referido en el convenio colectivo para evaluar correctamente la gravedad de las faltas y la procedencia del despido debe realizarse de fecha a fecha desde la primera falta, y no por meses naturales.

Despido disciplinario por faltas de asistencia: cómputo del período de referencia

La trabajadora fue despedida disciplinariamente por ausencias injustificadas y abandono del puesto de trabajo entre abril y julio de 2023. El convenio colectivo aplicable tipifica como falta grave faltar hasta dos días al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique, y como falta muy grave, faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique.

La controversia que se plantea en unificación de doctrina se centra en determinar cómo deben computarse los meses a los que el convenio colectivo aplicable refiere las faltas de asistencia como causa para la imposición de una sanción (en el caso, el despido), si como meses naturales, o de fecha a fecha.

El TS recuerda su doctrina establecida para el cómputo de las faltas de asistencia de cara a justificar el hoy ya derogado despido objetivo por absentismo laboral, conforme a la cual, los plazos sustantivos expresados en meses deben computarse de fecha a fecha, no por meses naturales (CC art.5). Esta interpretación evita que faltas de asistencia próximas en el tiempo, pero en meses naturales distintos, queden fuera del cómputo, lo que iría en contra de la finalidad de la norma que no es otra que la lucha contra el absentismo laboral.

Respecto a la aplicación del principio in dubio pro operario, recuerda que este principio tiene virtualidad exclusivamente por lo que se refiere a la interpretación del derecho y no a la valoración de los hechos. Este principio no implica que, ante cualquier duda interpretativa del bloque normativo aplicable, se opte sin más por el sentido más favorable al trabajador. Por el contrario, solo se aplica cuando, tras utilizar todos los criterios interpretativos, permanecen dudas infranqueables sobre el sentido de la norma. Sin embargo, en el caso de autos no existe tal duda interpretativa en cuanto al tenor y contexto sistemático de la normativa convencional aplicable, de modo que la interpretación por meses de fecha a fecha resulta clara y razonable.

Aplicando esta doctrina, el TS estima el recurso de casación para la unificación de la doctrina interpuesto y declara la firmeza de la sentencia de instancia que declaró la procedencia del despido.

19. Se recuperan las medidas sociolaborales del RDL 16/2025

RDL 2/2026 y RDL 3/2026

Se han publicado el RDL 2/2026 y el RDL 3/2026, que reproducen las medidas que, en materia sociolaboral, aprobó el RDL 16/2025, derogado con efectos a partir del 27-1-2026. No se incluye la prórroga del SMI.

Medidas recuperadas

Se han publicado los RDL 3/2026, sobre revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia de Seguridad Social y con efectos, con carácter general, desde el 1-1-2025. Asimismo, una parte de las medidas sociales han sido incluidas en el RDL 2/2026, por el que se adoptan medidas urgentes para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social, con entrada en vigor el 5-2-2025.

Ambas normas reproducen las siguientes medidas que ya recogía el RDL 16/2025 (se adjunta el cuadro de equivalencias):

1. Aprueba la revalorización de las pensiones para 2026 (ver novedad).
2. Actualiza la normativa en materia de cotización. En tanto se apruebe una nueva LPG 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 3/2026 disp.adic.1ª), con las siguientes actualizaciones (RDL 3/2026 art.3):
 - 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 primas 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 3/2026 disp.final 1ª.Tres).

3. Con efectos desde el 25-12-2025, 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 3/2026 disp.adic.3ª.1).

4. 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 comuniqué, sin que los efectos puedan ser retroactivos (LGSS disp.trans. 45ª redacc -RDL 3/2026 disp.final.1.Cinco-).

5. 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 3/2026 dis.final 1ª.Uno y Dos).

6. Desde el 4-2-2026 y hasta el 31-12-2026 se prorroga la prohibición de despedir por causas objetivas vinculada al aumento de los costes energéticos en empresas beneficiarias de ayudas directas previstas en el RDL 2/2026 (RDL 2/2026 art.7).

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.

7. 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 2/2026 disp.adic.1ª).

8. Con efectos desde el 29-12-2025, 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 3/2026 disp.final 1ª. Cuatro-).

20. Revalorización de pensiones 2026

RDL 3/2026

Se revalorizan las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de Clases Pasivas y de otras prestaciones públicas, con efectos desde el 1-1-2026. La revalorización supone, con carácter general, un incremento del 2,7% de las pensiones contributivas del sistema de Seguridad Social.

Cuantía de las pensiones 2026

Hasta que se proceda a la aprobación de los Presupuestos Generales del Estado y con efectos desde el 1-1-2026, se acuerda 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.

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

4. 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.

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

6. 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.

7. 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.

8. 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.

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

21. ¿Basta la declaración del trabajador como no apto para extinguir el contrato por ineptitud sobrevenida?

STSUD 22-12-25

El TS ha declarado que cuando un trabajador es declarado no apto para su puesto por el servicio de prevención, la empresa no puede extinguir automáticamente el contrato por ineptitud sobrevenida basándose únicamente en dicho informe, sino que debe probar que ha intentado realizar ajustes razonables o recolocaciones compatibles con las limitaciones del trabajador, salvo que tales medidas supongan una carga excesiva para la empresa.

Extinción del contrato por ineptitud sobrevenida sin la realización de ajustes razonables

El objeto de ambos litigios se centra en determinar si la empresa, antes de proceder al despido objetivo por ineptitud sobrevenida de un trabajador declarado «no apto» por el servicio de prevención tras un periodo de IT del que es dado de alta sin reconocimiento de IP, ha cumplido con la obligación de readaptación y recolocación en puesto de trabajo compatible con el estado del trabajador.

Afirma el TS que el informe del servicio de prevención sobre la aptitud del trabajador no tiene valor vinculante o exclusivo. Su finalidad es informar al empresario de los riesgos y necesidades de adaptación, pero no puede fundar, por sí solo, una extinción contractual sin más pruebas o actuaciones, especialmente si al trabajador no se le ha reconocido una incapaz permanente por el INSS.

Además, recuerda que, conforme a la doctrina del TJUE, es contrario al Derecho de la UE la extinción automática del contrato de trabajo de un trabajador no apto para supuesto de trabajo derivado de una discapacidad sobrevenida. Es preciso que antes la empresa pruebe que ha adoptado o considerado previamente ajustes razonables que permitan el mantenimiento del empleo y, sólo si estos suponen una carga excesiva o no existen puestos alternativos compatibles, puede recurrirse al despido. Esta doctrina ya está expresamente prevista en nuestro ordenamiento para la extinción del contrato por reconocimiento de una gran incapacidad, IPA o IPT, a raíz de la citada doctrina del TJUE.

Por todo ello, cuando existen informes de los servicios de prevención que declaran a un trabajador no apto para continuar desempeñando sus servicios en el puesto de trabajo en que lo venía haciendo, se produce un supuesto de ineptitud sobrevenida. Ahora bien, siguiendo la línea dictada por el TJUE, a esta causa de extinción del contrato también es aplicable la obligación de realizar ajustes razonables.

De modo que, la empresa tiene la carga de acreditar, no solo la existencia de ineptitud sobrevenida, sino también que ha realizado todas las actuaciones necesarias para mantener el vínculo laboral, sea readaptando el puesto o recolocando al trabajador en otro adecuado. Igualmente, debe probar si estas medidas no son posibles, ya sea porque no existen vacantes compatibles o porque el coste de adaptación es excesivo, debe igualmente probar este extremo.

No corresponde al trabajador aportar indicios o pruebas sobre la existencia de otras vacantes o sobre la posibilidad de adaptación del puesto, ya que dicha información está en el ámbito de control del empresario.

Aplicando esta doctrina a los dos casos analizados, se concluye que la empresa no ha acreditado, más allá de la declaración de no aptitud, ninguna actuación dirigida a readaptar el puesto o a buscar vacante compatible, ni tampoco que los ajustes razonables o la recolocación supusieran una carga excesiva. Por tanto, califica las extinciones de los contratos como despidos improcedentes.

22. Mejora voluntaria. ¿Qué empresa responde del abono al trabajador de ETT?

STSJ País Vasco 9-12-25

El trabajador puesto a disposición por la ETT tiene derecho a percibir la mejora voluntaria por IPT derivada de accidente de trabajo en los mismos términos que la reconocida para el personal de la empresa usuaria. Si está garantizada mediante una póliza de seguro, recae en la ETT la responsabilidad directa de su abono, siendo su aseguradora responsable solidaria hasta el límite de la póliza suscrita. La empresa usuaria tiene la responsabilidad subsidiaria respecto al importe total, siendo extensible a su aseguradora en caso de no haber establecido limitación al respecto.

Responsabilidad en el abono de la mejora voluntaria

Un trabajador, que presta servicios para una ETT como trabajador en misión, sufre un accidente laboral por el que se le reconoce una IPT en 2023. El convenio colectivo de aplicación en la usuaria contempla una mejora voluntaria para estos casos, que asciende a 33.055,67 euros. Ambas empresas, la ETT y la usuaria, disponen de la misma póliza de seguro para cubrir mejoras voluntarias, pero contratada con entidades aseguradoras distintas. La póliza contratada por la ETT cubre hasta una cuantía de 10.500 euros. En enero de 2024, la ETT es declarada en concurso voluntario de acreedores. El trabajador reclama el pago de la mejora voluntaria adeudada en el importe total de 33.055,67 euros.

En aplicación del principio de igualdad retributiva, el trabajador puesto a disposición por la ETT tiene los mismos derechos que los trabajadores de la empresa usuaria, incluida la mejora voluntaria por IPT derivada de accidente de trabajo, reconocida en el convenio colectivo de la empresa usuaria.

A efectos de determinar la responsabilidad en el abono, el TSJ País Vasco establece lo siguiente:

1. La ETT, en su condición de empleadora, es responsable directa del pago de la mejora reconocida por el convenio colectivo de aplicación en la empresa usuaria. En el caso, 33.055,67 euros. De esta cuantía, la aseguradora de la ETT es responsable solidaria en 10.500 euros, que es el límite de la póliza contratada.
2. La empresa usuaria tiene una responsabilidad subsidiaria por el importe total de 33.055,67 euros. Dicha responsabilidad subsidiaria se extiende con carácter solidario su aseguradora, ya que en la póliza no se establece ninguna limitación o exclusión respecto a trabajadores de ETT.

En relación con los intereses, se aplican a la aseguradora de la ETT -por el importe de 10.500 euros- conforme a la normativa de seguros, desde el reconocimiento de la IPT en junio de 2023 y, a partir de los dos años de dicha fecha, en su 20% anual (LCS art.20), devengando el resto de cuantía los intereses del CC art.1108, igualmente, desde junio de 2023.

Santiago Blanes Mompó.

Socio del Dpto. laboral de Tomarial Abogados y Asesores Tributarios