

NEWSLETTER JURÍDICO-LABORAL

Marzo 2026



TOMARIAL

ABOGADOS · ECONOMISTAS · CONSULTORES

ÍNDICE

1. ¿Cómo se determina la indemnización por daños morales ante conductas reiteradas de la empresa?	4
2. ¿Es válida una demanda sin firma del demandante o sin poder de representación?	5
3. Nueva publicación de la revalorización de las pensiones para 2026.....	6
4. Se modifica la compatibilidad del IMV con las rentas del trabajo o de la actividad económica	9
5. Extinción del contrato durante el periodo de prueba. ¿Cómo se computa el plazo antifraude para cobrar el desempleo?	10
6. ¿Es necesaria la audiencia previa al despido de un trabajador que descarga datos confidenciales de clientes?	11
7. Plan de respuesta a la crisis de Oriente Medio: medidas sociales	13
8. ¿Cuál es realmente el plazo para aportar la prueba documental en un pleito?	14
9. Infracción grave por impago de cuotas a la Seguridad Social: conducta sancionable	15
10. Teletrabajo: ¿es discriminatorio establecer privilegios para ciertos trabajadores?	17
11. El TS confirma que el permiso por hospitalización de familiares no finaliza con el alta hospitalaria	18
12. Se actualizan las prestaciones sanitarias transfronterizas que requieren autorización previa	19
13. El TSJ País Vasco reconoce una IPT a un futbolista profesional de 33 años	20
14. TS aclara que la nulidad de la prueba no determina automáticamente la nulidad del despido	21
15. La asistencia sanitaria se amplía a las personas extranjeras sin residencia legal	23
16. ¿Cómo se calcula el valor de las horas extraordinarias?	25
17. ¿Es infracción contratar extranjeros con identidad y autorización falsa sin saberlo?	26

18.	El TS aclara el cómputo del plus de antigüedad para trabajadores temporales	28
19.	¿Son válidos los mensajes de WhatsApp como prueba en un procedimiento por despido?.....	29
20.	Inundaciones en Andalucía y Extremadura: procedimiento automatizado para el reconocimiento de las prestaciones por desempleo	31
21.	Se regula el Registro Electrónico de Colaboradores de Extranjería	34
22.	Nuevo Boletín Noticias RED	34
23.	¿Es responsable la Administración por los efectos adversos de la vacuna Covid-19?.....	37
24.	La empresa no puede exigir a su personal mostrar el IMEI del móvil personal al salir del trabajo	39
25.	Anulación parcial del procedimiento para determinar los supuestos de anticipación de la edad de jubilación en actividades penosas, tóxicas, peligrosas o insalubres.....	40
26.	Derogado el RDL sobre el escudo social (RDL 2/2026).....	41
27.	Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura (1.º trimestre 2026)	42

1. ¿Cómo se determina la indemnización por daños morales ante conductas reiteradas de la empresa?

STSJ Catalunya 16-1-26

Se eleva de 7.500 a 15.000 euros el importe de la indemnización por daños morales vinculados a la declaración de nulidad de un despido por discriminatorio por la condición de salud, valorándose que se trata de un comportamiento reiterado de la empresa que ya había acordado previamente el despido de otro trabajador en situación de incapacidad temporal, despido que fue igualmente declarado nulo.

Indemnización por daños morales en despidos discriminatorios reiterados

El TSJ Cataluña analiza el importe de la indemnización por daños morales que debe reconocerse a un trabajador en situación de incapacidad temporal por bronquitis a quien la empresa da de baja en la Seguridad Social, sin notificar carta de despido ni abonar indemnización alguna.

Frente a la sentencia de instancia que declara la nulidad del despido por discriminatorio por la condición de salud, se alza el trabajador en suplicación impugnando, únicamente, el importe de la indemnización que quedó fijado inicialmente en 7.500 euros.

La Sala recuerda en primer lugar la doctrina del TS que viene estableciendo que los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental y que, al ser especialmente difícil su estimación detallada, deben flexibilizarse las exigencias normales para la determinación de la indemnización. Por tanto, se abre la posibilidad de que sea el órgano judicial el que establezca prudencialmente su cuantía, sin que pueda exigirse al reclamante la aportación de bases más exactas y precisas para su determinación. Ello conlleva, por una parte, un mayor margen de discrecionalidad en la valoración y, por otra, diluye en cierta medida la relevancia de la aplicación de parámetros objetivos para el cálculo del quantum indemnizatorio.

En este contexto, se ha admitido como criterio orientador el importe de las sanciones fijadas en la LISOS, aunque no de forma automática, pues puede resultar insuficiente para cumplir con la doble función de resarcir el daño y de servir de elemento disuasorio para impedir futuras vulneraciones del derecho fundamental. Es necesario valorar el contexto y las circunstancias concurrentes para determinar la cuantía de la indemnización.

En el caso de autos consta acreditado que, con anterioridad, la empresa había procedido de la misma forma con otro trabajador, habiéndose declarado igualmente nulo el despido por vulneración del derecho a la no discriminación por condición de salud. Ello evidencia una conducta lesiva de derechos fundamentales reiterada por parte de la empresa, que merece

un mayor reproche con una indemnización superior, a fin de cumplir con la finalidad disuasoria que también tiene la indemnización.

Por ello, estima el recurso de suplicación y eleva el importe de la indemnización hasta 15.000 euros.

2. ¿Es válida una demanda sin firma del demandante o sin poder de representación?

STSJ Murcia 17-2-26

Cuando una demanda se presenta sin la firma del demandante o sin un poder válido que acredite correctamente la representación procesal, y tales defectos no se corrige tras el requerimiento judicial, procede no admitirla a trámite y archivarla, lo que no vulnera el derecho a acceder a la justicia si la decisión del juzgado está razonada y se ajusta a la ley.

Presentación de la demanda sin la firma del demandante o sin un poder válido de representación

Un trabajador presenta una demanda de impugnación de sanción firmada únicamente por su abogado designado por turno de oficio, sin aportar poder de representación procesal válido conforme a lo exigido por la LRJS. Se le requiere subsanar la demanda en dos cuestiones: por un lado, acreditar la representación procesal del profesional que ha actuado en su nombre (o, si no se dispone del poder, realizar un nuevo envío telemático de la demanda con su firma); por otro lado, volver a remitir el acta de conciliación administrativa previa, con una denominación descriptiva adecuada en el envío telemático y con correcta catalogación documental.

Al no cumplirse estos requerimientos en el plazo otorgado, el JS inadmite a trámite y archiva la demanda. Contra el auto que inadmite el recurso de reposición, el actor presenta recurso de suplicación.

En cuanto a la representación, la Sala recuerda que la norma procesal permite comparecer por sí mismo o conferir representación, indicando las formas de otorgarla (poder apud acta a través del registro electrónico de apoderamientos o escritura pública, LRJS art.18), añadiendo que, si se otorga a abogado, deben seguirse los trámites previstos la LRJS art.21. Concluye que en este caso no consta acreditada la representación procesal del abogado firmante, al no haberse aportado poder por comparecencia ante el LAJ ni por escritura pública.

En cuando a la firma de la demanda, se exige la de quien la interpone (LRJS art.80.1.f), teniendo importancia como manifestación de la voluntad del demandante.

Además, para resolver la cuestión, aplica la doctrina constitucional y jurisprudencial que equilibra el derecho de acceso a la justicia con la necesidad de respetar los requisitos formales procesales, concluyendo que la decisión judicial fue proporcionada y ajustada a derecho, porque la firma figura entre los requisitos generales de la demanda y, en el supuesto enjuiciado, esta estaba suscrita únicamente por el abogado designado de oficio, sin firma del demandante ni acreditación de la representación en forma, pese al requerimiento efectuado (TSJ C. Valenciana 3-2-15; TC 119/2007, 52/2009, 125/2010).

Por lo que desestima el recurso de suplicación.

3. Nueva publicación de la revalorización de las pensiones para 2026

RD 241/2026

Con efectos desde el 1-1-2026, se ha publicado el RD 241/2026 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. Este RD sustituye al RD 39/2026 y mantiene, con carácter general, un incremento del 2,7% de las pensiones contributivas del sistema de Seguridad Social.

Cuantía de las pensiones 2026

El RD 39/2026, de 21 de enero, dictado en desarrollo del RDL 16/2025, de 23 de diciembre, aprobó inicialmente las normas sobre la limitación de la cuantía de las pensiones causadas en 2025 y la revalorización de las causadas con anterioridad. No obstante, la falta de convalidación del citado RDL hizo necesario aprobar uno nuevo, el RDL 3/2026, de 3 de febrero, y dictar otra nueva norma de desarrollo.

Así, con efectos desde el 1-1-2026, el RD 241/2026, de 24 de marzo, deroga el RD 39/2026 y acuerda, sin incluir modificaciones, 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) Cuando al menos una de las pensiones concurrentes no sea revalorizable: la suma total de todas las pensiones puede llegar en 2026 a una cantidad para cuyo cálculo se parte del límite máximo de pensión que existía cuando se reconoció por primera vez la última pensión que fue limitada; a ese límite máximo se le aplican las revalorizaciones anuales sucesivas hasta 2026 para obtener un límite máximo actualizado. Para actualizar el límite máximo correspondiente a 2025 y 2026 solo se toma en cuenta el porcentaje de la LGSS art 58.2.

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.

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.

4. Se modifica la compatibilidad del IMV con las rentas del trabajo o de la actividad económica

RD 240/2026

Se modifica la compatibilidad del IMV con los ingresos procedentes de rentas del trabajo o de la actividad económica por cuenta propia, con el fin de mejorar las oportunidades reales de inclusión social y laboral de las personas beneficiarias de la prestación.

Compatibilidad del IMV con las rentas del trabajo o de la actividad económica

A fin de que la percepción del IMV no desincentive la participación en el mercado laboral, se estableció su compatibilidad con las rentas del trabajo o la actividad económica por cuenta propia de la persona beneficiaria, con determinados límites. Por ello, se estableció una fórmula para determinar el porcentaje del incremento de rentas derivadas del trabajo que no se computan para determinar la cuantía de la prestación, en función de la composición de la unidad de convivencia, el tipo de incremento de la oferta laboral y los ingresos que dieron lugar a la prestación.

Como es una fórmula muy compleja y difícil de comprender por las personas beneficiarias, lo que frena sus decisiones sobre el empleo, se ha reformado, a fin de:

Homogeneizar los conceptos de renta computables para el acceso y el mantenimiento de la prestación con los aplicables en el incentivo al empleo, de manera que se eliminan del cómputo de los ingresos y rentas:

- la prestación por desempleo de pago único (RD 1044/1985);
- el subsidio no contributivo por desempleo cuando, a la fecha de solicitud de IMV, dicho subsidio se hubiera extinguido.

Por otra parte, se fomenta la participación de las personas beneficiarias del IMV en políticas activas de empleo y otras políticas de inclusión, atendiendo principalmente a personas y situaciones en situación de vulnerabilidad: mujeres, mujeres con discapacidad, las que encabezan hogares monoparentales, las víctimas de violencia de género o las víctimas de trata de seres humanos y explotación sexual, discriminaciones, falta de educación y formación específica, experiencia laboral, falta de vivienda estable, acceso a la tecnología, transporte o acceso a los servicios públicos, entre otros.

5. Extinción del contrato durante el periodo de prueba. ¿Cómo se computa el plazo antifraude para cobrar el desempleo?

STSUD 4-2-26

Para el cálculo del plazo de tres meses desde la resolución voluntaria en el contrato anterior, exigido para acceder al desempleo tras la no superación del periodo de prueba en el subsiguiente contrato, se deben computar los días de vacaciones devengadas y no disfrutadas existentes tras la extinción. De modo que el plazo se entiende cumplido cuando tras la extinción existen suficientes días de vacaciones no disfrutadas para completar ese plazo.

Situación legal de desempleo

El 14-7-2021, el trabajador causa baja voluntaria en su primera empresa tras 8 años de relación ininterrumpida. El 19-7-2021 firma un contrato con una segunda empresa que rescinde el contrato el 11-10-2021 por no superar el periodo de prueba. El trabajador solicita demanda de desempleo que el SEPE deniega en base a que la relación laboral se extinguió durante el periodo de prueba, a instancia del empresario, sin que hubiera transcurrido el plazo de 3 meses desde la extinción de su anterior relación laboral, la cual no constituyo situación legal de desempleo.

El trabajador presenta demanda solicitando que se compute la cotización por los 7 días de vacaciones devengados y no disfrutados. La demanda es estimada en instancia pero desestimada en suplicación, por lo que el trabajador recurre en casación para la unificación de doctrina.

La cuestión debatida consiste en determinar si, a efectos de acceder a la situación legal de desempleo tras una baja voluntaria previa, el plazo de tres meses puede considerarse cumplido cuando entre ambas extinciones no se alcanza dicho periodo, pero existen días de vacaciones no disfrutadas en el segundo contrato.

Para tener derecho a la prestación por desempleo, cuando el contrato se extingue durante el periodo de prueba a instancia empresarial, es necesario que hayan transcurrido tres meses desde la extinción anterior (LGSS art.267.1.a.7º). Este requisito responde a una finalidad antifraude: evitar que una breve relación laboral posterior permita acceder al desempleo tras una baja voluntaria.

Sin embargo, el análisis no puede hacerse de forma aislada. La normativa también establece que, cuando existen vacaciones no disfrutadas, la situación legal de desempleo no se produce en la fecha de extinción del contrato, sino una vez finalizado ese periodo vacacional. Esta previsión implica que el nacimiento del derecho al desempleo se retrasa ficticiamente hasta ese momento (LGSS art.268.3).

A partir de esta interpretación conjunta, el Tribunal concluye que el cómputo del plazo de tres meses debe realizarse tomando como referencia la fecha en que se produce la situación legal de desempleo, esto es, tras el disfrute teórico de las vacaciones pendientes. En consecuencia, si en ese momento ya han transcurrido los tres meses desde la baja voluntaria anterior, el requisito legal se considera cumplido.

El criterio fijado es que los días de vacaciones no disfrutadas no amplían directamente el plazo, pero sí desplazan el momento en que nace la situación legal de desempleo, lo que puede permitir alcanzar el periodo exigido. De este modo, se impone una interpretación integrada de la normativa que evita resultados contrarios a la propia regulación del nacimiento del derecho.

6. ¿Es necesaria la audiencia previa al despido de un trabajador que descarga datos confidenciales de clientes?

STSJ Cantabria 30-1-26

El TSJ Cantabria declara la procedencia del despido disciplinario de un trabajador que descarga masivamente datos confidenciales de clientes sin autorización expresa, incumpliendo las políticas internas de seguridad y protección de datos, lo que constituye una grave transgresión de la buena fe contractual y una pérdida de confianza que legitiman la extinción inmediata del contrato, incluso sin cumplir el trámite de audiencia previa.

Despido disciplinario: excepciones a la audiencia previa

El trabajador, con categoría de vendedor-viajante, descargó datos confidenciales de más de 16.000 clientes de la empresa, sin autorización alguna. La empresa detectó la descarga y procedió a su despido disciplinario inmediato, sin cumplir con el trámite de audiencia previa.

La sentencia de instancia declaró la procedencia del despido por transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza, calificación que es confirmada en sede de suplicación, aunque no conste acreditado que los datos se usaran después con ánimo de lucro o se entregaran a terceros, ya que se trata de una conducta sancionable incluso por negligencia grave.

La Sala recuerda que el empresario que desee proceder al despido disciplinario de un trabajador debe concederle un trámite de audiencia previa para que pueda formular alegaciones sobre los hechos que se le imputan. Se exceptúan los supuestos en los que no pueda pedirse razonablemente al empleador que conceda esta posibilidad, sin que puedan vincularse estas excepciones con la gravedad de la falta, pues todo despido implica incumplimientos graves.

Pero sí deben valorarse las circunstancias concurrentes. En el caso de autos, una vez detectada la brecha de seguridad, al ser requerido el trabajador para la entrega del portátil y el USB, él mismo reconoce los hechos y, posteriormente, ante personal de la empresa, vuelve a reconocer los mismos hechos en un acto descrito “a modo de una audiencia”.

Además, prolongar la relación laboral mientras se realiza la audiencia previa implica un riesgo potencial de que los datos descargados puedan ser copiados o utilizados indebidamente. La empresa está obligada a proteger los datos personales de sus clientes y la actuación del trabajador vulneró las políticas internas de seguridad y confidencialidad, exponiendo a la empresa a posibles sanciones legales y daños reputacionales, lo que justifica un despido disciplinario inmediato para proteger los intereses y la seguridad de la empresa y sus clientes.

El TSJ concluye que la finalidad material del derecho de defensa se entiende cumplida en ese contexto ya que carece de sentido una audiencia adicional, una vez reconocida la descarga por el propio empleado, apreciando que ya hubo comunicación del hecho y posibilidad de formular alegaciones, máxime teniendo en cuenta el deber de la empresa de proteger los datos personales de sus clientes y la existencia de un riesgo potencial en caso de prolongación de la relación laboral.

7. Plan de respuesta a la crisis de Oriente Medio: medidas sociales

RDL 7/2026

Con vigencia desde el 22-3-2026, se ha publicado el plan integral de respuesta frente a la crisis de Oriente medio que, como medidas sociales, incluye la prohibición de despedir a las empresas y entidades receptoras de las ayudas incluidas en el plan. También adelanta 12 meses la obligación de disponer al de planes de movilidad al centro de trabajo, por lo que deberán disponer de ellos antes del 5-12-2026.

Prohibición de despido y plan de movilidad sostenible

Con vigencia desde el 22-3-2026 se ha publicado el RDL 7/2026, a través del cual se establece un plan integral de respuesta a la crisis de oriente medio. La norma incluye diferentes medidas. Entre ellas, algunas de carácter social. Son las siguientes:

1. Hasta el 30-6-2026, las empresas beneficiaras de las ayudas directas de esta norma no pueden despedir por casusas de fuerza mayor o por causas ETOP derivadas de la situación a la que pretende hacer frente. El incumplimiento de la prestación conlleva el reintegro de la ayuda recibida y la calificación del despido como nulo.

Si se trata de contratos fijos-discontinuos, las causas anteriores tampoco justifican el fin del periodo de actividad o falta de llamamiento.

Igualmente, y por las mismas causas, las cooperativas no pueden adoptar acuerdos en sus asambleas generales que supongan la reducción definitiva del número de puestos de trabajo o la modificación de la proporción de las cualificaciones (RDL 7/2026 art.62).

2. Se reduce de 24 a 12 meses el plazo para cumplir con la obligación de disponer de planes de movilidad sostenible. Por tanto, las empresas y las entidades del sector público con centros de trabajo de más de 200 personas trabajadoras o de 100 por turno tienen hasta el 5-12-2026 para elaborar e implementar sus planes.

Asimismo, se indica que, cuando existan planes de movilidad sostenible en la entidad local en cuyo ámbito territorial se ubique el centro de trabajo, estos se han de tener en cuenta para la elaboración de los planes de movilidad sostenible de la empresa o entidad de derecho público (RDL 7/2026 art.63).

También establece que las empresas beneficiarias de las ayudas de esta norma que incumplan con la obligación de contar con un plan de movilidad deben reintegrar las ayudas recibidas (RDL 7/2026 art.64).

3. 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 7/2026 art.30).

8. ¿Cuál es realmente el plazo para aportar la prueba documental en un pleito?

SAN 10-1-26

El plazo para aportar o trasladar la prueba documental es de 10 días de antelación al juicio, pero, al contarse “hacia atrás” desde la fecha del juicio y aplicarse la regla del “día de gracia” hasta las 15:00 del hábil siguiente, queda en 9 días a las 15:00 h.

Plazo real para aportar la prueba documental en un pleito

En un conflicto colectivo promovido por un sindicato frente a una empresa estatal de radio televisión por los criterios de selección tenidos en cuenta para la contratación de personal temporal, se resuelve, con carácter previo al juicio, la admisión de la prueba documental del sindicato demandante.

Como recuerda la AN, actualmente la norma procesal exige que la prueba documental o pericial se aporte con 10 días de antelación al acto del juicio, salvo que concurra alguna de sus excepciones: documentos de fecha posterior que no se hubieran podido obtener antes; documentos anteriores de cuya existencia no se tuvo conocimiento; o documentos que no haya sido posible obtener antes por causas no imputables a la parte, pese a haber designado en plazo la fuente (LRJS art.82.5).

Respecto al cómputo del plazo, la Sala aplica la regla del “día de gracia” (LRJS art.45, posibilidad de presentación de cualquier escrito sujeto a plazo hasta las 15:00 h. del día hábil siguiente al vencimiento). Y razona que, en este caso, al tratarse de un plazo fijado «hacia atrás» desde la fecha del juicio, su efecto práctico es reducir el margen real de presentación (de 10 a 9 días, hasta las 15:00 h.).

Aplicando al caso la citada normativa, concluye que, como el juicio se fijó para el 18-11-2025 (martes), y en Madrid fue festivo el 10-11-2025, el cómputo llevó a que el último día para aportar la prueba dentro del plazo de la LRJS art.82.5 fuera el 31-10-2025 (viernes). Y, con la extensión de la LRJS art.45, como máximo, podría haberse presentado hasta el 3-11-2025 (lunes) a las 15:00 horas. Pero el sindicato presenta el escrito de aportación de prueba el 4-11-2025 a las 18:36 (firmado a las 17:49), por lo que queda fuera de plazo incluso con la ampliación indicada.

Por consiguiente, la Sala inadmite la prueba documental aportada por el sindicato por extemporánea, al considerar que se presentó fuera del plazo de aportación anticipada previsto en la LRJS. Lo que da lugar a que, al no poder probar los extremos que alega en la demanda respecto al fondo del asunto, la AN la desestime.

9. Infracción grave por impago de cuotas a la Seguridad Social: conducta sancionable

STS 17-2-26

La infracción grave consistente en la falta de ingreso de cuotas a la SS con presentación en plazo de la documentación de cotización, concurre por el simple incumplimiento, sin que se requiera la existencia de dolo. Y no pueden subsumirse en la eximente de concurrencia de fuerza mayor las dificultades económicas vinculadas al COVID-19.

Elementos configuradores

Mediante acta de infracción de 22-10-21, la ITSS propone sancionar a la empresa por una infracción grave consistente en la falta de ingreso cuotas correspondientes a diversos meses entre noviembre de 2018 y junio de 2024 con presentación en plazo de la documentación de cotización (LISOS art.22.3). El Consejo de Ministros acuerda imponer una sanción de 185.721,19 euros cuantificada mediante la aplicación del 80,01% (grado máximo) sobre el descubierto, cuantificado en 232.122,47 euros.

La empresa presenta demanda interesando la nulidad por vicios del acuerdo del Consejo de Ministros, y subsidiariamente la reducción de la sanción atendiendo a cuotas que considera prescritas y a la atenuante de falta de dolo y de dificultades económicas derivadas de la pandemia originada por el COVID.

El TS comienza recordando que la Sala de lo Social del TS es competente para conocer, en única instancia, de los procesos de impugnación de actas de infracción cuando no están vinculadas a un acta de liquidación, aunque la infracción se refiera a materias de afiliación,

alta, cotización y análogas (TS 22-7-15, 20-11-18, 22-5-20). Aclara, además, que aunque la determinación principal de la deuda o su exigibilidad pertenece al ámbito recaudatorio, y por lo tanto es competencia del orden contencioso administrativo, el orden social puede entrar a examinar esos aspectos de manera prejudicial (LOPJ art.10.1), evitándose así una ausencia de tutela judicial efectiva.

A continuación, tras rechazar las causas de nulidad alegadas, resuelve la petición subsidiaria.

Respecto de las alegadas circunstancias exculpatorias o atenuantes, señala que tipo infractor (LISOS art.22.3) tipifica como infracción grave el no ingreso de cuotas en plazo habiéndose cumplido la obligación documental, salvo que concurra declaración concursal, fuerza mayor o solicitud previa de aplazamiento no denegada. Y ninguna de estas circunstancias eximentes concurren en el caso analizado, no pudiéndose subsumir en la fuerza mayor las dificultades económicas vinculadas al COVID-19.

Por otro lado, el tipo infractor no requiere dolo, ni falta de diligencia más allá de la que comporta el propio desconocimiento del deber de ingreso de las cuotas. De modo que la argumentación sobre ausencia de voluntad incumplidora carece de relevancia, máxime teniendo en cuenta que pudo haber solicitado la declaración de concurso o un aplazamiento, que habrían llevado a la exención del tipo infractor.

Respecto de la alegación de prescripción, considera prescritas las cuotas cuyo ingreso debía haberse realizado más de 4 años antes de la notificación del acta en octubre de 2024 (primera actuación acreditada interruptora del plazo de prescripción). Y si la obligación de cotizar ya no es exigible por prescripción, tampoco puede ser objeto de sanción debiendo ser excluido ese periodo de la deuda sancionable.

Reducida así la deuda exigible a 149.450,55 euros, recalcula la sanción sobre esa base quedando reducida a 119.575,38 euros.

10. Teletrabajo: ¿es discriminatorio establecer privilegios para ciertos trabajadores?

STS 5-2-26

El TS ha considerado que aplicar diferentes condiciones de trabajo a distancia al personal fuera de convenio y al personal incluido en el mismo, como permitir a aquéllos trabajar desde un domicilio distinto al habitual durante los periodos de verano y Navidad, no supone trato discriminatorio porque su régimen jurídico y condiciones laborales son distintos.

Trato desigual a personal fuera de convenio en materia de teletrabajo

En la empresa rige un convenio colectivo que excluye de su ámbito de aplicación a determinados colectivos (personal de alta dirección y quienes ejercen funciones de dirección, coordinación, ordenación, etc.), así como a quien lo acepte voluntariamente, con el límite del 33% del total de la plantilla.

El personal excluido del convenio colectivo disfruta de un régimen de condiciones de trabajo a distancia que permite trabajar en domicilio distinto al habitual, durante los periodos de verano (del 1 de julio al 31 de agosto) y en Navidad (del 24 de diciembre al 5 de enero). Los trabajadores sujetos al convenio no disponen de esas condiciones de trabajo más ventajosas, razón por la que el sindicato presenta demanda de conflicto colectivo denunciando un trato discriminatorio y desfavorable. Desestimada la demanda, el sindicato interpone recurso de casación ante el TS.

La cuestión que se plantea consiste en determinar si la diferencia de trato entre trabajadores sometidos al convenio colectivo y los excluidos del mismo, en cuanto al derecho a trabajar a distancia desde un domicilio distinto al habitual en verano y Navidad, constituye una discriminación prohibida por el Const art.14 y normas laborales relacionadas, especialmente en relación con la adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos.

En el supuesto enjuiciado, el TS constata que el convenio colectivo firmado por las partes contempla expresamente la existencia de dos colectivos diferenciados con regímenes jurídicos y condiciones laborales distintas. El trabajo a distancia no está regulado específicamente en el convenio, y la empresa ha ofrecido esta modalidad a todos los trabajadores cuyos puestos lo permiten, aunque con condiciones diferenciadas para los trabajadores fuera de convenio, quienes desempeñan funciones de mayor responsabilidad, con dedicación exclusiva, plena disponibilidad y horario flexible.

Por ello, entiende que la diferencia de trato está justificada objetivamente y no es ni discriminatoria ni arbitraria. Por el contrario, responde a la naturaleza distinta de los

colectivos y sus condiciones laborales. Además, no se ha acreditado que la empresa persiga fomentar la exclusión del convenio ni que exista discriminación por razones sindicales.

Por lo tanto, se desestima el recurso, confirmado la sentencia de la AN, concluyendo que a diferencia de trato no constituye discriminación ni vulnera el principio de igualdad, al estar justificada por diferencias objetivas en el régimen jurídico y las condiciones laborales de ambos colectivos.

11. El TS confirma que el permiso por hospitalización de familiares no finaliza con el alta hospitalaria

STS 5-2-26

TS reitera doctrina y declara que la duración del permiso por hospitalización de familiares no se extingue con la simple alta hospitalaria, si la misma no va acompañada de alta médica. El trabajador puede disfrutar de la totalidad del permiso retribuido de 5 días después del alta hospitalaria si se ha prescrito reposo domiciliario porque el paciente sigue necesitando cuidados.

Permiso por hospitalización tras el alta hospitalaria

Las Federaciones sindicales CCOO y UGT presentan demanda de conflicto colectivo contra un grupo empresarial por la interpretación y aplicación del permiso retribuido de 5 días previsto ET art.37.3 b) para el cuidado de familiares hospitalizados o con intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario. La empresa limitaba el permiso al periodo de hospitalización, sin extenderlo hasta el máximo legal de 5 días cuando tras el alta hospitalaria se prescribía reposo domiciliario al familiar. Estimada la demanda por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, el grupo empresarial plantea recurso de casación ante el TS.

La cuestión debatida consiste en determinar si el permiso por hospitalización de familiares puede seguir disfrutándose cuando el paciente recibe el alta hospitalaria antes de que transcurran los cinco días previstos legalmente, pero continúa en situación de baja médica con reposo domiciliario.

El conflicto surge porque la empresa vinculaba la duración del permiso exclusivamente al periodo de hospitalización, de modo que el alta hospitalaria implicaba su finalización, aunque el familiar siguiera necesitando cuidados en el domicilio. Las organizaciones sindicales sostienen, por el contrario, que el permiso debe mantenerse mientras subsista la causa que lo justifica, hasta el máximo legal.

Para resolver la controversia debe atenderse a la finalidad del permiso: permitir que la persona trabajadora pueda atender y cuidar al familiar en una situación de enfermedad o intervención que requiere asistencia. Desde esta perspectiva, la hospitalización no constituye el único elemento determinante del derecho, sino una manifestación de la situación que genera la necesidad de cuidado.

La sentencia recuerda la doctrina consolidada según la cual el alta hospitalaria no implica necesariamente la desaparición de la causa del permiso, ya que el paciente puede requerir todavía atención en el domicilio. Por ello, cuando el alta hospitalaria no va acompañada de alta médica y se prescribe reposo domiciliario, debe presumirse que persiste la situación que justifica el permiso (TS 5-3-12, TS 12-7-18).

Este criterio se refuerza por la propia configuración legal del permiso, que contempla también los supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, lo que evidencia que la necesidad de cuidados —y no el ingreso hospitalario en sí mismo— constituye el verdadero fundamento del derecho (ET art.37.3.b).

En consecuencia, el permiso puede continuar tras el alta hospitalaria siempre que concurren dos circunstancias: que no exista alta médica y que se haya prescrito reposo domiciliario. En tal caso, el permiso se mantiene hasta completar el límite máximo legal de cinco días.

12. Se actualizan las prestaciones sanitarias transfronterizas que requieren autorización previa

OM SND/208/2026

Con efectos desde el 17-3-2026, se actualiza el listado de las prestaciones sanitarias transfronterizas sometidas a autorización previa.

Prestaciones sanitarias transfronterizas que requieren autorización

La reforma obedece a una revisión de las prestaciones tras más de 10 años de avances científicos desde la norma original, y a un mayor detalle del listado, a fin de beneficiar a los pacientes. Y se elimina la obligación de solicitar autorizaciones no necesarias.

De manera que están sujetos a autorización previa las siguientes prestaciones:

La atención sanitaria que implique que el paciente tenga que pernoctar, al menos una noche, en un hospital ubicado en otro Estado miembro de la UE o del EEE.

Los siguientes procedimientos, técnicas y tecnologías del SNS, por exigir el uso de equipos médicos o infraestructuras médicas sumamente especializados y costosos:

- angiografía, laboratorio de cateterismos o de cardiología intervencionista, resonancia magnética, tomografía axial computarizada, tomografía computarizada por emisión de fotón único y tomografía por emisión de positrones, al igual que cualquier combinación de los anteriores;
- radioterapia, incluyendo radiocirugía;
- sistemas robóticos médicos;
- reproducción humana asistida; asistida, así como la crioconservación de gametos y preembriones, el diagnóstico preimplantacional y las técnicas terapéuticas en el preembrión;
- medicamentos de terapia avanzada;
- estudios genéticos humanos;
- realización de procedimientos diagnósticos y terapéuticos en patologías para cuya atención se han designado servicios de referencia, de acuerdo con el RD 1302/2006.

13. El TSJ País Vasco reconoce una IPT a un futbolista profesional de 33 años

STSJ País Vasco 15-1-26

La edad no es la circunstancia definitiva para reconocer o denegar la IPT de un deportista profesional. Lo que hay que constatar es si, como consecuencia de su patología, ha perdido capacidad para realizar las tareas esenciales de su profesión con normalidad, seguridad y rendimiento mínimo.

Reconocimiento de IPT a un futbolista profesional de 33 años

Un futbolista profesional desarrolla su carrera en varios clubes hasta su retirada con 33 años, por recomendación médica, debido a una patología degenerativa que afecta a la columna lumbar, cervical y dorsal, y le ocasiona dolor mecánico y limitaciones funcionales. Pasados siete meses, inicia un procedimiento administrativo solicitando el reconocimiento de una prestación de IPT, siéndole denegada por el INSS, por lo que acude a la vía judicial.

La cuestión consiste en determinar, a efectos de concederle una prestación por IPT, si las dolencias y limitaciones que padece son compatibles o no con la práctica del fútbol profesional y si se debe tener en cuenta que tiene una edad cercana a la retirada.

Tanto en instancia como en suplicación se reconoce la IPT al trabajador para su profesión habitual derivada de enfermedad común, en base a los siguientes argumentos:

La patología degenerativa que le afecta consta acreditada a través de un informe médico, diversas pruebas diagnósticas y la prueba pericial practicada.

La patología que padece produce una limitación global incompatible con el núcleo esencial del fútbol profesional, que exige rendimiento físico máximo, continuidad competitiva, tolerancia al impacto y ausencia de riesgo estructural grave.

La jurisprudencia es clara al declarar que la edad no es la circunstancia definitiva para reconocer o denegar la incapacidad permanente de los deportistas profesionales, sino que lo que ha de constatarse es si ha perdido capacidad para desempeñarse como futbolista profesional. En cualquier caso, en los últimos tiempos la edad activa de los deportistas profesionales está retrasándose y es notorio que futbolistas destacados continúan hoy en día en activo a edades superiores a la del actor.

14. TS aclara que la nulidad de la prueba no determina automáticamente la nulidad del despido

STS 28-1-26

El TS declara la validez como prueba de las imágenes obtenidas mediante cámaras de videovigilancia visibles y anunciadas mediante carteles informativos, que permitieron captar la comisión flagrante de un acto ilícito, al considerar su instalación y uso como una medida justificada, idónea, necesaria y proporcionada. Pero, incluso, aunque la prueba se haya obtenido con vulneración de derechos fundamentales, su nulidad no determina, necesariamente, la nulidad del despido si existen otras pruebas hábiles que acreditan el incumplimiento del trabajador.

Nulidad de la prueba y calificación del despido

El despido disciplinario del que trae causa el procedimiento se acuerda tras constatarse por un vigilante de seguridad, a través de las imágenes obtenidas mediante cámaras de vigilancia, que un trabajador que prestaba servicios para una empresa contratista en las instalaciones de la empresa principal, hurtaba material. El trabajador reconoció los hechos

y devolvió el material sustraído, por lo que se acordó el archivo de la causa penal en su contra.

La sentencia recurrida entendió que la prueba de videovigilancia era nula porque la empresa había incumplido el deber de información previa a los trabajadores sobre la instalación y finalidad del sistema de videovigilancia, lo que supuso una vulneración del derecho fundamental a la protección de datos personales y a la intimidad del trabajador. Consideró que el reconocimiento de los hechos se había producido como consecuencia de dicha prueba, aplicando la “teoría del fruto podrido” y declarando la nulidad del despido.

Para el Supremo, la clave es distinguir entre la inadmisión de las pruebas obtenidas vulnerando derechos fundamentales y los pronunciamientos que deben contener las sentencias en las que se declara que se han vulnerado los derechos fundamentales.

Respecto a la validez de la prueba obtenida mediante videovigilancia, destaca que:

- la empresa demandada no fue quien utilizó las cámaras de seguridad, que estaban instaladas en el centro de trabajo de la empresa principal, sino que fue un vigilante de seguridad quien, en el desempeño de sus funciones, constató el hurto;
- las cámaras eran visibles y estaban anunciadas mediante carteles informativos; además, el trabajador conocía la existencia de dichas cámaras, ya que una de sus funciones era el mantenimiento eléctrico de las mismas;
- concurrían sospechas indiciarias suficientes de una conducta irregular del trabajador que debía ser verificada; en este caso, la videovigilancia se utilizó para constatar la comisión flagrante de un acto ilícito, la sustracción de material. El deber de información se entiende cumplido mediante la colocación de un dispositivo informativo en lugar suficientemente visible.

En consecuencia, el Tribunal concluye que la medida de videovigilancia fue justificada, idónea, necesaria y proporcionada para verificar la conducta irregular, sin existir medios menos invasivos igualmente eficaces.

Respecto a los pronunciamientos que deben contener las sentencias, recuerda que la nulidad de una prueba obtenida vulnerando derechos fundamentales y, por tanto, su inadmisión no determina, por sí misma, que el despido disciplinario deba calificarse como nulo, ya que este puede ser calificado como improcedente o incluso procedente, si existen otras pruebas válidas que acreditan el incumplimiento contractual grave, como la propia confesión del trabajador.

En este sentido, la apropiación de dinero o de productos de la empresa, incluso aunque se realice en un centro de la propia empresa al que no esté adscrito el trabajador y fuera de su jornada laboral, justifica el despido por transgresión de la buena fe contractual, siempre

que se cause un perjuicio a la empresa y tenga algún tipo de vinculación con el contrato de trabajo.

15. La asistencia sanitaria se amplía a las personas extranjeras sin residencia legal

RD 180/2026

Con efectos desde el 13-3-2026, se reconoce el derecho a la protección de la salud y a la atención sanitaria con cargo a fondos públicos a las personas extranjeras que se encuentren en España, pero no tengan residencia legal en territorio español, y se amplía a las personas españolas de origen residentes en el exterior y a los familiares que les acompañen durante sus desplazamientos temporales al territorio español, cuando no tengan cobertura.

La asistencia sanitaria incluye a las personas extranjeras sin residencia legal

El Real Decreto pretende garantizar que la universalidad del sistema sea plenamente inclusiva. Para lo cual desarrolla el L 16/2003 art.3 ter. De manera que se amplía el derecho a la asistencia sanitaria:

A las personas extranjeras que se encuentran en España pero no tienen residencia legal en territorio español:

Para obtener el reconocimiento del derecho, deben solicitarlo y aportar una declaración responsable, en el modelo que se adjunta, en las unidades de tramitación habilitadas a tal efecto, y acreditar su identidad y su residencia habitual en territorio español, aportando la siguiente documentación:

a) Para acreditar su identidad:

- pasaporte o documento oficial de identidad expedido por la Administración de su país de origen;
- si se trata de personas menores de edad sin pasaporte o documento oficial de identidad: certificado de nacimiento, libro de familia emitido por el país de origen o la AGE o documentación oficial que acredite la tutela o guarda por parte de una entidad pública de protección de menores o de un tutor legal designado judicialmente.

b) Para acreditar su residencia habitual en territorio español:

- certificado de empadronamiento actualizado en un municipio español;

– si no lo tiene, puede aportar otros documentos (certificado de matriculación en un centro educativo público o concertado, o de escolarización de personas menores de edad a cargo; carta de viaje expedida por el consulado; certificado de registro de visitas emitido por un servicio social de base de una entidad local o por trabajadores sociales colegiados en ONGs; facturas de suministros de luz, gas, agua, telefonía o Internet a su nombre; cédula de inscripción emitida por la Policía Nacional o resolución de Fiscalía sobre determinación de la edad; documento de inscripción consular, o; certificado emitido por un centro de la red pública de centros de migraciones).

En ese momento se entrega a la persona solicitante un documento provisional acreditativo de la presentación de la solicitud, que le permite, provisionalmente hasta que el expediente se resuelva, acceder a la asistencia sanitaria con cargo a fondos públicos.

Los servicios sanitarios y sociales deben informarles y asistirles en la tramitación. Y todos los documentos y procedimientos han de ser plenamente accesibles.

El desplazamiento temporal entre comunidades autónomas se equipara a la adscripción temporal de personas aseguradas, sin que sea necesario realizar otra solicitud.

La resolución del expediente debe notificarse a las personas interesadas en el plazo máximo de 3 meses. El silencio administrativo transcurrido dicho plazo es positivo. Si la resolución es denegatoria, deberán abonar las atenciones sanitarias recibidas.

Se consideran determinados colectivos como de especial protección (menores de edad o mujeres embarazadas, solicitantes de protección internacional o de protección temporal, víctimas, mujeres que soliciten acceder a la interrupción voluntaria del embarazo).

Para acceder a la lista de espera de trasplantes, las personas extranjeras que se incluyen en el Real Decreto deben acreditar un periodo mínimo de residencia en España de 2 años, salvo que la Orden que lo establezca y que está pendiente diga otra cosa (RDL 7/2018 disp.final 2ª).

A las personas españolas de origen y sus familiares residentes en el exterior durante sus desplazamientos temporales al territorio español:

Tanto ellos como sus familiares (cónyuge o conviviente y descendientes menores de 26 años o mayores con discapacidad de al menos el 65%) tendrán derecho a la asistencia sanitaria en sus desplazamientos temporales a España, a través del Sistema Nacional de Salud, cuando no tengan prevista esa cobertura.

El reconocimiento del derecho a la asistencia sanitaria en este supuesto corresponde al INSS, y los interesados han de aportar la documentación preceptiva. El expediente debe resolverse y notificarse a las personas interesadas en el plazo máximo de 3 meses, siendo el silencio administrativo positivo.

El plazo de validez del derecho a la prestación coincidirá con el período previsto de estancia temporal en España, produciéndose la baja automática al finalizar. En todo caso, su duración máxima es de 3 meses, renovable por otros 3 meses, sin exceder de 6 meses en el período de un año.

Por último, se equiparan los colectivos exentos de aportación ortoprotésica con las categorías de personas usuarias y sus personas beneficiarias exentas de la prestación farmacéutica ambulatoria.

16. ¿Cómo se calcula el valor de las horas extraordinarias?

STS 18-2-26

La hora extraordinaria realizada por cada trabajador tiene como valor mínimo legal, el de la hora ordinaria. Y si el convenio colectivo fija el salario en cómputo anual, el valor de la hora ordinaria se calcula dividiendo el salario anual, con todos los complementos que sean aplicables, entre la jornada anual realizada por el mismo. No es válido el cálculo dividiendo el salario anual entre 360 días y después entre 8 horas.

Valor mínimo de las horas extraordinarias

Las tablas salariales recogidas en el acuerdo colectivo fijan el salario, para cada grupo y nivel, en cómputo anual. Para la determinación de otros conceptos, entre otros la hora extraordinaria, utiliza el valor de la hora ordinaria que calcula dividiendo el salario base convenio entre 360 días, y posteriormente entre 8 horas. Por la representación sindical se presenta demanda de conflicto colectivo con la pretensión de que se declare que el valor de la hora ordinaria, debe resultar de la división del salario bruto anual entre la jornada anual ordinaria.

Para el TS, el valor de la hora resultante del cálculo empleado en el acuerdo colectivo no se corresponde con el valor real de la hora de trabajo efectivo. Conforme a ese cálculo se está partiendo de una jornada diaria de 8 horas que se realizaría durante 360 días del año, sin ningún tipo de vacaciones o descanso. La forma correcta de cálculo es dividiendo el salario anual entre la jornada anual.

Centrándose el debate en el valor de las horas extraordinarias, lo realmente determinante es si el valor fijado en el acuerdo colectivo respeta los mínimos legales y las normas del convenio colectivo. Al respecto, recuerda que el ET art.35 establece que el valor de la hora extraordinaria no puede ser en ningún caso inferior al valor de la hora ordinaria. Por su

parte, el art.4 de la Carta Social Europea revisada establece la obligación de las partes a reconocer el derecho de los trabajadores a un incremento de remuneración para las horas extraordinarias, pero no lo cuantifica.

Conforme a estas normas, la hora extraordinaria realizada por cada trabajador tiene un valor mínimo legal, el de la hora ordinaria y este valor se calcula dividiendo el salario anual, con todos los complementos que sean aplicables, entre la jornada anual realizada por el mismo.

Analizadas bajo estas premisas las tablas salariales, se observa que, para un salario anual de 30.300 euros, establecen un valor de hora extraordinaria de 17,88 €. Esta cuantía es inferior al valor de la hora ordinaria que debe aplicarse como módulo de cálculo y que se cuantifica en 18,36 euros (resultado de dividir el salario anual de 30.300 entre la jornada anual que el convenio colectivo establece en 1.650 h.).

Por consiguiente, el TS declara contrarias a derecho las tablas salariales fijadas por el pacto colectivo, en lo relativo al valor mínimo de la hora extraordinaria.

Cada trabajador deberá reclamar mediante demandas individuales las diferencias que le correspondan con el valor real de su hora extraordinaria.

17. ¿Es infracción contratar extranjeros con identidad y autorización falsa sin saberlo?

STSJ Cantabria 7-11-25

Exigir al empresario que al contratar adopte medidas de comprobación de la identidad de los trabajadores es desmesurado, resultando suficiente con que su conducta se acomode a las reglas de la buena fe y al comportamiento de un ciudadano medio.

Consecuencias de contratar extranjeros con identidad y autorización falsa sin saberlo

La ITSS realiza una visita a una embarcación cuando llega a puerto. Tiene cuatro personas a bordo, tres empleados y el patrón. La empresa requiere a este último, que remite al día siguiente, los NIE y contratos de trabajo.

La ITSS los comprueba, así como que los tres trabajadores están de alta por cuenta ajena en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar. Por su parte, la Comandancia de la Guardia Civil comprueba las huellas digitales de los empleados e informa a la ITSS de que su

identidad es falsa. En realidad, son personas de nacionalidad senegalesa sin autorización de trabajo por cuenta ajena.

El empresario comparece y manifiesta desconocerlo, ya que los trabajadores acudieron a la cofradía buscando empleo, aportando la documentación con la que les contrató y dio de alta en Seguridad Social, y la Capitanía Marítima autorizó su enrole.

La ITSS levanta acta de infracción por contratar trabajadores extranjeros sin haber obtenido antes la correspondiente autorización de residencia y trabajo, por tres infracciones muy graves, una por cada trabajador (LOEX art.54.1.d). En el acta se recoge que en los TIE se aprecia claramente que las fotografías no coinciden con los rostros de los empleados, y que las fechas de nacimiento corresponden a personas visiblemente más mayores.

Los hechos dan lugar a diligencias previas, que se archivan, por no quedar debidamente justificado el delito. Y el acta de infracción da lugar a una resolución de la Delegación del Gobierno, que impone al empresario una sanción de 30.003 €.

El empleador plantea demanda sobre impugnación de actos administrativos, que el JS estima. Alega que desconocía que los trabajadores no tenían autorización de trabajo y que no se le ha concedido audiencia ni se ha practicado la prueba testifical y documental que pretendía. El Abogado del Estado interpone recurso de suplicación en nombre de la Delegación del Gobierno, por considerar que concurre dolo o negligencia, incluso leve o ignorancia inexcusable que justifica el acta de infracción y la sanción.

El TSJ analiza la jurisprudencia, conforme a la cual la culpabilidad en el Derecho administrativo sancionador tiene características diferentes de la que tiene en el Derecho penal, en que la culpabilidad es el elemento subjetivo esencial de la infracción (TS 17-9-25).

Antes de contratarlos, los empleados entregaron al patrón la documentación y autorización para trabajar en España, con la identidad que indicaron; las fotografías de los TIE no fueron aportadas al juicio, por lo que la no coincidencia alegada por la ITSS es una simple valoración del funcionario actuante; y la jurisdicción penal ha acordado el archivo de la causa por delito. De lo que se desprende que el empresario actuó por error, no con culpa o dolo -que no se acreditan- ni negligencia. Y no cabe exigirle una prueba diabólica, como es acreditar el parecido que tenían las personas a las que dio empleo con las fotografías de los TIE.

En un supuesto idéntico, se ha considerado que exigir al empresario que adopte medidas de comprobación de la identidad de los trabajadores al contratar es absolutamente extravagante y desmesurado, siendo suficiente con que su conducta se acomode a las reglas de la buena fe y al comportamiento de un ciudadano medio (TSJ La Rioja 31-3-21).

Desestima el recurso.

18. El TS aclara el cómputo del plus de antigüedad para trabajadores temporales

STS 14-1-26

El cómputo del plus de antigüedad para trabajadores con contratos temporales sucesivos debe realizarse desde la fecha de ingreso en la empresa, sin descontar los periodos de inactividad entre contratos, garantizando así la igualdad entre trabajadores temporales e indefinidos. Las diferencias retributivas solo son admisibles si se acreditan razones objetivas que justifiquen el trato desigual del personal temporal respecto del fijo. Un cambio empresarial en la forma de cómputo del complemento vulnera el principio de buena fe y la prohibición de actuar contra los actos propios.

Cómputo del plus de antigüedad para trabajadores temporales

La cuestión que se plantea en casación se centra en determinar si, en un supuesto de sucesión fraudulenta de contratos temporales, el plus de antigüedad regulado en el convenio colectivo de la empresa debe computarse desde la fecha de ingreso, sin descontar los periodos transcurridos entre contratos temporales o, únicamente, en atención a los servicios efectivamente prestados.

El convenio colectivo regula el plus de antigüedad estableciendo que la fecha inicial de devengo es la del ingreso y reconociendo bienios o quinquenios por el tiempo de servicios prestados. No obstante, la empresa reconoce que hasta abril de 2020 no aplicaba estrictamente el convenio, sino que otorgaba a los trabajadores eventuales que pasaban a indefinidos una mejor condición, reconociendo la antigüedad desde la fecha de ingreso en la empresa. A partir de dicha fecha cambió de criterio y modificó la fecha de antigüedad de 15 trabajadores, haciéndola coincidir únicamente con los servicios efectivamente prestados, descontando los periodos inactivos entre contratos temporales.

El TS, en cumplimiento de su deber de verificar si la interpretación de instancia se ajusta a las reglas hermenéuticas, ratifica la sentencia dictada por el TSJ País Vasco que, en procedimiento de conflicto colectivo, consideró que una interpretación literal del convenio resultaría discriminatoria para los trabajadores temporales, y que debía computarse todo el tiempo trabajado desde el primer contrato, aunque hubiera interrupciones, para garantizar así su equiparación retributiva con los trabajadores indefinidos.

Añade además que el cambio de criterio de la empresa vulnera la prohibición de actuar contra los actos propios, que se basa en la necesidad de proteger la confianza legítima fundada en el comportamiento ajeno, y resulta contrario al principio de buena fe.

En relación a la doctrina sobre la continuidad esencial del vínculo recuerda que se debe considerar la antigüedad desde el primer contrato temporal, aunque haya interrupciones entre contratos, siempre que dichas interrupciones no sean suficientemente largas o significativas para romper la unidad del vínculo laboral. Así una interrupción superior a tres meses no enerva, por sí sola y en todo caso, la presunción de continuidad del vínculo. Para valorar la concurrencia de interrupciones significativas ha de atenderse a circunstancias como el tiempo total transcurrido desde el momento en que se pretende fijar el inicio del cómputo, el volumen de actividad desarrollado dentro del mismo, el número y duración de los cortes, la identidad de la actividad productiva, la existencia de anomalías contractuales, el tenor del convenio colectivo y, en general, cualquier otro que se considere relevante a estos efectos.

Finalmente, rechaza la tesis de la empresa que sostiene que su sistema de cómputo de antigüedad es idéntico para toda la plantilla y, por tanto, no vulneraría el principio de igualdad y no discriminación. Esta posición empresarial, además de actuar contra sus propios actos, no se ajusta a la doctrina jurisprudencial que viene entendiendo que la modalidad de adscripción temporal o fija a la empresa no puede, por sí misma, justificar el distinto tratamiento de esos dos grupos de trabajadores; las diferencias retributivas solo son admisibles si se acreditan razones objetivas que justifiquen el trato desigual del personal temporal respecto del fijo.

19. ¿Son válidos los mensajes de WhatsApp como prueba en un procedimiento por despido?

STSJ Catalunya 18-11-25

La apropiación indebida de productos de la empresa, aun de escaso valor, constituye una falta muy grave que justifica el despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual y pérdida de confianza, especialmente cuando el trabajador es responsable exclusivo de la gestión y control de la tienda. La valoración de los mensajes de WhatsApp como medio de prueba depende de la autenticidad y reconocimiento por las partes; la falta de reconocimiento o prueba pericial justifica que el tribunal no les otorgue valor probatorio, evitando indefensión.

Valoración de la prueba en un juicio por despido: conversaciones por WhatsApp

La actora prestaba servicios como dependienta en un comercio al por menor de artículos de relojería y joyería. Con efectos a partir del 15-10-2023, la empresa le notifica su despido disciplinario por transgresión de la buena fe por discrepancias en registros de caja, al

constatar que ni se entregaron tickets ni se registraron correctamente en caja ventas realizadas en efectivo.

Durante la tramitación del procedimiento de impugnación judicial del despido en la instancia, la trabajadora aportó en su defensa mensajes de WhatsApp a los que la magistrada no otorgó valor probatorio.

Interpuesto recurso de suplicación el TSJ Cataluña recuerda cómo ha de realizarse la valoración judicial de la aportación de información electrónica:

1. La aportación de mensajes de WhatsApp debería hacerse mediante el cauce del examen por el tribunal de los instrumentos que permitan archivar, conocer o reproducir palabras, datos, cifras y operaciones matemáticas llevadas a cabo con fines contables o de otra clase que sean relevantes para el proceso (LEC art.384.1). Sin embargo, dadas las dificultades que ello presenta, es frecuente en la práctica que las partes no hagan uso de tales medios probatorios específicos y opten por:

a) Aportar la impresión o volcado en papel de páginas web, mensajes enviados por correo electrónico o redes de mensajería (WhatsApp, etc.).

b) O bien aportar esta misma información, pero incorporada a un acta en la que el notario da fe de la forma en que se ha obtenido esa información accediendo a los correspondientes instrumentos o dispositivos.

c) También cabe proponer prueba de interrogatorio de partes o de testigos para corroborar lo presentado por escrito (que es lo que aconteció en el caso de autos), que es valorada conforme a los criterios generales.

2. La información que se pretende incorporar por medios electrónicos es volátil, mudable, inconstante y fácilmente manipulable, de ahí la importancia de que intervengan peritos informáticos.

a) Si la parte contraria reconoce o no impugna la autenticidad de los contenidos electrónicos impresos en papel, el juez de instancia puede valorarlos conforme a las reglas generales.

b) Si la parte impugna la autenticidad, resulta necesaria la prueba pericial, que puede proponer cualquiera de las partes, pero esencialmente quien aporte esas impresiones en papel, que es a quien interesa probar lo que de ellos resulte.

Esto segundo es lo que ha acontecido al caso de autos, por cuanto la parte demandada impugnó la autenticidad de los WhatsApp aportados por la actora y la esposa del empresario no los reconoció (manifestó no recordar las conversaciones), por lo que al no proponer la actora prueba pericial para acreditar la autenticidad de aquellas conversaciones, no se les puede otorgar valor probatorio.

En consecuencia, se desestima el motivo del recurso y el recurso de suplicación y confirma íntegramente la sentencia de instancia que declaró procedente el despido por transgresión de la buena fe contractual y pérdida de confianza.

20. Inundaciones en Andalucía y Extremadura: procedimiento automatizado para el reconocimiento de las prestaciones por desempleo

Resol DG SEPE 25-2-26

Se regula la tramitación electrónica del procedimiento de reconocimiento de las prestaciones por desempleo vinculadas a los ERTes por fuerza mayor o ETOP relacionados con los fenómenos meteorológicos adversos en municipios de Andalucía y Extremadura. Incluye especialidades aplicables a personas trabajadoras del hogar familiar.

Inundaciones en Andalucía y Extremadura: procedimiento para el reconocimiento de prestaciones por desempleo

Con efectos a partir del 5-3-2026, la Dirección General del SEPE ha publicado una resolución mediante la cual se regula la tramitación electrónica del procedimiento de reconocimiento de las prestaciones por desempleo consecuencia de los ERTes ETOP o por fuerza mayor relacionados con fenómenos meteorológicos adversos en municipios de Andalucía y Extremadura. Incluye especialidades aplicables también a personas trabajadoras del hogar familiar. En lo no previsto, se aplica lo establecido para la protección por desempleo en la LGSS.

Con relación a los ERTE, se regulan los siguientes aspectos:

1. La empresa debe presentar, por cada centro de trabajo, una solicitud colectiva a través de Certific@2, en formato electrónico, conforme a modelo recogido en el anexo I.

El plazo de presentación es de un mes a contar desde la notificación de la resolución de la autoridad laboral que constata la fuerza mayor, o desde que se entienda estimada por silencio. Si la suspensión del contrato o la reducción de jornada deriva de causas ETOP, el plazo se computa desde la comunicación empresarial a la autoridad laboral de su decisión.

En caso de presentación fuera de plazo, el derecho a la prestación nace el día de la solicitud, abonando la empresa a los trabajadores el importe de la prestación desde el primer día de aplicación de la medida hasta la presentación de la solicitud.

No es necesaria la presentación de certificados de empresa.

La solicitud colectiva debe incluir la fecha prevista de finalización del periodo de suspensión o reducción de jornada. En esa fecha la prestación queda suspendida; no obstante, se reanudará si las medidas se prorrogan, mediante nueva solicitud colectiva.

Las solicitudes de alta y reanudación de las prestaciones contributivas por desempleo se reconocerán de forma automatizada.

2. El SEPE puede realizar de oficio la inscripción como demandante de empleo de los solicitantes.

3. En el reconocimiento de las prestaciones se tienen en cuenta los datos obrantes en el SEPE sobre hijos a cargo de la persona beneficiaria. En todos los casos se emitirá, al número de teléfono de la persona trabajadora que conste en la solicitud colectiva, un SMS informativo sobre el reconocimiento de la prestación, que contendrá, además, la información sobre el número de hijos a cargo y el enlace al servicio electrónico para facilitar su actualización.

4. Si una persona estuviera afectada por varias suspensiones de contratos o reducciones de jornada, se reconoce una única prestación, calculada con las bases de cotización de todas las empresas. Los tope máximo y mínimo se determinan según el promedio de horas trabajadas en los 180 días anteriores o durante el periodo de tiempo inferior trabajado inmediatamente anterior.

5. Si la persona trabajadora estuviera compatibilizando el trabajo que se ve afectado por la suspensión del contrato o la reducción de la jornada con prestaciones contributivas o asistenciales por desempleo y se le hubiera reconocido la prestación especial de desempleo vinculada al ERTE (LGSS disp.adic.46^a), debe solicitar formalmente su opción por la prestación anterior suspendida, sin deducción por el trabajo compatible afectado por la suspensión o reducción de jornada, y con efectos desde el inicio de la medida. La opción puede formalizarse por teléfono (060).

En caso de que se hubieran efectuados pagos, se llevarán a cabo las regularizaciones correspondientes (RD 625/1985 art.34.3)

6. Comunicación de periodos de actividad e inactividad: durante el primer natural, si la medida es de suspensión y no hay días de actividad, no es necesaria la comunicación; sí es necesaria la comunicación si hay días de actividad para regularizar. A partir del segundo mes natural, el empresario debe remitir la comunicación de periodos de actividad e inactividad por cada uno de los meses naturales siguientes, hasta la finalización de la medida. El último mes natural puede comunicarse dentro del propio mes para que tenga efectos en el pago.

7. La cuantía de las prestaciones se regulariza en función de los hijos a cargo cuando, a instancia de las personas trabajadoras interesadas, se actualiza la información con posterioridad al reconocimiento inicial de la prestación. Si se hubiera realizado algún pago, la cuantía abonada se revisa y se regulariza según lo previsto en el RD 625/1925 art.34.3.

Con relación a la prestación por desempleo en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, las especialidades son las siguientes:

1. La declaración responsable de la persona empleadora debe incluir los siguientes datos:

- Nombre de la persona empleadora, así como su código de cuenta de cotización a la Seguridad Social, su número de identificación fiscal, y su domicilio;
- Indicación de si la medida adoptada supone la suspensión del contrato o la reducción de la jornada;
- Nombre de la persona trabajadora afectada, su número de identificación fiscal y fecha de inicio de la medida decidida por el empleador;
- Fechas de inicio y de fin de los efectos entre las que se extenderá la vigencia de la medida. En el supuesto de reducción de la jornada, se determinará el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la jornada mensual pactada en el contrato.

Se incluye un modelo de declaración responsable en el anexo II.

2. Cuando se decidan variaciones en los datos comunicados previamente (tipo de medida, suspensión del contrato o reducción de jornada.) estas se deben comunicar durante el mismo mes natural en que se produzcan, aportando nueva declaración responsable de su empleadora.

3. En el reconocimiento de las prestaciones se tienen en cuenta los datos obrantes en el SEPE sobre número de hijos a cargo, y se emitirá el SMS informativo.

21. Se regula el Registro Electrónico de Colaboradores de Extranjería

OM ISM/164/2026

Con efectos desde el 6-3-2026, se regula el Registro Electrónico de Colaboradores de Extranjería previsto en el Reglamento, a fin de ampliar los sujetos legitimados para la presentación electrónica de los trámites de extranjería.

Registro Electrónico de Colaboradores de Extranjería

Es una vía adicional de representación para que las personas interesadas -principalmente las personas extranjeras en situación de vulnerabilidad- presenten sus solicitudes y procedimientos y su representación, cuando se encuentren en territorio nacional.

Afecta a los procedimientos en materia de extranjería que pueda tramitar la persona extranjera o su familiar, regulados en la LOEX y en su Reglamento.

A ese fin, pueden inscribirse en el Registro, siempre que cumplan los requisitos: las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal o de CCAA, y; las entidades sin ánimo de lucro legalmente constituidas en España al menos 3 años antes, vinculadas al ámbito migratorio o de la protección internacional.

Esas organizaciones y entidades -colaboradores de extranjería- han de elaborar un censo actualizado de las personas habilitadas para ejercer la representación de las personas interesadas en los procedimientos, que debe contar con los conocimientos necesarios.

22. Nuevo Boletín Noticias RED

BNR 3/2026

La TGSS ha publicado el BNR 3/2026 que informa sobre la aplicación de las medidas aprobadas para paliar los daños causados por las inundaciones en Andalucía y Extremadura y, en particular, sobre los requisitos que deben cumplir las empresas para acceder a las exenciones en la cotización durante los ERTes; identifica los contratos temporales afectados por la interrupción del cómputo de su duración; y desarrolla los términos de los aplazamientos a interés reducido y las moratorias en el pago de las cuotas.

Noticias RED

El BNR 3/2026 informa sobre los siguientes aspectos relativos a las medidas aprobadas para paliar los daños provocados por las inundaciones en Andalucía y Extremadura.

Exenciones en la cotización a la Seguridad Social respecto de trabajadores por cuenta ajena (RDL 5/2026)

Para poder beneficiarse de las exenciones aplicables durante los ERTes, las empresas deben:

1. Presentar declaración responsable (DR) ante la TGSS, que haga referencia tanto a la existencia como al mantenimiento de la vigencia de este ERTE y al cumplimiento de los requisitos establecidos para la aplicación de estas exoneraciones. Así como hacer referencia a haber obtenido, en su caso, la correspondiente resolución de la autoridad laboral emitida de forma expresa o por silencio administrativo.

Esta DR debe presentarse, a través del Sistema RED y antes de solicitar el cálculo de la liquidación de cuotas, respecto de cada CCC en el que figuren de alta los trabajadores con contratos suspendido, y de cada mes (febrero, marzo, abril, mayo y junio de 2026), y de los meses posteriores si la medida se extiende más allá de junio de 2026. La comunicación se anota mediante CPC 119 (ERTE fuerza mayor) o 120 (ERTE ETOP).

En la fecha de comunicación de la DR, la TGSS comprobará que la Autoridad Laboral ha informado de la autorización o comunicación del ERTE. Si el ERTE no consta comunicado a la TGSS, la DR se rechaza, incluso aunque conste comunicado otro ERTE distinto.

2. Comunicar a la TGSS la identificación de las personas trabajadoras y período de la suspensión o reducción de jornada mediante los siguientes valores en el campo TIPO DE INACTIVIDAD, con independencia de que, durante dichos períodos, se pretenda la aplicación de las exenciones previstas: P9 (suspensión ERTE FM); Q1 (reducción ERTE FM), Q2 (suspensión ERTE ETOP), o Q3 (reducción ERTE ETOP).

En los valores P9 y Q1, se debe indicar si se pretenda la aplicación de exenciones o no.

En los valores Q2 y Q3, debe informarse si se van a realizar acciones formativas, obligatorias si se pretende la aplicación de exenciones, o no. En caso de no indicarse, se considerará que no se van a realizar.

Porcentajes de exención son los siguientes:

En el caso de ERTE por fuerza mayor (CPC 119): 90% en febrero 2026 (del 4 al 28) y el 100% en marzo, abril, mayo y junio 2026.

En caso de ERTE ETOP (CPC 120): 20% durante todos los meses en que se extienda el ERTE.

La exención se aplica sobre la aportación empresarial y también sobre cuotas por conceptos de recaudación conjunta, en los términos indicados en el boletín.

Simultaneidad de ERTES:

No se permite, en un mismo CCC, presentar DR de ERTE por fuerza mayor (CPC 119) y ERTE ETOP (CPC 120) entre sí, ni combinarlas con otros ERTE identificados con CPC 087, 088, 095 o 096. Si hay distintos ERTE, la empresa debe solicitar un CCC distinto para uno de ellos y comunicarlo a la Autoridad Laboral para que TGSS admita la DR.

Interrupción del cómputo de duración máxima de contratos temporales (RDL 5/2026):

Los contratos afectados por esta medida son los identificados con los valores 402, 404, 410, 420, 421, 430, 441, 450, 452, 502, 510, 520, 530, 541, 550 y 552, que tengan anotada una inactividad de suspensión P9 o Q2 durante el periodo 4-2-2026 a 30-6-2026.

Aplazamientos especiales a interés reducido (inundaciones) (RDL 5/2026 art.40):

El autorizado RED está habilitado para presentar la solicitud como representante utilizando exclusivamente el formulario del Registro Electrónico de la Sede Electrónica de la Seguridad Social (servicio de aplazamiento en el pago de deudas). Las solicitudes efectuadas por otras vías (p. ej., CASIA) no surten efectos.

En el formulario debe marcarse la casilla “RDL 5/2026 INUNDACIONES” para aplicar el interés reducido.

En el caso de empresas, la solicitud tiene efectos para todos los CCC incluidos en la solicitud. Si el titular es autónomo y se quiere aplazar cuotas de empresa y del autónomo, se presenta una sola solicitud.

La solicitud debe presentarse en los siguientes plazos:

Entre 1-10 abril 2026: aplazamiento de marzo 2026 (empresas y RETM) / abril 2026 (autónomos salvo RETM).

Entre 1-10 mayo 2026: aplazamiento de abril 2026 (empresas y RETM) / mayo 2026 (autónomos salvo RETM).

Entre 1-10 junio 2026: aplazamiento de mayo 2026 (empresas y RETM) / junio 2026 (autónomos salvo RETM).

Entre 1-10 julio 2026: aplazamiento de junio 2026 (empresas y RETM) / julio 2026 (autónomos salvo RETM).

Si se solicitan periodos fuera de los previstos, se tramita como aplazamiento ordinario.

Tras solicitarlo, TGSS no emite adeudos por cargo en cuenta de liquidaciones (ordinarias o complementarias) confirmadas correspondientes a periodos aplazados, aunque exista recibo.

Si se quiere hacer efectivo el importe del recibo, hay que cambiar la modalidad a pago electrónico mediante “Cambio de modalidad de pago” en la Oficina Virtual del Sistema RED.

Moratoria en el pago de cotizaciones sociales (empresas) (RDL 5/2026 art.40.2, 3 y 4).

Se solicita por Sistema RED, por cada periodo de liquidación, mediante: CPC 118: MORATORIA INUNDACIONES RDL5/2026

Se deben incluir los campos: CCC, Fecha desde: primer día del mes, Fecha hasta: último día del mes y Plazo: número de meses de moratoria (01 a 12)

Debe solicitarse dentro de los 10 primeros días naturales del plazo reglamentario de ingreso de cada periodo.

La moratoria es incompatible con el aplazamiento (RDL 5/2026 art.40.1) y con las exenciones en la cotización (RDL 5/2026 art.39).

23. ¿Es responsable la Administración por los efectos adversos de la vacuna Covid-19?

STS cont-adm 27-1-26

La Administración debe responder por el funcionamiento anormal del servicio, pero no por la mera producción de efectos adversos asociados a la vacunación, incluso cuando sea defectuosa.

Responsabilidad de la Administración por los efectos adversos de la vacunación Covid-19

Una mujer recibe una dosis de la vacuna Janssen contra el Covid-19 en julio de 2021. Casi 2 meses después acude a urgencias con un cuadro grave de trombosis mesentérica y le operan.

Reclama la responsabilidad patrimonial sanitaria ante la Junta autonómica -por ser la que se encarga de la vacunación- y, ante la desestimación de esta, al Juzgado de lo contencioso-

administrativo, que estima la demanda y condena a la Junta a abonarle una indemnización de 40.000 €. La Junta apela y el TSJ desestima su demanda, por lo que interpone recurso de casación ante el TS.

La cuestión planteada que presenta interés casacional para la formación de jurisprudencia es determinar si la existencia de efectos adversos en algunas personas por la inoculación de vacunas contra el Covid-19 deriva en una responsabilidad patrimonial para la Administración y, en su caso, cuál es la Administración responsable.

El TS entiende que no se pueden imputar a la Administración autonómica todos esos efectos adversos. Y establece como criterio interpretativo que, dado el carácter excepcional de la pandemia internacional -declarada en marzo de 2020-, la Administración autonómica encargada de la vacunación contra el COVID-19 solo debe responder por la actuación administrativa que derive de una mala praxis o que resulte contraria a la *lex artis ad hoc* o respecto de la cual se acredite la existencia de una falta de diligencia debida.

Recuerda que, en materia indemnizatoria vinculada a la gestión de la pandemia, la fuerza mayor puede excluir la responsabilidad (Const art.106.2; LRJSP art.32.1). Y la doctrina general sobre responsabilidad patrimonial sanitaria establece que no sólo es necesario que haya lesión, sino que debe atenderse a la *lex artis* como criterio para determinar la correcta actuación médica (TS cont-adm 15-3-18).

La vacunación es una prestación farmacéutica especial, con una dimensión individual y colectiva. La estrategia de vacunación frente a la COVID-19 se desplegó a través del servicio nacional de salud, con administración gratuita y acceso voluntario del ciudadano (LGS art.28). Aunque se incentivó, no fue obligatoria y, en el caso concreto, tampoco se acredita que existiera una imposición individual por circunstancias personales o profesionales.

La Administración debe responder por el funcionamiento anormal del servicio (vulneración de la *lex artis ad hoc* o falta de diligencia, por ejemplo, un incorrecto funcionamiento en la conservación de la vacuna, su aplicación sin respetar la *lex artis* o un seguimiento inadecuado de reacciones adversas que provoca o agrava el daño), pero no por la mera producción de efectos adversos asociados a la vacunación, incluso cuando sea defectuosa (TS cont-adm 20-4-07, 21-12-20 y 28-1-21).

El daño producido constituía un riesgo altamente infrecuente, que no es general o inherente al servicio. Además, al no quedar acreditada la existencia de mala praxis *ad hoc* o contravención de la *lex artis* en la actuación sanitaria de la Administración, es difícil imputarle el riesgo y determinar su responsabilidad por tales daños.

24. La empresa no puede exigir a su personal mostrar el IMEI del móvil personal al salir del trabajo

STSJ País Vasco 27-1-26

El TSJ País Vasco declara que la práctica empresarial de realizar registros diarios e ilimitados en el bolso de una trabajadora, incluyendo la exigencia de mostrar el número IMEI de su teléfono móvil, sin causa justificada ni sospecha previa, constituye una intromisión ilegítima en el derecho fundamental a la intimidad y dignidad del trabajador. Declara nula esta actuación y condena a la empresa a su cese inmediato y al abono de una indemnización por daños morales.

Registro diario del bolso y del IMEI del móvil personal

La trabajadora presta servicios para la empresa desde 2013, un centro comercial incluido en el convenio de grandes almacenes. El protocolo de seguridad interno establece que, al salir del centro, todo el personal debía mostrar el interior de sus bolsos o mochilas y, adicionalmente, exhibir el número IMEI de su teléfono móvil ante el personal de seguridad. En dicho registro no está presente ningún representante de los trabajadores, se realiza de forma diaria e ilimitada en el tiempo, una vez finalizada su jornada laboral. La empresa sostiene que esta actuación constituye una supervisión sin contacto físico, con finalidad preventiva de protección patrimonial, conocida por la plantilla y ejecutada por seguridad externa.

Disconforme con esta situación interpone demanda de tutela de derechos fundamentales, invocando la lesión del derecho a la intimidad y a la dignidad. Se estima la demanda en la instancia, por lo que la empresa interpone recurso de suplicación ante el TSJ.

El TSJ País Vasco considera que este protocolo vulnera los derechos fundamentales a la intimidad y dignidad de la trabajadora, desbordando las facultades de registro que tiene el empresario (Const. art.18 y ET art.18).

El registro de un efecto personal, como es el bolso, está amparado por el derecho a la intimidad. Se trata de un bien personal, respecto del que la trabajadora tiene una expectativa de privacidad. Y la medida empresarial no supera el triple test constitucional de idoneidad, necesidad y proporcionalidad:

1.No consta sospecha alguna sobre esta trabajadora, ni se ha probado que en la empresa se hayan producido hurtos o desapariciones de objetos propiedad de la empresa o de otros compañeros.

2.El número IMEI del móvil personal es un dato de carácter reservado, respecto del que la empresa no ha recabado consentimiento alguno para su obtención, lo que constituye una vulneración del derecho a la intimidad de la trabajadora (LOPD art.6).

3.No se acredita la inexistencia de otras medidas menos invasivas, por ejemplo, la detección de metales y señales acústicas, es decir, no consta que en este caso se hayan utilizado con carácter previo al registro del bolso de la trabajadora.

4. La ausencia de representante legal de los trabajadores en el registro se vincula a la garantía de objetividad y eficacia probatoria, pero no constituye por sí misma el núcleo de la lesión del derecho a la intimidad.

Por tanto, se declara nula la actuación empresarial, se ordena su cese inmediato y se condena a la empresa a abonar a la trabajadora una indemnización por daños morales de 7.251 euros.

25. Anulación parcial del procedimiento para determinar los supuestos de anticipación de la edad de jubilación en actividades penosas, tóxicas, peligrosas o insalubres

STS cont-adm 18-2-26

El TS ha anulado en parte el RD 402/2025, por el que se regula el procedimiento previo para determinar los supuestos en los que procede permitir anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social mediante la aplicación de coeficientes reductores. La anulación afecta a la limitación de la legitimación sindical exclusivamente a las organizaciones más representativas a nivel estatal o autonómico, y a la exigencia de aportar la identificación fiscal de los trabajadores en la solicitud.

Nulidad parcial del RD 402/2025

El TS ha estimado parcialmente el recurso contencioso administrativo interpuesto por el sindicato CGT contra el RD 402/2025, por el que se regula el procedimiento previo para determinar los supuestos en los que procede permitir anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social mediante la aplicación de coeficientes reductores.

Se anula así, el artículo 10.2.a) en cuanto que reserva la legitimación para solicitar la iniciación del procedimiento previo a las asociaciones sindicales más representativas remitiendo a los art.6 y 7 LOLS. Para el TS, esta remisión representa un exceso contrario al

principio de legalidad pues reconduce la legitimación a los sindicatos «más representativas a nivel estatal o autonómico» cuando la norma legal de cobertura (LGSS art.206) no lo contemplaba ni permitía. Supone una limitación que anula la libertad sindical de las centrales minoritarias a nivel estatal pero que tienen presencia en ámbitos sectoriales más concretos y reducidos.

La sentencia anula también la exigencia, a la hora de instar el procedimiento previo, de identificación fiscal de todas las personas trabajadoras de la actividad sobre la que se solicita el estudio de los niveles de penosidad, toxicidad, peligrosidad (art.12.1). Esta exigencia afecta de manera desproporcionada al ejercicio de la acción sindical en defensa de las condiciones laborales pues se le imponen requisitos exorbitantes para su viabilidad y que son ajenos al objeto del procedimiento regulado.

Por el contrario, no se estiman las pretensiones de nulidad en relación con la exigencia de legitimación conjunta de organizaciones empresariales y sindicales para solicitar la iniciación del procedimiento previo (art.10.1. a, b y c); el sentido desestimatorio de la falta de resolución administrativa en el plazo de 6 meses (art.22.2); o la composición restrictiva de la Comisión de Evaluación, por incluir a las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal con exclusión de las demás (disp.adic.2ª párrafo 2).

Nota:

La sentencia rechaza el planteamiento de cuestión de constitucionalidad en relación con el art.206.2 y 3 LGSS.

26. Derogado el RDL sobre el escudo social (RDL 2/2026)

Acuerdo derogación RDL 2/2026

El Congreso de los Diputados, en su sesión plenaria de 26-2-2026, ha derogado el RDL 2/2026 que recoge, entre otras medidas sociales, la prohibición de despedir ante determinadas situaciones.

El pleno del Congreso de los Diputados, en su sesión de 26-2-2026, ha acordado derogar el RDL 2/2026, de 3 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social, en materia tributaria y relativas a los recursos de los sistemas de financiación territorial, publicado en el BOE de 4-2-2026.

Entre las medidas derogadas, se encuentra la 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 2/2026 (RDL 2/2026 art.7). 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.

También se deroga la disposición según la cual, para 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 iban a tomar en consideración las pérdidas de los ejercicios 2020 y 2021 hasta el cierre del ejercicio que se inicie en el año 2026 (RDL 2/2026 disp.adic.1ª).

27. Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura (1.º trimestre 2026)

DGSPEE Resol 28-1-26

Se publica el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el primer trimestre de 2026. Se incluyen ocupaciones relacionadas con el sector de Marina Mercante, con entrenadores y deportistas profesionales y con el sector de la construcción.

Catálogo de ocupaciones

La calificación de una ocupación como de difícil cobertura implica la posibilidad de tramitar la autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena dirigida al extranjero.

El catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el primer trimestre de 2026, es el siguiente:

a) Ocupaciones aprobadas por Acuerdo con la Secretaría de Estado para el Deporte, que aparecen en todas las provincias e islas.

- 3721. 104.4: Deportistas profesionales.
- 3721.2. 102.9: Entrenadores deportivos.

b) Ocupaciones aprobadas, a propuesta de la Administración General del Estado, en el sector de la Marina Mercante, que aparecen en todas las provincias costeras más Lleida y Madrid:

- 3151. 101.4: Frigoristas navales.

- 3151. 102.5: Jefes de máquinas de buque mercante.
- 3151. 103.6: Maquinistas navales.
- 3151. 104.7: Mecánicos de litoral.
- 3151. 105.8: Mecánicos navales.
- 3152. 104.4: Pilotos de buques mercantes.
- 3152. 106.6: Sobrecargos de buques.
- 3883. 101.5: Oficiales radioelectrónicos de la marina mercante
- 5110. 101.5: Cocineros de barco.
- 5821. 101.8: Auxiliares de buques de pasaje.
- 5821. 103.6: Camareros de barco.
- 5821. 104.5: Mayordomos de buque.
- 8192. 101.0: Caldereros (maestranzas).
- 8192.102.1: Engrasadores de máquinas de barcos.
- 8340. 101.5: Bomberos de buques especializados.
- 8340.102.6: Contra maestres de cubierta (excepto pesca).
- 8340. 103.7: Marineros de cubierta (excepto pesca).
- 8340.104.8: Mozos de cubierta.

c) Ocupaciones para todas las provincias:

- 7132.101.3: Carpinteros de aluminio, metálico y PVC.
- 7132.102.4: Montadores de carpintería metálica, aluminio y PVC.
- 7510.101.5: Instaladores electricistas de edificios y viviendas.
- 7510.103.3: Instaladores electricistas, en general.
- 8332.105.2: Conductores-operadores de grúa en camión.

- 8332.106.3: Conductores-operadores de grúa fija, en general.
- 8332.107.4: Conductores-operadores de grúa móvil.

Santiago Blanes Mompó.

Socio del Dpto. laboral de Tomarial Abogados y Asesores Tributarios