

Boletines Oficiales

Estatal

Miércoles 4 de febrero de 2026

Núm. 31

MEDIDAS URGENTES. [Real Decreto-ley 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. [\[pág. 2\]](#)

PENSIONES. [Real Decreto-ley 3/2026, de 3 de febrero](#), para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia de Seguridad Social. [\[pág. 6\]](#)



Consejo de Ministros

REGULACIÓN RELACIÓN LABORAL ESPECIAL

PERSONAS ARTISTAS. ACUERDO por el que se autoriza la tramitación administrativa urgente prevista en el artículo 27.1.b) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, del proyecto de Real Decreto por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad. [\[pág. 8\]](#)



Ministerio de Trabajo

Proyecto de RD

SMI. Se somete al trámite de audiencia e información pública el Real Decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026 [\[pág. 9\]](#)



Sentencias

DISFRUTE

DESEMPLEO. PAGO ÚNICO. El TSJ de Madrid declara procedente usar el pago único para pagar un préstamo. [\[pág. 11\]](#)

El Tribunal, en contra del SEPE, avala que el paro en pago único financie a plazos una furgoneta de reparto reservando parte de la prestación para el pago del préstamo.

MÉTODO DE CÁLCULO

DESPIDO DISCIPLINARIO. FALTAS DE ASISTENCIA. El Tribunal Supremo fija que las faltas de asistencia computan por meses de fecha a fecha, no por meses naturales, a efectos disciplinarios [\[pág. 13\]](#)

FECHA DE EFECTOS

DESPIDO OBJETIVO. La fecha de efectos del despido es la de la notificación de la carta de despido al trabajador, y no la fecha en la que la TGSS comunica la baja en Seguridad Social, ni la fecha del SMS recibido por el trabajador. [\[pág. 15\]](#)

COMPLEMENTO

PRESTACIÓN IT. El Tribunal Supremo excluye las guardias médicas del complemento de incapacidad temporal del Convenio SISCAT por no ser retribución fija y periódica [\[pág. 17\]](#)



Actualidad del Poder Judicial

RECHAZADA LA CONCESIÓN

INCAPACIDAD ABSOLUTA. El TSJ Extremadura rechaza conceder la incapacidad absoluta a una visitadora médica con Covid persistente porque puede realizar tareas de “escasa o nula” exigencia física y mental [\[pág. 19\]](#)

USO DE LACTANCIA NATURAL

DISPENSA DE GUARDIAS. El Tribunal Supremo confirma el derecho de las facultativas del SERMAS que hacen uso de la lactancia natural a la dispensa de hacer las guardias y cobrar el complemento de atención continuada [\[pág. 20\]](#)

EXJUGADOR DE FUTBOL

INCAPACIDAD PERMANENTE. El TSJPV confirma la incapacidad permanente total de un exjugador del Athletic y su derecho a cobrar una pensión vitalicia [\[pág. 21\]](#)

SUBVENCIONES CONCEDIDAS

INGRESO MÍNIMO VITAL. El Tribunal Supremo fija que las subvenciones concedidas a la comunidad de propietarios para efectuar reparaciones no computan para impedir cobrar el Ingreso Mínimo Vital [\[pág. 23\]](#)

NAVEGAR POR INTERNET

DESPIDO IMPROCEDENTE. El TSJ de La Rioja declara improcedente el despido de un técnico por navegar en Internet en horario laboral [\[pág. 24\]](#)

FALTA AL TRABAJO

MASCOTA. Un juzgado de Barcelona avala faltar al trabajo por una urgencia veterinaria de la mascota [\[pág. 25\]](#)

Leído en la prensa

Yolanda Díaz impulsa una reforma histórica para incorporar a los sindicatos en los consejos de administración de las empresas [\[pág. 26\]](#)

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 27\]](#)

Legislación

Estatul

Miércoles 4 de febrero de 2026



Núm. 31

MEDIDAS URGENTES. [Real Decreto-ley 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.

Medidas tributarias:

1. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)

- **Prórroga de los límites cuantitativos del método de estimación objetiva (módulos)** para pequeños autónomos, con excepción de las actividades agrícolas, ganaderas y forestales, que mantienen su régimen específico. [\(art. 12\)](#)
Para los ejercicios 2016 a 2026, ambos inclusive, la magnitud de 150.000 euros a que se refiere el primer guion del número 2.º y el número 3.º del apartado dos del artículo 122, y el número 6.º del apartado dos del artículo 124 de esta ley, queda fijada en 250.000 euros.»
- **Extensión temporal hasta el 31 de diciembre de 2026 de las deducciones por eficiencia energética de viviendas**, con el fin de incentivar obras de mejora que reduzcan el consumo de energía primaria. [\(art. 10. uno\)](#)
- **Prórroga para el 2026 de las deducciones por adquisición de vehículos eléctricos “enchufables” y de pila de combustible**, así como por instalación de puntos de recarga. [\(art. 10. tres\)](#)
- **Mantenimiento del porcentaje de imputación del 1,1% de rentas inmobiliarias**, evitando un incremento de la tributación por la mera tenencia de inmuebles respecto del ejercicio anterior. [\(art. 10. dos\)](#)
- **Exención en el IRPF de ayudas por daños personales** concedidas a personas afectadas por incendios forestales y otras emergencias de protección civil ocurridas entre junio y agosto de 2025. [\(art. 12\)](#)
- Exenciones fiscales específicas vinculadas a ayudas concedidas a los afectados por la **DANA de octubre-noviembre de 2024**, incluidas determinadas ayudas autonómicas. [\(art. 14 y 15\)](#)

2. Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA)

- **Prórroga de los límites del régimen simplificado del IVA y del régimen especial de la agricultura, ganadería y pesca**, de forma coordinada con el IRPF. [\(art. 12\)](#)
Para los ejercicios 2016 a 2026, ambos inclusive, las magnitudes de 150.000 y 75.000 euros a que se refiere el apartado a') de la letra b) de la norma 3.ª del apartado 1 del artículo 31 de esta Ley, quedan fijadas en 250.000 y 125.000 euros, respectivamente.
Asimismo, para dichos ejercicios, la magnitud de 150.000 euros a que se refiere la letra c) de la norma 3.ª del apartado 1 del artículo 31 de esta Ley, queda fijada en 250.000 euros.»
- Establecimiento de un **plazo extraordinario hasta el NUEVO PLAZO 16 de febrero de 2026** *(con el RD L derogado era hasta el 31 de enero de 2026)* para **renuncias o revocaciones** a los regímenes especiales y al método de estimación objetiva, otorgando validez a las ejercitadas en diciembre de 2025. [\(art. 11\)](#)

Semana del 2 de febrero de 2026

- Posibilidad de **renuncia extraordinaria** a la llevanza de los libros registro del IVA a través de la Sede electrónica de la AEAT y de baja extraordinaria en el registro de devolución mensual (REDEME) para 2026. *(art. 9)*

No obstante lo previsto en el artículo 68 bis, los sujetos pasivos podrán renunciar a la opción por la llevanza electrónica de los libros registro a través de la Sede electrónica de la Agencia Estatal de Administración Tributaria el día siguiente a la entrada en vigor del presente real decreto-ley **NUEVO PLAZO** hasta el 16 de febrero de 2026 *(con el RD L derogado era hasta el 31 de enero de 2026)*

NUEVO En cualquier caso, se considerarán válidas las renunciaciones efectuadas en enero de 2026 durante el período de vigencia del Real Decreto-ley 16/2025, de 23 de diciembre, por el que se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social, y se adoptan medidas urgentes en materia tributaria y de Seguridad Social.

No obstante lo previsto en el artículo 30.8, los sujetos pasivos inscritos en el registro de devolución mensual podrán solicitar la baja voluntaria en el mismo el día siguiente a la entrada en vigor del presente real decreto-ley **NUEVO PLAZO** hasta el 16 de febrero de 2026. *(con el RD L derogado era hasta el 31 de enero de 2026).*

NUEVO En cualquier caso, se considerarán válidas las renunciaciones efectuadas en enero de 2026 durante el período de vigencia del Real decreto-ley 16/2025, de 23 de diciembre.

3. Impuesto sobre Sociedades

- Para periodos impositivos que se inicien a partir de 1 de enero de 2025 se prorroga los incentivos fiscales vinculados a la movilidad eléctrica, incluyendo inversiones en vehículos eléctricos y en infraestructuras de recarga, tanto de uso privado como abiertas al público. *(art. 13.dos)*
- Para periodos impositivos que se inicien a partir de 1 de enero de 2025 se mantiene la libertad de amortización para inversiones en instalaciones destinadas al autoconsumo eléctrico o térmico con energías renovables, cuando sustituyan instalaciones basadas en combustibles fósiles. *(art. 13.uno)*

4. Fiscalidad local *(no aprobado en este RD 2/2026)*

- ~~Actualización de los coeficientes máximos aplicables en el Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana (IIVTNU) para el ejercicio 2026, conforme a los periodos de generación del incremento de valor. *(art. 18)*~~

Resumen medidas CIVILES-MERCANTILES:

1. Suspensión de la causa de disolución por pérdidas *(DA 1ª)*

- A los solos efectos de determinar la concurrencia de la causa de disolución prevista en el artículo 363.1.e) del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, no se tomarán en consideración las pérdidas de los ejercicios 2020 y 2021 **hasta el cierre del ejercicio que se inicie en el año 2026.**
 - Si, excluidas las pérdidas de los años 2020 y 2021 en los términos señalados en el apartado anterior, 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, deberá convocarse por los administradores o podrá solicitarse por cualquier socio en el plazo de dos meses a contar desde el cierre del ejercicio conforme al artículo 365 de la citada Ley, 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.
 - **NUEVO** Los administradores de la sociedad que, a la entrada en vigor de este real decreto-ley, ya hubieran formulado las cuentas anuales, el informe de gestión, que incluirá, cuando proceda, el estado de información no financiera, y la propuesta de aplicación del resultado, así como, en su caso, las cuentas y el informe de gestión consolidados, correspondientes al ejercicio 2025, podrán reformularlas en el plazo máximo de un mes, a contar desde dicha entrada en vigor, tomando en consideración lo establecido en el apartado anterior.
- En tal caso, la junta general para aprobar las cuentas del ejercicio 2025 se reunirá dentro de los tres meses siguientes a la nueva formulación.**

Semana del 2 de febrero de 2026

- **NUEVO** Si la convocatoria de la junta general para aprobar las cuentas del ejercicio 2025 se hubiera publicado antes de la entrada en vigor de este real decreto-ley, y no se hubiera celebrado en dicho momento, el órgano de administración podrá modificar el lugar, la fecha y la hora previstos para celebración de la junta o revocar el acuerdo de convocatoria con una antelación mínima de setenta y dos horas, bien por los procedimientos de convocatoria previstos en los estatutos, bien mediante anuncio publicado en la página web de la sociedad o, si la sociedad no tuviera página web, en el «Boletín Oficial del Registro Mercantil». En caso de revocación del acuerdo de convocatoria, el órgano de administración deberá proceder a efectuar una nueva convocatoria dentro del mes siguiente a la nueva formulación de las cuentas

2. Suspensión de desahucios para hogares vulnerables. (Art. 1)

Se modifica el Real Decreto-ley 11/2020 para prorrogar la suspensión de los procedimientos de desahucio y de los lanzamientos cuando afecten a hogares en situación de vulnerabilidad económica sin alternativa habitacional.

La medida se amplía **hasta el 31 de diciembre de 2026**, manteniendo el esquema de protección existente.

NUEVO No opera la medida si el titular del inmueble es propietario de 2 o menos viviendas

3. Compensación a propietarios y arrendadores (Art. 2)

Se modifica el Real Decreto-ley 37/2020 para adaptar el régimen de compensaciones económicas a propietarios y arrendadores afectados por la suspensión de desahucios.

La norma permite que estas compensaciones puedan solicitarse **hasta el 31 de enero de 2027**, en coherencia con la nueva prórroga de la suspensión.

4. Ajuste de la Ley por el derecho a la vivienda (Art. 3)

Se aclara la aplicación de la disposición transitoria tercera de la Ley 12/2023, por el derecho a la vivienda, estableciendo que todas las referencias al 31 de diciembre de 2025 deben entenderse realizadas al **31 de diciembre de 2026**.

Es una **modificación técnica**, pero relevante para garantizar la coherencia temporal del régimen de protección.

5. Procedimiento de reconocimiento de compensaciones (Art. 4)

Se modifica el Real Decreto 401/2021, que regula el procedimiento para el reconocimiento y pago de las compensaciones a propietarios y arrendadores.

El ajuste permite que las comunidades autónomas sigan utilizando los recursos del Plan Estatal de Vivienda y extiende el marco procedimental para adaptarlo a la prórroga de la suspensión de desahucios **hasta 2026**.

6. Bono social (art. 5)

Descuentos en el año 2026 a consumidores domésticos de energía eléctrica vulnerables y vulnerables severos. Los descuentos del bono social aplicables a los consumidores domésticos de energía eléctrica recogidos en el artículo 6.3 del Real Decreto 897/2017, de 6 de octubre, por el que se regula la figura del consumidor vulnerable, el bono social y otras medidas de protección para los consumidores domésticos de energía eléctrica, serán los siguientes con carácter excepcional, en el período comprendido **entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2026**.

7. Garantía del suministro de agua y energía a consumidores vulnerables (Art. 6)

La garantía de suministro de agua y energía a consumidores vulnerables establecida en el artículo 4 del Real Decreto-ley 8/2021, de 4 de mayo se aplicará **hasta el 31 de diciembre de 2026**.

Resumen medidas LABORALES:

Medidas laborales vinculadas con el disfrute de ayudas públicas

Semana del 2 de febrero de 2026

Establece que en aquellas empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en el propio real decreto-ley, el aumento de los costes energéticos no podrá constituir causa objetiva de despido hasta el 31 de diciembre de 2026. El incumplimiento de esta obligación conllevará el reintegro de la ayuda recibida. Asimismo, las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se benefician de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos.

PENSIONES. [Real Decreto-ley 3/2026, de 3 de febrero](#), para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia de Seguridad Social.

Medidas LABORALES:

1. Límite de la cuantía inicial de las pensiones públicas. [\(art. 1\)](#)

Desde el 1 de enero de 2026 y hasta que se apruebe la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2026, el límite máximo para la percepción de las pensiones públicas del sistema de la Seguridad Social y de Clases Pasivas del Estado causadas en 2026 será de 3.359,60 euros mensuales o 47.034,40 euros anuales.

2. Revalorización de las pensiones. [\(art. 2\)](#)

Las pensiones abonadas por el sistema de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva, así como las pensiones ordinarias y extraordinarias del Régimen de Clases Pasivas del Estado **se revalorizarán en 2026** con carácter general el **2,7 por ciento** respecto del importe que tuvieran a 31 de diciembre de 2025.

3. Actualización del tope máximo y mínimo de las bases de cotización y de otros aspectos en materia de cotización en el sistema de la Seguridad Social [\(art. 3\)](#)

Para el ejercicio 2026 y hasta la aprobación de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, las bases mínimas de cotización, de los grupos de cotización de los regímenes que las tengan establecidas, se incrementarán de forma automática en el mismo porcentaje que lo haga el salario mínimo interprofesional incrementado en un sexto y las bases máximas de cada categoría profesional y el tope máximo de las bases de cotización se fija en 5.101,20 euros mensuales, conforme a lo establecido en el artículo 19.3 y en la disposición transitoria trigésimo octava del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

~~4. SMI [\(art. 10\)](#) (no aprobado en este RD Ley 3/2026)~~

~~Hasta que se apruebe el real decreto por el que se fije el salario mínimo interprofesional para el año 2026, de acuerdo con lo previsto en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, se prorroga la vigencia del Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025.~~

5. En el RETA [\(art. 3\)](#)

Se mantiene para 2026 la tabla general y reducida previstas para 2025 en el RDL 13/2022 (con ajuste de base máxima en tramos altos conforme al tope del Régimen General) y **actualiza el umbral para el reintegro de cuotas en pluriactividad** (con regla del 50% del exceso y límites).

6. Bomberos y agentes forestales [\(DA 3ª\)](#)

Con efectos desde el 25 de diciembre de 2025, incorpora una **cotización adicional del 10,60%** (8,84% empresa y 1,76% persona trabajadora) **para bomberos forestales y para agentes forestales y medioambientales con coeficientes reductores de jubilación.**

7. Tarifa de primas para cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales [\(DF 1ª\)](#)

8. Supresión de la obligación de presentar declaración por IRPF a los beneficiarios de la prestación por desempleo [\(DF 1ª\)](#)

9. Obligación de comunicar el CNAE-2025 *(DF 1ª. Cinco)*

En el caso de que los sujetos responsables de la obligación del ingreso de las cuotas de la Seguridad Social no hubieran comunicado a la Tesorería General de la Seguridad Social el nuevo código de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional única del Real Decreto 10/2025, de 14 de enero, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025), en las liquidaciones de cuotas de la Seguridad Social que se practiquen a partir del 1 de enero de 2026 se aplicará, para la cobertura de las contingencias profesionales, el tipo de cotización superior de aquellos que sean aplicables a la totalidad de los códigos de la CNAE-2025 respecto de los que el código de la CNAE-2009 tenga una correspondencia, según las tablas publicadas por el Instituto Nacional de Estadística.

10. Facultativos de atención primaria: *(DF 1ª)*

Con efectos desde el 29 de diciembre de 2025, para ampliar durante un año más que los facultativos de atención primaria médicos de familia y pediatras, adscritos al Sistema Nacional de Salud con nombramiento estatutario o funcionario puedan compatibilizar la pensión contributiva de jubilación con el trabajo.

11. Cuadro de cuantías mínimas de las pensiones de la modalidad contributiva para el año 2026
*(Anexo I)***12. Durante 2026 las cuantías mínimas de las pensiones de Clases Pasivas quedan fijadas** *(Anexo II)*

Consejo de Ministros

REGULACIÓN RELACIÓN LABORAL ESPECIAL

PERSONAS ARTISTAS. ACUERDO por el que se autoriza la tramitación administrativa urgente prevista en el artículo 27.1.b) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, del proyecto de Real Decreto por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.

Fecha: 22/01/2026

Fuente: web del Consejo de Ministros

Enlace: [Real decreto](#)

El Consejo de Ministros acuerda autorizar la tramitación administrativa urgente del [Real Decreto XXX/2025](#), de XX de XXX, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.

Ministerio de trabajo

Proyecto de RD

SMI. Se somete al trámite de audiencia e información pública el Real Decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026

El plazo para presentar aportaciones termina el 10 de febrero de 2026

Fecha: 02/02/2026

Fuente: web del Ministerio de Trabajo

Enlace: [Texto del RD](#)

Regular el salario mínimo que ha de regir para el año 2026, de acuerdo con lo establecido en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores

Novedades principales

1. **Incremento del SMI del 3,1 % respecto a 2025.**
2. Avance en el objetivo de situar el SMI en el **60 % del salario medio**, conforme a la **Carta Social Europea** y a las recomendaciones del Comité Europeo de Derechos Sociales.
3. Actualización expresa de:
 - SMI diario y mensual.
 - Cuantías específicas para contratos de corta duración.
 - Salario mínimo por hora para empleados/as de hogar en régimen externo.
4. Mantenimiento de un **régimen de no afectación** del SMI en ámbitos no laborales (prestaciones, ayudas, contratos privados), conforme al art. 13 del RDL 28/2018.

Cuantías del SMI para 2026 (art. 1)

- **SMI diario: 40,70 €.**
- **SMI mensual: 1.221 €,** referido a jornada legal completa.
- Retribución **exclusivamente en dinero** (no cabe compensación con salario en especie).

Complementos salariales (art. 2)

- El SMI actúa como **módulo mínimo**, al que se añaden:
 - Complementos salariales del art. 26.3 ET.
 - Incrementos por primas o incentivos a la producción, según convenio o contrato.

Compensación y absorción (art. 3)

- No se altera la estructura ni cuantía de salarios que, en cómputo anual, ya superen el SMI.
- **SMI anual de referencia 2026: 17.094 €** (incluidos complementos).
- Los salarios inferiores deberán incrementarse hasta alcanzar dicho umbral, aplicándose las reglas generales de compensación y absorción.

Contratos temporales de corta duración y empleo del hogar (art. 4)

a) Contratos ≤ 120 días

- **Salario mínimo por jornada: 57,82 €.**
- Incluye:

- Parte proporcional de domingos y festivos.
- Dos pagas extraordinarias.
- Vacaciones legales mínimas (si no se disfrutaron durante el contrato).

b) Empleadas/os de hogar (régimen externo)

- **Salario mínimo por hora: 9,55 €**, incluyendo todos los conceptos retributivos.

Régimen transitorio (Disposición transitoria única)

- **No aplicación automática del nuevo SMI:**
 - A normas autonómicas o locales que utilicen el SMI como referencia para ayudas, prestaciones o servicios.
 - A contratos o pactos privados vigentes que lo tomen como indicador.
- **Salvo:**
 - Disposición expresa en contrario.
 - Acuerdo entre las partes.
- **Límite:** en ningún caso pueden mantenerse salarios inferiores al SMI anual 2026, aplicándose las reglas del art. 3.

Entrada en vigor y vigencia (Disposición final tercera)

- **Entrada en vigor:** día siguiente al de su publicación en el BOE.
- **Efectos económicos:** retroactivos desde el **1 de enero de 2026**.
- **Vigencia temporal:** del 1 de enero al 31 de diciembre de 2026.

Sentencia

DISFRUTE

DESEMPLEO. PAGO ÚNICO. El TSJ de Madrid declara procedente usar el pago único para pagar un préstamo.

El Tribunal, en contra del SEPE, avala que el paro en pago único financie a plazos una furgoneta de reparto reservando parte de la prestación para el pago del préstamo.

Fecha: 07/11/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TSJ de Madrid de 07/11/2025](#)

SÍNTESIS: El TSJ de Madrid confirma que **no procede exigir la devolución del pago único de la prestación por desempleo** cuando el trabajador **inicia efectivamente la actividad** y destina la prestación al proyecto, **aunque la inversión se financie parcialmente mediante préstamo** y no se aplique íntegramente de forma inmediata.

La Sala rechaza una interpretación **formalista y rígida** del Real Decreto 1044/1985, recordando que el pago único es una **medida de fomento del autoempleo** y que la exigencia de “afectación” de la prestación admite prueba en contrario. Basta con acreditar que la prestación fue **necesaria y utilizada para poner en marcha la actividad**, sin que exista fraude o abuso.

La sentencia refuerza la **doctrina finalista del Tribunal Supremo**, limitando los supuestos en los que el SEPE puede declarar la **percepción indebida** y reclamar el reintegro.

HECHOS

- El litigio trae causa de una **resolución del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)** por la que se declaró **indebida** la percepción de la prestación por desempleo en su modalidad de **pago único**, reclamando al trabajador el reintegro íntegro de la cantidad capitalizada.
- El **trabajador**, D. Agustín, tenía reconocida una prestación contributiva por desempleo y solicitó su **capitalización en pago único** para iniciar una actividad como **trabajador autónomo (repartidor)**. Por resolución de **18 de marzo de 2021**, el SEPE concedió el pago único por importe de **12.475,67 €**, sobre una inversión prevista de **24.475,67 €**.
- Para el inicio de la actividad, el trabajador adquirió un **vehículo**, indispensable para su trabajo, con un coste total de **22.230,01 €**, financiado del siguiente modo:
 - **7.000 €** abonados directamente con cargo al importe del pago único.
 - **15.008 €** mediante un **préstamo bancario**, al ser el coste superior a la cuantía capitalizada.
- Posteriormente, el SEPE dictó resolución de **16 de agosto de 2023** declarando **percepción indebida** de la prestación, al entender que no se había acreditado la afectación íntegra del pago único a la actividad, y exigió la devolución total de la cantidad.
- Interpuesta reclamación previa, fue desestimada, por lo que el trabajador acudió al **Juzgado de lo Social nº 20 de Madrid**, que **estimó la demanda** y dejó sin efecto la resolución administrativa.

Frente a dicha sentencia, el **SEPE interpuso recurso de suplicación**, siendo este el **objeto del recurso**: determinar si la utilización parcial del pago único, complementada con financiación externa, permite declarar indebida la prestación.

FALLO DEL TRIBUNAL

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid:

- **Desestima el recurso de suplicación** interpuesto por el SEPE.

Semana del 2 de febrero de 2026

- Confirma íntegramente la sentencia de instancia, que anuló la resolución administrativa de reintegro.
- Declara que **no existe** percepción indebida de la prestación.
- No impone costas.

Fundamentos jurídicos del fallo

El Tribunal basa su decisión en los siguientes **argumentos jurídicos esenciales**:

1. Finalidad del pago único

El pago único es una **medida de fomento del empleo y del autoempleo**, no un mecanismo rígido de control contable. Su finalidad es facilitar la puesta en marcha de una actividad económica, incluso cuando la inversión supere la cuantía capitalizada.

2. Interpretación no formalista del Real Decreto 1044/1985

El Tribunal rechaza una interpretación literal y excesivamente rigorista de los artículos 4 y 7 del RD 1044/1985, por ser contraria al espíritu de la norma y a su función social.

3. Afectación suficiente, no exclusiva

La normativa **no exige** que el 100 % de la inversión se pague directamente y de forma inmediata con el pago único. Basta con que la prestación haya sido **necesaria y efectivamente destinada** al inicio de la actividad, aunque se complemente con préstamos u otros recursos.

4. Presunción “iuris tantum” del artículo 7.2 RD 1044/1985

La falta de acreditación inicial en el plazo de un mes **no determina automáticamente** la percepción indebida, al tratarse de una presunción que admite prueba en contrario, como ocurrió en este caso.

5. Buena fe del trabajador

El Tribunal destaca que el trabajador realizó una inversión **superior** al importe del pago único, asumiendo riesgo económico, lo que evidencia ausencia de fraude o abuso de derecho.

6. Doctrina del Tribunal Supremo

Se apoya en sentencias del Tribunal Supremo (entre otras, SSTs de 25 y 30 de mayo de 2000 y de 5 de abril de 2017), que insisten en que el pago único debe interpretarse conforme a su **finalidad promotora del autoempleo**, evitando soluciones disuasorias.

Sentencia

MÉTODO DE CÁLCULO

DESPIDO DISCIPLINARIO. FALTAS DE ASISTENCIA. El Tribunal Supremo fija que las faltas de asistencia computan por meses de fecha a fecha, no por meses naturales, a efectos disciplinarios

Fecha: 19/12/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TS de 19/12/2025](#)

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo estima el recurso de casación para la unificación de doctrina y fija que, cuando un convenio colectivo tipifica las faltas de asistencia “en un mes” como causa de sanción —incluido el despido disciplinario—, dicho periodo debe **computarse de fecha a fecha y no por meses naturales**, salvo previsión convencional expresa en contrario.

La Sala considera que este criterio se ajusta al **art. 5 del Código Civil**, a su **doctrina previa sobre absentismo laboral** y evita resultados ilógicos que dejarían fuera del cómputo ausencias próximas entre sí. Asimismo, rechaza la aplicación del principio *in dubio pro operario* al no existir duda interpretativa real.

En aplicación de esta doctrina, el Tribunal declara **procedente el despido disciplinario**, revocando la sentencia del TSJ que lo había calificado como improcedente.

HECHOS

- La trabajadora prestaba servicios para **Adecco Outsourcing, S.A.U.**, con antigüedad desde el **22 de noviembre de 2017**, por subrogación, con la categoría de **mozo de personal base**.
- La relación laboral se regía por el **Convenio colectivo de pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas (Atlas Servicios Empresariales, S.A.U. y Adecco Outsourcing, S.A.U.)**, publicado en el BOE el 4 de julio de 2017, que contenía su propio **régimen disciplinario**.
- El **28 de julio de 2023**, la empresa comunicó a la trabajadora **despido disciplinario** por la comisión de una **falta muy grave**, consistente en **faltas de asistencia injustificadas** en los días:
 - 24 de abril de 2023
 - 5 de mayo de 2023
 - 16 de junio de 2023
 - 3 de julio de 2023
 así como el **abandono del puesto de trabajo** el 8 de junio de 2023.
- El **Juzgado de lo Social nº 41 de Madrid** declaró el despido **procedente** (sentencia de 21 de mayo de 2024).
- Recurrida en suplicación, el **TSJ de Madrid** revocó la sentencia y declaró el despido **improcedente**, al entender que:
 - El periodo de “un mes” previsto en el convenio debía computarse como **mes natural**, aplicando el principio *in dubio pro operario*.
 - En ningún mes natural se alcanzaba el número de ausencias exigido para calificar la falta como muy grave.

Frente a esta resolución, la empresa interpuso **recurso de casación para la unificación de doctrina**, planteando como **objeto del recurso** determinar **cómo debe computarse el “mes”** al que el convenio colectivo refiere las faltas de asistencia:

- si como **mes natural** o como **periodo de fecha a fecha**.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo:

- **Estima el recurso de casación para la unificación de doctrina** interpuesto por la empresa.
- **Casa y anula** la sentencia del TSJ de Madrid.
- **Confirma la sentencia de instancia**, declarando el **despido procedente**.

Doctrina fijada

- Cuando el convenio colectivo tipifica faltas de asistencia “en un mes”, **el cómputo debe realizarse de fecha a fecha y no por meses naturales**, salvo que el propio convenio disponga expresamente lo contrario.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA DECISIÓN

1. Interpretación del concepto “mes” en el régimen disciplinario

El Tribunal Supremo parte de que:

- El **convenio colectivo aplicable** tipifica como:
 - **Falta grave**: faltar hasta dos días al trabajo durante un mes.
 - **Falta muy grave**: faltar más de dos días al trabajo en un mes.
- Solo las **faltas muy graves** permiten el **despido disciplinario**.

El elemento decisivo es, por tanto, **cómo se delimita el periodo temporal de “un mes”**.

2. Aplicación del criterio de cómputo de fecha a fecha

El Tribunal considera que, **a falta de precisión convencional**, debe aplicarse el **criterio general de cómputo de plazos sustantivos**:

- El “mes” debe entenderse como un **periodo continuado de fecha a fecha**, comenzando desde la **primera ausencia** computable.
- El cómputo por meses naturales produciría resultados **ilógicos y asistemáticos**, al permitir que ausencias muy próximas entre sí queden excluidas del mismo periodo de referencia.

3. Apoyo en la doctrina previa del Tribunal Supremo

La Sala se remite expresamente a su **jurisprudencia consolidada** sobre el desaparecido **despido objetivo por absentismo** (antiguo art. 52.d ET), en la que ya se estableció que:

- Los meses deben computarse **de fecha a fecha**, y no como meses naturales.
- Este criterio se fundamenta tanto en la **finalidad de la norma** como en el **artículo 5 del Código Civil**.

La Sala subraya que el convenio colectivo analizado fue negociado **cuando esta doctrina ya era conocida**, sin que las partes introdujeran ninguna excepción expresa.

4. Rechazo de la aplicación del principio *in dubio pro operario*

El Tribunal descarta la aplicación del principio *in dubio pro operario* porque:

- No existe **duda interpretativa real**, una vez aplicados los criterios literal, sistemático y jurisprudencial.
- El principio *pro operario* es **subsidiario** y solo opera cuando persiste una incertidumbre insalvable, lo que no ocurre en este caso.
- No puede utilizarse para sustituir los criterios legales y jurisprudenciales de interpretación.

Sentencia

FECHA DE EFECTOS

DESPIDO OBJETIVO. La fecha de efectos del despido es la de la notificación de la carta de despido al trabajador, y no la fecha en la que la TGSS comunica la baja en Seguridad Social, ni la fecha del SMS recibido por el trabajador.

Fecha: 16/12/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 16/12/2025](#)

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo, en sentencia de 16 de diciembre de 2025 (RCUD 738/2025), ha fijado doctrina unificada estableciendo que, a efectos de comprobar el cumplimiento de los requisitos formales del despido objetivo, **la fecha de extinción de la relación laboral es la de la notificación de la carta de despido al trabajador**, y no la fecha en la que la Tesorería General de la Seguridad Social comunica la baja mediante SMS. La Sala declara que la **baja anticipada en la Seguridad Social** o su comunicación al trabajador **no constituye un acto extintivo ni sustituye a la carta de despido**, que es el único instrumento formalmente relevante conforme al artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores. Aunque dicha actuación empresarial pueda tener consecuencias en el ámbito de la Seguridad Social, **no determina por sí sola la improcedencia del despido** si la comunicación escrita cumple los requisitos legales.

HECHOS

- La trabajadora, **Doña Adelina**, prestaba servicios para la empresa **Expansión Mercantil, S.L.** desde el **3 de marzo de 2010**, con contrato indefinido, categoría profesional de dependienta y salario bruto mensual de **1.531,71 euros** (incluida prorrata de pagas extraordinarias).
- El **12 de junio de 2023**, la empresa cursó la **baja de la trabajadora en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)**.
- El **14 de junio de 2023**, la trabajadora recibió un **SMS de la TGSS** comunicándole dicha baja.
- Finalmente, el **15 de junio de 2023**, la empresa **le notificó formalmente la carta de despido objetivo por causas económicas**, indicando como **fecha de efectos del despido el 12 de junio de 2023**.
- La empresa puso a disposición de la trabajadora la indemnización legal correspondiente y el finiquito el **14 de julio de 2023**.
- La trabajadora impugnó el despido alegando **incumplimiento de los requisitos formales**, al entender que la extinción se había producido de hecho antes de la entrega de la carta, al haberse cursado previamente la baja en la Seguridad Social.
- El **Juzgado de lo Social nº 5 de Alicante** declaró el despido **procedente**, criterio que fue confirmado por el **TSJ de la Comunidad Valenciana**.
- Objeto del recurso de casación para la unificación de doctrina**

El recurso se centró **exclusivamente** en determinar si:

- La **comunicación previa de la baja en la TGSS** (y el SMS recibido por la trabajadora) podía considerarse **fecha efectiva de la extinción**, y
- Si ello suponía un **incumplimiento formal del artículo 53.1 ET** que determinara la **improcedencia del despido**.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo:

Semana del 2 de febrero de 2026

- Desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la trabajadora.
- Confirma la sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana, declarando la **procedencia del despido**.
- No impone costas.

Doctrina fijada

El Tribunal Supremo fija doctrina clara y reiterada:

- La fecha de efectos del despido es la de la notificación de la carta de despido al trabajador, y no la fecha en la que la TGSS comunica la baja en Seguridad Social, ni la fecha del SMS recibido por el trabajador.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA DECISIÓN

El Tribunal basa su decisión en los siguientes argumentos esenciales:

1. Carácter recepticio del despido

El despido es un **acto jurídico recepticio**, que **solo produce efectos cuando la decisión extintiva es comunicada formalmente al trabajador mediante la carta de despido**.

2. Irrelevancia jurídica del SMS de la TGSS

- La comunicación de la TGSS **no es una decisión extintiva empresarial**, sino una actuación administrativa derivada de una comunicación empresarial previa.
- El SMS **no sustituye** a la carta de despido ni cumple los requisitos formales del artículo 53.1 ET.

3. Prohibición de efectos retroactivos del despido

Aunque la carta señale una fecha de efectos anterior, dicha indicación **carece de eficacia jurídica, sin que ello determine por sí solo la improcedencia del despido**.

4. Distinción entre infracción laboral y de Seguridad Social

- Dar de baja en la Seguridad Social a un trabajador cuyo contrato aún está vigente **podría generar responsabilidad administrativa en materia de Seguridad Social**.
- Sin embargo, **no afecta a la validez formal del despido**, si la carta cumple los requisitos legales.

5. Rechazo de la sentencia de contraste

El Tribunal Supremo rechaza el criterio del TSJ de Andalucía (Málaga), que había otorgado relevancia al conocimiento del cese vía SMS, por contravenir la doctrina consolidada del Alto Tribunal.

Sentencia

COMPLEMENTO

PRESTACIÓN IT. El Tribunal Supremo excluye las guardias médicas del complemento de incapacidad temporal del Convenio SISCAT por no ser retribución fija y periódica

Fecha: 22/12/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 18/12/2025](#)

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo (STS 18-12-2025) estima el recurso de casación de Parc Sanitari Sant Joan de Déu y fija doctrina al declarar que **la retribución por guardias médicas no debe incluirse en el complemento de la prestación económica de incapacidad temporal previsto en el Convenio SISCAT**, al no tratarse de una **retribución fija y periódica**. El Alto Tribunal considera que las guardias tienen **carácter variable**, ya que su cuantía depende del número de servicios realizados, su modalidad y el momento en que se prestan, por lo que quedan excluidas del complemento de IT, que solo alcanza a conceptos salariales fijos. Se anula así la sentencia del TSJ de Cataluña y se desestima la demanda sindical.

HECHOS

- El conflicto tiene su origen en una **demanda de conflicto colectivo** interpuesta por **UGT-Serveis Públics de Catalunya** frente a **Parc Sanitari Sant Joan de Déu**, entidad integrada en la red de centros concertados con el **Servicio Catalán de la Salud (SISCAT)**.
- El sindicato sostenía que la empresa **calculaba incorrectamente el complemento de la prestación económica de incapacidad temporal (IT)** previsto en el II y III Convenio colectivo SISCAT, al **excluir determinados conceptos salariales variables**, en particular la **retribución por guardias médicas presenciales y localizables**.
- Según la parte actora, dicho complemento debía alcanzar **el 100 % del salario total percibido el mes anterior a la baja médica**, incluyendo las guardias, por considerar que estas tenían carácter fijo y periódico.
- La **Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (STSJC 8/2023)** estimó parcialmente la demanda y reconoció el derecho de los trabajadores a que el complemento de IT **incluyera la retribución por guardias médicas**, condenando al abono de diferencias salariales desde abril de 2020.
- Frente a esta resolución, **Parc Sanitari Sant Joan de Déu** interpuso **recurso de casación ordinaria**, cuyo **objeto** consistía en determinar si las **guardias médicas pueden calificarse como “retribuciones fijas y periódicas”** a efectos de integrarlas en el complemento de IT previsto en el convenio colectivo.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo estima el recurso de casación, casa y anula la sentencia del TSJ de Cataluña y desestima íntegramente la demanda de conflicto colectivo.

En consecuencia, declara que:

- El complemento de la prestación económica de incapacidad temporal previsto en el Convenio SISCAT **no incluye la retribución por guardias médicas**, al no tratarse de una retribución fija y periódica.
- No procede el abono de cantidad alguna por este concepto.

Semana del 2 de febrero de 2026

- No se entra a analizar la cuestión relativa a la retroactividad del complemento, al quedar sin objeto.

La sentencia **fija doctrina** en relación con la naturaleza jurídica de las guardias médicas a efectos del complemento de IT.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL FALLO

El Tribunal Supremo basa su decisión en los siguientes argumentos principales:

1. Naturaleza de las mejoras voluntarias de Seguridad Social

El complemento de IT es una **mejora voluntaria**, cuyo alcance debe interpretarse **restrictivamente conforme al texto que la crea**, en este caso el convenio colectivo. Solo pueden incluirse los conceptos expresamente previstos.

2. Interpretación del concepto “retribuciones fijas y periódicas”

El Tribunal concluye que solo tienen tal consideración aquellas retribuciones:

- Que se perciben **con la misma cuantía todos los meses**.
- Que **no dependen de circunstancias variables** (número de servicios, días concretos, necesidades del servicio, etc.).

3. Carácter variable de las guardias médicas

La retribución por guardias:

- Se abona **por precio/hora**.
- Depende del **número de guardias realizadas**, de su modalidad (presencial o localizada) y del día en que se efectúan (laborable, festivo, fin de semana).
- Puede no percibirse en determinados meses.

Todo ello evidencia que **no es una retribución fija ni periódica**, sino **variable**, y por tanto **excluida del complemento de IT**.

4. Coherencia sistemática del convenio colectivo

El Tribunal destaca que el propio **III Convenio SISCAT**, cuando quiere que las guardias computen (por ejemplo, en los supuestos de nacimiento o violencia de género), **ordena expresamente su cálculo mediante una media de los 12 meses anteriores**, lo que confirma su carácter variable.

5. Imposibilidad de equiparar salario total con retribuciones fijas y periódicas

El Supremo rechaza la tesis sindical que identifica ambos conceptos, al contravenir la diferenciación expresa realizada por el convenio colectivo.

Actualidad del Poder Judicial

RECHAZADA LA CONCESIÓN

INCAPACIDAD ABSOLUTA. El TSJ Extremadura rechaza conceder la incapacidad absoluta a una visitadora médica con Covid persistente porque puede realizar tareas de “escasa o nula” exigencia física y mental

La recurrente tiene reconocida una incapacidad para ejercer su profesión

Fecha: 03/02/2026

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Nota de prensa](#)

El Tribunal Superior de Justicia de Extremadura ha rechazado el recurso de una visitadora médica que solicitó la incapacidad absoluta por padecer síndrome de Covid persistente. La recurrente, que tiene reconocida una incapacidad para ejercer su profesión, alegaba un cuadro de fatiga crónica, trastorno adaptativo mixto ansioso-depresivo e insomnio. Unas patologías que le producen astenia e intolerancia al esfuerzo, debilidad muscular, cefaleas, problemas de concentración y tendencia a la fatiga mental.

La Sala expone en sus fundamentos que, pese a las manifestaciones de la enfermedad que mantiene la parte recurrente, el órgano de instancia no acredita una “*gravedad en dicho cuadro que haga imposible el desempeño de tareas de escasa o nula exigencia física*” y respecto del déficit neurológico “*le limita para la realización de tareas con importante exigencia mental, pero no para aquellas más relajadas en las que no exista una necesidad de concentración y atención plenas, lo que nos ha de llevar a confirmar la sentencia recurrida por sus propios fundamentos, en tanto en cuanto no existe base fáctica para llegar a la conclusión y pretensión que deduce la recurrente*”.

La sentencia no es firme y puede ser recurrida ante el Tribunal Supremo.

Actualidad del Poder Judicial

USO DE LACTANCIA NATURAL

DISPENSA DE GUARDIAS. El Tribunal Supremo confirma el derecho de las facultativas del SERMAS que hacen uso de la lactancia natural a la dispensa de hacer las guardias y cobrar el complemento de atención continuada

Las jornadas de trabajo que superan las ocho horas diarias y tienen algún factor estresante o generen fatiga pueden disminuir la producción de leche materna

Fecha: 02/02/2026

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Nota de prensa](#)

La Sala Social del Tribunal Supremo ha confirmado la sentencia de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid **que reconocía el derecho de las facultativas del Servicio Madrileño de Salud que hacen uso de la lactancia natural y que prestan servicios en 18 hospitales de la Comunidad de Madrid a ser dispensadas de hacer guardias localizadas durante los primeros 12 meses de vida del niño a su cargo y a percibir el complemento de atención continuada durante ese periodo, calculado con el promedio del año anterior al nacimiento.**

El alto tribunal explica que no se ha probado la existencia de una evaluación de riesgos laborales específica sobre el trabajo que se ejecuta en jornadas que se extienden durante 24 horas. **Las jornadas de trabajo que superan las ocho horas diarias y tienen algún factor estresante o generen fatiga pueden disminuir la producción de leche materna.** La extracción de leche, cada 3/4 horas por término medio, necesita un entorno tranquilo e íntimo, dotado de medios para conservar adecuadamente la leche. **Las guardias médicas hospitalarias impiden programar paradas para la extracción de leche al tener que afrontar las urgencias médicas, lo que, unido a la fatiga y nocturnidad, pueden generar inseguridad y angustia para las madres lactantes y perjudicar su lactancia.** Por ello, estas facultativas que hacen uso de la lactancia natural no deben hacer estas guardias médicas durante los primeros 12 meses de vida del niño.

Con la finalidad de evitar la discriminación retributiva por razón del sexo, **estas facultativas tienen derecho a percibir, en concepto de complemento de atención continuada, una cantidad igual al promedio mensual de la retribución en concepto de guardias médicas percibidas el año anterior al nacimiento del bebé, excluyendo los periodos en los que no se ha prestado trabajo.**

Actualidad del Poder Judicial

EXJUGADOR DE FUTBOL

INCAPACIDAD PERMANENTE. El TSJPV confirma la incapacidad permanente total de un exjugador del Athletic y su derecho a cobrar una pensión vitalicia

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) ratifica la sentencia del Juzgado de lo Social número 5 de Bilbao que reconoció la incapacidad permanente total del jugador para su profesión como futbolista profesional derivada de enfermedad común y condenó a la Seguridad Social a que le abone una pensión vitalicia mensual

Fecha: 15/01/2026

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ del País Vasco de 15/01/2026](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) ha confirmado la sentencia del Juzgado de lo Social número 5 de Bilbao **que reconoció la incapacidad permanente total de un exjugador del Athletic para su profesión como futbolista profesional derivada de enfermedad común y condenó a la Seguridad Social a que le abone una pensión vitalicia mensual** del 55 % de la base reguladora de 3.042,82 euros.

El TSJPV ha rechazado el recurso interpuesto por la Seguridad Social que, entre otras cuestiones, mantenía que la resolución de instancia **no había valorado correctamente la profesión del demandante** y que las lesiones que presentaba no afectaban a su capacidad de trabajo en grado suficiente para constituir una incapacidad permanente.

El Superior vasco recuerda que la normativa indica que se halla en situación de incapacidad permanente total el trabajador que pese a conservar aptitudes para otras actividades, queda inhabilitado para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión habitual.

Añade que el juzgado de instancia asumió acreditada una *“evidente patología degenerativa que afecta a la columna lumbar, cervical y dorsal”* del jugador y que ese dolor va a estar presente en actividades de sobreesfuerzo y posturas forzadas, que están dentro del contenido esencial de su profesión.

También recuerda el TSJPV que las dolencias y limitaciones han sido confirmadas médicamente y que en la resolución de instancia se declaró probado que el jugador se retiró del fútbol *“por recomendación médica”*.

“El conjunto de patología multisegmentaria cervical, dorsal, lumbar y de tobillos que padece, sí produce una limitación global incompatible con el núcleo esencial del fútbol profesional, que exige un rendimiento físico máximo, continuidad competitiva, tolerancia al impacto y ausencia de riesgo estructural grave”, afirma el TSJPV.

Matiza también que la edad -el jugador tenía 33 años cuando se retiró- *“no es la circunstancia definitiva para el reconocimiento o denegación de la incapacidad permanente de los deportistas profesionales”*, sino que hay que constatar si ha perdido capacidad para desempeñarse como futbolista profesional.

“La conclusión de la sentencia de que el actor presentaba un conjunto de dolencias y limitaciones que resultan incompatibles con las tareas físicas intensas de su profesión habitual no es desacertada, por lo que debemos desestimar el motivo y el recurso, confirmándose la sentencia de instancia”, concluye la sentencia.

Voto particular

La resolución del TSJPV incluye un voto particular de uno de los tres magistrados que considera que se han *“ignorado circunstancias claramente determinantes”*.

Afirma que tratándose de la *“posible incapacidad permanente de un deportista profesional”* la sentencia ha considerado *“intrascendente”* **que el jugador haya permanecido en incapacidad temporal** *“poco más de dos meses”*, que después del alta jugó 12 partidos de fútbol de competición (990 minutos), que se retiró con 33 años y que nueve meses después instó el reconocimiento de la incapacidad permanente.

“Frente a este panorama de circunstancias, la sentencia argumenta que la edad no es determinante para examinar la incapacidad permanente de un deportista profesional y aborda el asunto sencillamente exponiendo las dolencias cervicales y lumbares, y la incompatibilidad con las exigencias físicas de la profesión futbolística”, discrepa.

“En definitiva: se reconoce la incapacidad permanente total y la correspondiente prestación vitalicia al deportista profesional que ha desempeñado la profesión con normalidad hasta su retirada voluntaria a los 33 años y que solicita la incapacidad nueve meses después. Y todo esto no posee relevancia para la sentencia. Asombroso”, concluye el magistrado en su voto particular.

La resolución no es firme y puede ser recurrida ante el Tribunal Supremo.

Actualidad del Poder Judicial

SUBVENCIONES CONCEDIDAS

INGRESO MÍNIMO VITAL. El Tribunal Supremo fija que las subvenciones concedidas a la comunidad de propietarios para efectuar reparaciones no computan para impedir cobrar el Ingreso Mínimo Vital

El alto tribunal extiende al ingreso mínimo vital el mismo criterio que ya había aplicado anteriormente en varias sentencias de 2023 y 2024 al complemento de mínimos de las pensiones de jubilación

Fecha: 03/02/2026

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Nota de prensa](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha estimado el recurso de una beneficiaria del ingreso mínimo vital a la que el Instituto Nacional de la Seguridad Social le suspendió la prestación **por considerar que una subvención para arreglar la fachada que había recibido la comunidad de propietarios debía ser computada como renta de la beneficiaria**, en proporción a la participación de su vivienda en la comunidad.

Al computar esa parte de la subvención como renta personal el INSS apreciaba que la beneficiaria tenía recursos suficientes y no debía percibir el ingreso mínimo vital.

Con esta sentencia, **el Tribunal Supremo extiende al ingreso mínimo vital el mismo criterio que ya había aplicado anteriormente** en varias sentencias de 2023 y 2024 **al complemento de mínimos de las pensiones de jubilación**. El INSS también retira el complemento que garantiza a los jubilados cobrar la pensión mínima al computar como renta este tipo de ayudas públicas recibidas por la comunidad de propietarios.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo afirma que **dichas prestaciones tienen por objeto paliar una situación de necesidad** y la subvención recibida por la comunidad de propietarios está vinculada a un objetivo que no permite que el beneficiario la utilice para atender esas necesidades.

Actualidad del Poder Judicial

NAVEGAR POR INTERNET

DESPIDO IMPROCEDENTE. El TSJ de La Rioja declara improcedente el despido de un técnico por navegar en Internet en horario laboral

La Sala de lo Social afirma que no se acreditó que el empleado, que realizó 1.085 conexiones en dos meses, perjudicara a la empresa

Fecha: 03/02/2026

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Nota de prensa](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja ha confirmado la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Logroño que **declaró improcedente el despido disciplinario de un técnico comercial al considerar que el uso personal de internet desde el ordenador corporativo, aunque reprochable, no encaja en una falta muy grave según el convenio colectivo aplicable**, sino en una falta grave.

La resolución judicial de la Sala desestima el recurso de la empresa y mantiene la obligación empresarial de optar entre readmitir al trabajador con salarios de tramitación o abonarle una indemnización de 39.083,61 euros, además de imponerle las costas del recurso.

La empresa despidió al trabajador el 9 de septiembre de 2024 tras una investigación interna en la que, mediante herramientas de auditoría informática, se comprobó que en los dos meses anteriores **había realizado 1.085 conexiones a páginas web ajenas a su actividad profesional, dedicando a ello 3.434 minutos, equivalentes a 57 horas de trabajo**. Entre los accesos figuraban contenidos relacionados con oposiciones, materiales docentes, másteres, Google Drive y otras páginas sin relación con su labor comercial.

La compañía fundamentó el despido en la transgresión de la buena fe contractual y en la disminución voluntaria y continuada del rendimiento, apoyándose tanto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores como en los artículos 65.4 y 65.13 del XX Convenio General de la Industria Química. Además, acreditó que el trabajador conocía las normas de uso de los medios informáticos, ya que cada vez que iniciaba sesión en su equipo aparecía un aviso legal recordando que los sistemas debían utilizarse exclusivamente para fines laborales.

Sin embargo, **el Tribunal señala en su sentencia que el convenio colectivo del sector de la Industria Química regula expresamente esta conducta y la tipifica como falta grave en su artículo 64.13, lo que permite sanciones, pero no la máxima sanción del despido disciplinario**. Afirma la Sala que cuando el convenio describe de forma específica una conducta y le asigna una calificación concreta, no puede acudir a tipos más genéricos y graves del Estatuto de los Trabajadores para justificar el despido.

Desde el punto de vista fáctico, la sentencia destaca que no quedó acreditado que esas conexiones impidieran al trabajador cumplir sus funciones, que dejara de atender a clientes, que se produjeran retrasos, quejas o perjuicios económicos, ni que su rendimiento fuera inferior al de otros compañeros.

Actualidad del Poder Judicial

FALTA AL TRABAJO

MASCOTA. Un juzgado de Barcelona avala faltar al trabajo por una urgencia veterinaria de la mascota

"No puede concebirse como una ausencia por capricho de la trabajadora, sino que la misma descansa en razones sobrevenidas", dice la sentencia

Fecha: 05/02/2026

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Nota de prensa](#)

El titular de la plaza 25 de la sección social del Tribunal de Instancia de Barcelona ha estimado el recurso interpuesto por una trabajadora que fue despedida de su trabajo **por haber faltado en varias ocasiones por una urgencia veterinaria de su animal de compañía.**

Los hechos ocurrieron a finales de 2024 cuando la mujer, que trabajaba en un call center, fue despedida por acumular ausencias que, la empresa consideraba injustificadas. **La trabajadora faltó un total de cuatro veces** (la última después de recibir una llamada de urgencia del centro veterinario donde se le indicaba que debía aplicarse la eutanasia a su perro). **La empresa le aplicó un despido disciplinario.**

Tal y como recoge la sentencia, cuando se refiere a una de las faltas laborales: *"No puede concebirse como una ausencia por capricho de la trabajadora, sino que la misma descansa en razones sobrevenidas, imprevisibles, humanitarias y éticas, pues resultaría inmoral que el animal hubiera tenido que prolongar la agonía hasta que la trabajadora terminase su jornada más allá de las 16:00 horas para que volviera a su domicilio, llevara la perra hasta la clínica veterinaria y se procediera a eutanasiarla".*

Leído en prensa

Yolanda Díaz impulsa una reforma histórica para incorporar a los sindicatos en los consejos de administración de las empresas

La vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo y Economía Social, **Yolanda Díaz**, ha lanzado una iniciativa legislativa para desarrollar una nueva **Ley de Democracia en la Empresa**, que incluirá la participación de representantes sindicales y de los trabajadores en los consejos de administración de las compañías españolas.

La propuesta, que el Ministerio de Trabajo presentará próximamente al Consejo de Ministros para iniciar su tramitación formal, responde al mandato constitucional recogido en el artículo 129.2 de la **Constitución Española**, que insta a promover formas diversas de participación de los trabajadores en la empresa y a facilitar su acceso a la propiedad de los medios de producción.

Este proyecto normativo sitúa a España en la senda de modelos de cogestión empresarial ya existentes en países europeos como Alemania, donde los consejos de supervisión incorporan a representantes de la plantilla en proporciones significativas. El objetivo del Gobierno es reforzar la **voz de las trabajadoras y los trabajadores** en las decisiones estratégicas de las compañías y acercar la gestión empresarial a las realidades del día a día de la actividad productiva.

Según el plan diseñado por Trabajo, la futura ley permitirá que los sindicatos presenten candidatos o designen representantes de las plantillas para ocupar asientos en los órganos de administración, con el propósito de asegurar una mayor **participación democrática interna y equilibrio en la toma de decisiones corporativas**.

La iniciativa ha sido bien recibida por los principales sindicatos —UGT y CCOO—, que consideran que su inclusión en las cúpulas empresariales contribuirá a mejorar la calidad del diálogo social y a garantizar un **equilibrio entre capital y trabajo** en las decisiones que afectan a la competitividad, empleo y sostenibilidad de las empresas. Sin embargo, la patronal empresarial ha expresado reservas y advierte de posibles efectos sobre la eficacia de la gestión corporativa si no se acompaña de un amplio consenso y de garantías legales claras.

La ministra Díaz ha afirmado que la reforma no solo pretende responder a un mandato constitucional pendiente de desarrollo, sino que también busca “**consolidar una democracia más participativa dentro de las empresas españolas**”, reconociendo el conocimiento y la experiencia de los trabajadores como un valor estratégico en la gobernanza empresarial.

La propuesta será debatida en los próximos meses con interlocutores sociales, fuerzas políticas y expertos en derecho laboral antes de su presentación formal en el Parlamento, donde se espera que genere un intenso debate sobre el modelo de relaciones laborales y la representación de los trabajadores en las grandes decisiones económicas.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. LIMPIEZA DE EDIFICIOS. Resolución de 26 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales. [\[BOE 05/02/2026\]](#)

ESTATAL. ELABORACIÓN ARROZ. Resolución de 26 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Industrias de Elaboración del Arroz.. [\[BOE 05/02/2026\]](#)

SEVILLA. CONSTRUCCIÓN. Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector de la construcción y obras públicas de Sevilla aprobando el calendario laboral para el 2026. [\[BOS 02/02/2026\]](#)