



## Índice

## Boletines Oficiales

## Estado

Jueves 19 de febrero de 2026

 Núm. 44	<b>MEDIDAS URGENTES</b> <a href="#">Real Decreto-ley 5/2026, de 17 de febrero</a> , por el que se adoptan medidas urgentes en respuesta a los daños causados por diversos fenómenos meteorológicos adversos, de especial afectación en las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura.	<a href="#">[pág. 2]</a>
 Núm. 44	<b>SMI.</b> <a href="#">Real Decreto 126/2026</a> , de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026.	<a href="#">[pág. 5]</a>

 Sentencias

<b>DESTINADO A DESPLAZARSE</b> <b>TIEMPO DE TRABAJO.</b> El TSJ de Madrid entiende que es tiempo de trabajo el destinado para desplazarse al finalizar el turno de mañana y al empezar el de tarde, desde las cabeceras de línea hasta los vestuarios para ponerse o quitarse el uniforme de uso obligatorio para prestar el servicio, con un tiempo empleado aproximado de 15 minutos.	<a href="#">[pág. 7]</a>
<b>CÓMPUTO</b> <b>RETRIBUCIÓN VARIABLE.</b> El Tribunal Supremo declara nulo descontar la incapacidad temporal y determinados permisos retribuidos del incentivo de productividad por constituir discriminación	<a href="#">[pág. 10]</a>

 Actualidad del Poder Judicial

<b>INDEMNIZACIÓN</b> <b>VULNERACIÓN DERECHOS FUNDAMENTALES.</b> Condenan a MediaMarkt a indemnizar a una empleada por vulnerar sus derechos fundamentales al revisar su bolso diariamente al finalizar su jornada laboral	<a href="#">[pág. 12]</a>
<b>INSPECCIONES PUNTUALES</b> <b>DESPIDO PROCEDENTE.</b> El TSJ de Aragón ratifica que hubo despido procedente a un trabajador por negarse a que se revisara su mochila al concluir su jornada laboral	<a href="#">[pág. 14]</a>

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía [\[pág. 15\]](#)

# Boletines Oficiales

## Estado

Jueves 19 de febrero de 2026



Núm. 44

**MEDIDAS URGENTES.** [Real Decreto-ley 5/2026](#), de 17 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes en respuesta a los daños causados por diversos fenómenos meteorológicos adversos, de especial afectación en las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura.

### 1. Objeto de la norma

El **Real Decreto-ley 5/2026, de 17 de febrero**, tiene por objeto la **adopción de medidas urgentes para hacer frente a los daños personales, materiales, económicos y sociales ocasionados por diversos fenómenos meteorológicos adversos**, especialmente en las Comunidades Autónomas de **Andalucía y Extremadura**, declaradas zona afectada gravemente por una emergencia de protección civil.

La norma responde a la necesidad de:

- Mitigar los efectos de inundaciones y borrascas.
- Garantizar la protección de la población afectada.
- Impulsar la recuperación de infraestructuras públicas y privadas.
- Preservar la viabilidad del tejido productivo.
- Reforzar la resiliencia ante eventos climáticos extremos.

### 2. Qué regula

El Real Decreto-ley articula un **conjunto integral y transversal de medidas**, estructurado en ocho capítulos, que comprenden:

#### A) Medidas de apoyo por daños personales y materiales

- Ayudas por fallecimiento, incapacidad, daños en vivienda habitual y enseres.
- Ayudas por desalojos.
- Incremento de cuantías y agilización de tramitación.
- Anticipos a cuenta de hasta el 50%.
- Ayudas a entidades locales con posibilidad de anticipo del 100%.
- Financiación de obras en redes de saneamiento y depuración.

#### B) Medidas en materia agraria y pesquera

- Ayudas extraordinarias a explotaciones agrarias.
- Compensación por daños no cubiertos por el seguro agrario.
- Incremento del apoyo a primas del seguro agrario (hasta el 70%).
- Medidas de apoyo a flotas pesqueras y acuicultura.
- Restauración de infraestructuras agrarias y comunidades de regantes.

#### C) Medidas de apoyo a empresas y autónomos

- Ayudas directas a empresas (entre 10.000 € y 150.000 €, según volumen de operaciones).
- Ayuda de 5.000 € para autónomos.
- Exención de tributación de estas ayudas.
- Activación de líneas de avales.

- Inembargabilidad de ayudas.

#### D) Medidas tributarias

- Exención del IBI 2026 en inmuebles dañados.
- Reducción del IAE.
- Exenciones en tasas (DNI, tráfico, catastro).
- Reducción de índices de rendimiento neto en IRPF para actividades agrarias.

##### **Artículo 24. Reducciones fiscales especiales para las actividades agrarias.**

Para las explotaciones y actividades agrarias en las que se hayan producido daños como consecuencia directa de las inundaciones y situaciones catastróficas a que se refiere el presente real decreto-ley y conforme a las previsiones contenidas en el artículo 37.4.1.º del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, la persona titular del Ministerio de Hacienda, a la vista de los informes del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, podrá autorizar, con carácter excepcional, la reducción de los índices de rendimiento neto a los que se refiere la Orden HAC/1425/2025, de 9 de diciembre, por la que se desarrollan para el año 2026 el método de estimación objetiva del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y el régimen especial simplificado del Impuesto sobre el Valor Añadido.

- **Modificación de la Ley del IRPF para evitar tributación del SMI 2026.**

##### **Artículo 28. Eliminación de la tributación en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de los perceptores del salario mínimo interprofesional.**

Con efectos desde 1 de enero de 2026 se modifica la disposición adicional sexagésima primera a la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, que queda redactada de la siguiente forma:

«Disposición adicional sexagésima primera. Deducción por obtención de rendimientos del trabajo.

1. Los contribuyentes con rendimientos íntegros del trabajo, derivados de la prestación efectiva de servicios correspondientes a una relación laboral o estatutaria, inferiores a 20.048,45 euros anuales, siempre que no tengan rentas, excluidas las exentas, distintas de las del trabajo antes referidas, superiores a 6.500 euros, se deducirán la siguiente cuantía:

a) cuando los rendimientos íntegros del trabajo a los que se refiere este apartado sean iguales o inferiores a 17.094 euros anuales: 590,89 euros anuales.

b) cuando los rendimientos íntegros del trabajo a los que se refiere este apartado estén comprendidos entre 17.094 euros anuales y 20.048,45 euros anuales: 590,89 euros menos el resultado de multiplicar por 0,2 la diferencia entre los rendimientos íntegros del trabajo y 17.094 euros anuales.

El importe de la deducción no podrá exceder de la parte de la suma de las cuotas íntegras estatal y autonómica que proporcionalmente corresponda a los rendimientos netos del trabajo a los que se refiere el primer párrafo de este apartado computados para la determinación de las bases liquidables.

2. El importe de esta deducción se restará de la cuota líquida total del impuesto a que se refiere el artículo 79 de esta ley, una vez practicada la deducción prevista en el artículo 80 de esta ley.»

#### E) Medidas laborales y de empleo

- Especialidades en ERTE por fuerza mayor.
- Prestaciones por desempleo sin periodo de carencia.
- Cuantía del 70% de la base reguladora.
- Prohibición de despido en empresas beneficiarias de ayudas.
- Subvenciones para contratación de desempleados en obras de reconstrucción.
- Medidas específicas para trabajadores agrarios eventuales.
- Protección específica para empleados de hogar.

- Medidas para cooperativas y economía social.

#### F) Medidas en Seguridad Social

- Exenciones de cotización.
- Moratorias y aplazamientos.
- Acceso extraordinario al cese de actividad.
- No cómputo de ayudas a efectos del Ingreso Mínimo Vital.

#### G) Medidas en infraestructuras y dominio público

- Subvenciones a entidades locales para restauración de cauces urbanos.
- Reparación de dominio público hidráulico y marítimo-terrestre.
- Tramitación por procedimiento de emergencia.
- Créditos extraordinarios para infraestructuras estatales de transporte.

#### H) Protección de consumidores

- Suspensión del cómputo del plazo de desistimiento.
- Posibilidad de resolución o aplazamiento contractual (positivización de la cláusula *rebus sic stantibus*).
- Exoneración del pago en contratos cuya ejecución resulte imposible para el consumidor afectado.

### 3. A quién va dirigido

La norma tiene un ámbito subjetivo amplio y se dirige a:

- Personas físicas afectadas por daños personales o en vivienda.
- Autónomos y empresas situadas en municipios afectados.
- Explotaciones agrarias y ganaderas.
- Sector pesquero y acuícola.
- Entidades locales afectadas.
- Trabajadores por cuenta ajena y autónomos.
- Cooperativas y entidades de economía social.
- Consumidores residentes en municipios desalojados o gravemente afectados.
- Administraciones públicas implicadas en la reconstrucción.

El ámbito territorial prioritario comprende municipios de **Andalucía y Extremadura**, determinados conforme al procedimiento previsto en la norma.

### 4. Entrada en vigor

El Real Decreto-ley **entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado**, esto es, el **20 de febrero de 2026**, conforme a su disposición final quinta.



## SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

[Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero](#), por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026.

Núm. 44

### 1. Objeto de la norma

El real decreto tiene por objeto **fixar la cuantía del salario mínimo interprofesional (SMI) para el año 2026**, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 27.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, establece las reglas necesarias para su aplicación efectiva, incluyendo los criterios de compensación y absorción, así como disposiciones específicas para determinados colectivos laborales.

### 2. Contenido y regulación

La norma regula los siguientes aspectos esenciales:

#### a) Cuantía del SMI para 2026

- **40,70 euros/día.**
- **1.221 euros/mes.**
- **17.094 euros/año, como referencia mínima en cómputo anual.**

Estas cuantías suponen un **incremento del 3,1 % respecto del SMI de 2025**.

Se establece que:

- El salario mínimo comprende exclusivamente retribución en dinero.
- No cabe minoración por salario en especie.
- Se entiende referido a jornada legal completa, con prorrateo en caso de jornada inferior.

#### b) Complementos salariales

El SMI actúa como módulo base al que deben añadirse, en su caso:

- Los complementos salariales previstos en convenios colectivos o contratos individuales (art. 26.3 ET).
- Los incrementos garantizados en remuneraciones a prima o con incentivos.

#### c) Compensación y absorción

La revisión del SMI:

- No altera salarios superiores en cómputo anual.
- Permite la compensación y absorción conforme al artículo 27.1 ET.
- Obliga a elevar los salarios inferiores al nuevo mínimo anual hasta alcanzar, al menos, 17.094 euros.

#### d) Régimen específico para determinados colectivos

**Trabajadores temporales (≤120 días en la misma empresa):**

- Retribución mínima: **57,82 euros** por jornada legal, incluyendo parte proporcional de festivos y pagas extraordinarias.
- Regulación específica de vacaciones.

**Empleadas y empleados de hogar (régimen externo, por horas):**

- **9,55 euros** por hora efectivamente trabajada, incluyendo todos los conceptos retributivos.

#### e) No afectación en ámbitos no laborales

En aplicación del artículo 13 del Real Decreto-ley 28/2018:

- Las nuevas cuantías no se aplican automáticamente a:
  - Normas autonómicas o locales que utilicen el SMI como referencia para prestaciones.
  - Contratos o pactos privados vigentes que lo empleen como índice, salvo pacto en contrario.

Se evita así que el incremento del SMI genere efectos indirectos no deseados en ámbitos extralaborales.

### 3. Entrada en vigor y vigencia

- Entrada en vigor: el día siguiente al de su publicación en el BOE (19 de febrero de 2026).
- Efectos económicos: desde **el 1 de enero de 2026**.
- Periodo de vigencia: hasta el 31 de diciembre de 2026.

# Sentencia

## DESTINADO A DESPLAZARSE

**TIEMPO DE TRABAJO.** El TSJ de Madrid entiende que es tiempo de trabajo el destinado para desplazarse al finalizar el turno de mañana y al empezar el de tarde, desde las cabeceras de línea hasta los vestuarios para ponerse o quitarse el uniforme de uso obligatorio para prestar el servicio, con un tiempo empleado aproximado de 15 minutos.

*El TSJ recuerda que es tiempo de trabajo todo período en el que el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad.*

Fecha: 17/12/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TSJ de Madrid de 17/12/2025](#)

SÍNTESIS: El desplazamiento para cambiarse de uniforme obligatorio sin vestuarios es tiempo de trabajo efectivo.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha declarado que el tiempo invertido por un conductor de autobús en desplazarse desde la cabecera de línea hasta la base para ponerse o quitarse el uniforme obligatorio **constituye tiempo de trabajo efectivo, cuando la empresa no dispone de vestuarios en el lugar de inicio o finalización del turno.**

El trabajador reclamaba el reconocimiento como jornada efectiva de 15 minutos al finalizar el turno de mañana y otros 15 minutos antes de iniciar el turno de tarde, así como el abono de las cantidades correspondientes (1.920,31 €). El Juzgado de lo Social desestimó la demanda, pero el TSJ revoca la sentencia y estima íntegramente la pretensión.

La Sala fundamenta su decisión en la doctrina del TJUE sobre **el concepto de “tiempo de trabajo”** (Directiva 2003/88/CE), destacando que:

- El uso del uniforme era obligatorio.
- La empresa no facilitaba vestuarios en la cabecera de línea.
- El desplazamiento era consecuencia directa de la organización empresarial.
- El trabajador no podía disponer libremente de ese tiempo.

**Concluye que el tiempo dedicado al desplazamiento no es una actividad preparatoria autónoma, sino una consecuencia necesaria de la prestación laboral impuesta por la empresa.**

La sentencia condena a la empresa al abono de las cantidades reclamadas más el 10% de interés por mora y refuerza una interpretación expansiva del concepto de tiempo de trabajo conforme a la jurisprudencia europea.

## HECHOS

Nos encontramos ante un recurso de suplicación interpuesto por el trabajador frente a la sentencia del Juzgado de lo Social nº 35 de Madrid, que había desestimado su demanda de reconocimiento de tiempo efectivo de trabajo y reclamación de cantidad.

### 1. Relación laboral y sistema de trabajo

El actor, conductor perceptor, presta servicios para NEX CONTINENTAL HOLDING, SLU desde 2002, con centro de trabajo en Avenida de América (Madrid), en régimen de turnos rotativos de mañana y tarde.

La organización empresarial implicaba que:

- El turno de mañana finalizaba en cabecera de línea.
- El turno de tarde comenzaba en cabecera de línea.
- En dichas cabeceras no existen vestuarios ni aseos.

- El uso del uniforme es obligatorio.
- Para ponerse o quitarse el uniforme, el trabajador debía desplazarse a la base empresarial.
- El tiempo invertido en ese desplazamiento era de aproximadamente 15 minutos.

## 2. Actuación de la Inspección de Trabajo

Tras denuncia del Comité de Empresa, la Inspección de Trabajo (24/03/2022) concluyó que la situación vulneraba el Anexo V, apartado A.2 del RD 486/1997, al no disponer la empresa de vestuarios en proximidad cuando el uso de ropa especial es obligatorio.

Se instó a la empresa a:

- Permitir el uso de vestuarios sin cargas ni costes, o
- Habilitar vestuarios en las proximidades de las cabeceras.

La empresa no cumplió dicha recomendación.

## 3. Pretensión del trabajador

El actor solicitaba:

- Declarar como tiempo efectivo de trabajo:
  - 15 minutos al finalizar turno de mañana.
  - 15 minutos antes de iniciar turno de tarde.
- Reclamación económica por importe de 1.920,31 €.

## 4. Objeto del recurso de suplicación

El recurso se centró en:

- Determinar si el tiempo invertido en desplazarse a la base para cambiarse de uniforme obligatorio debe considerarse tiempo de trabajo efectivo.
- Revocar la sentencia de instancia que había desestimado la demanda.

La Sala examina de oficio la competencia funcional (art. 191 y 192 LRJS), concluyendo que, pese a la cuantía inferior a 3.000 €, existe afectación general, al tratarse de una cuestión que afecta a la generalidad de conductores.

## FALLO DEL TRIBUNAL

El TSJ de Madrid:

- Estima el recurso de suplicación.
- Revoca la sentencia de instancia.
- Estima íntegramente la demanda.
- Condena a la empresa al abono de 1.920,31 € más el 10% de interés.
- Sin imposición de costas.

No se trata de recurso de casación, por lo que no fija doctrina unificadora, aunque sí aplica y adapta la doctrina del TJUE al caso concreto.

## Fundamentación jurídica

### 1. Concepto de tiempo de trabajo

La Sala parte del artículo 2 de la Directiva 2003/88/CE:

- Es tiempo de trabajo todo período en el que el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad.

Se analiza la jurisprudencia del TJUE, especialmente:

- STJUE 10-09-2015 (C-266/14, Tyco).
- STJUE 21-02-2018 (Matzak).
- STJUE 9-03-2021 (C-580/19 y C-344/19).
- STJUE 9-10-2025 (C-110/24).

### 2. Criterio determinante

El elemento clave es:

- El uniforme es obligatorio.
- La empresa no facilita vestuarios en el lugar de inicio/fin de jornada.
- El desplazamiento se impone por la organización empresarial.
- El trabajador no dispone libremente de ese tiempo.

La Sala concluye que:

- No se trata de actividad preparatoria autónoma.

- El tiempo no es libremente gestionable.
- La necesidad del desplazamiento deriva del incumplimiento empresarial de la normativa preventiva.

Por tanto, el trabajador se encuentra a disposición del empresario, sin capacidad real de administrar libremente su tiempo.

### 3. Diferenciación con doctrina interna previa

Se distingue de:

- STS 19-11-2019 (rec. 1249/2017), que negó el carácter de tiempo de trabajo en desplazamientos internos de bomberos.

La Sala entiende que el caso presente se alinea mejor con la doctrina expansiva del TJUE que con la doctrina restrictiva interna.

# Sentencia

## CÓMPUTO

**RETRIBUCIÓN VARIABLE.** El Tribunal Supremo declara nulo descontar la incapacidad temporal y determinados permisos retribuidos del incentivo de productividad por constituir discriminación

*La sentencia consolida la aplicación de la Ley 15/2022 y prohíbe penalizaciones salariales vinculadas a enfermedad y permisos con impacto de género en sistemas de retribución variable.*

Fecha: 16/01/2026

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TS de 16/01/2026](#)

### SÍNTESIS: El Supremo prohíbe descontar la IT y ciertos permisos del bonus de productividad

El Tribunal Supremo confirma la nulidad de la práctica empresarial consistente en excluir del cómputo de “jornadas productivas” **las ausencias por incapacidad temporal y determinados permisos retribuidos** (art. 37.3 b), e) y f) ET) a efectos de retribución variable. La Sala entiende que dicha exclusión constituye discriminación por razón de enfermedad (Ley 15/2022) y, en algunos permisos vinculados a cuidados y conciliación, discriminación indirecta por razón de sexo. La sentencia consolida la doctrina que impide penalizar salarialmente el ejercicio de derechos legalmente protegidos, aunque se articulen como incentivos de productividad.

## HECHOS

La sentencia del Tribunal Supremo (STS 35/2026, de 16 de enero; rec. 2/2025) resuelve el recurso de casación interpuesto por Ayesa Ibermática, S.A.U. contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en procedimiento de conflicto colectivo (autos 201/2024).

### Hechos relevantes

- La empresa tenía implantado un sistema de retribución variable unilateral, vinculado al cumplimiento de objetivos, entre ellos el número de “jornadas productivas” realizadas durante el período de devengo.
- No se computaban como jornadas productivas:
  - Los períodos de incapacidad temporal (IT) (salvo excepciones previstas en el Plan de Igualdad o Protocolo LGTBI).
  - Los días correspondientes a determinados permisos retribuidos del artículo 37.3 ET y su correlato convencional.
- El sistema afectaba a 741 empleados técnicos y a otros trabajadores sujetos a dicho esquema retributivo.
- La finalidad declarada del incentivo era fomentar la presencialidad y combatir el absentismo.
- Se promovió conflicto colectivo por FeSMC-UGT, al que se adhirió CCOO, solicitando la nulidad de la decisión empresarial por considerarla discriminatoria.

### Objeto del recurso de casación

La empresa articuló dos motivos:

1. Falta de legitimación activa del sindicato (arts. 17 y 154 LRJS).
2. Infracción de normas sustantivas (arts. 17 y 26 ET, art. 14 CE y Ley 15/2022), defendiendo que:
  - La enfermedad no puede equipararse a discapacidad.
  - El plus de productividad vinculado a días efectivos de trabajo responde a una finalidad legítima (combatir el absentismo).
  - No existe discriminación.

## FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo:

- Desestima el recurso de casación interpuesto por Ayesa Ibermática, S.A.U.
- Confirma íntegramente la sentencia de la Audiencia Nacional.
- Declara la nulidad de la decisión empresarial de excluir del cómputo de jornadas productivas:
  - Las ausencias por incapacidad temporal.
  - Los permisos retribuidos del art. 37.3 b), e) y f) ET.
- Sin imposición de costas .

No fija doctrina nueva en sentido formal, pero reafirma y consolida doctrina previa, especialmente la establecida en la STS de 3 de diciembre de 2019 (Pleno) y la STS 40/2025, en relación con la prohibición de discriminación por enfermedad y por impacto indirecto de género.

### Fundamentación jurídica

#### A) Legitimación activa sindical

El Tribunal recuerda que:

- El art. 154.a) LRJS reconoce legitimación a los sindicatos cuyo ámbito de actuación sea igual o más amplio que el del conflicto.
- UGT ostentaba implantación suficiente (208 de 213 votos en el centro de Madrid).
- La inexistencia de sección sindical no priva de legitimación.

Se aplica doctrina consolidada sobre el principio “pro actione” y la suficiencia de implantación.

#### B) Discriminación por enfermedad (Ley 15/2022)

El Tribunal afirma que:

- La Ley 15/2022, de igualdad de trato, ha configurado la enfermedad o condición de salud como causa autónoma de discriminación, distinta de la discapacidad.
- Computar la IT como ausencia penalizable en el incentivo supone una diferencia de trato no justificada, prohibida por el art. 2.3 de dicha ley.
- Aunque combatir el absentismo es finalidad legítima (STJUE 18-1-2018), no puede hacerse vulnerando el principio de igualdad.

**Conclusión: la pérdida del incentivo por IT es discriminatoria.**

#### C) Discriminación indirecta por razón de sexo

En relación con los permisos del art. 37.3 b), e) y f) ET:

- Se aplica la doctrina de la STS 3-12-2019 (Pleno).
- Determinados permisos vinculados a cuidados familiares generan un impacto desproporcionado sobre las mujeres, constituyendo discriminación indirecta.
- Especialmente:
  - Permisos por enfermedad grave u hospitalización de familiares (art. 37.3 b ET).
  - Permisos por funciones sindicales (e).
  - Exámenes prenatales y trámites de adopción (f).

Excluirlos del cómputo del incentivo penaliza el ejercicio de derechos protegidos.

#### D) Límite a la autonomía colectiva y empresarial

El Tribunal admite la legitimidad de establecer incentivos, pero:

Los acuerdos o decisiones empresariales no pueden introducir elementos discriminatorios, directos o indirectos.

Por tanto, los incentivos deben respetar:

- Art. 14 CE.
- Ley 15/2022.
- Ley Orgánica 3/2007.
- Estatuto de los Trabajadores.

# Actualidad del Poder Judicial

## INDEMNIZACIÓN

**VULNERACIÓN DERECHOS FUNDAMENTALES.** Condenan a MediaMarkt a indemnizar a una empleada por vulnerar sus derechos fundamentales al revisar su bolso diariamente al finalizar su jornada laboral

*La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) confirma la resolución dictada por la plaza número 2 de la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Bilbao que condenó a MediaMarkt a abonar a la trabajadora una indemnización de 7.251 euros por daños morales al considerar que se había vulnerado su derecho a la intimidad y dignidad al llevar a cabo unas “medidas desproporcionadas de control y registro de sus pertenencias personales, sin justificación adecuada”*

Fecha: 16/02/2026

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 27/01/2026](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) ha confirmado la resolución dictada por la plaza número 2 de la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Bilbao que condenó a MediaMarkt a indemnizar a una trabajadora con 7.251 euros por vulneración de sus derechos fundamentales al revisar diariamente su bolso y obligarle a mostrar el número IMEI de su teléfono móvil cada día sin acreditar causa alguna que justificara estas revisiones.

El tribunal de instancia argumentó que la actuación de la compañía rebasaba las facultades que al empresario otorga el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores y mantenía que no resultaba proporcional, ni idónea, ni necesaria, al tiempo que suponía una intromisión ilegítima en el derecho a la intimidad.

Por ello el juzgado declaraba la nulidad de la actuación empresarial, ordenaba su cese inmediato y condenada a la empresa a abonar la citada indemnización.

MediaMarkt recurrió ante el TSJPV alegando, entre otros motivos, que la medida no comportaba ningún tipo de control ni registro sobre la persona trabajadora; que se trata simplemente de una mera “supervisión” en la que la trabajadora exhibe sus pertenencias a un vigilante de seguridad, sin ningún tipo de cacheo; que la medida tiene un “fin legítimo” a los meros efectos de evitar tentaciones sobre las personas trabajadoras de hurtar algún bien propiedad de la compañía; y que es un procedimiento que se sigue en todas las tiendas de la compañía a nivel nacional y cuenta con el respaldo de los representantes legales de los trabajadores.

**TSJPV: el registro no supera el triple test de control constitucional de idoneidad, necesidad y proporcionalidad**

El TSJPV sin embargo considera, como el tribunal de instancia, que las concretas circunstancias acreditadas en este caso implican una actuación empresarial que “desborda las facultades de registro del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores”.

El tribunal confirma asimismo que el registro diario del bolso de la trabajadora no supera el triple test de control constitucional de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en los términos que exige la doctrina del Tribunal Constitucional porque “no consta en modo alguno el carácter necesario de la medida”, ya que, “no se ha declarado la existencia de 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”.

El TSJPV indica que tampoco se ha superado el test de proporcionalidad porque la empresa en el registro no se limita a examinar el contenido del bolso, sino que exige a la empleada que muestre el número IMEI

de su móvil, un dato de carácter reservado respecto del que la compañía no ha recabado consentimiento para su obtención, lo que constituye una vulneración del derecho a la intimidad de la trabajadora.

Además, la Sala precisa que existen otras medidas menos limitativas del derecho a la intimidad de la trabajadora como la detección de metales y las señales acústicas y que no consta que en este caso se hayan puesto en marcha con carácter previo al registro del bolso de la trabajadora.

Esta sentencia no es firme y cabe recurso ante el Tribunal Supremo.

# Actualidad del Poder Judicial

## INSPECCIONES PUNTUALES

**DESPIDO PROCEDENTE.** El TSJ de Aragón ratifica que hubo despido procedente a un trabajador por negarse a que se revisara su mochila al concluir su jornada laboral

*La empresa llevaba a cabo inspecciones puntuales en las bolsas de los empleados cuando se iban porque se habían producido hurtos de material*

Fecha: 18/02/2026

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de Aragón de 19/01/2026](#)

El Tribunal Superior de Justicia de Aragón ha desestimado el recurso de un trabajador contra su despido y confirma la sentencia que lo declaró procedente y que no hubo vulneración de derechos fundamentales.

El origen del conflicto es el siguiente: el demandante trabajaba como oficial de 1ª en una empresa de fabricación y montaje de mobiliario, con una antigüedad de julio de 1998. **Tras constatar la existencia de una serie de hurtos de material y herramientas, la dirección comenzó a realizar registros esporádicos en las pertenencias de los empleados tras finalizar los turnos de trabajo.** Estas inspecciones las llevan a cabo personal de seguridad sin previo aviso y en presencia de la responsable de prevención de riesgos laborales y de los delegados de personal. El vigilante solicitaba la apertura de la bolsa o mochila y, con ayuda de una linterna, se visualizaba el interior sin manipular el contenido. Como mucho, se solicitaba al propietario que removiera las pertenencias en caso de que unos objetos tapen a otros.

El 30 de mayo de 2024 se organizó uno de estos registros en la salida del turno de tarde, y el personal de seguridad se situó en los tornos de acceso a las instalaciones y en los vestuarios. Cuando le tocó al recurrente, se negó a abrir su bolsa diciendo que no iba a enseñar lo que llevaba. Posteriormente, en los tornos fue nuevamente requerido a que enseñara la mochila y volvió a negarse. La empresa le comunicó la carta de despido disciplinario el 18 de junio.

**El tribunal expone que se trata de un registro puntual por la sospecha de hurto de material y herramientas de la empresa. Los magistrados indican que este control contaba son un fin legítimo amparado por el art. 18 ET para proteger el patrimonio de la empresa, por lo que la medida era necesaria.** Y recuerdan que afectó solo a los trabajadores que portaban bolsas o mochilas y que eran mínimamente invasivos y en presencia de los representantes de los trabajadores. *“No existió vulneración alguna de la dignidad del demandante ni exhibición ante terceros del contenido del bolso. La sentencia valora y todas estas circunstancias y concluye que no existió vulneración alguna de derecho fundamental del trabajador ni se infringió el art. 18 del ET. y la Sala coincide en el citado enjuiciamiento”* añaden los juzgadores.

La Sala Social del TSJ concluye que *“la conducta del trabajador recurrente constituye un acto de desobediencia directa que lamina facultades legítimas empresariales para proteger el patrimonio y la seguridad en la empresa. El proceder del trabajador ha sido considerado acertadamente como un caso de desobediencia grave al empresario que puede ser sancionado con el despido en aplicación del precepto invocado por la empresa, el art. 54.2.d)”. Por lo expuesto la sentencia debe ser confirmada íntegramente al no apreciarse las infracciones denunciadas en el recurso”.*

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

# Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

**ESTATAL. FERRALLA.** Resolución de 6 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de industrias de ferralla. [\[BOE 19/02/2026\]](#)

**ESTATAL. INDUSTRIA QUÍMICA.** Resolución de 6 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de revisión salarial del XXI Convenio colectivo general de la industria química. [\[BOE 19/02/2026\]](#)

**ESTATAL. FRÍO INDUSTRIAL.** Resolución de 6 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales para el año 2026 del Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial. [\[BOE 19/02/2026\]](#)

**ESTATAL. ALCANTARILLADO.** Resolución de 6 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado. [\[BOE 18/02/2026\]](#)

**ESTATAL. ENSEÑANZA PRIVADA.** Resolución de 2 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Paritaria en materia de retribuciones y permiso de lactancia, en la Comunidad Foral de Navarra y en la Comunidad Autónoma de La Rioja, del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. [\[BOE 18/02/2026\]](#)

**ESTATAL. ENSEÑANZA PRIVADA.** Resolución de 6 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de la Sociedad General de Autores y Editores. [\[BOE 18/02/2026\]](#)

**ESTATAL. INDUSTRIAS CÁRNICAS.** Resolución de 30 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de aprobación de las tablas definitivas del año 2025 del Convenio colectivo estatal de industrias cárnicas. [\[BOE 16/02/2026\]](#)

**ESTATAL. AUTÓNOMOS.** Resolución de 30 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de aprobación de tablas salariales definitivas para 2025, tablas salariales iniciales para 2026 y revisión del importe del complemento salarial por movilidad territorial del Convenio colectivo de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de España y su personal laboral. [\[BOE 16/02/2026\]](#)

**ESTATAL. GESTORÍAS ADMINISTRATIVAS.** Resolución de 30 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del IX Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas. [\[BOE 16/02/2026\]](#)

**ESTATAL. PRODUCTOS COCINADOS.** Resolución de 30 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio. [\[BOE 16/02/2026\]](#)

**ESTATAL. CONTRATAS FERROVIARIAS.** Resolución de 30 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo por el que se aprueban las tablas salariales para el año 2026 del XXIII Convenio colectivo de contratas ferroviarias. [\[BOE 16/02/2026\]](#)

**ESTATAL. ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS DE CRÉDITO.** Resolución de 30 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito. [\[BOE 16/02/2026\]](#)

**ESTATAL. CICLO DEL AGUA.** Resolución de 30 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo por el que se aprueban las tablas salariales definitivas del año 2025 y provisionales del año 2026 del VII Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua. [\[BOE 16/02/2026\]](#)

**ESTATAL. COMIDA ANIMALES.** Resolución de 30 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo en el que se aprueban las tablas salariales definitivas para 2025 del Convenio colectivo de Industrias de Alimentos Compuestos para Animales. [\[BOE 13/02/2026\]](#)