

Índice

 Consejo de Ministros

BECARIOS. ANTEPROYECTO de Ley del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral.

[\[pág. 3\]](#)

Norma en tramitación

SALARIOS MÍNIMOS. Se publica en la web del Ministerio de Trabajo el Real Decreto por el que se transpone la directiva (ue) 2022/2041 del parlamento europeo y del consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la unión europea, y se desarrollan aspectos relacionados con las reglas de aplicación del salario mínimo interprofesional para su audiencia e información pública

[\[pág. 4\]](#)

 Sentencias

VACACIONES NO DISFRUTADAS

ACCESO AL DESEMPLEO. El TS estima que para acceder al desempleo tras el cese en periodo de prueba se debe sumar al plazo de 3 meses (del art. 267.1.a de la LGSS) las vacaciones no disfrutadas.

Interpretación sistemática de los arts. 267.1 a) 7º y 268 LGSS: el nacimiento diferido de la situación legal de desempleo por vacaciones no disfrutadas puede determinar el cumplimiento del requisito temporal exigido para el acceso a la prestación.

[\[pág. 6\]](#)

CÓMPUTO

PERMISO POR CUIDADO DE FAMILIARES. El Tribunal Supremo avala que el permiso del art. 37.3.b) ET pueda iniciarse de forma diferida para garantizar una asistencia efectiva al familiar enfermo.

El Tribunal Supremo flexibiliza el inicio del permiso por enfermedad grave u hospitalización, priorizando la finalidad asistencial frente a una vinculación automática al hecho causante

[\[pág. 8\]](#)

COMUNICACIÓN A LA AUTORIDAD LABORAL

PERMISO PATERNIDAD. El Tribunal Supremo niega la prestación por nacimiento y cuidado al padre cuando el fallecimiento del hijo se produce antes del nacimiento. Reitera criterio *El progenitor distinto de la madre biológica no tiene derecho a lucrar la prestación por nacimiento y cuidado del menor, por el fallecimiento intrauterino de la hija que permaneció en el seno materno más de 180 días, durante el parto por cesárea, con 38 semanas de gestación.*

[\[pág. 10\]](#)

CERTIFICADOS MÉDICOS ADICIONALES

ASISTENCIA SANITARIA. El Tribunal Supremo declara ilegal exigir certificados médicos adicionales para permisos por asistencia sanitaria en centros privados

La empresa debe conceder los permisos previstos en el convenio con los mismos requisitos, con independencia de que la asistencia médica se realice en centros públicos o privados.

[\[pág. 12\]](#)

Actualidad del Poder Judicial

El TSJ de Canarias aplica a una mujer la doctrina del 'varón discriminado' para abonarle un complemento

La Sala revoca el fallo que negaba a la afectada, una pensionista incapacitada, su derecho a percibir íntegramente el antiguo plus de maternidad

[\[pág. 14\]](#)

Noticias RED

BOLETINES

Se publica el Boletín 3/2026 de 2 de marzo de 2026

[\[pág. 16\]](#)

Leído en los medios

INFORMACIÓN SALARIAL. Trabajo anuncia la rápida transposición de la directiva europea que obligará a las empresas a revelar información salarial

La norma comunitaria, que debe trasponerse antes del 7 de junio de 2026, prohibirá el secreto salarial y obligará a informar sobre bandas salariales y brechas retributivas

[\[pág. 17\]](#)

INTERINOS. El TJUE decidirá el 14 de abril si España debe convertir en fijos a los interinos en abuso de temporalidad

La sentencia europea responderá a una cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Supremo y podría afectar a cientos de miles de empleados públicos

[\[pág. 18\]](#)

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 20\]](#)

Consejo de Ministros

BECARIOS

ANTEPROYECTO de Ley del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral.

Fecha: 03/03/2026

Fuente: web de La Moncloa

Enlace: [La Moncloa](#)

El Consejo de Ministros ha aprobado el Proyecto de ley de prácticas no laborales.

Con esta norma queda delimitada la frontera entre las relaciones laborales y las actividades formativas, lo que aporta seguridad jurídica para las personas en prácticas y facilita la labor inspectora, que dispondrá de un régimen sancionador más riguroso con multas de hasta 225.018 euros en su grado máximo.

Garantías para las personas en prácticas no laborales

Las prácticas no laborales **deberán estar vinculadas a estudios oficiales universitarios, a la Formación Profesional o los determinados por los sistemas públicos de empleo**. En caso contrario se presumirá una relación laboral.

También se considerará que existe una relación laboral **si la persona en prácticas sustituye las funciones** de una persona trabajadora o cuando el itinerario formativo y la actividad desarrollada en la empresa no están vinculados.

Las empresas deberán firmar un acuerdo o un convenio de cooperación con el centro formativo autorizado que recoja, entre otros aspectos:

- Duración máxima de los periodos de prácticas laborales
- Planes de formación individual con itinerarios formativos
- Adscripción a una persona tutora designada por la empresa en coordinación con la persona tutora del centro educativo.

Cada persona tutora podrá tener, como máximo, de modo simultáneo, a cinco personas en formación práctica, que serán tres en el caso de centros de trabajo de menos de treinta personas de plantilla.

El número de personas en formación práctica no podrá superar el veinte por ciento de la plantilla total del centro de trabajo.

Cualquier empresa podrá tener a dos personas en formación práctica no laboral, independientemente de su tamaño.

Derechos de las personas en formación práctica

Para evitar la discriminación económica, se prohíbe el acceso a la formación práctica mediante el pago. Además, se establece el derecho a la compensación de gastos.

Las personas en prácticas también tendrán derecho a acceder a todos los servicios con los que cuenten las personas trabajadoras en el centro de trabajo.

Se reconoce el derecho a que se respeten los límites y descansos, incluidos días festivos y vacaciones, fijados en las normas legales y convenios colectivos que resulten aplicables a las personas trabajadoras que prestan servicios en la empresa.

Se deberá garantizar la compatibilidad de las prácticas con el resto de la actividad formativa en el centro de formación, así como, en su caso, siempre que la disponibilidad de la empresa lo permita, con la actividad laboral.

También se establece el derecho a la protección de la seguridad y salud frente el acoso, ya que la práctica formativa se desarrolla en el marco de la empresa o institución ajena al centro académico.

Normas en tramitación

SALARIOS MÍNIMOS. Se publica en la web del Ministerio de Trabajo el Real Decreto por el que se transpone la directiva (ue) 2022/2041 del parlamento europeo y del consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la unión europea, y se desarrollan aspectos relacionados con las reglas de aplicación del salario mínimo interprofesional para su audiencia e información pública

Fecha: 02/03/2026

Fuente: web del Ministerio de Trabajo

Enlace: [Texto del RD](#)

El objeto de la norma es transponer la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea y desarrollar los artículos 26, 27, 64 y 89 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Es por esta necesidad de que los salarios mínimos constituyan un instrumento efectivo para la mejora real del nivel de vida por lo que este real decreto se fundamenta en las definiciones contenidas en el artículo 3 de la citada directiva, tanto en lo relativo al «salario mínimo», entendido como la remuneración mínima, establecida por ley o por convenios colectivos, que una empresa está obligada a pagar a las personas trabajadoras por el trabajo realizado durante un período determinado, como al «salario mínimo legal», que será el establecido por ley u otras disposiciones legales vinculantes. De este modo se sigue asimismo el sistema previsto en los artículos 26 y 27 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El presente real decreto **tiene por objeto transponer la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea.** El artículo 3 de dicha norma define en su apartado 1) el salario mínimo como la remuneración mínima establecida por ley o por convenios colectivos que un empleador, también del sector público, está obligado a pagar a los trabajadores por el trabajo realizado durante un período determinado y, en su apartado 2), se refiere al salario mínimo legal como el salario mínimo establecido por ley u otras disposiciones legales vinculantes. La regulación contenida en el artículo 27 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores encaja perfectamente en dicha definición. Sin perjuicio de lo anterior, la regulación legal española debe ser objeto de desarrollo para cumplir con la totalidad de los objetivos prescritos en la norma europea, en materia de negociación colectiva informada, absorción y compensación, valores de referencia indicativos, órgano consultivo de asesoramiento y tasa de cobertura.

El real decreto se compone de seis artículos, dos disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias y cinco disposiciones finales.

El artículo 1 establece el objeto de la norma, consistente en el desarrollo de los artículos 26, 27, 64 y 89 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. **El artículo 2** regula el procedimiento para la fijación de la cuantía del salario mínimo interprofesional. Por su parte, los **artículos 3 y 4** fijan las reglas para determinar la cuantía del salario mínimo interprofesional y las relativas a la compensación y absorción, respectivamente. **El artículo 5** crea la Comisión asesora para el análisis del salario mínimo interprofesional y regula sus funciones y composición. Por último, el **artículo 6** desarrolla el principio de buena fe negocial en materia de negociación colectiva de salarios.

La **disposición adicional primera** encomienda al Gobierno la determinación de la tasa de cobertura de la negociación colectiva y le impone determinadas obligaciones en caso de que dicha tasa se sitúe por debajo del 80 por ciento, recalando el papel de la negociación colectiva en materia de fijación de salarios. La **disposición adicional segunda** establece que la Comisión asesora para el análisis del salario mínimo interprofesional no supondrá incremento del gasto público. La **disposición transitoria primera** establece el régimen jurídico aplicable a los procedimientos de negociación colectiva de ámbito sectorial iniciados antes de la entrada en vigor del presente real decreto, mientras que la **disposición transitoria segunda** regula la no afectación de la nueva cuantía del salario mínimo interprofesional en las referencias contenidas en normas no estatales y relaciones privadas.

La **disposición final primera** modifica la disposición final tercera del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, para habilitar a la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social a modificar todos los anexos y no solo el anexo II como hasta ahora, dado que todos ellos se refieren a datos técnicos del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos. Por último, **las disposiciones finales segunda, tercera, cuarta y quinta** se refieren, respectivamente, al título competencial, a la habilitación normativa, a la incorporación de Derecho de la Unión Europea y a la entrada en vigor.

Sentencia

VACACIONES NO DISFRUTADAS

ACCESO AL DESEMPLEO. El TS estima que para acceder al desempleo tras el cese en periodo de prueba se debe sumar al plazo de 3 meses (del art. 267.1.a de la LGSS) las vacaciones no disfrutadas.

Interpretación sistemática de los arts. 267.1 a) 7º y 268 LGSS: el nacimiento diferido de la situación legal de desempleo por vacaciones no disfrutadas puede determinar el cumplimiento del requisito temporal exigido para el acceso a la prestación.

Fecha: 04/02/2026

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TS de 04/02/2026](#)

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo estima el recurso de unificación de doctrina y fija criterio sobre el art. 267.1 a) 7º LGSS: cuando existen vacaciones no disfrutadas y cotizadas tras la extinción del contrato, la situación legal de desempleo nace una vez transcurrido dicho período (art. 268.3 LGSS), por lo que el cómputo del plazo de tres meses debe realizarse de forma integrada con los arts. 268.1 y 268.3 LGSS.

En el caso analizado, aunque entre la baja voluntaria y la extinción del segundo contrato durante el período de prueba no habían transcurrido formalmente tres meses, al diferirse el nacimiento de la situación legal de desempleo por las vacaciones pendientes, el requisito temporal se entendió cumplido.

La sentencia casa la resolución del TSJ de Galicia y confirma el derecho del trabajador a la prestación, consolidando una interpretación sistemática y garantista de la LGSS.

HECHOS QUE DAN LUGAR AL LITIGIO

- El trabajador causó baja voluntaria el 14 de julio de 2021 en la empresa Coavilnes de Vimianzo, S.A., tras ocho años de relación laboral.
- El 19 de julio de 2021 suscribió contrato con una nueva empresa (Galicia Tin & Tugsten, S.L.).
- Esta segunda relación laboral fue extinguida el 11 de octubre de 2021, durante el período de prueba, a instancia del empresario.
- La empresa cotizó 7 días por vacaciones no disfrutadas, ascendiendo el total de días cotizados a 92.
- El trabajador solicitó prestación contributiva por desempleo el 19 de octubre de 2021.
- El SEPE denegó la prestación al considerar que no habían transcurrido tres meses desde la extinción voluntaria anterior (art. 267.1 a) 7º LGSS).

Itinerario procesal:

- El Juzgado de lo Social nº 3 de A Coruña estimó la demanda.
- El TSJ de Galicia revocó la sentencia y desestimó la pretensión.
- El trabajador interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, invocando como sentencia de contraste la dictada por el TSJ del País Vasco (4 de mayo de 2021, rec. 511/2021).

Objeto del recurso de casación para la unificación de doctrina:

- Determinar si el plazo de tres meses exigido por el artículo 267.1 a) 7º LGSS debe computarse incluyendo el período correspondiente a vacaciones no disfrutadas (art. 268.3 LGSS), cuando estas han sido cotizadas tras la extinción del contrato.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- Estima el recurso de casación para la unificación de doctrina.
- Casa y anula la sentencia del TSJ de Galicia.

- Confirma la sentencia del Juzgado de lo Social que reconocía el derecho del trabajador a la prestación.
- No impone costas.

Doctrina fijada:

- El cómputo del plazo de tres meses del artículo 267.1 a) 7º LGSS debe realizarse mediante interpretación integrada con los artículos 268.1 y 268.3 LGSS, **de forma que cuando existan vacaciones no disfrutadas, la situación legal de desempleo nace una vez transcurrido ese período, lo que puede determinar que el plazo de tres meses se entienda cumplido.**

Fundamentación jurídica

El Tribunal parte de la finalidad antifraude del artículo 267.1 a) 7º LGSS: evitar que una baja voluntaria seguida de una breve relación laboral permita el acceso fraudulento al desempleo.

Sin embargo, el Alto Tribunal introduce un elemento esencial:

- El artículo 268.3 LGSS establece expresamente que, cuando existan vacaciones no disfrutadas, la situación legal de desempleo se produce una vez transcurrido dicho período.
- El artículo 268.1 LGSS dispone que el derecho a la prestación nace desde la situación legal de desempleo.

El Tribunal afirma que:

- No puede aplicarse el artículo 267.1 a) 7º LGSS de forma aislada.
- Debe hacerse una interpretación sistemática y armónica con los artículos 268.1 y 268.3 LGSS.
- Aunque la extinción formal del contrato fue el 11 de octubre de 2021, la situación legal de desempleo se produjo una vez transcurridos los 7 días de vacaciones no disfrutadas.
- Al realizar el cómputo conforme a esta interpretación integrada, sí se había cumplido el plazo de tres meses.

La Sala recuerda su jurisprudencia anterior (SSTS de 24 de mayo de 2006, 18 de septiembre de 2007 y 21 de febrero de 2008), que ya había declarado que el período de vacaciones no disfrutadas desplaza el momento de nacimiento de la situación legal de desempleo.

Sentencia

CÓMPUTO

PERMISO POR CUIDADO DE FAMILIARES. El Tribunal Supremo avala que el permiso del art. 37.3.b) ET pueda iniciarse de forma diferida para garantizar una asistencia efectiva al familiar enfermo.

El Tribunal Supremo flexibiliza el inicio del permiso por enfermedad grave u hospitalización, priorizando la finalidad asistencial frente a una vinculación automática al hecho causante

Fecha: 04/02/2026

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TS de 04/02/2026](#)

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo confirma que el permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (art. 37.3.b ET) **no debe iniciarse necesariamente el primer día laborable siguiente al hecho causante.**

En ausencia de previsión específica en el convenio colectivo, el inicio del permiso **puede diferirse cuando ello permita una asistencia más adecuada y planificada al familiar** necesitado de cuidados. La Sala refuerza así una interpretación finalista del precepto, priorizando la efectividad de la función asistencial del permiso frente a una aplicación rígida vinculada automáticamente al momento del evento.

HECHOS

- Las empresas aplicaban el Convenio colectivo del grupo de empresas de servicios del Real Automóvil Club de España (BOE 21-04-2015).
- Con fecha 29 de noviembre de 2023, tras la reforma operada por el RDL 5/2023, la empresa emitió una nota interna imponiendo, entre otras previsiones:
 - Que el permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiriera reposo domiciliario (art. 37.3.b ET) comenzara el primer día laborable a partir del suceso que lo ocasiona, con un máximo de cinco días naturales consecutivos.
- Los sindicatos interpusieron demanda de conflicto colectivo solicitando:
 - Que se declarara contraria a derecho la imposición empresarial de iniciar el permiso necesariamente desde el hecho causante.
- La Audiencia Nacional estimó la demanda y declaró que el permiso podía disfrutarse sin que su inicio quedara necesariamente determinado por la fecha del hecho causante.

Objeto del recurso de casación

La empresa denunció infracción del art. 37.3.b) ET, en relación con el art. 6 de la Directiva (UE) 2019/1158, sosteniendo que la doctrina del Tribunal Supremo ya habría establecido que el permiso debe iniciarse el primer día hábil siguiente al hecho causante.

La cuestión a resolver era, por tanto:

- Si, en ausencia de previsión específica en el convenio colectivo, puede imponerse que el permiso del art. 37.3.b) ET comience necesariamente el primer día laborable siguiente al hecho causante.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo:

1. Desestima el recurso de casación interpuesto por la empresa.
2. Confirma la sentencia de la Audiencia Nacional.

3. Declara que el inicio del permiso no debe quedar necesariamente vinculado al hecho causante, pudiendo diferirse para garantizar una asistencia planificada y eficaz al familiar.
4. Sin imposición de costas (art. 235.2 LRJS) y con pérdida del depósito (art. 217.1 LRJS).

Doctrina fijada:

- En defecto de regulación convencional específica, el permiso del art. 37.3.b) ET no debe necesariamente iniciarse de forma inmediata al hecho causante, si ello impide una asistencia adecuada al familiar.

Fundamentación jurídica

1. Ausencia de regulación expresa

Ni el art. 37.3.b) ET, ni el convenio colectivo aplicable, ni la Directiva 2019/1158 establecen expresamente el momento de inicio del permiso.

Por tanto, no procede una interpretación literal, sino teleológica.

2. Interpretación finalista del permiso

El Tribunal enfatiza que:

- El permiso está orientado a la asistencia efectiva del familiar enfermo o hospitalizado.
- Las necesidades de cuidado pueden extenderse más allá del momento inicial del evento (hospitalización, intervención, etc.).
- La finalidad del permiso no es “disfrutar días libres”, sino permitir el cuidado real.

Se apoya en su doctrina previa sobre la distinción entre:

- Alta hospitalaria
- Alta médica

(SSTS 5-3-2012; 13-6-2018; 12-7-2018, entre otras).

La clave radica en la persistencia de la necesidad asistencial.

3. Protección del interés del familiar necesitado de cuidados

El Tribunal destaca que:

- España, como Estado social de modelo mediterráneo, canaliza muchas necesidades asistenciales a través del ámbito familiar.
- Vincular rígidamente el inicio del permiso al evento podría devaluar su función protectora, impidiendo una planificación racional del cuidado.

4. Perspectiva de género

Aunque la Audiencia Nacional aludió a la interpretación con perspectiva de género (art. 4 LO 3/2007), el Tribunal Supremo considera que en este caso:

- El permiso es neutro en su configuración normativa.
- No resulta determinante la aplicación del criterio de género.

Sentencia

COMUNICACIÓN A LA AUTORIDAD LABORAL

PERMISO PATERNIDAD. El Tribunal Supremo niega la prestación por nacimiento y cuidado al padre cuando el fallecimiento del hijo se produce antes del nacimiento. Reitera criterio

El progenitor distinto de la madre biológica no tiene derecho a lucrar la prestación por nacimiento y cuidado del menor, por el fallecimiento intrauterino de la hija que permaneció en el seno materno más de 180 días, durante el parto por cesárea, con 38 semanas de gestación.

Fecha: 09/02/2026

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TS de 09/02/2026](#)

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo resuelve que el progenitor distinto de la madre biológica no tiene derecho a la prestación por nacimiento y cuidado del menor cuando el hijo fallece antes de nacer, incluso si la gestación supera los 180 días.

El caso se originó cuando el padre solicitó la prestación tras el fallecimiento fetal intraparto a las 38 semanas de gestación. Aunque el Juzgado de lo Social y el TSJ de Cataluña le reconocieron el derecho, el Tribunal Supremo estima el recurso del INSS y revoca dichas resoluciones.

La Sala considera que la finalidad del permiso del otro progenitor es facilitar el cuidado del hijo, lo que desaparece si el fallecimiento se produce antes del nacimiento. Por el contrario, la prestación de la madre biológica mantiene su justificación en la protección de su salud tras el embarazo y el parto.

En consecuencia, el Tribunal reafirma su doctrina previa y concluye que no procede reconocer la prestación al padre en supuestos de muerte intrauterina anterior al nacimiento.

HECHOS DEL CASO

El litigio se origina tras la solicitud de la prestación por nacimiento y cuidado del menor por parte del progenitor distinto de la madre biológica tras el fallecimiento intrauterino de la hija durante el parto.

Hechos relevantes

- El trabajador demandante estaba afiliado al Régimen General de la Seguridad Social.
- Su pareja ingresó en un hospital de Barcelona el 5 de octubre de 2020 con gestación de 38 semanas por parto inminente.
- Durante el proceso se produjo una cesárea urgente por bradicardia fetal, produciéndose fallecimiento fetal intraparto.
- El feto fue inscrito en el Registro Civil.
- A la madre biológica se le reconoció la prestación por maternidad, pero al padre se le denegó la prestación por paternidad por no encontrarse en ninguna de las situaciones protegidas previstas en la normativa de Seguridad Social.
- El trabajador interpuso demanda.

Procedimiento judicial

1. Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (31-3-2022)
 - Estimó la demanda y reconoció la prestación al padre.
2. TSJ de Cataluña (24-11-2023)
 - Desestimó el recurso del INSS y confirmó la sentencia.
3. Recurso de casación para unificación de doctrina del INSS y TGSS ante el Tribunal Supremo.

Objeto del recurso de casación

1. Determinar si el progenitor distinto de la madre biológica tiene derecho a la prestación por nacimiento y cuidado del menor cuando el hijo fallece intraútero tras más de 180 días de gestación, en este caso durante el parto a las 38 semanas.

Fallo del Tribunal Supremo

El Tribunal Supremo:

- Estima el recurso de casación para la unificación de doctrina del INSS y TGSS.
- Casa la sentencia del TSJ de Cataluña.
- Revoca la sentencia del Juzgado de lo Social.
- Desestima la demanda del trabajador.

Doctrina fijada

El Tribunal Supremo reafirma su doctrina:

- El progenitor distinto de la madre biológica no tiene derecho a la prestación por nacimiento y cuidado del menor cuando el hijo fallece antes de nacer (muerte intrauterina), aunque la gestación haya superado los 180 días.

Argumentos jurídicos del Tribunal

El Tribunal Supremo fundamenta su decisión en varios argumentos normativos y jurisprudenciales.

1. Diferente finalidad de los permisos

- La prestación vinculada a la madre biológica tiene como finalidad proteger su salud tras el embarazo y el parto.
- La prestación del otro progenitor tiene como finalidad facilitar el cuidado del hijo y fomentar la corresponsabilidad familiar.

Cuando el hijo fallece antes de nacer, desaparece el objeto del permiso del otro progenitor.

2. Interpretación del régimen legal

El Tribunal examina la normativa aplicable:

- Si el hijo fallece antes de iniciarse el permiso, no nace el derecho al subsidio por paternidad.
- Solo se mantiene la prestación cuando el fallecimiento ocurre después de haber comenzado el permiso.

3. Aplicación del Real Decreto 295/2009

El art. 26.7 del Real Decreto 295/2009 establece que:

- No puede reconocerse el subsidio por paternidad si el hijo fallece antes del inicio del permiso.

En cambio:

- El subsidio por maternidad sí se mantiene, incluso cuando el feto no adquiere personalidad jurídica, siempre que la gestación haya superado 180 días.

4. Interpretación del art. 48.4 ET

El Tribunal considera que el precepto que indica que el permiso no se reduce en caso de fallecimiento del hijo se refiere a supuestos en los que:

- el permiso ya ha comenzado,
- es decir, tras el nacimiento.

5. Doctrina constitucional

El Tribunal recuerda que no existe vulneración del principio de igualdad, ya que:

- las situaciones de la madre y del otro progenitor no son equivalentes,
- pues la protección de la madre responde también a motivos de salud derivados del embarazo y el parto.

Sentencia

CERTIFICADOS MÉDICOS ADICIONALES

ASISTENCIA SANITARIA. El Tribunal Supremo declara ilegal exigir certificados médicos adicionales para permisos por asistencia sanitaria en centros privados

La empresa debe conceder los permisos previstos en el convenio con los mismos requisitos, con independencia de que la asistencia médica se realice en centros públicos o privados.

Fecha: 03/02/2026

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TS de 09/02/2026](#)

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo ha confirmado que no es ajustado a derecho exigir a los trabajadores **certificados médicos adicionales cuando solicitan permisos para acudir a consultas en centros sanitarios privados**, si dichos requisitos no están previstos en el convenio colectivo.

El caso se originó por la práctica de Corporación Radio y Televisión de Galicia (CRTVG) de exigir, para conceder permisos por asistencia médica previstos en su convenio, un certificado del facultativo privado que acreditara que la revisión estaba incluida en la cartera de servicios del Sistema Nacional de Salud y que no podía realizarse fuera del horario laboral.

El Tribunal Supremo confirma la sentencia del TSJ de Galicia, al considerar que el convenio colectivo no establece ese requisito, que el médico privado es ajeno a la relación laboral y no tiene obligación de emitir esa declaración, y que además la exigencia podría afectar al derecho a la protección de datos de salud del trabajador.

En consecuencia, el Alto Tribunal concluye que **los permisos por asistencia médica deben concederse con los mismos requisitos tanto si la atención se presta en centros públicos como privados**, sin imponer condiciones adicionales no previstas en el convenio.

HECHOS DEL CASO

El conflicto colectivo tiene su origen en la práctica empresarial aplicada por Corporación Radio y Televisión de Galicia, S.A. (CRTVG) respecto al disfrute de los permisos retribuidos previstos en los artículos 41.1.20 y 41.1.21 del Convenio Colectivo de la CRTVG y sus sociedades (DOG 2-9-2015).

Hechos relevantes

1. El convenio colectivo reconoce a las personas trabajadoras:
 - Permiso para acudir a revisiones médicas por el tiempo indispensable cuando deban realizarse durante la jornada laboral.
 - Permiso para acompañar a familiares dependientes o hijos menores a revisiones médicas hasta tres días al año.
2. Dichos permisos se prevén para revisiones incluidas en la cartera de servicios del Sistema Nacional de Salud.
3. Con anterioridad, el TSJ de Galicia (sentencia de 12 de mayo de 2023) ya había declarado que estos permisos podían disfrutarse tanto si la atención médica se prestaba en centros públicos como en centros privados.
4. Tras esa sentencia, la empresa aprobó unilateralmente criterios interpretativos (27-9-2023) según los cuales, cuando la asistencia se realizaba en centros privados, exigía para conceder el permiso:
 - Un certificado del facultativo indicando que la revisión estaba incluida en la cartera de servicios del sistema sanitario público.
 - Una declaración de la imposibilidad de realizarla fuera del horario laboral.
5. El sindicato USO Galicia interpuso demanda de conflicto colectivo, solicitando que se declarara que los permisos debían concederse con los mismos requisitos tanto si la asistencia era en centro público como privado.

6. La Sala de lo Social del TSJ de Galicia (25-6-2024) estimó la demanda y declaró ilícita la exigencia empresarial.

Objeto del recurso de casación

La empresa CRTVG interpuso recurso de casación ordinaria ante el Tribunal Supremo, alegando:

- Aplicación indebida del Real Decreto 1030/2006, relativo a la cartera de servicios del Sistema Nacional de Salud.
- Vulneración del Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD) y de la LO 3/2018 de Protección de Datos, sosteniendo que el requisito era necesario para verificar el cumplimiento del convenio.

El Tribunal Supremo debía decidir si era conforme a derecho exigir esos certificados médicos adicionales cuando la asistencia se presta en centros privados.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo (Sala de lo Social), sentencia nº 116/2026, de 3 de febrero de 2026, resuelve:

- Desestimar el recurso de casación interpuesto por CRTVG.
- Confirmar íntegramente la sentencia del TSJ de Galicia de 25 de junio de 2024.
- **Declarar no ajustada a derecho la práctica empresarial consistente en exigir certificados médicos adicionales cuando la atención sanitaria se realiza en centros privados.**

Consecuencia jurídica

- La empresa debe conceder los permisos previstos en el convenio con los mismos requisitos, con independencia de que la asistencia médica se realice en centros públicos o privados.

Doctrina

La sentencia no fija doctrina jurisprudencial en sentido técnico (art. 219 LRJS), ya que se trata de un recurso de casación ordinaria, pero consolida criterios sobre:

- Interpretación de convenios colectivos.
- Límites al control empresarial sobre permisos por asistencia médica.

Fundamentación jurídica del Tribunal

El Tribunal Supremo confirma la interpretación del TSJ de Galicia por tres razones principales.

1. El requisito no está previsto en el convenio colectivo

- El convenio únicamente exige que la asistencia esté incluida en la cartera de servicios del sistema sanitario público, pero no establece ningún mecanismo específico de control ni exige certificados del facultativo.
- La empresa introdujo un requisito adicional no previsto en la norma convencional, lo que supone una interpretación extensiva contraria al sentido literal del convenio.

2. El facultativo privado es ajeno a la relación laboral

El Tribunal considera que la exigencia empresarial es improcedente porque:

- El médico privado no tiene obligación de emitir una declaración jurídica sobre si la asistencia está incluida en la cartera de servicios del SNS.
- Tampoco puede certificar la imposibilidad de realizar la consulta fuera del horario laboral, ya que desconoce el horario de trabajo del paciente.

Además, sus obligaciones documentales se limitan a las previstas en la legislación sanitaria.

3. Posible vulneración del derecho a la protección de datos

El Tribunal advierte que la información solicitada por la empresa:

- Forma parte de la historia clínica del paciente.
- Constituye dato personal especialmente sensible (datos de salud).

Por ello, su tratamiento está restringido por el RGPD y la normativa de protección de datos, y no puede exigirse sin base legal suficiente.

Actualidad del Poder Judicial

El TSJ de Canarias aplica a una mujer la doctrina del ‘varón discriminado’ para abonarle un complemento

La Sala revoca el fallo que negaba a la afectada, una pensionista incapacitada, su derecho a percibir íntegramente el antiguo plus de maternidad

Fecha: 04/03/2026

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TSJ de Canarias](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (TSJC) en su sede de Las Palmas ha dado la razón a una pensionista con incapacidad permanente y ha reconocido su derecho a cobrar íntegramente el complemento por aportación demográfica (antiguo complemento de maternidad) desde la fecha inicial de reconocimiento de su pensión, y no solo con tres meses de retroactividad, como sostenía el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

La mujer, nacida en 1967 y madre de dos hijos, es beneficiaria de una pensión de incapacidad permanente total reconocida por el INSS mediante resolución de 27 de noviembre de 2020. El 13 de febrero de 2023 solicitó el complemento por aportación demográfica ligado a su pensión.

El INSS le reconoció ese complemento por maternidad el 25 de septiembre de 2023, fijando una cuantía mensual de 28,47 euros y abonando atrasos solo desde el 2 de noviembre de 2022 hasta el 30 de septiembre de 2023, aplicando la regla general de retroactividad máxima de tres meses del artículo 53 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS). Agotada sin éxito la vía administrativa, la interesada acudió a los tribunales.

Un juzgado de lo social desestimó la demanda en agosto de 2024, absolviendo al INSS de todas las pretensiones y ratificando el criterio de limitar los efectos retroactivos del complemento a los tres meses anteriores a la solicitud. Entendió que, a diferencia de lo ocurrido con los hombres, en el caso de las mujeres no concurría discriminación, puesto que el complemento estaba previsto expresamente para ellas desde su origen, y que la solicitante pudo pedirlo en plazo.

Contra esta resolución, la actora interpuso recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Sala de lo Social.

El núcleo jurídico del conflicto

El debate jurídico se centraba en determinar si el complemento de maternidad por aportación demográfica puede considerarse prescriptible o si, por el contrario, debe seguir el mismo régimen de imprescriptibilidad que la pensión contributiva a la que se incorpora.

La sentencia de instancia se apoyó en el artículo 53 LGSS, que limita en general los efectos económicos de las prestaciones a un máximo de tres meses anteriores a la solicitud, y consideró que la doctrina del Tribunal Supremo sobre la imprescriptibilidad del complemento, fijada en la sentencia 322/2024 de 21 de febrero (recurso 862/2023), solo era aplicable a los varones, por tratarse de un supuesto de discriminación por razón de sexo que debía repararse.

La recurrente sostuvo, por el contrario, que esa doctrina del Tribunal Supremo no se limita a los casos de hombres pensionistas, sino que incorpora un argumento autónomo de carácter general: el complemento no es una prestación independiente, sino un elemento accesorio y consustancial de la pensión contributiva (jubilación, incapacidad permanente o viudedad), por lo que comparte su misma naturaleza jurídica y, en consecuencia, no puede prescribir ni quedar sujeto a la retroacción de solo tres meses.

Este razonamiento se apoya en la doctrina del Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que ha declarado que el complemento de maternidad, igual que los complementos a mínimos o el complemento de brecha de género, no es autónomo, sino que está ínsito en la acción de solicitar la pensión, y que la entidad gestora está obligada a incluirlo cuando concurren los requisitos, sin que pueda limitarse su reconocimiento económico por una petición tardía.

El Tribunal Superior de Justicia de Canarias estima el recurso de suplicación, revoca la sentencia de instancia y declara su derecho a percibir el complemento por aportación demográfica con efectos económicos retroactivos desde la fecha inicial de reconocimiento de la pensión de incapacidad permanente.

La Sala destaca que el propio Tribunal Supremo, en su sentencia de 21 de febrero de 2024 (STS 322/2024, RCUUD 862/2023), construye un segundo argumento general, distinto del relativo a la discriminación de los varones, basado en la naturaleza accesorio del complemento respecto de la pensión que complementa. Al no tratarse de una prestación independiente, el derecho al complemento queda integrado en la acción inicial de solicitud de la pensión y, por ello, los complementos que de ella derivan no prescriben, del mismo modo que la propia pensión contributiva es imprescriptible.

El Tribunal canario subraya que esta doctrina no ofrece dudas y que ha sido reiterada en posteriores resoluciones del Alto Tribunal, como las sentencias de 29 de mayo de 2024 (RCUD 1192/2023) y 16 de octubre de 2025 (RCUD 934/2024), que consolidan el carácter imprescriptible del complemento de maternidad por aportación demográfica. Además, recuerda que la propia Sala ya había aplicado ese mismo criterio en una sentencia anterior de 5 de junio de 2025 (recurso 810/2024).

En consecuencia, el TSJC considera que tampoco en el caso de una mujer puede entenderse prescrita la solicitud tardía del complemento ni limitarse sus efectos económicos a los tres meses previos, y que el INSS debe abonar a la actora todos los atrasos desde la fecha en que se le reconoció la incapacidad permanente.

Noticias RED

BOLETINES

Se publica el Boletín 3/2026 de 2 de marzo de 2026

Fecha: 02/03/2026

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Acceder al Boletín](#)

NOTICIAS RED

R e m i s i ó n E l e c t r ó n i c a d e D o c u m e n t o s

Boletín 03/2026

2 de marzo de 2026

| | |
|--|----|
| RDL 5/2026. EXENCIONES EN LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL RESPECTO DE TRABAJADORES POR CUENTA AJENA..... | 1 |
| RDL 5/2026. INTERRUPCIÓN DEL CÓMPUTO DE DURACIÓN MÁXIMA DE LOS CONTRATOS TEMPORALES. | 7 |
| RDL 5/2026. APLAZAMIENTOS ESPECIALES A INTERÉS REDUCIDO INUNDACIONES. | 7 |
| RDL 5/2026. MORATORIA EN EL PAGO DE LAS COTIZACIONES SOCIALES. EMPRESAS..... | 12 |

Leído en los medios

INFORMACIÓN SALARIAL. Trabajo anuncia la rápida transposición de la directiva europea que obligará a las empresas a revelar información salarial

La norma comunitaria, que debe trasponerse antes del 7 de junio de 2026, prohibirá el secreto salarial y obligará a informar sobre bandas salariales y brechas retributivas

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha anunciado su compromiso de **trasponer “a la mayor brevedad”** la [Directiva \(UE\) 2023/970 sobre transparencia retributiva](#), una norma comunitaria destinada a reforzar el principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres y a combatir la discriminación salarial mediante la eliminación del secreto salarial en las empresas.

La directiva, aprobada por la Unión Europea en mayo de 2023, establece que todos los Estados miembros deberán adaptar su legislación **antes del 7 de junio de 2026**. En este contexto, el Gobierno español ha señalado que la transposición se abordará en diálogo con los agentes sociales y formará parte de la agenda legislativa laboral de los próximos meses.

Fin del secreto salarial

Uno de los elementos centrales de la futura normativa es la **prohibición de las cláusulas o prácticas empresariales** que impidan a los trabajadores compartir o conocer información sobre sus salarios.

La directiva reconoce a los empleados el derecho a solicitar información sobre:

- su nivel salarial individual, y
- el salario medio percibido por trabajadores que desempeñen funciones iguales o de igual valor, desglosado por sexo.

Asimismo, las empresas deberán proporcionar información sobre los criterios objetivos utilizados para fijar los salarios y su progresión.

Mayor transparencia en los procesos de contratación

La norma europea también introduce cambios relevantes en el proceso de selección de personal. En particular:

- las empresas deberán informar del salario o de la banda salarial del puesto antes de la entrevista o en la propia oferta de empleo,
- quedará prohibido preguntar al candidato cuál era su salario en empleos anteriores, con el fin de evitar que desigualdades previas se perpetúen en nuevas contrataciones.

Informes obligatorios sobre brecha salarial

La directiva establece además un sistema de informes periódicos sobre la brecha salarial de género para las empresas de mayor tamaño:

| Tamaño de la empresa | Obligación de reporte |
|------------------------|-----------------------------------|
| 250 o más trabajadores | informe anual |
| 150-249 trabajadores | cada tres años |
| 100-149 trabajadores | cada tres años (a partir de 2031) |

Cuando el informe detecte una brecha salarial superior al 5 % que no pueda justificarse por criterios objetivos, la empresa deberá realizar una evaluación salarial conjunta con los representantes de los trabajadores.

Posibles sanciones y efectos en la contratación pública

La directiva obliga a los Estados miembros a establecer sistemas de sanciones eficaces y disuasorias, que pueden incluir indemnizaciones para los trabajadores afectados por discriminación salarial.

Según las informaciones publicadas en distintos medios económicos, el Ministerio de Trabajo estudia además vincular el cumplimiento de las obligaciones de transparencia salarial con el acceso a contratos públicos, lo que podría impedir contratar con la Administración a las empresas incumplidoras.

Un nuevo paso en la regulación de igualdad salarial

España ya cuenta con un marco avanzado en esta materia, que incluye el registro retributivo obligatorio y las auditorías salariales dentro de los planes de igualdad, regulados en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020.

No obstante, la directiva europea introduce nuevas obligaciones más exigentes, especialmente en materia de transparencia en las ofertas de empleo, derecho individual de información salarial y publicación de datos sobre brecha retributiva.

Con la futura transposición, las empresas deberán adaptar sus políticas retributivas y sus sistemas de clasificación de puestos para garantizar criterios salariales transparentes y objetivamente justificables.

INTERINOS. El TJUE decidirá el 14 de abril si España debe convertir en fijos a los interinos en abuso de temporalidad

La sentencia europea responderá a una cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Supremo y podría afectar a cientos de miles de empleados públicos

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) dictará el próximo 14 de abril una sentencia clave para determinar si el Estado español debe convertir en empleados fijos a los trabajadores públicos interinos que han sufrido un uso abusivo de contratos temporales.

La resolución se produce tras una cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Supremo español, en el denominado asunto “Obadal”, con el objetivo de aclarar qué medidas deben adoptarse para sancionar el abuso de temporalidad en el empleo público conforme al Derecho de la Unión Europea.

Debate jurídico entre el Derecho europeo y el modelo español de acceso a la función pública

El caso se enmarca en un conflicto jurídico que lleva años generando controversia en España. El TJUE ya ha señalado en resoluciones anteriores que el ordenamiento español podría no disponer de medidas suficientemente efectivas para sancionar el abuso de la contratación temporal en la Administración pública.

En particular, la jurisprudencia europea ha cuestionado la eficacia de figuras utilizadas en España para abordar estos casos, como:

- la conversión en “indefinido no fijo”,
- los procesos de estabilización,
- o las indemnizaciones económicas,

al considerar que pueden no ser medidas suficientemente disuasorias frente al abuso de contratos temporales prolongados.

En contraste, la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha mostrado tradicionalmente reticencias a la conversión automática de interinos en empleados fijos, al entender que podría vulnerar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.

Un fallo con impacto potencial sobre miles de empleados públicos

La sentencia del TJUE podría tener un impacto significativo en el empleo público español. Diversos análisis apuntan a que cientos de miles de trabajadores interinos podrían verse afectados si se confirma que la conversión en fijos es una medida válida para sancionar el abuso de temporalidad.

En ese caso, el fallo europeo podría obligar a modificar la interpretación jurisprudencial vigente o incluso impulsar cambios legislativos, con consecuencias relevantes para las Administraciones públicas y para el sistema de acceso al empleo público en España.

Próximos pasos

El Tribunal de Luxemburgo publicará la sentencia el 14 de abril de 2026, poniendo fin a la incertidumbre jurídica existente y fijando criterios que deberán aplicar los tribunales españoles para resolver los litigios relacionados con el abuso de temporalidad en el sector público

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. ARROZ. Resolución de 20 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la aprobación de las tablas salariales provisionales para el año 2026 del Convenio colectivo de industrias de elaboración del Arroz. ([BOE 06/03/2026](#))

ESTATAL. CONTAC CENTER. Resolución de 23 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión paritaria en la que se aprueban las tablas salariales para el año 2026 del Convenio colectivo de Contact Center. ([BOE 06/03/2026](#))

ESTATAL. ENVASES METÁLICOS. Resolución de 24 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 12 de febrero de 2026, por la que se registra y publica el Acuerdo de tablas salariales definitivas para el año 2025 y provisionales para el año 2026 del Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos. ([BOE 06/03/2026](#))

CATALUNYA. HOSPITALS D'AGUTS. Resolució EMT/509/2026, de 23 de gener, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial del Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut (codi de conveni 79100135012015). ([DOGC 02/03/2026](#))

MADRID. DEPURACIÓN DE AGUAS. Resolución de 13 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector Depuración Aguas Residuales de Madrid, suscrito por la organización empresarial ADEPUREMA y por la representación sindical UGT (Código número 28005815011989). ([BOCM 27/02/2026](#))

MADRID. CONFITERÍAS Y PASTELERÍAS. Resolución de 7 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial de año 2026 del convenio colectivo del sector de Confiterías Pastelerías y Repostería (Comercio e Industria), suscrita por la Comisión Negociadora (código n.o 28001025011981) ([BOCM 28/02/2026](#))

MADRID. VIAJEROS POR CARRETERA. Resolución de 20 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial de año 2026 del Convenio Colectivo del Sector de Transporte Regular de Viajeros por Carretera de la Comunidad de Madrid, suscrita por la Comisión Negociadora (código número 28007655011992) ([BOCM 05/03/2026](#))

MÁLAGA. TRANSPORTE DE MERCANCÍAS. Resolución de la delegada territorial de empleo, empresa y trabajo autónomo del acuerdo de la comisión negociadora sobre inscripción y publicación de las tablas salariales del sector del transporte de mercancías por carretera, agencias de transportes, despachos centrales y auxiliares, almacenistas, distribuidores y operadores logísticos de la provincia de Málaga. ([BOM 02/03/2026](#))