


Índice


Boletines oficiales

Estatal

Jueves 12 de marzo de 2026

 Núm. 63	ASISTENCIA SANITARIA EXTRANJEROS SIN RESIDENCIA LEGAL. Real Decreto 180/2026 , de 11 de marzo, por el que se regula el reconocimiento del derecho a la protección de la salud y a la atención sanitaria con cargo a fondos públicos de las personas extranjeras que encontrándose en España no tengan su residencia legal en el territorio español.	[pág. 2]
--	--	--------------------------

Jueves 5 de marzo de 2026

 Núm. 57	PRESTACIÓN DESEMPLEO FENÓMENOS METEREOLÓGICOS. Resolución de 25 de febrero de 2026 , de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula la tramitación electrónica del procedimiento de reconocimiento de las prestaciones por desempleo reguladas en el 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.	[pág. 3]
--	---	--------------------------

 Sentencias

DURACIÓN DEL PERMISO

PERMISO POR HOSPITALIZACIÓN DE FAMILIARES. El Tribunal Supremo confirma que el permiso retribuido de 5 días por hospitalización de familiar no finaliza con el alta hospitalaria si existe reposo domiciliario prescrito

El elemento decisivo no es la hospitalización en sí, sino la necesidad de cuidado del familiar enfermo.

[\[pág. 5\]](#)

ART. 37.3 ET

PERMISO POR HOSPITALIZACIÓN. La adaptación empresarial de permisos cuando deriva de un cambio legislativo no constituye modificación sustancial de condiciones de trabajo.

La sentencia consolida la doctrina de que los cambios legales que alteran derechos laborales pueden exigir la adaptación automática de las condiciones internas de empresa sin negociación previa, cuando la empresa se limita a adecuarlas al nuevo marco normativo.

[\[pág. 7\]](#)

ESCALA DE CONSOLIDACIÓN SALARIAL

DOBLE ESCALA SALARIAL. El Tribunal Supremo avala la escala salarial progresiva para trabajadores de nuevo ingreso en Saint-Gobain al considerar que responde a un itinerario formativo y no a una doble escala discriminatoria

Validez de la escala salarial para trabajadores de nuevo ingreso

[\[pág. 10\]](#)

Actualidad del Poder Judicial

El Tribunal Supremo fija que el complemento de maternidad por aportación demográfica en las pensiones de clases pasivas puede disfrutarse a la vez por ambos progenitores

En tres sentencias deliberadas conjuntamente, la Sala de lo Contencioso destaca que su decisión es coincidente con la que ha venido sosteniendo la Sala de lo Social

[\[pág. 12\]](#)

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 13\]](#)

Boletines oficiales

ESTATAL

Jueves 12 de marzo de 2026



Núm. 63

ASISTENCIA SANITARIA EXTRANJEROS SIN RESIDENCIA LEGAL. [Real Decreto 180/2026](#), de 11 de marzo, por el que se regula el reconocimiento del derecho a la protección de la salud y a la atención sanitaria con cargo a fondos públicos de las personas extranjeras que encontrándose en España no tengan su residencia legal en el territorio español.

1. Objeto de la norma

El Real Decreto 180/2026, de 11 de marzo, tiene por objeto **regular el procedimiento para el reconocimiento del derecho a la protección de la salud y a la atención sanitaria con cargo a fondos públicos** de las personas extranjeras que se encuentren en España **sin residencia legal**, así como **establecer la forma de acreditar los requisitos necesarios para el reconocimiento de dicho derecho** conforme al artículo 3 ter de la Ley 16/2003, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud.

Asimismo, la norma introduce medidas para **garantizar la aplicación homogénea del derecho a la asistencia sanitaria en todo el territorio**, reduciendo barreras administrativas y reforzando el principio de universalidad del Sistema Nacional de Salud.

2. Qué regula

El real decreto establece principalmente:

a) El procedimiento para el reconocimiento del derecho a la asistencia sanitaria pública

- Se inicia mediante solicitud de la persona interesada o representante autorizado.
- La tramitación corresponde a las administraciones sanitarias de las comunidades autónomas o al Instituto Nacional de Gestión Sanitaria.
- Se prevé la entrega de un **documento provisional** que permite el acceso a la asistencia sanitaria mientras se resuelve el expediente.

b) La documentación necesaria para acreditar los requisitos

- Presentación de una **declaración responsable** sobre el cumplimiento de los requisitos legales.
- Acreditación de identidad mediante pasaporte u otro documento oficial.
- Acreditación de residencia habitual en España mediante empadronamiento u otros documentos alternativos (certificados educativos, facturas de suministros, certificados de servicios sociales, etc.).

c) La resolución del procedimiento

- El plazo máximo de resolución es de **tres meses**.
- El silencio administrativo será **estimatorio** cuando el procedimiento se haya iniciado a solicitud de la persona interesada.
- Si la resolución es favorable, se expedirá la **tarjeta sanitaria o documento acreditativo correspondiente**.

d) La regulación de colectivos de especial protección, entre los que se incluyen:

- Menores de edad.
- Mujeres embarazadas.
- Solicitantes de protección internacional o apatridia.

- Víctimas de violencia de género, trata de seres humanos o violencias sexuales.
- Personas en situaciones sanitarias específicas, como enfermedades de declaración obligatoria.

e) Otras medidas complementarias

- Asignación de un **código de identificación personal del Sistema Nacional de Salud (CIP-SNS)** para la gestión clínica de estas personas.
- Accesibilidad del procedimiento administrativo.
- Modificación de normativa previa en materia de asistencia sanitaria y prestación ortoprotésica.
- Ampliación del acceso a la asistencia sanitaria para **personas españolas de origen residentes en el exterior durante desplazamientos temporales a España y sus familiares**.

3. A quién va dirigido

La norma se dirige principalmente a:

- **Personas extranjeras que se encuentren en España sin residencia legal**, a quienes se reconoce el derecho a la protección de la salud y a la atención sanitaria con cargo a fondos públicos si cumplen los requisitos establecidos.
- **Administraciones sanitarias competentes**, especialmente las comunidades autónomas y el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, responsables de tramitar las solicitudes y reconocer el derecho.
- **Colectivos especialmente vulnerables**, como menores, mujeres embarazadas, solicitantes de protección internacional o víctimas de violencia o trata.
- **Personas españolas de origen residentes en el extranjero** y sus familiares durante desplazamientos temporales a España cuando no dispongan de cobertura sanitaria por otra vía.

4. Entrada en vigor

El Real Decreto 180/2026, de 11 de marzo, entra en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, es decir, el 13 de marzo de 2026.

ESTATAL

Jueves 5 de marzo de 2026



Núm. 57

PRESTACIÓN DESEMPLEO FENÓMENOS METEREOLÓGICOS. [Resolución de 25 de febrero de 2026](#), de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula la tramitación electrónica del procedimiento de reconocimiento de las prestaciones por desempleo reguladas en el 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

La resolución tiene por objeto **regular las condiciones y términos de la tramitación electrónica del procedimiento de reconocimiento de las prestaciones por desempleo** previstas en el **Real Decreto-ley 5/2026**, relativas a las medidas extraordinarias adoptadas por los daños causados por fenómenos meteorológicos adversos que afectaron especialmente a Andalucía y Extremadura.

2. Lo que regula

La norma establece **las especialidades procedimentales para la gestión y reconocimiento de dichas prestaciones**, entre las que destacan:

- **Tramitación electrónica de solicitudes colectivas** por parte de las empresas, que deberán presentarse por cada centro de trabajo a través de la aplicación **Certific@2**, en el plazo de **un mes** desde la resolución de la autoridad laboral o desde la comunicación empresarial de la medida.
- **Reconocimiento automatizado** de altas y reanudaciones de prestaciones contributivas por desempleo.
- **Inscripción como demandante de empleo**, que será verificada por el SEPE, pudiendo realizarse de oficio si el trabajador no estuviera previamente inscrito.
- **Comunicación informativa al trabajador** mediante SMS sobre el reconocimiento de la prestación y los datos relevantes para su cálculo.
- **Cálculo de la prestación** en casos de pluralidad de suspensiones o reducciones de jornada, reconociéndose una única prestación basada en las bases de cotización de todas las empresas afectadas.
- **Regulación de la opción por prestaciones anteriores** cuando exista compatibilidad con otras prestaciones contributivas.
- **Comunicación de periodos de actividad e inactividad** por parte de la empresa para la correcta liquidación de las prestaciones.
- **Regularización de cuantías** en función del número de hijos a cargo si la información se actualiza con posterioridad.
- **Especialidades procedimentales para el servicio del hogar familiar**, incluyendo la presentación de una **declaración responsable del empleador** con los datos esenciales de la relación laboral y de la medida adoptada (suspensión o reducción de jornada).

Asimismo, la resolución incorpora **modelos normalizados** en sus anexos para la solicitud colectiva de prestaciones y la declaración responsable en el ámbito del servicio del hogar familiar.

3. A quién va dirigido

La norma se dirige principalmente a:

- **Empresas** afectadas por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada derivadas de los fenómenos meteorológicos adversos.
- **Personas trabajadoras afectadas por dichas medidas**, beneficiarias de las prestaciones por desempleo.
- **Personas trabajadoras del servicio del hogar familiar y sus empleadores**, en los supuestos de suspensión o reducción de la actividad laboral.
- **Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)** y servicios públicos de empleo autonómicos, encargados de la gestión y coordinación del procedimiento.

4. Entrada en vigor

La resolución **entra en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado**, esto es, **el 5 de marzo de 2026**.

Sentencia

DURACIÓN DEL PERMISO

PERMISO POR HOSPITALIZACIÓN DE FAMILIARES. El Tribunal Supremo confirma que el permiso retribuido de 5 días por hospitalización de familiar no finaliza con el alta hospitalaria si existe reposo domiciliario prescrito

El elemento decisivo no es la hospitalización en sí, sino la necesidad de cuidado del familiar enfermo.

Fecha: 05/02/2026

Fuente: web del Poder Judicial

 Enlace: [Sentencia TS de 05/02/2026](#)

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo declara que el permiso de cinco días previsto en el artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores no finaliza automáticamente con el alta hospitalaria. Cuando el familiar recibe alta hospitalaria pero no alta médica y se prescribe reposo domiciliario, el trabajador tiene derecho a seguir disfrutando del permiso hasta completar los cinco días legales. La sentencia reitera la doctrina jurisprudencial según la cual la razón del permiso es la necesidad de cuidados del familiar, no exclusivamente la hospitalización. Por ello, si tras el alta hospitalaria persiste la situación que exige atención al familiar, el permiso debe mantenerse.

ANTECEDENTES DE HECHO

El conflicto colectivo tiene su origen en la interpretación del permiso retribuido por hospitalización o enfermedad grave de familiares previsto en el art. 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores.

Situación empresarial

Las empresas Campofrío Food Group, S.A.U. y Carnes Selectas 2000, S.A.U., pertenecientes al mismo grupo empresarial y aplicando el Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas, mantenían el siguiente criterio:

- Concedían el permiso retribuido solo mientras durase la hospitalización del familiar.
- Si el familiar recibía alta hospitalaria antes de transcurrir los cinco días, el permiso finalizaba en ese momento, aunque el médico hubiera prescrito reposo domiciliario posterior.

Actuación sindical

Las federaciones sindicales CCOO Industria y UGT-FICA interpusieron demanda de conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional solicitando:

- Que se declarara el derecho de los trabajadores a disfrutar los cinco días completos de permiso.
- Incluso cuando el familiar hubiera recibido alta hospitalaria, siempre que:
 - no se hubiera producido alta médica, y
 - existiera prescripción de reposo domiciliario.

La Audiencia Nacional (SAN 101/2024, de 24 de julio) estimó la demanda y reconoció el derecho a disfrutar íntegramente el permiso.

Objeto del recurso de casación

Las empresas interpusieron recurso de casación ante el Tribunal Supremo, planteando esencialmente:

1. Falta de competencia de la Audiencia Nacional.
2. Falta de sometimiento previo del conflicto a la comisión paritaria del convenio.
3. Interpretación incorrecta del art. 37.3 b) ET, defendiendo que el permiso debe terminar con el alta hospitalaria.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación interpuesto por las empresas y confirma íntegramente la sentencia de la Audiencia Nacional.

En consecuencia:

- Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a disfrutar el permiso completo de cinco días cuando:
 - el familiar recibe alta hospitalaria,
 - no existe alta médica, y
 - se ha prescrito reposo domiciliario.

La sentencia reitera y consolida la doctrina jurisprudencial previa sobre la interpretación del permiso por hospitalización de familiares.

Fundamentación jurídica del Tribunal

A) Competencia de la Audiencia Nacional

El Tribunal Supremo rechaza la alegación empresarial sobre falta de competencia porque:

- El conflicto afectaba a trabajadores de varias empresas del mismo grupo.
- Ambas aplicaban la misma práctica empresarial y el mismo convenio colectivo sectorial.
- La empresa no acreditó de forma clara que la controversia se limitara a un único centro de trabajo.

Por ello, la Audiencia Nacional era competente para conocer del conflicto colectivo.

B) No era obligatorio acudir previamente a la comisión paritaria

El Tribunal señala que el sometimiento previo a la comisión paritaria solo es obligatorio cuando:

1. El conflicto requiere interpretar el convenio colectivo, y
2. El convenio establece expresamente ese requisito.

Sin embargo, en este caso:

- El núcleo del litigio era la interpretación de una norma legal (art. 37.3 b) ET).
- La comisión paritaria no tiene competencia para interpretar normas legales.

Por tanto, no era necesario acudir previamente a dicha comisión.

C) Interpretación del permiso por hospitalización

El Tribunal Supremo confirma la doctrina consolidada sobre el permiso:

- El elemento decisivo no es la hospitalización en sí, sino la necesidad de cuidado del familiar enfermo.

Diferencia entre alta hospitalaria y alta médica

El Tribunal distingue:

- Alta hospitalaria: el paciente ya no necesita estar ingresado.
- Alta médica: el paciente se considera recuperado.

Mientras no exista alta médica y se prescriba reposo domiciliario, persiste la necesidad de cuidados familiares.

Por ello:

- El permiso no finaliza automáticamente con el alta hospitalaria.
- Debe mantenerse hasta completar los cinco días previstos legalmente, siempre que:
 - exista reposo domiciliario prescrito, y
 - no haya alta médica.

Sentencia

ART. 37.3 ET

PERMISO POR HOSPITALIZACIÓN. La adaptación empresarial de permisos cuando deriva de un cambio legislativo no constituye modificación sustancial de condiciones de trabajo.

La sentencia consolida la doctrina de que los cambios legales que alteran derechos laborales pueden exigir la adaptación automática de las condiciones internas de empresa sin negociación previa, cuando la empresa se limita a adecuarlas al nuevo marco normativo.

Fecha: 18/02/2026

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TS de 18/02/2026](#)

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo confirma que la adaptación del permiso por hospitalización realizada por TRAGSATEC tras la reforma del art. 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores por el RDL 5/2023 no constituye una **modificación sustancial de condiciones de trabajo**.

El conflicto surge cuando la empresa adapta su normativa interna al nuevo régimen legal de **5 días de permiso retribuido por hospitalización o enfermedad grave de familiares**, eliminando la ampliación adicional por desplazamiento prevista en su acuerdo interno (3 días + 3 por desplazamiento). El sindicato CCOO impugnó la medida al entender que suponía una modificación sustancial que debía tramitarse conforme al **art. 41 ET**.

El Tribunal Supremo desestima el recurso y confirma la sentencia de la Audiencia Nacional. La Sala considera que la empresa **no introduce una modificación unilateral**, sino que **se limita a adaptar sus reglas internas a una reforma legal posterior**, por lo que **no resulta exigible el procedimiento de modificación sustancial**.

La sentencia fija como criterio que **la adaptación de condiciones laborales derivada directamente de un cambio normativo no constituye una MSCT cuando la empresa actúa para acomodar su regulación interna al nuevo marco legal**.

ANTECEDENTES Y HECHOS

El conflicto colectivo se plantea entre el sindicato CCOO-Servicios y la empresa TRAGSATEC (Tecnologías y Servicios Agrarios, S.A., S.M.E., M.P.).

Situación normativa previa

Las relaciones laborales de la plantilla se regían por:

- El Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (BOE 10-03-2023).
- El Acuerdo de homologación de condiciones para el personal de TRAGSATEC (2011).

El artículo 6.b del Acuerdo de homologación regulaba el permiso retribuido por:

- Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares hasta segundo grado.

Preveía:

- 3 días naturales de permiso
- 6 días naturales si era necesario desplazamiento

Cambio normativo estatal

El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, modificó el art. 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo:

- **5 días de permiso retribuido** por hospitalización o enfermedad grave de familiares.

Actuación de la empresa

TRAGSATEC adaptó su guía interna de permisos indicando que los trabajadores tendrían:

- **5 días laborables de permiso,**
- **con o sin desplazamiento.**

Con ello **desaparecía la ampliación específica por desplazamiento (3 → 6 días)** prevista en el acuerdo interno.

Demanda sindical

CCOO interpuso **conflicto colectivo** solicitando:

1. Que se declarara **no ajustada a derecho la eliminación de los tres días adicionales por desplazamiento.**
2. Subsidiariamente, que se declarara **modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT)** y, al no haberse seguido el procedimiento del art. 41 ET, se declarara **nula o injustificada.**

Sentencia de la Audiencia Nacional

La Audiencia Nacional (SAN 87/2024):

- **Desestimó la demanda**
- Consideró válida la adaptación realizada por la empresa.

Objeto del recurso de casación

CCOO interpuso **recurso de casación ante el Tribunal Supremo.**

El **objeto del recurso** era determinar:

- Si la adaptación del permiso realizada por la empresa tras el RDL 5/2023 constituye una **modificación sustancial de condiciones de trabajo**, que exigiría seguir el procedimiento del art. 41 ET,
- o si se trata simplemente de una adaptación normativa derivada de un cambio legal.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo (STS 172/2026, 18 de febrero):

- **Desestima el recurso de casación** interpuesto por CCOO.
- **Confirma la sentencia de la Audiencia Nacional.**

Consecuencia

La Sala declara que:

- La empresa podía adaptar el régimen del permiso al nuevo marco legal.
- No se trataba de una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Doctrina

El Tribunal Supremo fija el criterio de que:

- Cuando una modificación en las condiciones laborales deriva directamente de un cambio normativo legal, la empresa puede adaptarlas sin necesidad de seguir el procedimiento de modificación sustancial del art. 41 ET, siempre que la adaptación responda a la nueva regulación.

Fundamentos jurídicos del Tribunal

El Tribunal Supremo basa su decisión en varios argumentos jurídicos principales.

1. La modificación responde a un cambio legal obligatorio

El Real Decreto-ley 5/2023 introdujo una nueva regulación del permiso por hospitalización.

El Tribunal entiende que:

- La empresa **no introduce una modificación autónoma o unilateral,**
- sino que **adapta su regulación interna a una norma legal posterior.**

Por tanto, **no hay verdadera modificación empresarial de condiciones de trabajo.**

2. Prevalencia de la norma legal sobre la regulación interna

El permiso del acuerdo interno:

- Estaba estructurado en **3 días + ampliación por desplazamiento.**

La nueva regulación legal establece:

- **5 días de permiso.**

La empresa adapta el régimen para **alinearlo con la nueva regulación legal,** lo que se considera **una actualización normativa** y no una alteración contractual.

3. No existe modificación sustancial de condiciones

Para que exista **modificación sustancial de condiciones de trabajo** deben concurrir:

- **Decisión empresarial unilateral**
- **Alteración relevante del contenido de la relación laboral**

El Tribunal considera que en este caso:

- La modificación **no nace de la voluntad empresarial,**
- sino **del cambio legislativo.**

Por ello **no es exigible el procedimiento del art. 41 ET.**

4. Compatibilidad con la Directiva europea de conciliación

El Tribunal recuerda que el cambio legal responde a la transposición de la:

- **Directiva (UE) 2019/1158 sobre conciliación de la vida familiar y profesional,** que obliga a reconocer **permisos para cuidadores.**

La adaptación realizada por la empresa **se integra en esa lógica normativa de ampliación de derechos.**

Sentencia

ESCALA DE CONSOLIDACIÓN SALARIAL

DOBLE ESCALA SALARIAL. El Tribunal Supremo avala la escala salarial progresiva para trabajadores de nuevo ingreso en Saint-Gobain al considerar que responde a un itinerario formativo y no a una doble escala discriminatoria

Validez de la escala salarial para trabajadores de nuevo ingreso

Fecha: 27/11/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TS de 27/11/2025](#)

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo confirma la legalidad del art. 24.b) del convenio colectivo de Saint-Gobain Cristalería, que establece **una escala de consolidación salarial para trabajadores de nuevo ingreso con progresión por niveles profesionales** durante un periodo máximo de 36 meses.

El sindicato CSI impugnó el precepto al considerar que constituía una doble escala salarial discriminatoria por razón de la fecha de ingreso. Sin embargo, el Tribunal Supremo desestima el recurso y confirma la sentencia de la Audiencia Nacional.

La Sala concluye que la diferencia retributiva **está objetivamente justificada**, ya que se vincula a un itinerario formativo real, evaluaciones de competencia y adquisición progresiva de experiencia antes de consolidar el nivel profesional correspondiente. Por ello, no vulnera el principio de igualdad ni la regla de igual salario por trabajo de igual valor.

La sentencia reitera la doctrina del Tribunal Supremo según la cual **las dobles escalas salariales solo son ilícitas cuando la diferencia retributiva se basa exclusivamente en la fecha de ingreso**, pero pueden ser válidas si existe una justificación objetiva y razonable vinculada a la formación o a la progresión profesional.

HECHOS QUE DAN ORIGEN AL CONFLICTO

- El asunto se inicia con una demanda interpuesta por el sindicato Corriente Sindical de Izquierdas (CSI) contra la empresa Saint-Gobain Cristalería, S.L., así como contra los sindicatos firmantes del convenio colectivo (CCOO, UGT y CGT), en procedimiento de impugnación de convenio colectivo.

El sindicato demandante solicitaba:

- La nulidad del artículo 24.b) del convenio colectivo de empresa (2022-2024).
- El reconocimiento del derecho de todos los trabajadores a percibir el mismo régimen salarial con independencia de la fecha de ingreso en la empresa.

Hechos relevantes

1. Actividad empresarial y convenio aplicable
 - Saint-Gobain Cristalería se dedica a la fabricación de vidrio plano y cuenta con unos 800 trabajadores, aproximadamente 200 de ellos de nueva entrada.
2. Contenido del artículo 24.b) del convenio

El convenio establece un sistema de progresión salarial para trabajadores de nuevo ingreso, consistente en una escala de consolidación que comienza en el nivel profesional III A y progresa hasta IV B, con periodos de 9 meses en cada tramo.
3. Funcionamiento del sistema retributivo
 - Todo trabajador que ingresa en la empresa comienza en el nivel III de entrada.
 - A medida que adquiere formación y experiencia, progresa por los distintos niveles.
 - El proceso se vincula a evaluaciones y a una matriz de competencias dentro del sistema formativo empresarial.
4. Existencia de formación interna

La empresa dispone de un plan formativo estructurado, con formación inicial, aprendizaje práctico junto a trabajadores expertos y evaluaciones de competencia.

5. Sentencia de la Audiencia Nacional (20-11-2023)

La Audiencia Nacional desestimó la demanda, declarando legal el artículo 24.b) del convenio.

Objeto del recurso de casación

El sindicato CSI interpuso recurso de casación ante el Tribunal Supremo, alegando principalmente:

- Vulneración del principio de igualdad.
- Existencia de una doble escala salarial basada en la fecha de ingreso en la empresa.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación interpuesto por el sindicato CSI y confirma íntegramente la sentencia de la Audiencia Nacional, declarando la legalidad del artículo 24.b) del convenio colectivo de Saint-Gobain Cristalería.

En consecuencia:

- Se declara conforme a derecho el sistema de progresión salarial para trabajadores de nuevo ingreso.
- Se rechaza que constituya una doble escala salarial discriminatoria.
- No se imponen costas.

Doctrina que reafirma la sentencia

El Tribunal Supremo no establece doctrina nueva, pero reafirma su jurisprudencia consolidada sobre la doble escala salarial:

- Es ilegal si la diferencia se basa únicamente en la fecha de ingreso.
- Puede ser válida si existe justificación objetiva y razonable, como formación, experiencia o progresión profesional.

Fundamentos jurídicos de la decisión

El Tribunal Supremo fundamenta su decisión en varios argumentos principales.

1. La diferencia salarial responde a un proceso formativo

El sistema convencional impugnado:

- Vincula los niveles retributivos a la cualificación progresiva.
- Integra un itinerario formativo real y acreditado.
- Requiere evaluación de competencias antes de consolidar niveles profesionales.

Por tanto, la diferencia salarial no se basa exclusivamente en la fecha de ingreso, sino en formación, experiencia y capacitación progresiva.

2. La escala salarial es proporcional y razonable

El Tribunal destaca que:

- Cada nivel implica mayor cualificación y responsabilidad.
- El trabajador puede ascender antes del plazo máximo si adquiere la competencia requerida.
- La diferencia salarial se corresponde con el proceso de aprendizaje en el puesto.

3. Compatibilidad con el principio de igualdad

La Sala recuerda que:

- El principio de igualdad no impide tratar de forma diferente situaciones objetivamente distintas.
- Solo existe discriminación cuando la desigualdad es arbitraria o injustificada.

En este caso, la diferencia salarial está objetivamente justificada por el proceso formativo y la adquisición progresiva de competencias.

4. Autonomía de la negociación colectiva

El Tribunal reconoce la amplia capacidad de la negociación colectiva para estructurar sistemas salariales, siempre que:

- respeten la ley,
- el principio de igualdad,
- y estén objetivamente justificados.

Actualidad del Poder Judicial

El Tribunal Supremo fija que el complemento de maternidad por aportación demográfica en las pensiones de clases pasivas puede disfrutarse a la vez por ambos progenitores

En tres sentencias deliberadas conjuntamente, la Sala de lo Contencioso destaca que su decisión es coincidente con la que ha venido sosteniendo la Sala de lo Social

Fecha: 09/03/2026

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: SENTENCIA TODAVÍA NO PUBLICADA

La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo ha establecido que **el complemento de maternidad por aportación demográfica, vigente entre el 1 de enero de 2016 y el 3 de febrero de 2021**, para las pensiones de clases pasivas, **puede ser disfrutado por ambos progenitores de manera simultánea** si cumplen los requisitos legales.

En tres sentencias deliberadas conjuntamente, la Sala destaca que su decisión es coincidente con la que ha venido sosteniendo la Sala de lo Social del Supremo sobre el disfrute dual del complemento de maternidad por aportación demográfica en relación con el régimen de la Seguridad Social.

El Supremo recuerda que el Tribunal de Justicia de la UE, en sentencia de 12 de diciembre de 2019, determinó que la norma nacional que otorgaba el complemento de pensión únicamente a mujeres con al menos dos hijos y excluía a los hombres en situación comparable constituía una discriminación directa por razón de sexo. Ello provocó que el denominado complemento por aportación demográfica se sustituyese a partir del 4 de febrero de 2021 por el complemento por brecha de género.

Añade la resolución que el complemento por aportación demográfica se configuró legalmente como complemento individual, para las madres o mujeres, en tanto que el complemento de brecha de género se configuró como un complemento único, de modo que cada hijo o hija únicamente da derecho al reconocimiento de un complemento económico para ambos progenitores, el cual estaba establecido con carácter general para las mujeres, pero que podía ser reconocido a los hombres en determinadas circunstancias.

“En estas condiciones, habiéndose configurado legalmente el complemento de maternidad como un complemento individual, la inclusión del colectivo discriminado por razón de sexo determina que los hombres adquieran el derecho al complemento en las mismas condiciones, puesto que la configuración legal inicial de las personas beneficiarias debe ajustarse al respeto de los principios constitucionales y, por ende, a las exigencias del principio de igualdad y no discriminación, lo que implica la inclusión de los hombres en el ámbito subjetivo de aplicación”, indica la resolución.

Además, resaltan que admitir el criterio de la incompatibilidad del disfrute dual del complemento, conduciría, o bien a la percepción del complemento solo por la madre, o, en su caso, por quien primero lo obtuviera; o bien a la aplicación de criterios de prelación o distribución, no establecidos legalmente, lo cual incluso podría determinar que la madre que ya tenía reconocido el complemento de maternidad pudiera verse afectada por percibirlo, en todo o en parte, el otro progenitor.

En las resoluciones dictadas, el Supremo estima el recurso de tres hombres contra las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que habían dado la razón a la Seguridad Social, y reconoce el derecho de los demandantes al cobro del complemento de pensión.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. AUTO-TAXI. Resolución de 25 de febrero 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 Convenio colectivo nacional para el sector de Auto-Taxis. ([BOE 11/03/2026](#))

ESTATAL. OCIO EDUCATIVO. Resolución de 25 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural. ([BOE 11/03/2026](#))

CATALUNYA. LLEURE EDUCATIU. Resolució EMT/573/2026, de 23 de febrer, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial del Conveni col·lectiu del sector del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya, relatiu a nous complementos salarials (codi de conveni núm. 79002295012003). ([DOGC 09/03/2026](#))

MADRID. SECTOR DEL METAL. 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 de la revisión salarial de año 2026 del Convenio Colectivo del Sector de Comercio del Metal, suscrita por la Comisión Negociadora (Código número 28000745011982). ([BOCM 07/03/2026](#))

MADRID. SECTOR DEL METAL. 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 de la revisión salarial de año 2026 del Convenio Colectivo del Sector de Industria Servicios e Instalaciones del Metal, suscrita por la comisión negociadora (código número 28003715011982) ([BOCM 07/03/2026](#))

MADRID. SECTOR METAL. Corrección de errores de la 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 de la revisión salarial de año 2026 del Convenio Colectivo del Sector de Industria Servicios e Instalaciones del Metal, suscrita por la comisión negociadora (código número 28003715011982) ([BOCM 11/03/2026](#))

ALMERÍA. SECTOR TEXTIL. Convenio colectivo provincial del sector del comercio textil con código de convenio 04000115011982. ([BOPM 09/03/2026](#))

CÓRDOBA. PANIFICADORAS. Actualización de las Tablas Salariales para el año 2025 del Convenio Colectivo de las Industrias Panificadoras de la Provincia de Córdoba. ([BOPC 10/03/2026](#))

CÓRDOBA. SECTOR AGRÍCOLA. Acuerdo de actualización de las Tablas Salariales para el año 2026 del Convenio Colectivo del Sector Agrícola de la Provincia de Córdoba. ([BOPC 10/03/2026](#))

BARCELONA. TEXTIL. Conveni col·lectiu de treball del Sector del Comerç Tèxtil de la província de Barcelona per a l'any 2025. ([BOPB 10/03/2026](#))

LLEIDA. SIDEROMETAL. Taules salarials per a l'any 2026 del Conveni col·lectiu del sector d'indústries siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida. ([BOPLL 06/03/2026](#))

TARRAGONA. PREFABRICATS DE FORMIGÓ. Acord parcial del Conveni col·lectiu de treball del sector de prefabricats de formigó i derivats del ciment de la província de Tarragona per als anys 2021 a 2024. Codi conv. 43000185011993. ([BOPT 06/03/2026](#))

