Índice

Boletines oficiales

Estado

23/04/2026

PLAN VIVIENDA. Real Decreto 326/2026, de 22 de abril, por el que se regula el Plan Estatal de Vivienda 2026-2030. [pág. 3]

Sentencias

EMPLEO PARCIAL

CÁLCULO DEL TOPE DE PARO. Determinación del tope máximo de la prestación contributiva por desempleo total tras la pérdida de un trabajo a tiempo parcial [pág. 6]

El Tribunal Supremo fija doctrina: el tope máximo del desempleo tras trabajo a tiempo parcial se calcula aplicando la parcialidad solo sobre los límites, no sobre la base reguladora

DISCRIMINACIÓN

SALARIO. El pago de salarios distintos en función de la lengua utilizada constituye un indicio de discriminación, y, a falta de justificación objetiva, implica una vulneración del derecho fundamental a la igualdad. [pág. 8]

La ausencia de una justificación objetiva y proporcional convierte la diferencia retributiva por idioma en una vulneración del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.

CÁMARAS DE SEGURIDAD

DESPIDO DISCIPLINARIO IMPROCEDENTE. El TSJ estima que el despido disciplinario por sustracción de material es improcedente porque la prueba obtenida por video incumple el art. 89 LOPDGDD [pág. 10]

La ausencia de información previa y señalización de las cámaras invalida la prueba videográfica y priva de justificación al despido disciplinario por una conducta de escasa entidad económica.

CLARIDAD

NÓMINAS. El Tribunal Supremo confirma que la nómina debe permitir al trabajador comprobar no solo qué cobra, sino también por qué, cuándo y cómo se ha devengado cada concepto [pág. 12]

La obligación empresarial de documentar el salario exige nóminas comprensibles que detallen el periodo, la forma de devengo y los criterios de cálculo de cada concepto retributivo.

CONSIGNACIÓN SALARIOS DE TRAMITACIÓN

DESPIDO COLECTIVO. El Tribunal Supremo confirma que la falta de consignación de salarios de tramitación es insubsanable, salvo en supuestos de justicia gratuita como el de Cruz Roja [pág. 15]

La exigencia de consignar salarios de tramitación como requisito de admisibilidad del recurso de casación y su excepción en supuestos de asistencia jurídica gratuita.

Actualidad del Poder Judicial

BAJA

DESPIDO. El TSJ de Murcia anula el despido de un trabajador al que la empresa interrogó por su baja psiquiátrica

La Sala de lo Social considera acreditado aprecia vulneración de derechos fundamentales al indagar sobre la causa de la incapacidad temporal. La sentencia declara la nulidad del despido, ordena la readmisión y fija una indemnización por daños morales [pág. 17]

ATENCIÓN A MENORES

CAMBIO DE TURNO. El TSJ de Canarias permite cambiar el turno a un trabajador para cuidar a una hija con ideas suicidas

La Sala aplica la perspectiva de adolescencia y de infancia para amparar a un empleado de Correos al que la empresa y un juzgado le denegaron la petición de cambiar el horario vespertino por el matutino. El Tribunal tiene en cuenta que el solicitante necesita cuidar de dos vástagos, estando uno de ellos en tratamiento por episodios autolíticos [pág. 19]

Actualidad del Parlamento Europeo

SEGURIDAD SOCIAL

TRABAJADORES MÓVILES. Acuerdo provisional para actualizar las normas de prestaciones sociales para los trabajadores móviles de la UE [pág. 20]

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[pág. 22]

Boletines oficiales

Estado

23/04/2026

PLAN VIVIENDA. Real Decreto 326/2026, de 22 de abril, por el que se regula el Plan Estatal de Vivienda 2026-2030.

Núm. 99

1. Objeto de la norma

El Real Decreto tiene por objeto **regular el Plan Estatal de Vivienda 2026-2030**, estableciendo el marco jurídico de las políticas públicas estatales en materia de vivienda, en desarrollo de la Ley 12/2023.
Su finalidad principal es:

- **Garantizar el acceso a una vivienda digna y adecuada**, conforme al artículo 47 de la Constitución Española.
- **Configurar la vivienda como quinto pilar del Estado del bienestar**.
- **Corregir el déficit estructural del mercado de vivienda**, mediante el incremento de la oferta pública y asequible.
- **Establecer un sistema de ayudas públicas estructurado y coordinado** entre Estado, comunidades autónomas y entidades locales.

En definitiva, la norma articula un **modelo integral de intervención pública en vivienda**, basado en la promoción, rehabilitación y acceso asequible.

2. Qué regula

El Real Decreto regula:

- **El contenido del Plan Estatal de Vivienda 2026-2030**, incluyendo:
  - Programas de ayudas.
  - Requisitos de acceso.
  - Condiciones de financiación.
- **Tres grandes líneas de actuación**:
  1. Incremento de la oferta de vivienda social y asequible.
  2. Rehabilitación edificatoria, accesibilidad y regeneración urbana y rural.
  3. Apoyo al acceso a la vivienda y reducción del esfuerzo económico.
- **El sistema de cooperación interadministrativa**, basado en:
  - Convenios entre Estado y comunidades autónomas.
  - Cofinanciación (60 % Estado / 40 % CCAA).
- **Los mecanismos de control, seguimiento y evaluación** del Plan.

Asimismo, regula el principio clave de **protección permanente de la vivienda protegida**, evitando su descalificación futura.

3. Listado de las diferentes ayudas

El Plan articula un **sistema amplio y estructurado de ayudas**, organizadas en tres bloques principales:

A) Ayudas para el incremento de la oferta de vivienda

- **Incremento del parque público de vivienda** (adquisición, promoción y gestión).
- **Promoción de vivienda protegida permanente** (en suelo público y privado).
- **Fomento de vivienda cooperativa en cesión de uso**.
- **Construcción industrializada de viviendas** (incentivos específicos).
- **Urbanización de suelo para vivienda protegida**.
- **Promoción de alojamientos temporales e intergeneracionales**.

Programa	Finalidad	Beneficiarios principales
Incremento del parque público	Compra, promoción y gestión de vivienda pública en alquiler	Administraciones públicas, entidades sin ánimo de lucro
Vivienda protegida permanente	Promoción en suelo público y privado con limitación de precios	Promotores públicos y privados
Vivienda cooperativa (cesión de uso)	Fomento de modelos alternativos de acceso	Cooperativas
Alojamientos temporales/intergeneracionales	Soluciones residenciales flexibles	Promotores públicos/privados
Industrialización de vivienda	Reducción de costes y tiempos de construcción	Promotores
Urbanización de suelo	Desarrollo de suelo para vivienda protegida	Administraciones y promotores

B) Ayudas para rehabilitación y regeneración

- **Regeneración y renovación urbana y rural** (actuaciones integrales en barrios).
- **Rehabilitación de edificios residenciales** (seguridad, accesibilidad y eficiencia energética).
- **Rehabilitación de viviendas individuales**.
- **Rehabilitación de viviendas vacías para alquiler asequible**.
- **Ayudas adicionales para edificios protegidos (patrimonio histórico)**.

Programa	Finalidad	Beneficiarios principales
Regeneración urbana y rural	Intervenciones integrales en barrios y entornos	Administraciones, comunidades de propietarios
Rehabilitación de edificios	Mejora de eficiencia energética, accesibilidad y seguridad	Comunidades de propietarios, propietarios
Rehabilitación de viviendas	Actuaciones dentro de viviendas	Propietarios, arrendatarios
Rehabilitación de vivienda vacía	Incorporación al alquiler asequible	Propietarios
Edificios protegidos	Compensación por costes adicionales patrimoniales	Propietarios

C) Ayudas para el acceso a la vivienda

1. Para jóvenes (emancipación)

- Ayudas al alquiler.
- Ayudas a la compra en municipios ≤ 10.000 habitantes.
- Alquiler con opción a compra de vivienda protegida.
- Cobertura de impagos y daños para incentivar el alquiler a jóvenes.

2. Para colectivos vulnerables

- Ayudas a víctimas de violencia de género o sexual.
- Ayudas a personas desahuciadas o sin hogar.
- Apoyo a familias monoparentales.
- Cobertura **hasta el 100 % del alquiler**, con gastos asociados.

3. Ayuda general al alquiler

- Subvención parcial de la renta para hogares con ingresos limitados.
- Duración de 2 a 5 años.
- Límites de renta y condiciones específicas según vulnerabilidad.

Tipo de ayuda	Contenido
Alquiler joven	Subvención directa durante hasta 4 años
Compra en municipios pequeños	Vivienda en ≤ 10.000 habitantes
Alquiler con opción a compra	Descuento de rentas en precio final

Tipo de ayuda	Contenido
Garantías al arrendador	Cobertura de impagos y daños

4. A quién va dirigido

El Plan se dirige a:

- **Ciudadanía en general**, especialmente:
  - Jóvenes.
  - Familias con bajos ingresos.
  - Colectivos vulnerables.
- **Administraciones públicas** (Estado, CCAA y entidades locales).
- **Promotores públicos y privados**.
- **Entidades del tercer sector y cooperativas de vivienda**.
- **Propietarios y comunidades de propietarios** (en programas de rehabilitación).

El sistema de ayudas se estructura en **líneas de financiación**, no como subvenciones aisladas, lo que implica:

- Gestión descentralizada por comunidades autónomas
- Necesidad de convocatorias autonómicas específicas
- Posible variación de requisitos y cuantías según territorio

5. Entrada en vigor

El Real Decreto entra en vigor **el día siguiente al de su publicación en el BOE (23 de abril de 2026)**, es decir, el **24 de abril de 2026**, salvo disposiciones específicas que puedan establecer calendarios diferenciados.

Sentencia

EMPLEO PARCIAL

CÁLCULO DEL TOPE DE PARO. Determinación del tope máximo de la prestación contributiva por desempleo total tras la pérdida de un trabajo a tiempo parcial

El Tribunal Supremo fija doctrina: el tope máximo del desempleo tras trabajo a tiempo parcial se calcula aplicando la parcialidad solo sobre los límites, no sobre la base reguladora

Fecha: 25/03/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TS de 25/03/2026

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo (STS 1411/2026) resuelve un recurso de unificación de doctrina y fija criterio sobre el cálculo de la prestación por desempleo cuando deriva de un trabajo a tiempo parcial.

El caso enfrenta al SEPE y a una trabajadora que impugnó la cuantía reconocida, al entender que se le había aplicado indebidamente una doble reducción. Mientras el TSJ elevó la prestación, el Supremo corrige este criterio.

El Alto Tribunal **estima el recurso del SEPE**, anula la sentencia del TSJ y confirma la resolución inicial, fijando doctrina:

La parcialidad no debe aplicarse sobre la base reguladora, sino únicamente sobre los topes máximos y mínimos (IPREM).

ANTECEDENTES DE HECHO

Nos encontramos ante la sentencia del Tribunal Supremo (STS 1411/2026, de 25 de marzo), dictada en **recurso de casación para la unificación de doctrina**, interpuesto por el SEPE.

Hechos relevantes

- La trabajadora prestaba servicios **a tiempo parcial (52,60% de jornada)** durante los últimos 180 días.
- Tras la extinción de su contrato:
  - Se le reconoce prestación contributiva por desempleo de **720 días**.
  - Base reguladora: **54,13 €/día**.
  - Cuantía inicial reconocida por el SEPE: **19,25 €/día**, aplicando la parcialidad.
- La trabajadora impugna la cuantía al entender que se ha aplicado indebidamente una doble reducción.

Actuaciones procesales

- **Juzgado de lo Social nº 8 de Málaga**: desestima la demanda (confirma al SEPE).
- **TSJ de Andalucía (Málaga)**: estima el recurso de la trabajadora y fija la prestación en **32,95 €/día**, al considerar incorrecta la doble reducción.
- **Recurso de casación para unificación de doctrina (SEPE)**:
  - Se denuncia infracción del art. 270.3 y 5 LGSS.
  - Se aporta como sentencia contradictoria la STS de 29 de enero de 2024.

Objeto del recurso de casación

Determinar **cómo debe calcularse el tope máximo de la prestación por desempleo** cuando:

- El desempleo es total,

- Pero deriva de la pérdida de un trabajo **a tiempo parcial**.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo:

- **Estima el recurso del SEPE**.
- **Casa y anula la sentencia del TSJ de Andalucía**.
- **Confirma la sentencia del Juzgado de lo Social**, que había validado el cálculo del SEPE.
- Desestima la pretensión de la trabajadora.

Doctrina que se fija:

- En caso de desempleo total tras trabajo a tiempo parcial, el porcentaje de parcialidad **solo debe aplicarse a los topes máximos y mínimos (IPREM)**, pero **no a la base reguladora**, evitando así una doble reducción.

Fundamentación jurídica

El Tribunal realiza un análisis sistemático del cálculo de la prestación:

a) Estructura del cálculo de la prestación

1. **Duración** → según días cotizados.
2. **Base reguladora** → promedio de bases de cotización últimos 180 días.
3. **Cuantía** → 70% / 50% de la base reguladora.
4. **Topes máximos y mínimos** → en función del IPREM.

b) Clave del litigio

El conflicto reside en **cómo aplicar la parcialidad**:

- **Criterio del TSJ (incorrecto)**:
  - Aplicar parcialidad sobre base reguladora → genera doble reducción.
- **Criterio correcto (TS)**:
  - La base reguladora ya refleja la parcialidad (porque deriva de cotizaciones reales).
  - La parcialidad **solo debe proyectarse sobre los topes del art. 270.3 LGSS**.

c) Argumentos esenciales

- Evitar la **doble penalización** del trabajador.
- Interpretación literal y sistemática del art. 270 LGSS.
- Coherencia con doctrina previa consolidada.
- Compatibilidad con el principio de igualdad del Derecho de la UE:
  - No existe discriminación, ya que la menor cuantía responde a menor tiempo trabajado.

d) Aplicación al caso

- El SEPE actuó correctamente al aplicar la parcialidad solo sobre el tope máximo.
- La cuantía reconocida (19,25 €/día) se ajusta a Derecho.

Sentencia

DISCRIMINACIÓN

SALARIO. El pago de salarios distintos en función de la lengua utilizada constituye un indicio de discriminación, y, a falta de justificación objetiva, implica una vulneración del derecho fundamental a la igualdad.

La ausencia de una justificación objetiva y proporcional convierte la diferencia retributiva por idioma en una vulneración del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.

Fecha: 09/03/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TSJ de Catalunya de 09/03/2026

SÍNTESIS: El TSJ de Cataluña confirma que pagar salarios distintos según la lengua utilizada constituye un indicio de discriminación y, sin justificación objetiva, vulnera el derecho fundamental a la igualdad, obligando a cesar la práctica y a indemnizar a los trabajadores.

ANTECEDENTES DE HECHO

- Los trabajadores prestaban servicios como "language data analyst" para la empresa, en un mismo centro de trabajo, realizando idénticas funciones (clasificación y etiquetado de datos para IA), aunque en distintos idiomas.
- La empresa organizaba la plantilla por "mercados lingüísticos", pero:
  - El trabajo era sustancialmente el mismo.
  - El idioma corporativo y las herramientas eran en inglés.
- Existía una diferenciación salarial estructural según la lengua utilizada:
  - Grupo A (ej. hebreo): 30.000 €
  - Grupo B (idiomas nórdicos, alemán, etc.): 23.500 €
  - Grupo C (castellano, italiano, etc.): 18.500 €
- Los demandantes (grupo C, castellano) percibían el salario inferior pese a realizar las mismas funciones.

Procedimiento previo

- El Juzgado de lo Social:
  - Estimó parcialmente la demanda, declarando vulnerado el derecho a la igualdad y no discriminación.
  - Condenó a la empresa a cesar la práctica y a indemnizar a los trabajadores.

Objeto del recurso de suplicación

La empresa recurrió alegando:

1. Defectos formales en la sentencia.
2. Error en la valoración de la prueba (clasificación salarial).
3. Inexistencia de discriminación por lengua, defendiendo que la diferencia retributiva no era ilícita.

FALLO DEL TRIBUNAL

El TSJ de Cataluña:

- Desestima íntegramente el recurso de suplicación.
- Confirma la sentencia de instancia.
- Ratifica:
  - La existencia de vulneración del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación.
  - La obligación de cesar la práctica y abonar indemnizaciones.

No se trata de un recurso de casación, por lo que no fija doctrina, aunque sí consolida criterio jurisprudencial relevante.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

A. La lengua como factor de discriminación

El Tribunal afirma de forma clara:

- La lengua está expresamente incluida como causa de discriminación en el art. 2.1 de la Ley 15/2022.
- Por tanto, la diferencia salarial basada en la lengua es potencialmente discriminatoria.

Se rechaza el argumento empresarial de que solo protege lenguas oficiales españolas.

B. Existencia de indicio de discriminación

El elemento clave:

- Está acreditado que trabajadores que realizan el mismo trabajo cobran distinto salario en función del idioma.

Esto constituye un indicio suficiente de discriminación.

C. Inversión de la carga de la prueba

Aplicando la normativa procesal:

- Una vez existe indicio:
  - Corresponde a la empresa justificar la diferencia de forma:
    - objetiva
    - razonable
    - proporcional

La empresa no acreditó ninguna causa objetiva que justificase la diferencia salarial.

D. Falta de justificación objetiva

El Tribunal insiste:

- La diferencia de trato no es automáticamente discriminatoria,
- pero lo es cuando no se justifica adecuadamente.

En este caso:

- No se probó:
  - mayor cualificación
  - distinta productividad
  - condiciones del mercado laboral
  - ni ninguna razón organizativa suficiente

Por tanto, la diferencia retributiva es arbitraria y discriminatoria.

E. Doctrina previa del propio TSJ

Se cita una sentencia anterior (13-5-2024, rec. 5537/2023):

- Rechaza como justificación válida:
  - la dificultad de encontrar trabajadores en ciertos idiomas.

Este argumento es insuficiente y no proporcional.

Sentencia

CÁMARAS DE SEGURIDAD

DESPIDO DISCIPLINARIO IMPROCEDENTE. El TSJ estima que el despido disciplinario por sustracción de material es improcedente porque la prueba obtenida por video incumple el art. 89 LOPDGDD

La ausencia de información previa y señalización de las cámaras invalida la prueba videográfica y priva de justificación al despido disciplinario por una conducta de escasa entidad económica.

Fecha: 06/03/2025 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TS de 06/03/2026

SÍNTESIS: El TSJ de Galicia confirma la improcedencia de un despido disciplinario por hurto de un objeto de escaso valor (2,65 €), al considerar inválida la prueba videográfica utilizada por la empresa por incumplir los requisitos del art. 89 LOPDGDD (falta de información previa y señalización). Sin prueba válida de la conducta, el despido carece de justificación.

ANTECEDENTES DE HECHO

Nos encontramos ante una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (recurso de suplicación interpuesto por la empresa).

- La trabajadora prestaba servicios como cajera-reponedora para la empresa FAMILY CASH SL desde agosto de 2022.
- El 22 de abril de 2024 fue **despedida disciplinariamente** al amparo del art. 54.2.d) ET, imputándole la sustracción de un bloc de notas valorado en 2,65 €.
- La empresa pretendía acreditar los hechos **mediante grabaciones de cámaras de videovigilancia**.
- En instancia, el Juzgado de lo Social nº 2 de Lugo declaró el despido improcedente.

Objeto del recurso de suplicación

La empresa recurre solicitando:

- Revisión de hechos probados (introducir que la trabajadora conocía la existencia de cámaras).
- Revisión jurídica para declarar la procedencia del despido, alegando cumplimiento del art. 89 LOPDGDD y del art. 20.3 ET.

FALLO DEL TRIBUNAL

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia:

- Desestima íntegramente el recurso de suplicación.
- Confirma la improcedencia del despido.
- Condena a la empresa al pago de costas y pérdida de depósitos.

No se trata de un recurso de casación, por lo que no fija doctrina.

Fundamentación jurídica

A. Inadmisión de la revisión fáctica

La Sala rechaza la incorporación de nuevas pruebas (fotografías de carteles):

- Aplicación del art. 233 LRJS: solo cabe aportar documentos nuevos si no pudieron aportarse antes.
- La empresa pudo haberlos aportado en instancia, por lo que no se admiten.

B. Nulidad de la prueba videográfica

Elemento central del fallo:

- La prueba (grabaciones) carece de validez porque la empresa no acredita:
  - Información previa a los trabajadores
  - Existencia visible de cámaras
  - Señalización adecuada
  - Finalidad de control laboral

En consecuencia, se incumple el art. 89 LOPDGDD, lo que impide valorar la prueba en juicio.

La Sala es contundente:

- No se acredita el legítimo uso de las cámaras con fines de control laboral, por lo que la prueba no es válida.

C. Falta de acreditación del incumplimiento

Al excluir la prueba principal:

- No queda acreditada la conducta imputada.
- La carga de la prueba corresponde a la empresa.

D. Argumentación subsidiaria (hipotética)

Incluso admitiendo los hechos:

- Existía tolerancia empresarial para uso interno de material de escaso valor.
- No se acredita apropiación definitiva.
- En todo caso, sería falta leve o grave, no muy grave.

Por tanto, tampoco justificaría despido disciplinario.

Sentencia

CLARIDAD

NÓMINAS. El Tribunal Supremo confirma que la nómina debe permitir al trabajador comprobar no solo qué cobra, sino también por qué, cuándo y cómo se ha devengado cada concepto

La obligación empresarial de documentar el salario exige nóminas comprensibles que detallen el periodo, la forma de devengo y los criterios de cálculo de cada concepto retributivo.

Fecha: 24/03/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia del TS de 24/03/2026

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo confirma que las empresas deben entregar las nóminas con un **nivel de detalle suficiente** para que el trabajador **pueda verificar** no solo los conceptos abonados, sino también su periodo de devengo, forma de cálculo e incidencias aplicadas.
En el caso de Renfe, la Sala **considera insuficiente un modelo** que, aunque identifica los conceptos, **no permite comprobar cómo se han generado determinadas percepciones**. La sentencia reitera así que la exigencia de claridad del artículo 29.1 ET implica una verdadera transparencia retributiva, no un mero desglose formal.

HECHOS QUE ORIGINAN EL LITIGIO

El asunto parte de una demanda de conflicto colectivo promovida por el sindicato Alternativa Ferroviaria (ALFERRO) frente a Renfe Operadora y varias sociedades del Grupo Renfe, respecto de las nóminas del personal laboral del grupo, con un ámbito aproximado de 13.000 trabajadores.

La pretensión sindical consistía en que se declarase la obligación empresarial de:

- aclarar y desglosar todos los conceptos salariales variables, atrasos e incidencias;
- especificar las fechas a las que correspondían esos importes;
- indicar los días efectivamente abonados en los conceptos salariales fijos; y
- entregar las nóminas con la debida claridad y separación de las diferentes percepciones.

La controversia surgía porque Renfe **venía utilizando un modelo de recibo salarial que había sido explicado** en la Comisión Paritaria del II Convenio Colectivo del Grupo Renfe el 20 de diciembre de 2022, pero sin que constase un acuerdo formal de aprobación de ese modelo por la representación de los trabajadores.

La Audiencia Nacional, en sentencia de 16 de septiembre de 2024 (aclarada por auto de 25 de septiembre de 2024), estimó la demanda y declaró la obligación de la empresa de ofrecer ese mayor desglose y claridad.

Frente a esa resolución, Renfe interpuso recurso de casación ordinaria ante el Tribunal Supremo.

Objeto del recurso de casación: determinar si las nóminas confeccionadas por Renfe cumplían ya con las exigencias legales de claridad o si, por el contrario, debían incorporar información adicional sobre el devengo y cálculo de determinados conceptos salariales.

QUÉ HACÍA LA EMPRESA Y QUÉ REPROCHABA LA PARTE TRABAJADORA

La sentencia destaca que la nómina de Renfe identificaba los conceptos retributivos, pero presentaba carencias relevantes en tres planos:

1. En los conceptos de devengo mensual, reflejaba los días efectivamente devengados cuando correspondían al mes anterior, pero no cuando se trataba de atrasos.

2. En los conceptos de devengo superior al mes, no informaba del periodo de devengo ni de si el abono era íntegro o parcial por incidencias como IT, huelga u otras suspensiones.
3. En los complementos funcionales devengados por días u horas, se limitaba a consignar la clave y el importe, sin expresar la unidad temporal de devengo.

En suma, el sindicato sostenía que la persona trabajadora podía ver "qué" cobraba, pero no comprobar con facilidad cómo se había calculado ni a qué periodo correspondía cada percepción.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación de Renfe y confirma íntegramente la sentencia de la Audiencia Nacional.

En consecuencia, mantiene la obligación empresarial de:

- aclarar y desglosar los conceptos salariales variables, atrasos e incidencias;
- especificar las fechas a las que corresponden;
- indicar los días efectivamente abonados en los conceptos fijos; y
- entregar las nóminas con la debida claridad y separación de las distintas percepciones.

Asimismo, el Supremo declara la pérdida del depósito constituido para recurrir y no impone costas.

Sobre la doctrina

No se trata de un recurso de casación para la unificación de doctrina, por lo que la sentencia no fija doctrina unificadora en sentido técnico. **Lo que hace es reiterar la línea ya mantenida por la propia Sala**, en particular la expuesta en la STS 31/2019, de 17 de enero (rec. 200/2017), a la que remite expresamente la resolución.

Fundamentos jurídicos de la decisión

La clave del fallo está en una idea central: la exigencia legal de claridad en la nómina no se satisface solo con enumerar los conceptos retributivos, sino que exige que la persona trabajadora pueda entender y verificar las bases del cálculo de lo que percibe.

El razonamiento del Tribunal puede sintetizarse así:

a) No existía un modelo pactado válidamente con la representación de los trabajadores

El artículo 29.1 ET permite sustituir el modelo oficial por otro pactado en convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. El Supremo concluye que en este caso no hubo tal acuerdo, porque en la Comisión Paritaria únicamente consta una explicación o exposición empresarial del modelo, no una aprobación formal. Por ello, el parámetro de control sigue siendo el art. 29.1 ET y la Orden de 27 de diciembre de 1994, modificada en 2014.

b) El problema no era la falta de conceptos, sino la falta de claridad real

La Sala admite que el modelo era detallado en la identificación de conceptos. Sin embargo, considera insuficiente que la nómina diga qué complemento o cantidad se abona si no informa de sus bases de devengo: tiempo al que corresponde, días computados, periodos afectados, porcentajes aplicados o razón de la parcialidad del abono.

c) La claridad exigida por el art. 29.1 ET incluye la posibilidad de control por el trabajador

Para el Supremo, una nómina clara es aquella que permite al trabajador comprobar la corrección de la liquidación sin tener que reconstruir por su cuenta los cálculos ni acudir a datos no facilitados por la empresa. El deber documental del salario tiene una función de transparencia y de verificabilidad. Esa exigencia deriva directamente del artículo 29.1 ET y del modelo reglamentario de recibo salarial.

d) No puede trasladarse al trabajador la carga de rehacer la nómina

El Tribunal rechaza expresamente la idea de que baste con que el trabajador conozca sus incidencias personales —IT, huelgas, reducciones, días trabajados, etc.— para poder comprobar por sí mismo la liquidación. Entiende que eso desplaza indebidamente sobre la persona trabajadora una carga de control que corresponde al empresario, y enlaza con la doctrina previa de la Sala sobre transparencia documental.

e) La referencia al principio de igualdad introducida por Renfe no prospera

Renfe alegaba que confirmar la sentencia equivaldría a imponerle un estándar más alto que al resto de empresas. El Supremo rechaza ese argumento porque no identifica un verdadero término de comparación y porque la decisión no establece un trato singular, sino la aplicación del estándar legal de claridad al caso concreto.

Sentencia

CONSIGNACIÓN SALARIOS DE TRAMITACIÓN

DESPIDO COLECTIVO. El Tribunal Supremo confirma que la falta de consignación de salarios de tramitación es insubsanable, salvo en supuestos de justicia gratuita como el de Cruz Roja

La exigencia de consignar salarios de tramitación como requisito de admisibilidad del recurso de casación y su excepción en supuestos de asistencia jurídica gratuita.

Fecha: 24/03/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia del TS de 24/03/2026

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo declara que **la falta de consignación** de los salarios de tramitación para recurrir una sentencia de despido colectivo nulo constituye un **defecto insubsanable que determina la inadmisión del recurso**. No obstante, establece como excepción los supuestos en que el recurrente tenga reconocido el **derecho a la asistencia jurídica gratuita**, como ocurre con Cruz Roja, en cuyo caso el recurso resulta admisible.

ANTECEDENTES Y HECHOS

Nos encontramos ante un **recurso de casación interpuesto por Cruz Roja Española** contra la sentencia de la Audiencia Nacional que declaró **nulo un despido colectivo**, con obligación de readmisión de los trabajadores.

1. Hechos relevantes del caso

- La **Audiencia Nacional** estimó la demanda de los sindicatos (UGT, CCOO, entre otros) y declaró la **nulidad del despido colectivo**, condenando a la empresa a readmitir a los trabajadores.
- La nulidad se basó, esencialmente, en:
  - **Comunicación extemporánea del inicio del periodo de consultas a la autoridad laboral** (se realizó una vez finalizado).
  - **Deficiencias en la documentación aportada durante el periodo de consultas**.
- **Cruz Roja interpone recurso de casación**, articulando varios motivos (infracción normativa, revisión fáctica, etc.).

2. Objeto del recurso de casación

Además de los motivos principales, surge una **cuestión procesal previa clave**:

- La parte recurrida (CGT) solicita la **inadmisión del recurso** por:
  - **Falta de consignación de los salarios de tramitación**, exigida por el art. 230 LRJS en caso de sentencias que declaran la nulidad del despido.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo:

- **Desestima la causa de inadmisión del recurso**, pese a no haberse consignado los salarios de tramitación.
- Entra a conocer el fondo del recurso (aunque aquí nos centramos en la cuestión procesal planteada).

Doctrina relevante

- **Reafirma doctrina previa**:
  - La **falta de consignación de los salarios de tramitación es un defecto insubsanable**.
- **Excepción**:

- **No se exige consignación cuando el recurrente tiene derecho a justicia gratuita**, como ocurre con Cruz Roja.

En consecuencia:

- **El recurso es admisible**.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. Naturaleza de la consignación (art. 230 LRJS)

El Tribunal recuerda que:

- En casos de **nulidad de despido colectivo**, la condena incluye:
  - Readmisión
  - **Salarios de tramitación**

Por tanto:

- **La empresa debe consignar dichos salarios para recurrir**, aunque no estén cuantificados en sentencia.

2. Carácter insubsanable del incumplimiento

El Tribunal es claro:

- La **omisión total de la consignación**:
  - **No es subsanable**
  - Supone **inadmisión automática del recurso**

Se distingue entre:

- Error de cálculo → subsanable
- Falta total o insuficiencia grave → **insubsanable**

Esta doctrina se apoya en jurisprudencia previa del propio Tribunal Supremo.

3. Excepción: asistencia jurídica gratuita

Aquí radica la clave del caso:

- El art. 230 LRJS **exime de consignar** cuando el recurrente:
  - Tiene reconocido el **derecho de asistencia jurídica gratuita**
- **Cruz Roja**:
  - Goza de este derecho **ex lege**, sin necesidad de acreditar insuficiencia de recursos.

Por ello:

- **No estaba obligada a consignar los salarios de tramitación**
- La causa de inadmisión **debe ser rechazada**

Actualidad del Poder Judicial

BAJA

DESPIDO. El TSJ de Murcia anula el despido de un trabajador al que la empresa interrogó por su baja psiquiátrica

La Sala de lo Social considera acreditado aprecia vulneración de derechos fundamentales al indagar sobre la causa de la incapacidad temporal. La sentencia declara la nulidad del despido, ordena la readmisión y fija una indemnización por daños morales

Fecha: 22/04/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia del TS de 12/03/2026

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia ha estimado el recurso del trabajador y ha declarado nulo su despido disciplinario, al considerar acreditada la vulneración de derechos fundamentales tras haber sido interrogado por la empresa acerca de su situación de incapacidad temporal derivada de patología psiquiátrica.

Según los hechos probados, el trabajador, en situación de baja médica por un cuadro de estrés laboral reactivo y depresión, fue citado por la empresa bajo la apariencia de una reunión informativa. En ese encuentro se le requirió información sobre la duración y la causa de su baja médica, así como otros datos personales, procediéndose ese mismo día a comunicarle el despido disciplinario.

La empresa justificó el despido en la supuesta realización de actividades profesionales incompatibles con la situación de baja médica y contrarias a la buena fe contractual, apoyándose en un informe de detective privado que recogía contactos del trabajador con terceros interesados en el diseño de camisetas. No obstante, la sentencia destaca que no quedó acreditada una actividad profesional continuada ni un perjuicio efectivo para la empresa, limitándose las actuaciones detectadas a intervenciones ocasionales y sin carácter laboral estable.

En este punto, los magistrados apuntan que “de los hechos probados se desprende que la razón del despido no fue otra que la situación de incapacidad temporal del trabajador, quién acredita indicios solidos de que, en realidad, tal situación incapacitante era del desagrado del empresario”. Y añaden que no puede interpretarse de otra manera que, “con invasión del derecho a la intimidad del trabajador y del necesario respeto del empleador hacia el estado de salud de aquél, se le inquiera a modo de interrogatorio (así lo dice el Magistrado de instancia), para que dé cuenta de la duración y de la causa de la baja médica”. “Esto releva bien a las claras que, como hemos dicho líneas arriba, la situación de incapacidad laboral del trabajador era molesta para la empresa y buena prueba de ello es que el mismo día en el que tiene lugar esa reunión se le despide”.

La Sala concluye que este comportamiento empresarial vulnera derechos constitucionales, al tratarse de datos especialmente protegidos. En este sentido, la resolución señala que tales actuaciones suponen “un atentado a la dignidad de la persona del artículo 10 de la Constitución y al derecho a la intimidad personal del artículo 18”.

Asimismo, recuerda que durante la incapacidad temporal el contrato de trabajo se encuentra suspendido, por lo que el trabajador no está obligado a acudir a reuniones ni a facilitar explicaciones sobre su situación médica, de modo que su citación en estas circunstancias “rompe la lógica de la suspensión del contrato de trabajo”.

A partir de estos elementos, la Sala aprecia indicios suficientes de discriminación por razón de enfermedad y aplica la inversión de la carga de la prueba, concluyendo que la empresa no ha acreditado una justificación objetiva y razonable de la medida adoptada. Por ello, afirma que el despido “no merece otra calificación que la de nulo”.

En consecuencia, la sentencia acuerda la inmediata readmisión del trabajador en las mismas condiciones anteriores al despido, con abono de los salarios dejados de percibir, así como el pago de una indemnización de 7.501 euros en concepto de daños morales.

Contra esta resolución cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en el plazo de diez días hábiles.

Actualidad del Poder Judicial

ATENCIÓN A MENORES

CAMBIO DE TURNO. El TSJ de Canarias permite cambiar el turno a un trabajador para cuidar a una hija con ideas suicidas

La Sala aplica la perspectiva de adolescencia y de infancia para amparar a un empleado de Correos al que la empresa y un juzgado le denegaron la petición de cambiar el horario vespertino por el matutino. El Tribunal tiene en cuenta que el solicitante necesita cuidar de dos vástagos, estando uno de ellos en tratamiento por episodios autolíticos

Fecha: 23/04/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia del TSJ de Canarias de 14/04/2026

La Sala de lo Social del TSJ de Canarias en su sede de Las Palmas **ha reconocido el derecho de un trabajador de Correos de cambiar su turno de tarde al de mañana para poder atender a sus hijos menores**, uno de ellos -una adolescente de 16 años- con problemas psiquiátricos por ideas suicidas.

El Tribunal revoca el fallo de instancia que le denegaba al trabajador el cambio de horario **y le reconoce el derecho a fijar su jornada en turno de mañana**, de lunes a viernes, de 7:00 a 14:30, **además de una indemnización de 3.500 euros por daño moral**. La sentencia destaca, de forma novedosa, que el caso debe analizarse con **"perspectiva de adolescencia"** respecto de la hija de 16 años con ideas autolíticas y en tratamiento médico, distinta de la perspectiva de infancia aplicada al hijo menor.

La Sala detalla que Correos alegó en su respuesta al empleado la necesidad de reforzar el turno de tarde por razones de operativa y reparto en 24 horas, pero concluye que, a la vista de los hechos probados, esa razón abstracta debía ceder ante las necesidades familiares acreditadas. **Añade que la negativa empresarial produjo un daño moral resarcible, atendiendo al impacto de género, infancia y adolescencia que aprecia en el caso.**

La sentencia afirma que "el cuadro descrito en una adolescente de 16 años es clínicamente relevante y potencialmente urgente, precisamente por tratarse de una adolescente con ideación suicida".

En otro pasaje, la Sala sostiene que "debe hacerse una interpretación adecuada y finalista de los derechos de conciliación familiar y laboral de la persona trabajadora". Concluye: "Debemos necesariamente decantarnos por la petición justificada de concreción horaria del demandante, debiendo ceder, en este caso, la abstracta razón organizativa esgrimida por la empresa".

La resolución revoca la sentencia de instancia y reconoce de forma expresa la adaptación horaria solicitada, fijando un criterio especialmente relevante por su lectura diferenciada de la adolescencia frente a la infancia en contextos de salud mental y conciliación.

Actualidad del Parlamento Europeo

SEGURIDAD SOCIAL

TRABAJADORES MÓVILES. Acuerdo provisional para actualizar las normas de prestaciones sociales para los trabajadores móviles de la UE

Fecha: 22/04/2026 Fuente: web del Parlamento Europeo Enlace: Nota

- **Acceso justo a la seguridad social para los trabajadores móviles en la UE**
- **Normas modernizadas y más claras sobre las prestaciones por desempleo y para las prestaciones familiares y de cuidados a largo plazo**
- **Mejor cooperación entre los países de la UE para garantizar el acceso a beneficios y combatir las empresas de buzóns**

El texto acordado busca aclarar las normas de seguridad social para los trabajadores de la UE que se han trasladado a otro país de la UE, distribuyendo de manera justa las obligaciones entre los estados miembros.

El miércoles se alcanzó un acuerdo provisional sobre normas modernizadas para coordinar los sistemas nacionales de seguridad social entre los negociadores del Parlamento Europeo y el Consejo. Las nuevas normas se centran en facilitar la movilidad laboral dentro de la UE, al tiempo que se salvaguardan los derechos sociales de los trabajadores en situaciones transfronterizas.

Si se confirma, el acuerdo provisional actualizaría las normas de la UE sobre prestaciones por desempleo para trabajadores móviles y para la exportación de prestaciones por desempleo para personas que se trasladan a otro país de la UE. También aclararía las normas relativas a cuidados a largo plazo y prestaciones familiares, y reforzaría las normas sobre la coordinación y aplicación de la seguridad social para los trabajadores destinados (es decir, enviados por su empleador a trabajar temporalmente en otro país de la UE).

El texto también intenta garantizar una distribución más equitativa de la carga financiera entre los países de la UE y prevé medidas reforzadas para identificar y combatir el fraude, como las empresas de buzón.

Los Estados miembros también podrían cooperar mejor para garantizar que los trabajadores tengan la seguridad social mediante un sistema de notificación, mientras que los empleadores podrían acceder a la información y completar documentos relevantes en línea también a través del Intercambio Electrónico de Información de la Seguridad Social (EESSI).

Cita

al Ponente Gabriele Bischoff (S&D, DE) dijo: "Hoy es un buen día para millones de trabajadores móviles. Esta reforma lleva mucho tiempo atrasada y hoy hemos dado un paso importante adelante sobre la base de un compromiso difícil pero necesario. Casi diez años después de la propuesta de la Comisión, los ciudadanos se beneficiarán de normas más claras y predecibles sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, incluyendo el desempleo, las prestaciones familiares y de cuidados a largo plazo. Al mismo tiempo, estamos fortaleciendo la cooperación entre los Estados miembros para prevenir mejor los abusos y combatir el dumping social. La libre circulación de trabajadores es un derecho fundamental, pero debe ir de la mano de normas justas y aplicables."

Próximos pasos

Tanto el Parlamento como el Consejo deben adoptar formalmente el acuerdo provisional antes de que las normas entren en vigor.

Antecedentes: principios fundamentales sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social

- Los ciudadanos están cubiertos por la legislación en un país a la vez y solo pagan contribuciones en un país.
- Todos los ciudadanos de la UE tienen los mismos derechos y obligaciones independientemente de si son nacionales o de otro Estado miembro (principio de igualdad de trato o no discriminación).
- Se tienen en cuenta los periodos previos de seguro, trabajo o residencia en otros países al conceder prestaciones.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. EMPRESAS DE SEGURIDAD. Resolución de 8 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad 2026-2030. (BOE 18/04/2026)

ESTATAL. AUTOESCUELAS. Resolución de 8 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIV Convenio colectivo nacional de autoescuelas.. (BOE 18/04/2026)

ESTATAL. INDUSTRIAS LÁCTEAS. Resolución de 10 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Paritaria por la que se aprueban las tablas salariales definitivas de 2025 y las provisionales del año 2026, del Convenio colectivo estatal para las industrias lácteas y sus derivados.) (BOE 22/04/2026)

GRANADA. SECTOR DE AGUA. Convenio colectivo del sector de agua para riegos de la provincia de granada 2024-2029. (BOPG 23/04/2026)

HUELVA. INDUSTRIAS VINITÍCOLAS. Resolución del registro y depósito del Convenio Colectivo para la industria vinitícola de la Província de Huelva. (BOPG 23/04/2026)

HUELVA. SANIDAD PRIVADA. Resolución del registro y depósito del I Convenio Colectivo de la sanidad privada de la Província de Huelva. (BOPG 23/04/2026)

SEVILLA. FRUTAS. Convenio Colectivo del sector de empresas dedicadas a la manipulación, envasado, comercialización al por mayor y exportación de frutas y sus derivados ind., con vigencia del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2028. (BOPG 21/04/2026)

LLEIDA. ÒPTIQUES. Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç al detall d'òptiques de les comarques de Lleida per al període 1 de gener de 2026 al 31 de desembre de 2027 (codi de conveni núm. 25000865012001). (BOLL 22/04/2026)