Índice

Boletines oficiales

Estado
29 abril 2025

MEDIDAS TRIBUTARIAS URGENTES. Real Decreto-ley 10/2026, de 28 de abril, por el que se aprueban medidas tributarias urgentes y otras medidas de apoyo en respuesta a los daños causados a las víctimas de siniestros de la DANA y otras situaciones de emergencia. [pág. 3]

Consejo de Ministros

PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES. ANTEPROYECTO DE LEY por la que se modifican la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; y el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, a los efectos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. [pág. 4]

Sentencias

EMPLEO PARCIAL

SALARIOS DE TRAMITACIÓN. La anticipación por la empresa de su opción indemnizatoria en el acto del juicio no genera por sí misma derecho a salarios de tramitación. [pág. 9]
La opción indemnizatoria anticipada en juicio no altera el régimen legal: sin readmisión, no hay salarios de tramitación.

AUTORIZACIÓN

ENTRADA EN CENTRO DE TRABAJO. El Supremo exige autorización judicial para que la Inspección de Trabajo entre en un centro de trabajo que también es domicilio social [pág. 11]
La entrada en dependencias empresariales con protección domiciliaria requiere control judicial previo incluso sin registro ni incautación de documentos.

DEVOLUCIÓN

EQUIPOS DE TELETRABAJO. El TSJ de Cataluña avala que la empresa reclame al trabajador los equipos de teletrabajo no devueltos. [pág. 13]
La falta de restitución de los medios de teletrabajo tras la extinción del contrato legitima su reclamación o el abono de su valor por parte del trabajador.

IMPORTE SOBRE EL QUE DEBE APLICARSE EL PROCENTAJE

COMPLEMENTO DE MATERNIDAD. El importe sobre el que se ha de aplicar el porcentaje para el cálculo del complemento por maternidad es el del reconocimiento inicial, primero u originario de la pensión de jubilación sin tener en cuenta las visicitudes posteriores. [pág. 14]
El complemento por maternidad se calcula sobre la pensión inicial íntegra, no sobre la reducida por jubilación activa.

SANCIÓN
REGISTRO RETRIBUTIVO. El TSJ confirma sanción de 1.500 € a empresa por registro retributivo incompleto y falta de información a la representación legal de los trabajadores [pág. 16]
No basta con tener un registro retributivo formal; debe cumplir rigurosamente con el desglose y contenido exigido por el RD 902/2020 y ser accesible a la RLT..

Actualidad del Poder Judicial

DERECHOS
PRESTACIÓN POR CUIDADO. El Tribunal Supremo reconoce a una madre la prestación económica por cuidado de su hija enferma y amplía su doctrina para reconocer ese derecho [pág. 18]
La Sala profundiza sobre qué debe entenderse por "cuidado directo, continuo y permanente" que debe dispensar la persona progenitora

Actualidad de la Comisión Europea

ACUERDO
SEGURIDAD SOCIAL. Coordinación de la seguridad social: los representantes de los Estados miembros de la UE confirman el acuerdo provisional [pág. 19]

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[pág. 21]

Boletines oficiales

Estado

29 abril 2025

Núm. 104

MEDIDAS TRIBUTARIAS URGENTES. Real Decreto-ley 10/2026, de 28 de abril, por el que se aprueban medidas tributarias urgentes y otras medidas de apoyo en respuesta a los daños causados a las víctimas de siniestros de la DANA y otras situaciones de emergencia.

DANA. No integración en la base imponible del IRPF y del IS de determinadas ayudas concedidas por la Comunitat Valenciana. (Art. 1)

> **Con efectos desde el día 29 de octubre de 2024** resultará de aplicación lo dispuesto en la disposición adicional quinta[1] de la LIRPF y en la disposición adicional tercera[2] de la LIS a las ayudas concedidas en virtud de lo dispuesto en el Decreto 172/2024, de 26 de noviembre, del Consell, por el que se aprueban las bases reguladoras y el procedimiento de concesión directa de ayudas urgentes dirigidas a facilitar el mantenimiento del empleo y la reactivación económica de las empresas que hayan sufrido daños por el temporal de viento y lluvias iniciado el 29 de octubre de 2024 en la Comunitat Valenciana y en el Decreto 176/2024, de 3 de diciembre, del Consell, por el que se aprueban las bases reguladoras de las ayudas urgentes dirigidas a las personas trabajadoras autónomas de las zonas de la Comunitat Valenciana **afectadas por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA)** acaecida entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.

INCENDIOS FORESTALES. Exención en el IRPF de las ayudas por daños personales a las que se refiere el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 26 de agosto de 2025, por el que se declara «Zona afectada gravemente por una Emergencia de Protección Civil». (Art. 2)

> **Desde el 26 de agosto de 2025** estarán exentas del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas las ayudas por daños personales a las que se refiere el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 26 de agosto de 2025, por el que se declara «Zona afectada gravemente por una Emergencia de Protección Civil» el territorio afectado como consecuencia de los **incendios forestales y otras emergencias de protección civil** acaecidas entre el 23 de junio y el 25 de agosto de 2025.

DANA. AYUDAS PRESTADAS POR LA CRUZ ROJA Y OTRAS ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO. Exención de las ayudas satisfechas por entidades privadas sin ánimo de lucro a personas físicas afectadas por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) acaecida entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024, en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. (Art. 2)

> **Con efectos desde el 29 de octubre de 2024** estarán exentas del IRPF las cantidades satisfechas entre el 29 de octubre de 2024 y el 31 de diciembre de 2025 **por las entidades privadas sin ánimo de lucro previsto**s en la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo, **destinadas a compensar los daños personales y materiales** en las viviendas, enseres y vehículos de las personas físicas afectadas por la Depresión Aislada en Niveles Altos **(DANA)** acaecida entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.

VICTIMAS ADAMUZ Y GELIDA. Consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los procesos de incapacidad temporal, y pensiones de incapacidad permanente, muerte y supervivencia de las personas trabajadoras víctimas de los daños sufridos por los accidentes ferroviarios de Adamuz (Córdoba), en la línea 14-010 Madrid-Puerta de Atocha Almudena Grandes-Sevilla-Santa

[1] Disposición adicional quinta. Subvenciones de la política agraria comunitaria y ayudas públicas.
[2] Disposición adicional tercera. Subvenciones de la política agraria y pesquera comunitaria y ayudas públicas.

Justa, de la Red Ferroviaria de Interés General, el día 18 de enero de 2026 y de Gelida (Barcelona), en la línea 02-240 Sant Vicenç de Calders-L'Hospitalet de Llobregat, de la Red Ferroviaria de Interés General, el día 20 de enero de 2026. (DA 1ª)

refuerza la protección de las personas trabajadoras víctimas de los accidentes ferroviarios ocurridos en:

- Adamuz (Córdoba), el 18 de enero de 2026, en la línea Madrid-Puerta de Atocha Almudena Grandes-Sevilla-Santa Justa.
- Gelida (Barcelona), el 20 de enero de 2026, en la línea Sant Vicenç de Calders-L'Hospitalet de Llobregat.

La norma establece que **los procesos de incapacidad temporal** (IT) **iniciados** antes de la entrada en vigor del real decreto-ley, esto es, **antes de 30 de abril de 2026**, cuando sean **consecuencia de dichos accidentes**, **tendrán la consideración excepcional de situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente a efectos de la prestación económica de IT**.

Esta calificación tiene una consecuencia práctica relevante: no se exigirá periodo mínimo de cotización para acceder a la prestación económica.

Además, a los procesos de IT derivados de accidente de trabajo se les reconocerá tal condición sin que resulte aplicable la exclusión prevista en el artículo 156.4 a) de la Ley General de la Seguridad Social que establece que «no tendrán la consideración de accidente de trabajo: […] Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por esta la que sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente […]».

Pero la protección excepcional no se limita a la IT. El real decreto-ley también prevé que **las pensiones de:**

- **incapacidad permanente;**
- **muerte y supervivencia;**
- **viudedad;**
- **orfandad**;

así como la prestación económica por incapacidad permanente parcial, tendrán la consideración excepcional de situación asimilada a accidente de trabajo, a los exclusivos efectos del cálculo de su cuantía económica, siempre que resulte más favorable para la persona beneficiaria.

La medida alcanza a las personas trabajadoras por cuenta ajena o por cuenta propia que, en la fecha del hecho causante, estuvieran en situación de alta en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social.

Además, **se aplicará sin necesidad de solicitud** de la persona interesada **y con efectos retroactivos** desde la fecha de efectos del subsidio por IT o de la pensión, incluso aunque el derecho ya se hubiera extinguido o la pensión ya hubiera sido reconocida.

Para facilitar la aplicación de estas medidas, **Renfe Viajeros e IRYO deberán remitir** al Instituto Nacional de la Seguridad Social, al Instituto Social de la Marina y a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, **en el plazo de 15 días** desde el 30 de abril de 2026, **los listados de pasajeros de los trenes y de personas fallecidas**.

ABUSOS IGLESIA CATÓLICA. Exención de cantidades satisfechas por la Iglesia católica por daños personales. (DF 1ª)

Se añade un nueva disposición adicional sexagésima con efectos desde la entrada en vigor de este real decreto-ley y de aplicación a ejercicios anteriores no prescritos

Estarán exentas de este Impuesto las cantidades satisfechas por la Iglesia católica a las víctimas de abusos sexuales sufridos dentro de las instituciones eclesiásticas de acuerdo con el sistema previsto en el Acuerdo de 8 de enero de 2026. Asimismo, estarán exentas de este Impuesto las cantidades satisfechas por la Iglesia católica a las víctimas de abusos sexuales con arreglo a sus propios sistemas y planes de reparación.»

GASÓLEO. Devolución parcial por el gasóleo de uso profesional. (DF 2ª)

Con efectos desde la entrada en vigor de este real decreto-ley y vigencia hasta el 30 de junio de 2026, el tipo de la devolución regulado en el artículo 52 bis.6 de la Ley 38/1992, de 28 de diciembre, de Impuestos Especiales, será de cero euros.

Si en el mes de abril la variación del IPC de carburantes no supera en más de un 15 por ciento el IPC del mismo mes del año anterior, de acuerdo con la información que publique en mayo el Instituto Nacional de Estadística, en el mes de junio de 2026 el tipo de la devolución, regulado en el artículo 52 bis.6 de la Ley 38/1992, de 28 de diciembre, será de 49 euros por cada 1.000 litros.»

IVA PRODUCTOS ENERGÉTICOS. Tipo impositivo aplicable del Impuesto sobre el Valor Añadido a determinadas entregas, importaciones y adquisiciones intracomunitarias de productos energéticos.

Con efectos desde la entrada en vigor de este real decreto-ley y vigencia **hasta el 30 de junio de 2026**, se aplicará el tipo del **10 por ciento** del Impuesto sobre el Valor Añadido a las entregas, importaciones y adquisiciones intracomunitarias de:

a) Energía eléctrica efectuadas a favor de:

– Titulares de contratos de suministro de electricidad, cuya potencia contratada (término fijo de potencia) sea inferior o igual a 10 kW,.

– Titulares de contratos de suministro de electricidad que sean perceptores del bono social de electricidad y tengan reconocida la condición de vulnerable severo o vulnerable severo en riesgo de exclusión social, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 897/2017, de 6 de octubre, por el que se regula la figura del consumidor vulnerable, el bono social y otras medidas de protección para los consumidores domésticos de energía eléctrica.

Si en el mes de abril la variación del IPC de la electricidad no supera en más de un 15 por ciento el IPC del mismo mes del año anterior, de acuerdo con la información que publique en mayo el Instituto Nacional de Estadística, la reducción del tipo regulada en esta letra dejará de aplicarse en el mes de junio.

b) Gas natural, briquetas y “pellets” procedentes de la biomasa y a la madera para leña.

Si en el mes de abril la variación del IPC del gas no supera en más de un 15 por ciento el IPC del mismo mes del año anterior, de acuerdo con la información que publique en mayo el Instituto Nacional de Estadística, la reducción del tipo regulada en esta letra dejará de aplicarse en el mes de junio.

c) Los productos comprendidos en los epígrafes 1.2.1, 1.2.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.8, 1.12, 1.13, 1.14 y 1.15 de la tarifa 1.ª del artículo 50.1, de la Ley 38/1992, de 28 de diciembre, de Impuestos Especiales.

Si en el mes de abril la variación del IPC de los carburantes no supera en más de un 15 por ciento el IPC del mismo mes del año anterior, de acuerdo con la información que publique en mayo el Instituto Nacional de Estadística, la reducción del tipo regulada en esta letra dejará de aplicarse en el mes de junio.»

Entrada en vigor. (DF 4ª).

Este real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Consejo de Ministros

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. El Consejo de Ministros ha aprobado el Anteproyecto de ley por la que se modifican la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; y el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

Fecha: 28/04/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Referencia

La digitalización, los cambios en la organización del trabajo, la desconexión digital o la conciliación plantean nuevas demandas que requieren la actualización normativa en un contexto, además en el que requieren especial atención los riesgos psicosociales.

Claves de la nueva norma

El texto aprobado permitirá dar más protección a las personas trabajadoras atendiendo también a los riesgos psicosociales, ergonómicos y derivados del cambio climático. Por tanto, los daños a la salud derivados del trabajo se amplían y podrán ser físicos, pero también mentales, cognitivos, conductuales, sociales o emocionales, entre otros, que se reconocen explícitamente.

Salud individual y colectiva

La empresa deberá informar de los riesgos laborales en general, pero necesariamente también de los propios de cada actividad o función, así como de las medidas de protección aplicables. De esta manera, la vigilancia de la salud de trabajadores y trabajadoras contendrán pruebas y exámenes específicos para conocer el impacto que sobre la salud puedan tener las condiciones de trabajo, aludiendo expresamente a la salud mental y los riesgos psicosociales, que serán objeto de un reglamento específico.

Todos los riesgos, también los psicosociales y climáticos y sus interacciones deberán tenerse en cuenta en la evaluación y en la planificación de medidas preventivas.

Será obligatorio adoptar medidas de actuación ante catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

Además, la evaluación de riesgos, se prevé la obligación de realizarse mediante visitas presenciales a los centros de trabajo.

La diversidad de las personas trabajadoras como eje

El trabajo deberá adaptarse a las características personales particulares como en los casos tras la ausencia prolongada por motivos de salud. Se establecerán procedimientos de retorno al trabajo, con actualización de la formación preventiva en determinados supuestos. Los equipos de protección individual también deberán adaptarse.

La prevención tendrá perspectiva de género: cualquier puesto de trabajo podrá ser ocupado por hombres o mujeres lo que implica la obligación de tener en cuenta sus características físicas, medidas antropométricas, otras características biológicas que puedan afectar en la exposición a riesgos, así como las desigualdades derivadas del género.

El Reglamento de los Servicios de Prevención se modifica para mejorar la protección de las trabajadoras embarazadas o en situación de lactancia.

También tendrá en cuenta la perspectiva de edad de las personas trabajadoras.

Acoso o violencia

La empresa ha de garantizar la protección de las personas trabajadoras frente a situaciones de violencia y acoso sexual o por razón de sexo.

La evaluación de riesgos, se prevé la obligación de realizarse mediante visitas presenciales a los centros de trabajo.

Salud, prevención y formación

La formación práctica sobre los riesgos del puesto de trabajo debe realizarse presencialmente, salvo causas justificadas y debidamente acreditadas.

Será obligatorio realizar una vigilancia de su salud física y mental, específica de los riesgos a los que están expuestas las personas trabajadoras.

La vigilancia de la salud será tanto individual, a través de exámenes de salud, como colectiva, con el fin de realizar análisis epidemiológicos para proponer y priorizar las medidas preventivas.

Será obligatorio que los exámenes de salud sean específicos a los riesgos del puesto y se realizarán al inicio de la relación laboral, periódicamente y tras ausencias prolongadas del trabajo por motivos de salud.

La persona trabajadora tendrá derecho a obtener una copia de su historia clínico-laboral o cualquier otro dato médico que conste en el servicio de prevención.

Se limita la posibilidad de que la persona empresaria asuma personalmente las actividades de prevención a empresas de hasta diez personas trabajadoras con un único centro de trabajo y siempre que, además, aquella tenga la capacidad necesaria en función de los riesgos a los que estas estén expuestas y de la peligrosidad de las actividades.

Se delimita un nuevo número, dedicación y formación de las personas trabajadoras designadas para los supuestos en los que se haya concertado alguna o algunas actividades preventivas con un servicio de prevención ajeno. También se determinan para las personas trabajadoras designadas funciones claras de cooperación e interlocución entre su empresa y el servicio de prevención.

Se reduce el número de personas trabajadoras a partir del cual es obligatorio un servicio de prevención propio que deberá contar, al menos, con tres especialidades.

En el caso de recurrir a servicios de prevención ajenos se clarifica el contenido de los contratos con las empresas, precisando lo que es obligatorio incluir. Se detallarán los requisitos y recursos humanos y materiales con los que deberán contar.

También se establece la obligación de designar agentes territoriales de prevención de ámbito autonómico que realizarán la prevención en las empresas de menos de diez personas trabajadoras. Estarán designados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de cada sector.

Las personas delegadas de prevención deberán contar con formación adaptada a cada sector de actividad.

Obligaciones inmediatas

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta ley:

Se aprobará un reglamento de desarrollo sobre la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras frente a los riesgos psicosociales que abordará, entre otras cuestiones, la promoción de entornos de trabajo saludables y la prevención de la conducta suicida.

Se modificará la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, para adecuarla a las modificaciones introducidas.

Borrador del Anteproyecto de ley

Sentencia

EMPLEO PARCIAL

SALARIOS DE TRAMITACIÓN. La anticipación por la empresa de su opción indemnizatoria en el acto del juicio no genera por sí misma derecho a salarios de tramitación.

La opción indemnizatoria anticipada en juicio no altera el régimen legal: sin readmisión, no hay salarios de tramitación.

Fecha: 11/03/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TS de 11/03/2026

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo establece que la opción anticipada de la empresa por la indemnización en el acto del juicio, en caso de despido improcedente, no genera derecho a salarios de tramitación, al mantenerse el régimen legal que los limita exclusivamente a los supuestos de readmisión o imposibilidad de esta en condiciones específicas.

ANTECEDENTES DE HECHO

Nos encontramos ante un **recurso de casación para la unificación de doctrina** interpuesto por la empresa frente a una sentencia que le condenaba al pago de salarios de tramitación.

Hechos relevantes

- La trabajadora prestaba servicios como **manipuladora/envasadora** en campañas sucesivas (2019–2022) bajo contratos de obra o servicio.
- Conforme al convenio colectivo aplicable, tras **tres campañas consecutivas**, debía adquirir la condición de **fija discontinua**.
- En noviembre de 2022, la empresa:
  - **No llamó a la trabajadora** respetando el orden de antigüedad.
  - Contrató a otras trabajadoras con menor antigüedad.
- Esto fue calificado como **despido tácito improcedente**.

Actuación procesal

- El Juzgado de lo Social:
  - Declara el despido improcedente.
  - Condena a indemnización.
  - **Añade salarios de tramitación (15.590,85 €)**.
- El TSJ de Andalucía confirma la sentencia.
- La empresa recurre en casación para unificación de doctrina.

Objeto del recurso de casación

Determinar si:

- **La manifestación anticipada de la empresa en el juicio optando por la indemnización (art. 110.1 a) LRJS) implica el derecho a salarios de tramitación.**

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo:

- **Estima el recurso de casación para la unificación de doctrina**.
- **Casa y anula parcialmente** la sentencia del TSJ.
- Elimina la condena al pago de **salarios de tramitación**.

- Mantiene el resto (declaración de improcedencia e indemnización).

Doctrina fijada

- **La anticipación por la empresa de su opción indemnizatoria en el acto del juicio no genera por sí misma derecho a salarios de tramitación.**

Fundamentación jurídica

El Tribunal construye su razonamiento sobre tres ideas clave:

A) Régimen legal del despido improcedente

- El empresario puede optar entre:
  - **Readmisión** → con salarios de tramitación.
  - **Indemnización** → sin salarios de tramitación.

B) Naturaleza de la opción anticipada

- El art. 110.1 a) LRJS permite anticipar la opción en el juicio.
- Pero dicha anticipación:
  - **No altera el régimen jurídico ordinario**.
  - No convierte la indemnización en un supuesto con salarios de tramitación.

C) Rechazo de la doctrina aplicada por el TSJ

El TSJ aplicó incorrectamente la doctrina de la **STS 934/2017**, que sí reconoce salarios de tramitación, pero **solo si concurren dos requisitos**:

1. Solicitud expresa del trabajador de extinción.
2. **Imposibilidad de readmisión** (cierre empresarial u otra causa).

En este caso:

- No hubo solicitud de extinción por la trabajadora.
- No existía imposibilidad de readmisión.
- La empresa seguía en actividad.

Por tanto:
No se puede equiparar la opción anticipada a un supuesto de imposibilidad de readmisión.

Sentencia

AUTORIZACIÓN

ENTRADA EN CENTRO DE TRABAJO. El Supremo exige autorización judicial para que la Inspección de Trabajo entre en un centro de trabajo que también es domicilio social

La entrada en dependencias empresariales con protección domiciliaria requiere control judicial previo incluso sin registro ni incautación de documentos.

Fecha: 14/04/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TS de 14/04/2026

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo, en su STS 441/2026, establece que la Inspección de Trabajo necesita autorización judicial previa para acceder a dependencias empresariales que constituyan domicilio social de una persona jurídica, incluso cuando también sean centro de trabajo y aunque no se practique registro ni incautación de documentos.
La sentencia refuerza la protección del art. 18.2 CE, declarando ilícita la entrada sin consentimiento ni autorización judicial y fijando como doctrina que la garantía de inviolabilidad domiciliaria alcanza también a las personas jurídicas en estos supuestos.

ANTECEDENTES Y HECHOS

- La Inspección de Trabajo, con auxilio de la Policía Nacional, entró el 23 de octubre de 2024 en una nave de Francisco Ballester, S.L., situada en Foios, Valencia. El inmueble era simultáneamente domicilio social de la sociedad y centro de trabajo.
- La entrada se realizó sin consentimiento del titular y sin autorización judicial. No se practicó registro ni se intervinieron documentos o archivos. La actuación inspectora estaba vinculada a otra mercantil, La Huerta Recolectores 2023, S.L.
- La empresa recurrió por vulneración del derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio. El TSJ de la Comunidad Valenciana desestimó el recurso. En casación, el objeto era determinar si la Inspección puede entrar en un centro de trabajo no abierto al público o domicilio social de persona jurídica sin autorización judicial cuando no hay registro ni aprehensión documental.

FALLO Y DOCTRINA

El Tribunal Supremo estima el recurso de casación, anula la sentencia del TSJ y declara que la actuación fue vía de hecho y vulneró el art. 18.2 CE.

Fija doctrina: la mera entrada, aunque no haya registro ni intervención de archivos, en un espacio que es a la vez domicilio social de una persona jurídica y centro de trabajo, **exige autorización judicial previa**, salvo consentimiento del titular.

Solo podría exceptuarse si existe una separación física apreciable entre la zona de oficinas/domicilio social y la zona productiva, y la autoridad informa claramente de que solo accederá a esta última.

Argumentos jurídicos

- El Supremo parte de que las personas jurídicas también son titulares del derecho a la inviolabilidad domiciliaria, aunque con una protección modulada: no por intimidad personal, sino por la protección del espacio donde se dirige la actividad societaria y se custodian documentos internos.

- El art. 13.1 de la Ley 23/2015 permite a la Inspección entrar libremente en centros de trabajo, pero solo menciona expresamente la autorización judicial cuando coinciden con el domicilio de una persona física. Para el Supremo, ese silencio legal no excluye la protección del domicilio de las personas jurídicas, porque la exigencia deriva directamente del art. 18.2 CE.
- La Sala rechaza que la ausencia de registro sanee la entrada. La Constitución habla de "entrada o registro", por lo que la autorización debe ser previa incluso para acceder físicamente al domicilio. Lo contrario invertiría el orden constitucional: primero se entraría y solo después se pediría autorización si se quisiera examinar documentación.

Sentencia

DEVOLUCIÓN

EQUIPOS DE TELETRABAJO. El TSJ de Cataluña avala que la empresa reclame al trabajador los equipos de teletrabajo no devueltos.

La falta de restitución de los medios de teletrabajo tras la extinción del contrato legitima su reclamación o el abono de su valor por parte del trabajador.

Fecha: 01/04/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TSJ de Catalunya de 01/04/2026

SÍNTESIS: El TSJ de Cataluña confirma que, si el trabajador no devuelve los equipos facilitados para teletrabajo tras la extinción del contrato, la empresa puede exigir su restitución o, en su defecto, el abono de su valor. La Sala rechaza modificar los hechos probados y subraya que, acreditada la entrega y la falta de devolución, no procede exonerar al trabajador alegando una supuesta pérdida no probada.

ANTECEDENTES Y HECHOS

- El CTTC demandó a un trabajador despedido disciplinariamente, reclamándole la devolución de equipos informáticos y otros medios adquiridos entre 2019 y 2021, por valor de 25.556,38 euros.
- El trabajador había solicitado esos equipos como jefe de investigación. La empresa acreditó que fueron puestos a su disposición, aceptados por él o remitidos a terceros con su conocimiento, y que no fueron devueltos tras el despido. Además, le requirió la devolución en tres ocasiones.
- El Juzgado de lo Social n.º 25 de Barcelona estimó la demanda y condenó al trabajador a devolver los equipos o identificar a sus poseedores; subsidiariamente, a pagar su importe. El trabajador recurrió en suplicación.

Objeto del recurso de suplicación:

- El trabajador pretendía modificar los hechos probados para afirmar que parte del material no le fue entregado y, con base en ello, que no podía exigírsele su devolución ni su valor.

FALLO DEL TRIBUNAL

- El TSJ de Cataluña desestima el recurso de suplicación y confirma íntegramente la sentencia de instancia.
- No impone costas del recurso.

FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

- El Tribunal rechaza la revisión de hechos probados porque la sentencia de instancia ya había declarado probado que los equipos fueron puestos a disposición del trabajador y no fueron restituidos. Añadir que parte del material no fue recibido habría hecho incoherente el relato fáctico.
- La Sala recuerda que la valoración de la prueba corresponde al juez de instancia, no a la parte recurrente. En este caso, la convicción judicial se apoyó en certificaciones, facturas, albaranes, declaraciones responsables firmadas digitalmente y prueba testifical.
- También rechaza la infracción del artículo 1122 del Código Civil. El trabajador alegaba que la obligación debía extinguirse por pérdida de la cosa, pero el Tribunal señala que no consta probado que los equipos se hubieran perdido. Lo probado es que fueron entregados o puestos a disposición del trabajador y que no fueron devueltos.
- Por tanto, no puede prosperar una censura jurídica basada en hechos distintos de los declarados probados.

Sentencia

IMPORTE SOBRE EL QUE DEBE APLICARSE EL PROCENTAJE

COMPLEMENTO DE MATERNIDAD. El importe sobre el que se ha de aplicar el porcentaje para el cálculo del complemento por maternidad es el del reconocimiento inicial, primero u originario de la pensión de jubilación sin tener en cuenta las visicitudes posteriores.

El complemento por maternidad se calcula sobre la pensión inicial íntegra, no sobre la reducida por jubilación activa.

Fecha: 30/03/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia del TS de 30/03/2026

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo, en sentencia de 30 de marzo de 2026 , desestima el recurso del INSS y fija doctrina en materia de complemento por maternidad en supuestos de jubilación activa. La cuestión litigiosa consistía en determinar si dicho complemento debía calcularse sobre la pensión reducida al 50% (por compatibilidad con el trabajo) o sobre la pensión inicial íntegra.
El Alto Tribunal concluye que el complemento debe aplicarse sobre la cuantía inicial de la pensión reconocida, sin que las reducciones posteriores —como la derivada de la jubilación activa— afecten a su cálculo.

ANTECEDENTES DE HECHO

Nos encontramos ante la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 337/2026, de 30 de marzo, dictada en recurso de casación para la unificación de doctrina.

Hechos relevantes

- El trabajador causante (autónomo) obtuvo pensión de jubilación activa en 2018:
  - Base reguladora: 1.370,62 €.
  - Percibía el 50% de la pensión por compatibilizarla con trabajo.
- En 2024 cesa en la actividad y pasa a cobrar el 100% de la pensión.
- Solicitó el complemento por maternidad, inicialmente denegado, y posteriormente reconocido por el INSS:
  - Calculado:
    - Sobre el 50% durante jubilación activa.
    - Sobre el 100% tras cese de actividad.
- El trabajador fallece, continuando el procedimiento sus herederos.

Procedimiento judicial

- Juzgado de lo Social nº 1 de Santander: estima la demanda → complemento calculado sobre el 100% de la pensión en todo momento.
- TSJ de Cantabria: confirma la sentencia.
- INSS y TGSS interponen recurso de casación para unificación de doctrina.

Objeto del recurso de casación

Determinar si el complemento por maternidad debe calcularse:

- Sobre la pensión inicial (100%), o
- Sobre la pensión reducida (50%) en jubilación activa.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo:

- Desestima el recurso de casación del INSS y TGSS.
- Confirma la sentencia del TSJ de Cantabria.
- Declara como doctrina correcta que:

El complemento por maternidad debe calcularse sobre la cuantía inicial de la pensión, sin tener en cuenta la reducción del 50% propia de la jubilación activa.

- No se imponen costas.

Sí fija doctrina unificada, resolviendo la contradicción existente con la sentencia del TSJ de Aragón.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

El Tribunal basa su decisión en los siguientes argumentos:

a) Interpretación literal del art. 60 LGSS

- El complemento consiste en aplicar un porcentaje sobre la "cuantía inicial de la pensión".
- La expresión "inicial" implica el importe originario, antes de cualquier reducción.

b) Naturaleza del complemento

- Es una prestación accesoria que:
  - Nace con la pensión.
  - Comparte su régimen jurídico.
- Pero no se ve afectada por vicisitudes posteriores, como:
  - Jubilación activa.
  - Reducciones temporales de cuantía.

c) Relación con el art. 214 LGSS (jubilación activa)

- Este precepto fija que:
  - La pensión en jubilación activa = 50% del importe inicial.
- Por tanto:
  - La reducción es posterior al reconocimiento inicial.
  - No altera la base de cálculo del complemento.

d) Interpretación sistemática

- Ambos artículos (60 y 214 LGSS) utilizan el término "inicial".
- Refuerza la idea de que:
  - El cálculo debe hacerse sobre la pensión originaria, no la reducida.

e) Finalidad del complemento

- Compensar la aportación demográfica.
- No depende de la situación laboral posterior del pensionista.

Sentencia

SANCIÓN

REGISTRO RETRIBUTIVO. El TSJ confirma sanción de 1.500 € a empresa por registro retributivo incompleto y falta de información a la representación legal de los trabajadores

No basta con tener un registro retributivo formal; debe cumplir rigurosamente con el desglose y contenido exigido por el RD 902/2020 y ser accesible a la RLT.

Fecha: 03/02/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia del Tribunal de instancia de Pontevedra de 03/02/2026

SÍNTESIS: El Juzgado de lo Social nº 3 de Vigo **confirma una sanción de 1.500 €** impuesta por la Inspección de Trabajo a una empresa por incumplimiento del registro retributivo.

La Inspección constató que el registro:

- No incluía la distribución por sexo en los niveles profesionales.
- Carecía de identificación de puestos o categorías.
- No desglosaba adecuadamente los conceptos retributivos.

Asimismo, la empresa **no facilitó correctamente dicha información a la representación legal de los trabajadores.**

El tribunal rechaza las alegaciones empresariales y recuerda que:

- El registro retributivo debe cumplir estrictamente con el contenido del RD 902/2020.
- No puede sustituirse por el plan de igualdad u otros documentos.
- Las actas de la Inspección gozan de presunción de veracidad, no desvirtuada en este caso.

ANTECEDENTES DE HECHO

Nos encontramos ante una **impugnación de acto administrativo** interpuesta por la empresa **ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES S.L.U.** frente a la resolución de la Consellería de Empleo que confirmó una sanción de **1.500 €** derivada de acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Actuación de la Inspección y conducta empresarial

- La Inspección (acta de 28/11/2023) constató que el **registro retributivo de 2022**:
  - No incluía la **proporción de hombres y mujeres por niveles profesionales**.
  - No identificaba correctamente los **niveles o puestos vinculados a las escalas salariales**.
  - No desglosaba la retribución por **salario base, complementos y percepciones extrasalariales**.
- Además, la empresa **no atendió adecuadamente un requerimiento previo** de la Inspección (10/11/2023).
- Se calificó la conducta como **infracción grave (art. 7.13 LISOS)**, proponiéndose sanción en grado mínimo (tramo máximo): **1.500 €**.

Actuación de la empresa

- La empresa:
  - Alegó cumplir con el principio de **transparencia retributiva**.
  - Defendió que el registro se ajustaba al **RD 902/2020** tras la aprobación del plan de igualdad.
  - Sostuvo haber remitido la información a la representación legal de los trabajadores.
  - Subsidiariamente solicitó reducción de la sanción.

Objeto del proceso

- La demanda tenía por objeto:
  - **Anulación de la sanción**, o subsidiariamente,
  - **Reducción de su cuantía**.

FALLO DEL TRIBUNAL

El Juzgado de lo Social nº 3 de Vigo:

- **Desestima íntegramente la demanda** de la empresa.
- **Confirma la resolución administrativa y la sanción de 1.500 €**.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

a) Presunción de veracidad del acta de la Inspección

- El tribunal recuerda que las actas de la ITSS gozan de **presunción de certeza**, salvo prueba en contrario.
- La empresa **no logró desvirtuar los hechos constatados**.

b) Incumplimiento material del registro retributivo

El tribunal verifica que el documento aportado por la empresa:

- Solo contenía **medias y medianas globales por sexo**.
- Carecía de:
  - Desglose por **conceptos salariales**.
  - Identificación de **puestos o niveles**.
  - Información sobre **estructura profesional y distribución por sexo**.

Por tanto, **no cumple los requisitos legales del registro retributivo**.

c) Diferenciación entre documentos de igualdad

- El tribunal subraya que:
  - **Plan de igualdad, auditoría retributiva y registro salarial son obligaciones distintas**.
  - No puede sustituirse el registro por otros documentos.

d) Obligación de información a la RLT

- Se sanciona específicamente la **falta de entrega adecuada del registro a la representación legal de los trabajadores**.

e) Tipificación y graduación de la sanción

- La conducta encaja en **infracción grave**.
- La cuantía se considera **proporcionada**, teniendo en cuenta:
  - El incumplimiento del requerimiento previo (agravante).

Actualidad del Poder Judicial

DERECHOS

PRESTACIÓN POR CUIDADO. El Tribunal Supremo reconoce a una madre la prestación económica por cuidado de su hija enferma y amplía su doctrina para reconocer ese derecho

La Sala profundiza sobre qué debe entenderse por "cuidado directo, continuo y permanente" que debe dispensar la persona progenitora

Fecha: 29/04/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia todavía no publicada

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha reconocido el derecho de una madre solicitante a percibir la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, revocando a tal efecto la resolución previamente dictada por el TSJ de Madrid.

Partiendo de la base de pronunciamiento anteriores de la misma Sala, en los que se decía que no era necesaria la hospitalización del menor para causar la prestación, y que no era óbice la escolarización del mismo, el Tribunal profundiza sobre qué debe entenderse por "cuidado directo, continuo y permanente" que debe dispensar la persona progenitora, y que se configura como uno de los requisitos exigidos por la norma.

A tal efecto, concluye que el cuidado necesario no puede hacerse equivalente a una penosa y sacrificada servidumbre de quien lo dispensa. Y que lo verdaderamente decisivo no es tanto la atención que pueda prestarse al menor fuera del domicilio familiar aprovechando el sistema educativo y de asistencia social, como el hecho de que el menor pueda o no realizar las actividades propias de su edad con la autonomía predicable de la misma, todo ello con independencia de que su situación pudiera mejorar en un futuro, en todo caso incierto.

Actualidad de la Comisión Europea

ACUERDO

SEGURIDAD SOCIAL. Coordinación de la seguridad social: los representantes de los Estados miembros de la UE confirman el acuerdo provisional

Fecha: 29/04/2026 Fuente: web de la CE Enlace: Nota

Los embajadores de los Estados miembros ante la UE han respaldado el acuerdo provisional alcanzado la semana pasada con el Parlamento Europeo sobre una propuesta de revisión de la **coordinación de los sistemas nacionales de seguridad social** a nivel de la UE.

El texto acordado actualiza la legislación vigente de la UE sobre coordinación de la seguridad social **haciéndola más clara, justa y fácil de aplicar**. Las normas revisadas fortalecerán la movilidad laboral justa y, como resultado, las personas que se trasladen a otro país de la UE para vivir o trabajar encontrarán más fácil ejercer los derechos a los que tienen derecho.

Elementos principales del acuerdo

Las normas revisadas se centran en **cinco áreas clave**: prestaciones por desempleo, prestaciones de cuidados a largo plazo, acceso a prestaciones sociales para personas económicamente inactivas, prestaciones familiares y legislación aplicable para trabajadores desplegados y personas que trabajan en dos o más estados miembros.

Prestaciones por desempleo

Según el acuerdo alcanzado con el Parlamento, las personas que buscan trabajo en otro país de la UE pueden seguir cobrando prestaciones por desempleo de su país anterior durante **seis meses**. Este periodo puede extenderse a discreción de su país anterior, hasta el final del periodo de derecho.

Además, según el principio de lex loci laboris, **los trabajadores** que hayan estado "activos" (es decir, empleados, autónomos y/o pagando cotas al seguro) en un estado miembro distinto a su país de residencia durante **un periodo ininterrumpido de 22** semanas tendrán derecho a recibir prestaciones por desempleo del país donde trabajaron por última vez, si la persona cumple las condiciones de la legislación nacional del país para tener derecho a prestaciones por desempleo.

Beneficios de cuidados a largo plazo

El acuerdo provisional mantiene el objetivo de la Comisión de reflejar el papel cada vez más importante que desempeñan las prestaciones de cuidados a largo plazo en los sistemas nacionales de seguridad social. Aumenta la seguridad jurídica al clarificar las normas bajo las cuales se pueden coordinar dichos beneficios, **facilitando así la movilidad de quienes necesitan cuidados a largo** plazo y de quienes los cuidan.

Los colegisladores acordaron añadir una **definición clara y una lista de beneficios de cuidados a largo plazo** que cubrirán las nuevas normas, que serán evaluadas por la Comisión tres años después de la entrada en la solicitud.

Notificación previa

Según el acuerdo alcanzado con el Parlamento, si un trabajador realiza **actividades en otro Estado miembro**, las autoridades competentes del Estado miembro de origen deben ser notificadas con antelación. Las excepciones se aplican en el caso de **viajes de negocios y actividades de corta duración** (es decir, aquellos con una duración máxima de tres días consecutivos de trabajo en un periodo de 30 días

consecutivos). Los trabajadores de la construcción no estarán protegidos por la excepción para actividades a corto plazo.

Beneficios familiares

Las normas de la UE garantizan que las personas puedan recibir prestaciones familiares del país responsable de su seguridad social, incluso cuando sus familiares viven en otro país de la UE, como si todos residieran en el mismo lugar.

Los colegisladores se alinearon con la propuesta de la Comisión sobre el objetivo **de promover la compartición de responsabilidades en la crianza de los hijos** y eliminar posibles desincentivos económicos para los padres que reducen sus horas de trabajo para poder cuidar de sus hijos. El acuerdo aclara la distinción entre las prestaciones familiares en efectivo —destinadas a sustituir los ingresos no obtenidos por la crianza de los hijos— y todas las demás prestaciones familiares.

Personas económicamente inactivas

Sobre el acceso a prestaciones para personas económicamente inactivas que se trasladan a otro país de la UE, el texto de compromiso hace referencia a **jurisprudencia reciente relevante** y subraya además que no se debe impedir que los ciudadanos móviles contribuyan a los programas de cobertura de enfermedad.

Personas que trabajan en dos o más Estados miembros

Si las personas realizan actividades profesionales en dos o más Estados miembros, es necesario determinar qué legislación les es aplicable. El acuerdo provisional entre el Consejo y el Parlamento proporciona **orientación adicional** sobre la identificación de la oficina registrada o el lugar de trabajo de la empresa o empleador para determinar qué legislación de país debe aplicarse.

Próximos pasos

El acuerdo provisional aún necesita ser respaldado por el Parlamento Europeo. Posteriormente, será adoptado formalmente por ambas instituciones tras una revisión jurídico-lingüística.

Antecedentes

Los sistemas de seguridad social en la UE son competencia de los Estados miembros y, por tanto, no están armonizados. Para las personas que permanecen en su país de origen, ese Estado miembro puede decidir quién está asegurado bajo su legislación, a qué prestaciones tienen derecho y cuáles son las condiciones de acceso. Sin embargo, para garantizar que la libre circulación de personas a través de las fronteras sea posible en la práctica, los sistemas nacionales de seguridad social deben coordinarse, ya que las personas no deben perder su protección al trasladarse a la UE. Las normas que definen esta coordinación se adoptan y actualizan a nivel de la UE.

El 13 de diciembre de 2016, la Comisión Europea presentó una propuesta para modificar los reglamentos 883/2004 y 987/2009 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social. La revisión buscaba:

- Aclarar las circunstancias en las que los Estados miembros pueden limitar el acceso a las prestaciones sociales reclamadas por ciudadanos móviles de la UE económicamente inactivos
- establecer un régimen coherente para la coordinación de los beneficios de cuidados a largo plazo
- proponer nuevos arreglos para la coordinación de las prestaciones por desempleo en casos transfronterizos
- introducir nuevas disposiciones para la coordinación de prestaciones familiares
- clarificar las normas de conflicto sobre la legislación aplicable y la relación con la Directiva 96/71/CE sobre la asignación de trabajadores en el marco de la prestación de servicios
- Reglamento sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, modificando los reglamentos 883/04 y 987/09 (texto del acuerdo)
- Normas de la UE sobre la coordinación de sistemas de seguridad social (información de contexto)

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

CATALUNYA. APARCAMENTS I ESTACIONAMENTS. Resolució EMT/1222/2026, de 21 d'abril, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial del Conveni col·lectiu d'aparcaments, estacionaments regulats de superfície, garatges, serveis de rentada i greixatge de vehicles de Catalunya (codi de conveni núm. 79001575011999). (DOGC 29/04/2026)

CATALUNYA. ACCIÓ SOCIAL AMB INFANTS. Resolució EMT/1192/2026, de 13 d'abril, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc per als anys 2013-2018 (codi núm. 79002575012007). (DOGC 27/04/2026)

HUELVA. COMERCIO. RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO ÚNICO DE LA PROVINCIA DE HUELVA. (BOPG 24/04/2026)

LLEIDA. VIATGERS PER CARRETERA. Conveni col·lectiu de treball del sector del transport de viatgers per carretera de les comarques de Lleida, per al període 1 de gener de 2025 al 31 de desembre de 2028 (codi de conveni núm. 25000365011994). (BOPLL 28/04/2026)