Índice

Ministerio de Trabajo y economía social

ZONAS AFECTADAS. Se publica en la web del Ministerio el Real Decreto por el que se regula la concesión directa por el Servicio Público de Empleo Estatal de subvenciones a corporaciones locales para financiar la contratación de personas desempleadas en labores de reconstrucción de las zonas dañadas por diversos fenómenos meteorológicos adversos, de especial afectación en municipios de las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura. [pág. 3]

Congreso de los Diputados

AFILIACIÓN

MUTUALIDADES. Se publica en el BOCG la Proposición de Ley de modificación del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con las mutualidades alternativas reguladas en sus disposiciones adicionales 18.ª y 19.ª. [pág. 4]

Sentencias

CARGA DE LA PRUEBA

FALTA DE REGISTRO HORARIO. El Tribunal Supremo rechaza la inversión automática de la carga de la prueba por falta de registro de jornada cuando existe horario fijo sin indicios de horas extra. [pág. 7]
El Alto Tribunal exige indicios del trabajador cuando existe horario fijo, descartando una inversión automática por falta de registro de jornada.

IMPERATIVO LEGAL

PERMISO POR FUERZA MAYOR. El Tribunal Supremo fija que el permiso por fuerza mayor por motivos familiares es retribuido por imperativo legal sin que sea necesario su reconocimiento expreso en el convenio colectivo [pág. 9]
Según lo establecido por la Sala de lo Social en su sentencia de 17 de abril de 2026

RECONOCIMIENTO

VACACIONES ACUMULADAS. El Tribunal estima la pretensión del trabajador y **reconoce su derecho a disfrutar los 223 días laborables de vacaciones devengadas** durante el periodo en que debió haber sido reincorporado pero no lo fue por causa imputable a la empresa. [pág. 10]

Actualidad del Poder Judicial

INEPTITUD SOBREVENIDA

DESPIDO. El TSJ de Canarias avala el despido de una camarera de piso por ineptitud sobrevenida tras una incapacidad [pág. 12]

La Sala de lo Social señala que hubo una valoración del puesto alternativo, pero exigía esfuerzos similares

BAJA MÉDICA

DESPIDO IMPROCEDENTE. El TSJCyL declara improcedente el despido de un trabajador de Mercadona en situación de baja médica [pág. 13]

La empresa deberá readmitir al empleado o indemnizarle en casi 40.000 euros

RECONOCIMIENTO

INCAPACIDAD. Reconocida la incapacidad absoluta para una técnica de laboratorio de 50 años porque no puede estar en contacto con productos químicos [pág. 14]

El TSJIB ratifica la prestación del 100% para la empleada, con trastorno adaptativo y fibromialgia

Actualidad del Parlamento Europea

PRESTACIONES SOCIALES

TRABAJADORES MÓVILES. Los eurodiputados apoyan normas más justas y claras sobre las prestaciones sociales para los trabajadores móviles de la UE [pág. 15]

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[pág. 17]

Ministerio de Trabajo y Economía Social

ZONAS AFECTADAS. Se publica en la web del Ministerio el Real Decreto por el que se regula la concesión directa por el Servicio Público de Empleo Estatal de subvenciones a corporaciones locales para financiar la contratación de personas desempleadas en labores de reconstrucción de las zonas dañadas por diversos fenómenos meteorológicos adversos, de especial afectación en municipios de las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura.

Fecha: 04/05/2026 Fuente: web del Ministerio de Trabajo Enlace: Real Decreto

Situación que regula:

Este real decreto tiene por objeto regular la **concesión directa de subvenciones**, con carácter excepcional, por razones de interés público, social y económico, **a corporaciones locales** de determinados municipios afectados por fenómenos meteorológicos adversos, de especial afectación en municipios de las **comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura**.

Estas subvenciones están destinadas a la **financiación de las contrataciones laborales** que se realicen con **personas trabajadoras desempleadas** en el marco del programa de inserción laboral a través de obras y servicios de interés general y social, previsto en los artículos 41 a 46 del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.

Objetivo que persigue:

Las subvenciones contempladas en este real decreto tienen **un doble objetivo**:

- por un lado, **apoyar la reconstrucción y recuperación** de las zonas dañadas y contribuir a la normalización del desarrollo de la actividad socio-económica en los municipios afectados; y,
- por otro, **promover la contratación de personas desempleadas** para limitar el impacto negativo que los daños causados tienen sobre el empleo en tales municipios.

Congreso de los Diputados

AFILIACIÓN

MUTUALIDADES. Se publica en el BOCG la Proposición de Ley de modificación del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con las mutualidades alternativas reguladas en sus disposiciones adicionales 18.ª y 19.ª.

Fecha: 07/05/2026 Fuente: web del Congreso Enlace: Proposición de Ley

La Exposición de Motivos del proyecto de ley realiza una **justificación histórica y material** de la reforma del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) en relación con las **mutualidades alternativas al RETA**.

Se pasa de un modelo de libertad de opción (RETA vs mutualidad) a un modelo de **convergencia obligatoria hacia el RETA**, corrigiendo desequilibrios de protección y habilitando mecanismos transitorios para mitigar perjuicios.

I. Evolución histórica y situación actual

1. **Integración progresiva en el RETA**
   - La inclusión de los profesionales autónomos en el RETA **no fue inmediata ni uniforme** desde el Decreto 2530/1970.
   - Especialmente relevante fue la situación de los **profesionales colegiados**, inicialmente excluidos por exigencias de afiliación sindical obligatoria.
2. **Apertura a profesionales colegiados (1980)**
   - Con el Real Decreto 2504/1980 se permite su incorporación, pero:
     - De forma **colectiva** (a través del colegio profesional).
     - Mediante decisión aprobada por orden ministerial.
3. **Alternativa mutualista**
   - Algunos colegios optaron por **mutualidades de previsión social** (origen en la Ley de 1941), configuradas como sistemas obligatorios internos.
   - Esto genera un **modelo dual**: RETA vs mutualidad alternativa.
4. **Cambio estructural (Ley 30/1995)**
   - La Ley 30/1995 introduce:
     - **Regla general:** inclusión obligatoria en RETA.
     - **Excepción:** posibilidad de optar por mutualidad si existía antes de 1995.
   - Este régimen pasa a la actual **DA 18ª LGSS**.
5. **Refuerzo de las mutualidades (2011)**
   - La Ley 27/2011 exige **cobertura mínima obligatoria** (actual DA 19ª LGSS).
   - Objetivo: aproximar la protección al sistema público.

II. Problema detectado

La Exposición de Motivos identifica un **fallo estructural del sistema de alternatividad**:

- Prestaciones de mutualidades:
  - En ocasiones **inferiores a las del RETA**.
  - Incluso **por debajo de expectativas razonables**.
- Resultado:
  - **Situaciones de desprotección**.
  - **Creciente conflictividad y malestar** entre profesionales.

Conclusión: la opción mutualista, inicialmente beneficiosa, ha generado **efectos perjudiciales para ciertos colectivos**.

III. Finalidad de la reforma

La norma persigue **reordenar el sistema de alternatividad** mediante tres ejes:

1. Limitación de la alternatividad

- Se pretende **reducir progresivamente la posibilidad de optar** por mutualidades frente al RETA.

2. Mejora de la acción protectora

- Refuerzo de las **prestaciones mínimas** de las mutualidades.
- Equiparación progresiva con el sistema público.

3. Creación de una "pasarela" al RETA

- Se habilita un mecanismo para:
  - **Transferir derechos económicos acumulados**.
  - Integrarse en el RETA de forma voluntaria.
- Objetivo: corregir decisiones pasadas perjudiciales.

IV. Contenido dispositivo: novedades y modificaciones:

Artículo único, Apartado Uno — Modifica la DA 18.ª.1 TRLGSS

- **Novedad principal:** se añade un nuevo párrafo final que **suprime, con efectos 1 de enero de 2028, la posibilidad de optar por la mutualidad alternativa al RETA** para los profesionales colegiados que inicien su actividad por cuenta propia a partir de esa fecha.
- **Excepción:** podrán seguir optando por la mutualidad alternativa quienes, al iniciar la actividad por cuenta propia, **ya estuvieran incluidos en algún régimen de la Seguridad Social por el ejercicio de la misma actividad por cuenta ajena**.
- Se mantiene el régimen anterior para quienes ya hubieran ejercitado la opción.

Artículo único, Apartado Dos — Modifica la DA 19.ª.2 TRLGSS

Refuerza la cobertura mínima obligatoria de las mutualidades alternativas en una doble dirección:

(a) Cuantía de las prestaciones:

- Si adoptan **forma de renta**: importe **no inferior al 100 % de la cuantía mínima inicial** de la pensión correspondiente en el sistema de la Seguridad Social, o, si fuera superior, al importe de la **pensión no contributiva**.
- **Revalorización anual** en los mismos términos que las pensiones públicas (novedad expresa).
- Si adoptan **forma de capital**: no podrán ser inferiores al **importe capitalizado** del mínimo establecido para la renta en el momento del devengo.

(b) Cuantía de las cuotas (cumplimiento alternativo): se considera cumplida la obligación de cuantía mínima si las cuotas a satisfacer por el mutualista equivalen al **100 % de la cuota resultante de aplicar el tipo general de cotización por contingencias comunes del RETA a la base mínima del tramo aplicable** según rendimientos netos.

Obligación instrumental: los mutualistas deberán presentar la información tributaria necesaria para determinar los rendimientos anuales, con el alcance del **art. 308 TRLGSS, antes del 1 de octubre de cada año**.

Artículo único, Apartado Tres — Introduce la DT 46.ª TRLGSS (nueva)

Establece un **régimen transitorio de elevación progresiva** de la cuota a satisfacer por los mutualistas conforme al apartado 2.II de la DA 19.ª:

Año	Porcentaje sobre la cuota equivalente RETA
2026	**86 %**
2027	**93 %**
2028	**100 %**

Artículo único, Apartado Cuatro — Introduce la DT 47.ª TRLGSS (nueva): la «pasarela»

Es la novedad de mayor calado práctico. Permite la **transferencia excepcional y voluntaria a la TGSS** de los derechos económicos acumulados en la mutualidad alternativa.

Plazo: un año desde la entrada en vigor del **reglamento de desarrollo** (pendiente).

Requisitos en el momento de la solicitud:

- a) Carecer del periodo mínimo para acceder a la pensión de jubilación.
- b) [Suprimida en Ponencia].
- b' (antes c) No tener la condición de pensionista a cargo de ningún régimen público ni de la propia mutualidad alternativa, **salvo pensión de viudedad**.

Conversión a periodos cotizados (apartado 3): se tomará la **base mínima de cotización** que habría correspondido en RETA, **actualizada al IPC**, aplicando un **coeficiente de mejora del 0,77** para tener en cuenta las contingencias excluidas. Los términos concretos quedan deslegalizados al reglamento.

Regla específica para mayores de 55 años (apartado 4): para los mutualistas que tuvieran **más de 55 años a 31 de diciembre de 2025**, a los exclusivos efectos del porcentaje aplicable a la base reguladora del **art. 210.1 TRLGSS**, y siempre que se acceda con la edad ordinaria del **art. 205.1.a) TRLGSS**, **cada mes completo de alta y cotizado en la mutualidad se computará como un mes completo de alta en RETA**. Es la regla más beneficiosa para los mutualistas próximos a jubilarse.

Efecto: la transferencia conlleva **encuadramiento obligatorio e irreversible en RETA** para la actividad que la determinó.

Disposición adicional primera (nueva) — Evaluación del régimen de alternatividad

Antes del **31 de diciembre de 2027**, el Gobierno deberá elaborar un informe de evaluación que analizará: (i) el número de personas afectadas por la pasarela, desglosado por colectivos y mutualidades; (ii) la incidencia, desde el 1-1-2023, del sistema de cotización por ingresos reales en quienes hayan pasado al RETA; y (iii) la equiparación efectiva de prestaciones y cotización conforme a la nueva DA 19.ª.2.

El informe se elevará a las Cortes y, en función de los resultados, podrá dar lugar a un **proyecto de ley** que **revise la fecha del 1-1-2028** del régimen de alternatividad (DA 18.ª.1).

Disposición adicional segunda (nueva) — Convenio especial

Para los profesionales colegiados que hubieran **causado baja en una mutualidad alternativa antes de que esta aplicara un sistema de capitalización individual** y no alcancen 15 años de cotización en el sistema, se prevé la suscripción **por una sola vez** de un **convenio especial** que permita computar periodos anteriores a la baja, **hasta un máximo de 5 años**. Los términos los fijará el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Sentencia

CARGA DE LA PRUEBA

FALTA DE REGISTRO HORARIO. El Tribunal Supremo rechaza la inversión automática de la carga de la prueba por falta de registro de jornada cuando existe horario fijo sin indicios de horas extra.

El Alto Tribunal exige indicios del trabajador cuando existe horario fijo, descartando una inversión automática por falta de registro de jornada.

Fecha: 15/04/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TS de 15/04/2026

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo establece que la ausencia de registro de jornada **no implica automáticamente la inversión de la carga de la prueba en reclamaciones de horas extraordinarias**. En supuestos **con horario fijo o predeterminado**, el trabajador debe aportar indicios previos de la realización de horas extra para que opere dicha inversión**. Solo en casos de jornadas irregulares o no predeterminadas la carga probatoria recae directamente en la empresa.**
La sentencia confirma así el criterio del TSJ de Castilla-La Mancha y rechaza la doctrina más flexible del TSJ de Cataluña, consolidando una interpretación matizada y casuística del art. 34.9 ET en relación con el art. 217 LEC.
En la práctica, refuerza la necesidad de una mínima actividad probatoria del trabajador y subraya la relevancia del registro de jornada como instrumento clave, pero no determinante por sí solo.

ANTECEDENTES DE HECHO

Relación laboral y actuación de las partes

- El trabajador (dependiente de carnicería) prestaba servicios desde enero de 2020 para un empresario autónomo.
- Tenía **contrato indefinido** y jornada con horario relativamente estructurado.
- Fue despedido en marzo de 2022, reconociéndose la improcedencia en conciliación.
- Posteriormente interpuso **demanda de reclamación de cantidad**, solicitando más de 13.000 € por:
  - Horas extraordinarias (principal concepto).
  - Otros conceptos (vacaciones, etc.).

Actuación de la empresa

- **No llevaba un registro de jornada completo**, aunque aportó algunos registros parciales.
- Reconoció parcialmente la realización de horas extraordinarias por valor de **1.000 €**.

Procedimiento judicial previo

- **Juzgado de lo Social**: estima parcialmente la demanda → reconoce 1.000 € por horas extra.
- **TSJ Castilla-La Mancha**: confirma la sentencia → exige indicios previos para invertir la carga de la prueba.

Objeto del recurso de casación para la unificación de doctrina

Determinar si:

- La falta de registro de jornada (art. 34.9 ET) implica **automáticamente** la inversión de la carga de la prueba en reclamaciones de horas extraordinarias,
  o si dicha inversión **requiere indicios previos del trabajador**.

Fallo del Tribunal Supremo

El Tribunal Supremo:

- **Desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina.**
- **Confirma la sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha.**
- **No fija doctrina en el sentido pretendido por el recurrente**, sino que consolida una interpretación matizada:

Doctrina resultante

- **No existe inversión automática de la carga de la prueba** por falta de registro de jornada.
- La inversión:
  - **Depende del tipo de jornada** (fija o no).
  - **Requiere indicios previos** cuando existe un horario predeterminado.

Fundamentos jurídicos de la decisión

A) Naturaleza de la carga de la prueba

El Tribunal distingue:

- **Valoración de la prueba** → competencia del órgano de instancia.
- **Distribución de la carga de la prueba (onus probandi)** → cuestión jurídica revisable en casación.

B) Función del registro de jornada (art. 34.9 ET)

- Es un instrumento clave para:
  - Determinar **horas reales trabajadas**.
  - Garantizar derechos de jornada y descanso.
- Basado en doctrina del TJUE (caso Deutsche Bank):
  - Debe ser **objetivo, fiable y accesible**.

C) Consecuencias de su incumplimiento

El Supremo rechaza una regla automática y distingue dos supuestos:

1. Jornadas sin horario fijo o imprevisibles

- La empresa tiene la **carga de probar la jornada real**.
- Si no lo hace → puede darse por válida la versión del trabajador.

2. Jornadas con horario fijo (como en el caso)

- El trabajador debe:
  - **Aportar indicios de exceso de jornada**.
- Solo entonces:
  - Se produce la **inversión de la carga de la prueba**.

En este caso:

- Existía un **horario predeterminado**.
- El trabajador **no aportó indicios suficientes**.
- Por tanto, **no procede inversión automática**.

D) Principios aplicados

- **Facilidad y disponibilidad probatoria** (art. 217.7 LEC).
- **Prohibición de beneficiarse del propio incumplimiento**.
- Necesidad de evitar:
  - **Pruebas diabólicas** para el trabajador.
  - Pero también reclamaciones sin base mínima.

E) Relación con la sentencia de contraste

- Se reconoce contradicción con el TSJ de Cataluña.
- Pero se opta por una **interpretación intermedia y más matizada**.

Sentencia

IMPERATIVO LEGAL

PERMISO POR FUERZA MAYOR. El Tribunal Supremo fija que el permiso por fuerza mayor por motivos familiares es retribuido por imperativo legal sin que sea necesario su reconocimiento expreso en el convenio colectivo

Según lo establecido por la Sala de lo Social en su sentencia de 17 de abril de 2026

Fecha: 17/04/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TS de 17/04/2026

La Sala Social del Tribunal Supremo ha establecido que el permiso que regula el art. 37.9 Estatuto de los Trabajadores, para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes que hagan indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora, debe ser retribuido por las horas de ausencia equivalentes a cuatro días de trabajo al año.

La sentencia de la Sala Social TS de 17 de abril de 2026, rec.111/2024, señala que el precepto legal debe ser interpretado en el sentido de que el permiso es retribuido por imperativo legal, sin que sea necesario para ello que así lo establezca de forma expresa el convenio colectivo o acuerdo de empresa aplicable. Sin perjuicio de que mediante la negociación colectiva pueda fijarse otros aspectos distintos relativos al modo, manera, contenido y alcance de esa retribución.

La norma legal persigue la transposición en nuestro ordenamiento jurídico la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, cuya finalidad esencial la de incorporar mecanismos y herramientas que permitan la adaptación de las condiciones de trabajo, así como la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales mediante la implantación de medidas que fomente la corresponsabilidad familiar.

Sentencia

RECONOCIMIENTO

VACACIONES ACUMULADAS. El Tribunal estima la pretensión del trabajador y reconoce su derecho a disfrutar los 223 días laborables de vacaciones devengadas durante el periodo en que debió haber sido reincorporado pero no lo fue por causa imputable a la empresa.

Fecha: 01/04/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TIns de Madrid de 22/04/2026

SÍNTESIS: El Juzgado de lo Social reconoce el derecho de un trabajador de la Corporación de Radio y Televisión Española (RTVE) **a disfrutar 223 días de vacaciones no disfrutadas**, generadas entre 2015 y 2023.
El trabajador, en excedencia voluntaria, **tenía reconocido judicialmente su derecho al reingreso en 2015, pero la empresa demoró su reincorporación efectiva hasta 2023.** El Tribunal considera que dicha demora es imputable a la empresa y que, en consecuencia, **el trabajador siguió devengando vacaciones durante ese periodo.**
La sentencia aplica el principio de indemnidad del trabajador, concluyendo que no puede verse perjudicado por el incumplimiento empresarial, reconociendo íntegramente los días acumulados.

ANTECEDENTES DE HECHO

El presente procedimiento ordinario se sustancia ante la jurisdicción social frente a la empresa **Corporación de Radio y Televisión Española (RTVE)**, en reclamación de reconocimiento de derecho.

El trabajador demandante venía prestando servicios para la empresa desde el **10 de julio de 1985**, con categoría profesional de informador.

- En fecha **17 de enero de 2005**, inició una **excedencia voluntaria de 10 años**.
- Durante ese periodo, solicitó en varias ocasiones su **reingreso**, siendo este denegado por la empresa.
- Posteriormente, mediante resolución judicial firme (TSJ de Madrid), se le reconoció el derecho a reincorporarse con efectos de **17 de enero de 2015**.
- No obstante, la **reincorporación efectiva no tuvo lugar hasta el 13 de diciembre de 2023**, generándose un desfase temporal relevante.

En fecha **27 de septiembre de 2024**, el trabajador solicitó a la empresa la **regularización de los días de vacaciones no disfrutados** correspondientes al periodo entre:

- 17 de enero de 2015 (fecha en la que debió ser readmitido)
- 13 de diciembre de 2023 (fecha de reincorporación efectiva)

La empresa no respondió a dicha solicitud.

Como consecuencia, el trabajador reclama el reconocimiento de **223 días laborables de vacaciones devengadas y no disfrutadas** durante dicho periodo.

FALLO DEL TRIBUNAL

- El Tribunal estima la pretensión del trabajador y **reconoce su derecho a disfrutar los 223 días laborables de vacaciones devengadas** durante el periodo en que debió haber sido reincorporado pero no lo fue por causa imputable a la empresa.

Fundamentos jurídicos

El Tribunal basa su decisión en los siguientes argumentos:

a) Devengo de vacaciones durante la relación laboral

Se considera que el trabajador tenía derecho a seguir devengando vacaciones desde el momento en que **debió haber sido reincorporado (2015)**, dado que:

- La falta de ocupación efectiva **no fue imputable al trabajador**, sino a la empresa.
- Existía un reconocimiento judicial previo del derecho al reingreso.

b) Principio de reparación íntegra

La negativa empresarial a reincorporar al trabajador en el momento debido genera una situación que debe ser compensada plenamente, incluyendo:

- Salarios (si procediera en otros procedimientos)
- Derechos asociados al trabajo, como las vacaciones

c) Naturaleza del derecho a vacaciones

El derecho a vacaciones:

- Es un **derecho indisponible**
- Está vinculado al tiempo de trabajo y a la vigencia del vínculo laboral

Por tanto, el Tribunal entiende que el trabajador **no puede verse perjudicado por la conducta empresarial ilícita**, reconociéndosele el total de días acumulados.

d) Valoración de la prueba

La resolución se apoya en:

- Documental aportada (solicitudes, burofax, resoluciones previas)
- Sentencias anteriores entre las partes
- Aplicación del art. 97.2 LRJS en materia de valoración probatoria

Actualidad del Poder Judicial

INEPTITUD SOBREVENIDA

DESPIDO. El TSJ de Canarias avala el despido de una camarera de piso por ineptitud sobrevenida tras una incapacidad

La Sala de lo Social señala que hubo una valoración del puesto alternativo, pero exigía esfuerzos similares

Fecha: 05/05/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia del TSJ de Canarias de 29/01/2026

El Tribunal Superior de Justicia de Canarias **ha desestimado el recurso de una camarera** de piso que **pretendía que su despido fuera declarado improcedente**. La trabajadora, vinculada al hotel desde 2013, fue despedida por ineptitud sobrevenida tras reincorporarse de una incapacidad permanente.

Aunque la Seguridad Social determinó en 2024 que su mejoría le permitía volver a trabajar, el servicio de prevención de la empresa concluyó que la empleada no era apta para tareas críticas: manipulación de cargas superiores a 3 kilos, movimientos repetitivos de fuerza y posturas forzadas de columna. **La mercantil justificó el despido ante la imposibilidad de adaptar el puesto o reubicarla en cocina -pese a su formación como pastelera- por exigir esfuerzos similares.** La justicia rechazó su demanda inicial y la reclamación de 15.465 euros, decisión que recurre ahora en suplicación.

La Sala de lo Social **confirma que hubo valoración del puesto alternativo**, tal como respalda el informe de prevención del 19 de noviembre y la ausencia de debate sobre otras vacantes disponibles. Por tanto, el primer motivo de impugnación se desestima por falta de fundamento.

En cuanto a la supuesta falta de preaviso (Art. 53.1 ET), los magistrados señalan que la pretensión carece de base. La demandante admitió en su demanda y ratificó en el juicio haber percibido la compensación económica correspondiente. Puesto que la falta de preaviso no invalida el despido y su pago fue expresamente reconocido por la actora, no existe infracción jurídica alguna en la sentencia de instancia. El recurso, en consecuencia, es desestimado y el tribunal ratifica la legalidad del cese.

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

Actualidad del Poder Judicial

BAJA MÉDICA

DESPIDO IMPROCEDENTE. El TSJCyL declara improcedente el despido de un trabajador de Mercadona en situación de baja médica

La empresa deberá readmitir al empleado o indemnizarle en casi 40.000 euros

Fecha: 05/05/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TSJ de Castilla león de 09/03/2026

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León **ha declarado improcedente el despido disciplinario de un trabajador de Mercadona que se encontraba en situación de incapacidad temporal** por artritis reumatoide.

La Sala revoca la sentencia dictada en primera instancia y concluye que **las actividades cotidianas realizadas por el trabajador durante su baja médica** -como pasear a su perro, hacer pequeñas compras o acudir a una lavandería- **no son incompatibles con su patología ni evidencian simulación** de la incapacidad, por lo que no constituyen una transgresión grave de la buena fe contractual.

La resolución señala que **no toda actividad durante una baja médica justifica un despido**, siendo necesario acreditar que dichas conductas impiden la recuperación o revelan aptitud laboral, circunstancias que no concurren en este caso.

Como consecuencia, Mercadona deberá optar entre la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido o el abono de una indemnización de 39.845,25 euros, en los términos previstos legalmente.

Actualidad del Poder Judicial

RECONOCIMIENTO

INCAPACIDAD. Reconocida la incapacidad absoluta para una técnica de laboratorio de 50 años porque no puede estar en contacto con productos químicos

El TSJIB ratifica la prestación del 100% para la empleada, con trastorno adaptativo y fibromialgia

Fecha: 05/05/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia del TSJ de Les Illes Balears de 05/03/2026

El Tribunal Superior de Justicia de las Illes Balears **ha confirmado la situación de incapacidad permanente absoluta para una técnica de laboratorio**. Mediante este fallo, **se reconoce su derecho a percibir una prestación equivalente al 100% de su base reguladora** (fijada en 1.360,24 euros), **con efectos retroactivos** desde octubre de 2023. La trabajadora contaba con 50 años en el momento de la resolución inicial.

La paciente presenta un cuadro clínico de fibromialgia y fatiga crónica, asociado a un trastorno adaptativo con sintomatología ansiosa. Debido a su condición, se encuentra limitada para realizar actividades que requieran esfuerzo físico. Asimismo, presenta una hipersensibilidad ambiental que le impide el contacto con agentes irritantes y químicos, tales como productos de limpieza, fragancias sintéticas, humos, reactivos, hidrocarburos y ambientes con combustión o tabaco.

El Tribunal confirma la sentencia de instancia al considerar acreditado el cuadro clínico y las limitaciones funcionales de la demandante. Los magistrados otorgan prevalencia al informe pericial de la parte y al historial médico sobre el dictamen del Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI), validando la valoración conjunta de la prueba realizada por el juzgador de instancia. Al no apreciarse error de hecho ni falta de razonabilidad en dicha valoración, procede ratificar el reconocimiento de la incapacidad permanente.

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

Actualidad del Parlamento Europeo

PRESTACIONES SOCIALES

TRABAJADORES MÓVILES. Los eurodiputados apoyan normas más justas y claras sobre las prestaciones sociales para los trabajadores móviles de la UE

Fecha: 06/06/2026 Fuente: web del PE Enlace: Nota

- **Acceso justo a la seguridad social para los trabajadores móviles en la UE**
- **Normas actualizadas para prestaciones por desempleo, familia y cuidados a largo plazo**
- **Mejor cooperación entre los Estados miembros para garantizar el acceso a los beneficios y erradicar el fraude**

Las normas actualizadas buscan garantizar el acceso a la seguridad social para los trabajadores de la UE que viven o trabajan en otro país de la UE, distribuyendo las obligaciones de manera justa entre los Estados miembros.

El Comité de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento ha respaldado el acuerdo provisional con los gobiernos de la UE sobre las normas actualizadas para la coordinación de los sistemas de seguridad social por 47 votos a favor y 3 en contra, con 4 abstenciones.

Si es adoptado formalmente por el Parlamento y el Consejo, el acuerdo introducirá criterios más claros para determinar qué legislación de seguridad social del país se aplica. También debe fomentar la cooperación entre los Estados miembros, para que la información necesaria se comparta de forma oportuna, para ayudar a identificar errores o fraudes, incluidas prácticas abusivas, como las empresas de buzóns.

Prestaciones

por desempleoEl acuerdo aclara cómo se cuentan los periodos de trabajo, trabajo autónomo o cobertura de seguro completados en diferentes estados miembros al evaluar el derecho a prestaciones por desempleo. El estado miembro donde una persona trabajó por última vez o estuvo asegurada será responsable si estuvo activa allí al menos un mes ininterrumpido.

Las personas que vayan a otro país de la UE en busca de trabajo tendrán derecho a recibir prestaciones por desempleo durante seis meses del país que abandonaron. Este periodo puede extenderse hasta el final de su derecho.

En cuanto a los trabajadores transfronterizos, la ley actualizada aclara qué Estado miembro es responsable de pagar las prestaciones. Si un trabajador transfronterizo desempleado ha estado empleado, autónomo y/o asegurado durante un periodo ininterrumpido de 22 semanas en un estado miembro, ese estado miembro pagará prestaciones.

Prestaciones

familiares Las normas revisadas aclaran la distinción entre las prestaciones familiares en efectivo, destinadas a reemplazar los ingresos cuando una persona renuncia o reduce el trabajo para criar a un hijo, y otras prestaciones familiares. Esto fomentará un reparto más equitativo de las responsabilidades de crianza y eliminará posibles desincentivos económicos para los padres que reducen su tiempo de trabajo para cuidar de su hijo.

Beneficios

de cuidados a largo plazo El acuerdo aclara cómo deben coordinarse los beneficios de los cuidados a largo plazo en toda la UE, aumentando la seguridad jurídica tanto para quienes necesitan atención como para quienes los cuidan. Añade una nueva definición de beneficios de cuidados a largo plazo y una lista de beneficios cubiertos por estas normas.

Trabajadores enviados a trabajar en otro país de la UE

Los trabajadores o autónomos enviados al extranjero hasta 24 meses (sin sustituir a un empleado enviado previamente) permanecen asegurados en el país de la UE donde su empleador esté establecido o donde normalmente ejercen su actividad autónoma. Para combatir fraudes y errores, deben haber estado asegurados al menos 3 meses antes de ser enviados al extranjero.

El acuerdo introduce un sistema obligatorio de notificación previa: cuando un trabajador realiza actividades en otro país de la UE, las autoridades competentes del Estado miembro emisor deben ser notificadas con antelación, salvo cuando se trate de viajes de negocios y actividades de corta duración de no más de 3 días consecutivos en un periodo de 30 días consecutivos. El sector de la construcción no formará parte de esta excepción.

Trabajar en dos o más Estados

miembrosPara los trabajadores que realizan actividades en dos o más Estados miembros, las normas actualizadas proporcionan orientación adicional para determinar la "oficina registrada o lugar de negocio" del empleador o empresa. Esto ayudará a establecer qué legislación de seguridad social de los estados miembros se aplica. Para determinar el lugar de negocio, los factores relevantes incluyen el lugar donde se toman decisiones esenciales, dónde se genera la facturación y los lugares donde se celebran las reuniones generales.

Ciudadanos

económicamente inactivosFinalmente, los negociadores acordaron, en línea con las decisiones del Tribunal de Justicia de la UE, que los ciudadanos móviles económicamente inactivos deberían tener cobertura integral de seguro de enfermedad en su estado miembro anfitrión.

La cita

Gabriele Bischoff (S&D, DE), ponente del expediente, dijo: "La votación de hoy en comité es el siguiente gran paso hacia normas más claras, justas y aplicables para todas las personas que viven o trabajan a través de fronteras en la UE. Los trabajadores móviles deben poder confiar en sus derechos de seguridad social, ya sea que estén buscando trabajo, cuidando a un menor, necesitando cuidados a largo plazo o enviados a otro estado miembro por su empleador. Tras casi 10 años de negociaciones, este acuerdo demuestra que Europa puede cumplir: protege a los trabajadores, apoya una movilidad justa, fortalece la confianza entre los sistemas nacionales y fortalece la coordinación entre los Estados miembros para combatir los abusos. Todas las miradas están ahora puestas en la votación plenaria, para que por fin podamos actualizar estas normas largamente esperadas y ofrecer más seguridad jurídica tanto para trabajadores, empresas como para los Estados miembros."

Próximos pasos

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

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

CATALUNYA. CUIRS, REPUSSATS, MARROQUINERÍA. Resolució EMT/1321/2026, de 13 d'abril, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de les taules salarials per a l'any 2026 del Conveni col·lectiu de treball de cuirs, repussats, marroquineria i similars de Catalunya. (DOGC 07/05/2026)

MADRID. OPTICAS. Resolución de 10 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial (2025-2026) del Convenio Colectivo de la empresa Óptica (comercio, talleres, fabricación, etc.), suscrito por la Comisión Negociadora (Código número 28003015011981). (BOCM 01/05/2026)

MADRID. OFICINAS Y DESPACHOS. Resolución de 17 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial de 2026 del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid, suscrita por la comisión paritaria (código número 28003005011981). (BOCM 01/05/2026)

MÁLAGA. TRANSPORTE TURÍSTICO. Resolución de la delegada territorial de empleo, empresa y trabajo autónomo del acuerdo de la comisión negociadora sobre inscripción y publicación de las tablas salariales del sector de transportes de viajeros servicios discrecionales, regulares temporales, regulares de servicio especial y transporte turístico de la provincia de málaga. (BOM 07/05/2026)

LLEIDA. COMERÇ. Acord de la Comissió Paritària relatiu al Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç en general de les comarques de Lleida. (BOLL 07/05/2026)