Índice

Boletines oficiales

Estatal
08/07/2026

INDEMNIZACIONES POR RESIDENCIA DEL SECTOR PÚBLICO DESTINADO EN LAS ILLES BALEARS. Orden PJC/683/2026, de 7 de julio, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de julio de 2026, por el que se aprueba la modificación de las cuantías de las indemnizaciones por residencia del personal del sector público destinado en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears en aplicación de lo previsto en la disposición adicional única del Real Decreto-ley 19/2026, de 30 de junio, de medidas urgentes en materia de jubilación parcial anticipada del personal laboral de las Administraciones Públicas y de complemento de insularidad en Illes Balears. pág. 3

FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO. Orden TES/679/2026, de 29 de junio, por la que se modifica la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación. pág. 3

Actualidad del Senado

DICTAMEN
PASARELA DE MUTUALISTAS. El Senado aprueba el dictamen de la proposición de ley de modificación del RDLeg. 8/2015 de mutualidades alternativas. pág. 4

Sentencias

FOGASA
PRESTACIÓN DE GARANTÍA. El Tribunal Supremo unifica doctrina: el FOGASA debe descontar de su garantía la indemnización ya abonada por la empresa, también cuando solo exista insolvencia y no concurso de acreedores. Existe voto particular pág. 5

LISTA DE DISTRIBUCIÓN DE CORREO CORPORATIVO
DERECHO SINDICAL. El Tribunal Supremo reconoce el derecho de un sindicato sin representación a utilizar la lista de distribución de correo corporativo existente para difundir información sindical durante un proceso electoral. pág. 8

PERMISOS QUE NO IMPIDEN EL RECONOCIMIENTO DEL PREMIO
PREMIO DE CONTINUIDAD. El Tribunal Supremo delimita qué permisos, suspensiones e incapacidades temporales pueden excluirse del premio de continuidad sin vulnerar el derecho a la igualdad pág. 11

PERMISOS PARA CONCURRIR A EXÁMENES
CARÁCTER RETRIBUIDO. La Audiencia Nacional declara que el permiso para concurrir a exámenes oficiales previsto en el artículo 23.1.a) del Estatuto de los Trabajadores tiene carácter retribuido. pág. 15

Actualidad del Poder Judicial

INTROMISIÓN ILEGÍTIMA EN LA INTIMIDAD

NULIDAD DEL DESPIDO. El TSJ de Illes Balears ratifica el despido de un empleado de hotel por criticar a su empresa a través de un vídeo en redes sociales pág. 18

ALTA

TRABAJADORA EMBARAZADA. El TSXG obliga a la Seguridad Social a mantener el alta de una trabajadora embarazada para evitar "una discriminación sexista" pág. 19

Actualidad del Parlamento Europeo

ACUERDO PROVISIONAL

TRABAJADORES MÓVILES. Normas más claras sobre las prestaciones sociales para los trabajadores móviles de la UE pág. 20

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

pág. 22

Boletines oficiales

Estatal
08/07/2026

Núm. 165

INDEMNIZACIONES POR RESIDENCIA DEL SECTOR PÚBLICO DESTINADO EN LAS ILLES BALEARS. Orden PJC/683/2026, de 7 de julio, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de julio de 2026, por el que se aprueba la modificación de las cuantías de las indemnizaciones por residencia del personal del sector público destinado en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears en aplicación de lo previsto en la disposición adicional única del Real Decreto-ley 19/2026, de 30 de junio, de medidas urgentes en materia de jubilación parcial anticipada del personal laboral de las Administraciones Públicas y de complemento de insularidad en Illes Balears.

Áreas territorio nacional	Subgrupo A1 y grupo profesional 1.º	Subgrupo A2 y grupo profesional 2.º	Subgrupo C1 y grupo profesional 3.º	Subgrupo C2 y grupo profesional 4.º	Agrupaciones profesionales grupo E (Ley 30/1984)
MALLORCA.	214,61	175,41	144,61	119,22	105,31
ISLAS DEL ARCHIPIÉLAGO BALEAR, EXCEPTO MALLORCA.	697,67	502,35	405,10	297,91	263,12

Estatal
07/07/2026

Núm. 164

FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO. Orden TES/679/2026, de 29 de junio, por la que se modifica la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

La **principal novedad** consiste en la nueva redacción del artículo 12.2 de la Orden TMS/368/2019, que **eleva del 25 % al 80 % el importe máximo** que puede anticiparse a las entidades beneficiarias antes del desarrollo de la actividad formativa, siempre que estas comuniquen la fecha de inicio de la formación. Hasta ahora, el sistema permitía un anticipo previo limitado al 25 % y otro pago posterior, una vez iniciada la actividad, hasta alcanzar el 60 % de la subvención, dejando el 40 % restante pendiente de justificación y abono. La nueva regulación simplifica este esquema y lo adapta al límite ya previsto en el artículo 6.6 de la Ley 30/2015.

Con la nueva regulación, **el 20 % restante** de la ayuda continuará abonándose una vez finalizada y justificada la actividad subvencionada. La orden mantiene la posibilidad de realizar una comprobación formal de la cuenta justificativa antes de efectuar el pago final y prevé que la revisión posterior de facturas pueda efectuarse mediante muestreo representativo dentro del plazo de 4 años establecido en la normativa de subvenciones. Asimismo, el plazo máximo para el pago del importe pendiente seguirá siendo de **12 meses** desde la presentación de la justificación final –o de **6 meses** cuando resulte aplicable el régimen de módulos específicos–.

Actualidad del Senado

DICTAMEN

PASARELA DE MUTUALISTAS. El Senado aprueba el dictamen de la proposición de ley de modificación del RDLeg. 8/2015 de mutualidades alternativas.

Excluye a los mutualistas jubilados

Fecha: 09/07/2026 Fuente: web del Senado Enlace: Proposición

El Pleno ha aprobado el jueves, 9 de julio el dictamen de la Comisión de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones sobre el proyecto de ley por **164 votos a favor**, uno en contra y 96 abstenciones. Este texto excluye a los actuales pensionistas (menos a quienes cobran una prestación de viudedad) de poder pasar al régimen de la Seguridad Social para mejorar el importe de las pensiones que perciben.

El Pleno del Senado ha aprobado definitivamente la reforma que crea la denominada **"pasarela al RETA"** (voluntaria) para los profesionales adscritos a mutualidades alternativas, **pero ha rechazado extender este mecanismo a los mutualistas que ya se encuentran jubilados** (enmienda del PP aprobada en el Congreso). Con esta decisión, el legislador mantiene la exclusión de un colectivo que reclamaba poder convertir las aportaciones realizadas durante décadas a sus mutualidades en mayores derechos de pensión dentro del sistema público.

La norma permitirá que determinados abogados, procuradores y otros profesionales que siguen en activo puedan trasladar sus derechos desde las mutualidades alternativas al RETA, facilitando así el acceso a futuras pensiones públicas más elevadas. Sin embargo, quienes ya han accedido a la jubilación permanecerán fuera de este mecanismo y conservarán las prestaciones que actualmente perciben de sus respectivas mutualidades.

Durante la tramitación parlamentaria se planteó la posibilidad de incluir a los jubilados dentro del ámbito de aplicación de la reforma, pero finalmente el Senado optó por recuperar el texto inicial, descartando esa opción. El resultado supone un importante revés para las asociaciones de mutualistas jubilados, que venían reclamando una solución para corregir las reducidas pensiones derivadas del sistema alternativo de previsión social.

No obstante, el Gobierno ha anunciado que los mutualistas jubilados con prestaciones especialmente reducidas podrán acceder, en su caso, **a los complementos previstos** para garantizar las pensiones mínimas cuando cumplan los requisitos legalmente establecidos, si bien esta medida no implica el reconocimiento de nuevos periodos de cotización ni una mejora estructural de sus derechos de pensión.

La Proposición, al tener cambios en el Senado, volverá de nuevo al Congreso para que decida si mantener o no las enmiendas.

En el Senado se ha modificado los coeficientes aplicables en la transferencia de los derechos económicos al RETA, de manera que se aplicará una mejora de entre el 0,67 y el 0,87 sobre la base mínima de cotización que habría correspondido en el régimen de autónomos.

A los **mayores de 52 años** se les permitirá contabilizar un mes aportado a la mutualidad como un mes cotizado en el RETA. Esta misma fórmula también la podrán aplicar quiernes iniciaron su actividad profesional antes del 10 de noviembre de 1995. Asimismo, todos aquellos trabajadores que salieran de una mutualidad antes de 2005 y no tengan los 15 años cotizados en el sistema público podrán suscribir un **convenio especial con la Seguridad Social** para que se les contabilice hasta un máximo de cinco años por las aportaciones hechas en el sistema privado.

El Gobierno deberá elaborar en el plazo de 3 meses desde la aprobación de la Ley un reglamento que regule cómo se transformarán esos fondos en años cotizados

Sentencia

FOGASA

PRESTACIÓN DE GARANTÍA. El Tribunal Supremo unifica doctrina: el FOGASA debe descontar de su garantía la indemnización ya abonada por la empresa, también cuando solo exista insolvencia y no concurso de acreedores. Existe voto particular

El Pleno de la Sala de lo Social unifica doctrina y declara que el FOGASA debe deducir de su responsabilidad subsidiaria las cantidades ya satisfechas por la empresa en concepto de indemnización por extinción del contrato ex artículo 50 ET, incluso cuando únicamente exista insolvencia empresarial y no concurso de acreedores.

Fecha: 16/06/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TS de 16/06/2026

SÍNTESIS: El Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo unifica doctrina y establece que el **FOGASA debe descontar de la prestación de garantía las cantidades que la empresa haya abonado al trabajador en concepto de indemnización por extinción del contrato al amparo del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores**, también cuando la empresa haya sido declarada **insolvente sin estar en concurso de acreedores.** En consecuencia, si lo ya percibido por el trabajador supera el límite máximo de responsabilidad subsidiaria del Fondo, éste no deberá abonar cantidad alguna por la indemnización. La Sala fundamenta esta solución en la naturaleza subsidiaria del FOGASA, en el carácter único de la deuda indemnizatoria y en la necesidad de evitar un trato desigual entre trabajadores de empresas concursadas e insolventes.

ANTECEDENTES Y HECHOS QUE ORIGINAN EL LITIGIO

- La sentencia resuelve un **recurso de casación para la unificación de doctrina** interpuesto por el **Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)** contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia que había reconocido al trabajador el derecho a percibir una indemnización a cargo del Fondo.

Hechos relevantes

- El trabajador promovió una demanda de **extinción indemnizada del contrato de trabajo al amparo del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores**, que fue estimada judicialmente.
- La sentencia declaró extinguida la relación laboral y condenó a la empresa a abonar:
  - **61.453,77 euros** en concepto de indemnización.
  - **8.496,56 euros** por salarios adeudados, más intereses.
- En ejecución de sentencia se despachó ejecución frente a la empresa.
- Posteriormente, el Juzgado declaró la **insolvencia parcial** de la empresa, quedando pendiente de cobro, respecto del trabajador:
  - **40.221,06 euros** de indemnización.
  - **5.561,38 euros** de salarios.
- El trabajador solicitó prestaciones al FOGASA.
- El Fondo reconoció únicamente los salarios pendientes y **denegó el pago de la indemnización**, al entender que la empresa ya había abonado una cantidad superior al límite máximo de responsabilidad subsidiaria del organismo.

Recorrido procesal

- El **Juzgado de lo Social** desestimó la demanda del trabajador.
- El **TSJ de Galicia** revocó dicha sentencia y condenó al FOGASA a pagar **20.541,60 euros** por la indemnización.
- Frente a ello, el FOGASA interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina aportando como sentencia de contraste la del **TSJ de La Rioja de 23 de diciembre de 2016**, que había resuelto en sentido contrario.

Objeto del recurso de casación

- Determinar si, **cuando la empresa es insolvente pero no ha sido declarada en concurso de acreedores**, el FOGASA debe descontar de su responsabilidad subsidiaria las cantidades que el empresario ya hubiera abonado al trabajador en concepto de indemnización por resolución del contrato del artículo 50 ET, de modo que, si ese pago supera el límite legal de cobertura del Fondo, éste no deba abonar cantidad alguna.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo **estima el recurso de casación para la unificación de doctrina** interpuesto por el FOGASA.

En consecuencia:

- Casa y anula la sentencia del TSJ de Galicia.
- Confirma la sentencia del Juzgado de lo Social.
- Declara que el trabajador **no tiene derecho a percibir indemnización alguna del FOGASA**, porque la empresa ya había abonado una cantidad superior al límite máximo de responsabilidad subsidiaria del organismo.

Doctrina que fija

Sí. La sentencia fija como doctrina que:

- **El FOGASA debe descontar del importe de la prestación de garantía las cantidades ya abonadas por la empresa en concepto de indemnización derivada de la resolución del contrato del artículo 50 ET, tanto en los supuestos de concurso de acreedores como en los de mera insolvencia empresarial. Si lo ya percibido por el trabajador supera el límite legal de responsabilidad del Fondo, éste no debe abonar cantidad alguna.**

Fundamentación jurídica

A) La responsabilidad del FOGASA es estrictamente subsidiaria

El Tribunal recuerda que el FOGASA únicamente responde cuando concurren dos presupuestos:

- la existencia de una indemnización legalmente garantizada;
- la insolvencia o concurso del empresario.

Su obligación no sustituye íntegramente al empresario, sino que opera **dentro de los límites legalmente establecidos.**

B) Existe una única deuda indemnizatoria

La Sala considera que la indemnización reconocida al trabajador constituye **una sola deuda**.

Por ello:

- cualquier cantidad abonada por el empresario extingue parcialmente esa deuda;
- ese pago también beneficia al responsable subsidiario, es decir, al FOGASA.

C) El descuento no puede limitarse a los concursos

Aunque el artículo 33.3 ET contempla expresamente el descuento en los procedimientos concursales, el Tribunal entiende que esa previsión responde a la propia naturaleza subsidiaria del Fondo y no constituye una excepción exclusiva para el concurso.

Interpretar lo contrario supondría:

- favorecer injustificadamente a los trabajadores de empresas simplemente insolventes frente a los de empresas concursadas;
- producir una diferencia de trato incompatible con el principio de igualdad.

D) La doctrina de la STS 684/2017 resulta plenamente aplicable

El Tribunal reitera la doctrina ya sentada en la **STS 684/2017, de 18 de septiembre**, según la cual:

- el FOGASA garantiza únicamente el mínimo legal;
- los pagos efectuados por el empresario deben beneficiar al Fondo por tratarse de un responsable subsidiario;
- no pueden obtenerse dos cobros independientes sobre una misma indemnización.

E) Interpretación sistemática del artículo 33 ET

La Sala entiende que:

- el artículo 33 ET regula un único sistema de garantía;
- la regla de descuento deriva de la propia configuración legal del FOGASA;
- por ello debe aplicarse también a las insolvencias no concursales, aunque el apartado 2 no lo diga expresamente.

Artículos

Artículo 33 **del Estatuto de los Trabajadores.** Es el precepto central de la sentencia. Define la responsabilidad del FOGASA. Establece sus límites cuantitativos. Regula la garantía de indemnizaciones. Sirve de base para concluir que las cantidades ya abonadas por el empresario deben descontarse también en los supuestos de insolvencia no concursal.

Artículo 50 **del Estatuto de los Trabajadores.** Es la causa de extinción del contrato. La indemnización discutida deriva precisamente de una resolución judicial del contrato por incumplimientos empresariales.

Jurisprudencia citada

En el mismo sentido

STS 684/2017**, de 18 de septiembre (rcud 3554/2015)**. Considera que el FOGASA garantiza únicamente la indemnización legal mínima. Afirma que los pagos realizados por el empresario benefician al Fondo como responsable subsidiario.

STS 484/2017**, de 6 de junio (rcud 1849/2016)**. Determina que la responsabilidad del FOGASA nace con la declaración de insolvencia.

STS 18/2020**, de 14 de enero (rcud 1247/2017)**. Reitera el momento de nacimiento de la responsabilidad del Fondo.

Diversas sentencias (STS 451/2022, 291/2022, 611/2021, entre otras) que sostienen que la indemnización constituye **una deuda única**, de modo que los pagos parciales reducen la obligación pendiente.

Sentencia en sentido contrario

STSJ de Galicia 3718/2024, ahora casada. Entendía que, al no existir concurso, no procedía descontar lo pagado por la empresa.

Sentencia de contraste

STSJ de La Rioja 258/2016. Defendía la tesis finalmente acogida por el Tribunal Supremo y sirve de base para la unificación doctrinal.

Voto particular

La sentencia incorpora un **voto particular discrepante** suscrito por la magistrada **Isabel Olmos Parés**, al que se adhieren otros dos magistrados. Sostiene que el descuento previsto en el artículo 33.3 ET está reservado a los supuestos concursales y no puede extenderse a los casos de mera insolvencia sin una previsión legal expresa.

Sentencia

LISTA DE DISTRIBUCIÓN DE CORREO CORPORATIVO

DERECHO SINDICAL. El Tribunal Supremo reconoce el derecho de un sindicato sin representación a utilizar la lista de distribución de correo corporativo existente para difundir información sindical durante un proceso electoral.

El Tribunal Supremo declara que la negativa a permitir a un sindicato con implantación real el uso de una lista de distribución de correo corporativo ya existente, sin acreditar razones objetivas ni organizativas, vulnera la libertad sindical y no queda amparada por la normativa de protección de datos, especialmente cuando la solicitud se realiza en el marco de un proceso de elecciones sindicales.

Fecha: 16/06/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TS de 16/06/2026

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo confirma que **vulnera la libertad sindical la negativa de una Administración a permitir que un sindicato con sección sindical constituida**, aunque no sea más representativo ni tenga representación en los órganos unitarios**, utilice una lista de distribución** de correo electrónico corporativo ya existente para difundir información durante un proceso de elecciones sindicales. La Sala recuerda que el derecho a la información sindical forma parte del contenido esencial de la libertad sindical y que **la empresa o Administración solo puede denegar el acceso a estos medios si acredita razones objetivas, organizativas o técnicas**. Asimismo, rechaza que la normativa de protección de datos justifique la negativa cuando el tratamiento resulta necesario para el ejercicio de las funciones sindicales legalmente reconocidas.

ANTECEDENTES Y HECHOS

- La controversia tiene su origen en la solicitud formulada por el sindicato Acción Sindical Autónoma y Colectiva (ASAC) al Departamento de Interior de la Generalitat de Catalunya, mediante la que interesó el a**cceso a una lista de distribución de correo electrónico del personal laboral adscrito** a la Dirección General de la Policía **con el fin de difundir información sindical** en el contexto de las elecciones sindicales convocadas para marzo de 2025.
- ASAC tenía constituida una sección sindical en el Departamento, aunque:
  - **no era sindicato más representativo;**
  - **carecía de representación en los órganos unitarios de representación;**
  - **contaba únicamente con unos doce afiliados.**
- La Administración denegó la solicitud alegando dos motivos:
  - que el artículo 8.2.a) de la LOLS únicamente reconoce ese tipo de medios a los sindicatos más representativos o con representación;
  - que la normativa de protección de datos impedía facilitar el acceso a los correos electrónicos de los trabajadores.
- ASAC interpuso demanda de tutela de derechos fundamentales por vulneración de la libertad sindical.
- El TSJ de Cataluña estimó íntegramente la demanda, **declaró nula la negativa administrativa**, ordenó facilitar inmediatamente el acceso a la lista de distribución e impuso una indemnización de 7.501 euros por daños morales derivados de la lesión del derecho fundamental.

Objeto del recurso de casación

La Generalitat interpuso recurso de casación sosteniendo, esencialmente, que la sentencia:

- equiparaba indebidamente los derechos de un sindicato sin representación con los de los sindicatos más representativos;
- interpretaba incorrectamente el artículo 8.2.a) LOLS;
- no ponderaba adecuadamente el derecho fundamental a la protección de datos personales (art. 18.4 CE).

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo desestima íntegramente el recurso de casación interpuesto por la Generalitat de Catalunya.

En consecuencia:

- confirma la sentencia del TSJ de Cataluña;
- declara firme la condena;
- **mantiene la obligación de facilitar al sindicato el acceso a la lista de distribución del correo electrónico corporativo**;
- mantiene la indemnización de 7.501 euros por vulneración de la libertad sindical;
- impone las costas del recurso a la Generalitat por importe de 1.500 euros.

¿Fija doctrina?

No declara expresamente la fijación de doctrina en sentido formal.

- No obstante, **consolida y refuerza la doctrina jurisprudencial existente sobre**:
  - el alcance del derecho de información sindical mediante medios electrónicos;
  - la obligación empresarial de justificar objetivamente la negativa al uso de herramientas informáticas ya existentes;
  - la compatibilidad entre libertad sindical y normativa de protección de datos.

Fundamentos jurídicos de la decisión

A) La libertad sindical comprende el derecho a utilizar los medios electrónicos existentes

- El Tribunal recuerda la consolidada doctrina constitucional según la cual **la actividad informativa constituye parte del contenido esencial de la libertad sindical.**
- Ello implica que la empresa o Administración **no sólo debe abstenerse de impedir injustificadamente dicha actividad, sino que tampoco puede obstaculizar el empleo de medios materiales ya existentes cuando ello no genera perjuicio organizativo**.

B) El artículo 8.2.a) LOLS debe interpretarse conforme a la realidad tecnológica

- Aunque el precepto menciona únicamente el tablón de anuncios, el Tribunal recuerda que desde hace años **su jurisprudencia ha adaptado esa previsión al uso de los sistemas electrónicos de comunicación, incluyendo el correo corporativo.**
- No se trata de crear nuevas herramientas tecnológicas, sino de **permitir la utilización sindical de un sistema informático ya implantado y utilizado** por la propia organización.

C) La representatividad sindical no es el criterio decisivo

- El Supremo considera erróneo que la Administración fundamente exclusivamente la negativa en la falta de representatividad de ASAC.
- La cuestión verdaderamente relevante consiste en determinar:
  - si existe un sistema de comunicación previamente implantado;
  - si su utilización sindical genera costes, dificultades técnicas o perturbaciones;
  - y si la negativa empresarial está objetivamente justificada.
- En este caso:
  - **la lista de distribución ya existía;**
  - **otras organizaciones sindicales la utilizaban;**
  - **la Administración no acreditó ninguna dificultad técnica, económica o productiva**.

D) La implantación sindical, aunque reducida, era suficiente

- El Tribunal destaca que ASAC:
  - disponía de sección sindical constituida;
  - contaba con afiliación efectiva;
  - desarrollaba una intensa actividad sindical;
  - participaba en un proceso electoral sindical.
- **Por ello no podía calificarse como un sindicato meramente testimonial ni apreciarse abuso de derecho.**
- **Además, impedirle acceder al mismo medio de difusión utilizado por el resto de organizaciones habría alterado la igualdad de oportunidades durante las elecciones sindicales.**

E) La protección de datos no justifica la negativa

- La Sala rechaza igualmente la alegación basada en el RGPD.
- Razona que:
  - el sindicato no iba a recibir necesariamente el listado individualizado de direcciones de correo;
  - únicamente pretendía acceder a una lista de distribución ya existente;
  - incluso si existiera tratamiento de datos personales, éste tendría cobertura legal porque sería necesario para el ejercicio de funciones legalmente atribuidas a la representación sindical.
- Por tanto, la protección de datos no constituye en este supuesto un límite suficiente para restringir la libertad sindical.

Artículos a
Artículo 28.1 de la Constitución Española
Reconoce el derecho fundamental a la libertad sindical. Constituye el núcleo constitucional de toda la resolución, al entender el Tribunal que el acceso al sistema de comunicación forma parte de la actividad sindical protegida.
Artículo 18.4 de la Constitución Española
Se invoca para ponderar el derecho a la protección de datos frente a la libertad sindical. El Tribunal concluye que ambos derechos pueden coexistir y que, en este caso, la protección de datos no justifica la restricción impuesta.
Artículo 8.2.a) de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical
Es el precepto central del litigio.
El Tribunal mantiene una interpretación evolutiva del "tablón de anuncios", extendiéndola a los medios electrónicos de comunicación existentes en la empresa o Administración.
Artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical
Se utiliza para recordar la autonomía organizativa de los sindicatos y que la representatividad no exige presencia en todos los órganos representativos.
Artículo 5 del Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD)
Regula los principios del tratamiento de datos personales.
El Tribunal analiza dichos principios para concluir que el tratamiento sería proporcional y limitado a la finalidad sindical.
Artículo 6.1.c) del Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD)
Establece que el tratamiento es lícito cuando resulta necesario para cumplir una obligación legal.
Sirve para justificar que el eventual tratamiento de datos derivados del acceso a la lista de distribución encuentra cobertura jurídica en el ejercicio de las funciones sindicales.

Sentencia

PERMISOS QUE NO IMPIDEN EL RECONOCIMIENTO DEL PREMIO

PREMIO DE CONTINUIDAD. El Tribunal Supremo delimita qué permisos, suspensiones e incapacidades temporales pueden excluirse del premio de continuidad sin vulnerar el derecho a la igualdad

El Tribunal Supremo precisa qué permisos, suspensiones del contrato e incapacidades temporales no pueden excluir el devengo del premio de continuidad por constituir una discriminación por razón de sexo, enfermedad, conciliación familiar, asociación o libertad sindical, y cuáles sí pueden ser computados por tratarse de ausencias constitucionalmente neutras.

Fecha: 16/06/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TS de 16/06/026

SÍNTESIS: El Supremo delimita qué ausencias no pueden impedir el devengo del premio de continuidad

La STS 547/2026, de 16 de junio, declara que los incentivos empresariales vinculados a la asistencia **son legítimos, pero no pueden penalizar el ejercicio de derechos fundamentales ni generar situaciones discriminatorias**. En consecuencia, el Tribunal Supremo establece que **no pueden impedir el devengo del premio de continuidad las ausencias derivadas de permisos vinculados a la conciliación, funciones sindicales, permiso parental, suspensiones protegidas del artículo 48 ET e incapacidad temporal**, al suponer, según los casos, discriminación por razón de sexo, enfermedad, asociación o vulneración de la libertad sindical. Por el contrario, **considera que permisos de carácter** neutro, como los de matrimonio, fallecimiento, mudanza o concurrencia a exámenes, sí pueden computarse como ausencias a estos efectos si así lo prevé el convenio colectivo.

ANTECEDENTES Y HECHOS QUE ORIGINAN EL LITIGIO

- Comisiones Obreras de Industria interpuso demanda de conflicto colectivo frente a Exolum Corporation, S.A., a la que se adhirió UGT-FICA, **solicitando que se declarase que determinadas ausencias legalmente protegidas no podían impedir el devengo del premio de continuidad** previsto en el artículo 25.I.F del convenio colectivo de empresa.
- El premio de continuidad consistía en la **concesión de días adicionales de descanso** a quienes mantuvieran una asistencia ininterrumpida durante uno o dos semestres naturales.
- La empresa venía aplicando desde hacía más de veinte años un criterio según el cual únicamente computaban como asistencia efectiva:
  - los días efectivamente trabajados;
  - las vacaciones;
  - los descansos reglamentarios.
- En consecuencia, **cuando el trabajador disfrutaba de determinados permisos, permanecía en incapacidad temporal o veía suspendido su contrato, perdía el derecho al citado premio**. El conflicto afectaba aproximadamente a 900 trabajadores.
- La Audiencia Nacional estimó parcialmente la demanda y declaró que determinadas ausencias (permisos retribuidos, fuerza mayor familiar, suspensiones del art. 48 ET, permiso parental e incapacidad temporal) no podían perjudicar el devengo del premio de continuidad.

Objeto del recurso de casación

- Exolum interpuso recurso de casación solicitando la revocación de dicha sentencia.

- El recurso se fundamentó en dos motivos:
  - la inexistencia de discriminación, defendiendo que el premio perseguía exclusivamente combatir el elevado absentismo existente en la empresa;
  - la aplicación de la cláusula convencional de vinculación a la totalidad, sosteniendo que alterar judicialmente el régimen del premio afectaba al equilibrio global del convenio colectivo.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo estima parcialmente el recurso de casación.
- Casa parcialmente la sentencia de la Audiencia Nacional únicamente para delimitar con precisión qué permisos quedan protegidos y cuáles no, manteniendo el criterio de que determinadas ausencias no pueden impedir el devengo del premio de continuidad.
- En consecuencia, **declara que no afectan al premio de continuidad**:
  - los permisos por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares o convivientes;
  - los permisos para funciones sindicales;
  - los permisos por exámenes prenatales, preparación al parto y procesos de adopción;
  - el permiso acumulado por cuidado del lactante;
  - las ausencias por fuerza mayor familiar del artículo 37.9 ET;
  - el permiso parental del artículo 48 bis ET;
  - las suspensiones del contrato previstas en los apartados 4 a 8 del artículo 48 ET;
  - las situaciones de incapacidad temporal.
- Por el contrario, considera legítimo que sí impidan el devengo del premio otros permisos de carácter neutro, como:
  - matrimonio o registro de pareja de hecho;
  - fallecimiento;
  - mudanza;
  - deber público inexcusable;
  - concurrencia a exámenes;
  - imposibilidad de acceso al centro de trabajo por prohibición administrativa.

¿Fija doctrina?

- Sí.
- La sentencia consolida y sistematiza la doctrina del Tribunal Supremo sobre los premios de asistencia o continuidad, estableciendo un criterio general:
  - los incentivos empresariales dirigidos a combatir el absentismo **son lícitos**;
  - pero **no pueden provocar discriminaciones** por razón de sexo, enfermedad, conciliación familiar, salud, asociación o libertad sindical;
  - **únicamente pueden excluir del premio aquellas ausencias que sean constitucionalmente neutras.**

Fundamentación jurídica

A) El premio de continuidad es válido, pero tiene límites constitucionales

- El Tribunal parte de que el convenio colectivo puede crear incentivos destinados a reducir el absentismo.
- La autonomía colectiva permite condicionar determinados beneficios a la asistencia efectiva.
- Sin embargo, ese condicionamiento debe respetar los derechos fundamentales y la legislación antidiscriminatoria.

B) Diferencia entre permisos retribuidos y suspensión del contrato

- La sentencia recuerda que:
  - los permisos retribuidos no suspenden la relación laboral;
  - las suspensiones del artículo 48 ET sí suspenden el contrato y cesan temporalmente las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar.
  - No obstante, **aunque exista suspensión contractual, el legislador protege expresamente determinados derechos, por lo que no pueden verse perjudicados por la pérdida del premio**.

C) Discriminación indirecta por razón de sexo

- El Tribunal destaca que los permisos relacionados con el cuidado familiar siguen siendo utilizados mayoritariamente por mujeres.
- Si el disfrute de dichos permisos provocara la pérdida del premio:
  - se desincentivaría su utilización;
  - se penalizaría el ejercicio de derechos de conciliación;
  - se produciría una discriminación indirecta prohibida por la Ley Orgánica 3/2007.
- Por ello, los permisos de conciliación deben equipararse al tiempo de trabajo efectivo a estos efectos.

D) Discriminación por enfermedad

- La incapacidad temporal constituye una suspensión legal del contrato.
- Tras la entrada en vigor de la Ley 15/2022, la enfermedad no puede justificar un trato peyorativo en las condiciones laborales.
- Privar del premio a quien ha estado de baja médica supone una discriminación directa por razón de enfermedad, prohibida por dicha norma.

E) Discriminación por asociación

- Cuando el trabajador disfruta un permiso para atender a un familiar enfermo, la eventual pérdida del premio supondría una discriminación por asociación.
- El trabajador resulta perjudicado precisamente por la enfermedad padecida por otra persona con la que mantiene un vínculo familiar o convivencial.
- La Ley 15/2022 también prohíbe este tipo de discriminación.

F) Libertad sindical

- No puede penalizarse al trabajador que utiliza permisos destinados al ejercicio de funciones sindicales.
- La pérdida del premio constituiría una restricción indirecta de la libertad sindical.

G) Permisos considerados neutros

- El Tribunal distingue determinados permisos que no presentan conexión con derechos fundamentales ni con factores de discriminación.
- Entre ellos:
  - matrimonio;
  - fallecimiento;
  - mudanza;
  - deber público;
  - exámenes;
  - cierre administrativo de accesos.

- Respecto al permiso para concurrir a exámenes, el Supremo rechaza que el artículo 27 CE obligue a considerarlo tiempo efectivamente trabajado a efectos de este incentivo empresarial.

H) Cláusula de vinculación a la totalidad

- El Tribunal rechaza el segundo motivo del recurso.
- Aclara que no está anulando el convenio colectivo.
- Únicamente interpreta una cláusula convencional conforme a la Constitución y al principio de igualdad.
- Por ello, la cláusula de vinculación a la totalidad no resulta aplicable.

Artículos
Art. 14 CE: Fundamenta el principio de igualdad y la prohibición de discriminación que limita los incentivos empresariales.
Art. 27 CE: Se analiza para descartar que el derecho a la educación obligue a computar siempre los permisos por exámenes como tiempo trabajado.
Art. 37.3 ET: Regula los permisos retribuidos objeto del litigio.
Art. 37.9 ET: Regula la ausencia por fuerza mayor familiar, que el Supremo protege frente a la pérdida del premio.
Art. 45 ET: Define la suspensión del contrato y sus efectos.
Art. 48 ET: Regula las suspensiones por nacimiento, adopción y otras causas familiares protegidas.
Art. 48 bis ET: Regula el permiso parental, que no puede perjudicar el premio de continuidad.
Arts. 4.2.c y 17 ET: Principio de igualdad y prohibición de discriminación en la relación laboral.
Arts. 2, 6 y 9 Ley 15/2022: Constituyen el fundamento principal para apreciar discriminación por enfermedad y por asociación.
Art. 6 LO 3/2007: Define la discriminación indirecta por razón de sexo aplicada a los permisos de conciliación.

Sentencia

PERMISOS PARA CONCURRIR A EXÁMENES

CARÁCTER RETRIBUIDO. La Audiencia Nacional declara que el permiso para concurrir a exámenes oficiales previsto en el artículo 23.1.a) del Estatuto de los Trabajadores tiene carácter retribuido.

La Sala concluye que el derecho reconocido en el artículo 23.1.a) del Estatuto de los Trabajadores comprende el mantenimiento del salario durante la ausencia para la realización de exámenes oficiales.

Fecha: 01/06/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia AN de 01/06/026

SÍNTESIS: La Audiencia Nacional ha declarado que el permiso previsto en el artículo 23.1.a) del Estatuto de los Trabajadores para concurrir a exámenes oficiales **tiene carácter retribuido**. La Sala estima la demanda de conflicto colectivo interpuesta por UGT frente a varias empresas del Grupo Acciona Energía y concluye que **las empresas no pueden exigir la recuperación de las horas empleadas para la realización de los exámenes.**
La sentencia fundamenta su decisión en una interpretación literal, sistemática, histórica y finalista del Estatuto de los Trabajadores, destacando que **el derecho a la formación y promoción profesional perdería eficacia si el ejercicio del permiso supusiera una merma salarial.** Asimismo, recuerda que el convenio colectivo no puede establecer condiciones menos favorables que los derechos mínimos reconocidos por la ley.

ANTECEDENTES Y HECHOS

UGT-FICA promovió un conflicto colectivo frente a diversas empresas del Grupo Acciona Energía, afectando aproximadamente a 1.800 trabajadores sujetos al Convenio Colectivo de Acciona Energía.

El conflicto surgió **porque la empresa interpretaba que el permiso para asistir a exámenes oficiales** previsto en el artículo 25.2 del convenio colectivo y en el artículo 23.1.a) del Estatuto de los Trabajadores **no era retribuido**. Según la práctica empresarial:

- El trabajador podía ausentarse para acudir al examen.
- **Las horas debían recuperarse posteriormente** de común acuerdo con su responsable.
- La empresa sostenía que ni el Estatuto de los Trabajadores ni el convenio calificaban expresamente este permiso como retribuido y que, además, el precepto convencional aparecía separado de los permisos retribuidos.

Ante la falta de acuerdo en la Comisión Paritaria del convenio (13 de noviembre de 2025) y el fracaso de la mediación ante el SIMA, UGT interpuso demanda de conflicto colectivo solicitando que se reconociera el carácter retribuido del permiso.

FALLO DEL TRIBUNAL

La Audiencia Nacional estima íntegramente la demanda y declara que:

- El permiso para acudir a exámenes oficiales previsto en el artículo 23.1.a) del Estatuto de los Trabajadores **debe ser retribuido**, por lo que los trabajadores afectados tienen derecho a ausentarse del trabajo para realizar dichos exámenes sin pérdida de salario.

Fundamentación jurídica

La Audiencia Nacional realiza una interpretación literal, sistemática, histórica y finalista del artículo 23.1.a) ET conforme al artículo 3.1 del Código Civil.

Los principales argumentos son los siguientes:

a) Interpretación sistemática del Estatuto de los Trabajadores

- La Sala parte de que el Estatuto regula con carácter general los permisos en el artículo 37 ET, donde los permisos constituyen ausencias del trabajo con derecho a remuneración, salvo que la propia norma establezca expresamente lo contrario.
- El artículo 23.1.a) **reconoce un auténtico "permiso" para concurrir a exámenes y no contiene ninguna previsión que excluya la remuneración**.
- Asimismo, cuando el Estatuto quiere que una ausencia no sea retribuida o implique reducción salarial, lo dice expresamente (por ejemplo, en los supuestos de reducción de jornada del artículo 37.5 ET o en las suspensiones del contrato del artículo 45 ET).

b) Interpretación histórica

- La Sala recuerda que el permiso para concurrir a exámenes existe desde la redacción originaria del Estatuto.
- La posterior incorporación del artículo 23.3 ET (permiso retribuido de 20 horas para formación profesional mediante la reforma laboral de 2012) no puede interpretarse como una limitación del derecho ya existente, sino como un nuevo derecho adicional destinado a fomentar la formación permanente.
- Por tanto, **ambos permisos son perfectamente compatibles**.

c) Interpretación finalista

- El artículo 23 ET desarrolla el derecho a la formación y promoción profesional.
- La finalidad del precepto consiste en favorecer que los trabajadores obtengan titulaciones académicas o profesionales.
- Negar la retribución del permiso **supondría desincentivar precisamente el ejercicio del derecho** cuya promoción pretende garantizar el legislador.
- Además, la Sala conecta esta interpretación con:
  - el mandato contenido en el artículo 40.2 CE de promover la formación profesional;
  - el derecho a la educación reconocido en el artículo 27 CE cuando se trata de enseñanzas regladas.

d) Primacía de la ley frente al convenio colectivo

- La Audiencia recuerda la doctrina del Tribunal Supremo según la cual **el convenio colectivo no puede empeorar el régimen mínimo reconocido por la ley.**
- Por ello, aunque el convenio colectivo no calificara expresamente el permiso como retribuido, no podría privar de ese derecho si el Estatuto debe interpretarse en tal sentido.

Artículos aplicados
Art. 23.1.a) ET. Es el precepto objeto de interpretación. Reconoce el derecho a los permisos necesarios para concurrir a exámenes. La Sala concluye que dicho permiso es retribuido.
Art. 23.3 ET. Se analiza para descartar que el permiso retribuido de 20 horas de formación excluya la retribución del permiso para exámenes. Ambos derechos son compatibles.
Art. 37.3 ET. Sirve como referencia sistemática para afirmar que los permisos laborales constituyen, con carácter general, ausencias retribuidas.
Art. 37.5, 6 y 8 ET. Se utilizan para evidenciar que cuando el legislador quiere una reducción salarial lo establece expresamente.
Art. 45.2 ET. Refuerza que únicamente en los supuestos de suspensión contractual desaparece la obligación de remunerar, sin incluir el permiso para exámenes.

Art. 3.1 Código Civil. Proporciona los criterios de interpretación literal, sistemática, histórica y finalista empleados por la Sala.
Art. 40.2 CE. Fundamenta constitucionalmente la promoción de la formación profesional y orienta la interpretación favorable al derecho del trabajador.
Art. 53.3 CE. Justifica que los principios rectores informen la interpretación judicial.
Art. 27 CE. Refuerza la protección cuando los estudios conducen a titulaciones oficiales integradas en el derecho a la educación.
Art. 1 LODE. Se cita para conectar la enseñanza reglada con el contenido esencial del derecho a la educación.
La sentencia apoya su razonamiento en diversas resoluciones:
STS 695/2023, de 3 de octubre (rec. 239/2022): recuerda que los convenios colectivos únicamente pueden mejorar el régimen mínimo legal de permisos.
STS 811/2020, de 29 de septiembre (rec. 244/2018): reitera el mismo criterio sobre la interpretación previa del régimen legal antes de acudir al convenio colectivo.
SAN de 27 de enero de 2025 (proc. 375/2024): reconoce la especial protección de la formación reglada como manifestación del derecho a la educación.
SAN de 30 de mayo de 2025 (proc. 98/2025): mantiene el mismo criterio respecto a la enseñanza reglada.

Actualidad del Poder Judicial

INTROMISIÓN ILEGÍTIMA EN LA INTIMIDAD

NULIDAD DEL DESPIDO. El TSJ de Illes Balears ratifica el despido de un empleado de hotel por criticar a su empresa a través de un vídeo en redes sociales

El recurrente exhibió sistemas internos de la empresa en su red de TikTok. Los magistrados sostienen que daña la reputación empresarial

Fecha: 06/07/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia del TSJ de Les Illes Balears de 27/05/2026

El Tribunal Superior de Justicia de Illes Balears ha confirmado la **procedencia del despido a un camarero** de un hotel por subir vídeos una red social en horario de trabajo.

El empleado publicó un video en TikTok durante su jornada laboral revelando el sistema interno de cobro e identificando a la empresa. En la grabación, divulgó los márgenes de beneficio del café (con un coste de 0,20 euros frente a los 5 euros de venta) y se quejó públicamente de recibir un salario precario de 1.400 euros. El 14 de mayo de 2024 la mercantil le comunicó la extinción de la relación laboral alegando despido disciplinario.

El demandante alegaba que el despido era desproporcionado e improcedente, ya que en el video no se identificaba a la empresa ni se causó un daño real a la demandada. Sostenía además que, aun de existir una conducta reprochable, la empresa obvió la graduación de las faltas al imponer la sanción más gravosa sin atender a las circunstancias. Por su parte, la empresa señaló que, aunque no hubiera un daño económico directo cuantificado, la difusión de tales mensajes suponía un importante daño a su reputación, prestigio y credibilidad exterior.

Según los magistrados**, el tribunal de primera instancia acertó al señalar que el daño afectó a la imagen externa y comercial de la empresa, perjudicando su prestigio y credibilidad.** Ha quedado demostrado que el empleado subió un video a TikTok criticando los precios y sueldos de la compañía, mostrando además el sistema interno de ventas (TPV), lo cual ataca directamente la reputación de la entidad.

Asimismo, **la Sala expresa que la sentencia no ha aplicado un castigo de forma automática; al contrario, ha evaluado detalladamente el contexto, el impacto del video, la gravedad de la falta y su relación con el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores**. Que el empleado no esté de acuerdo con el fallo no significa que la decisión no esté argumentada.

En conclusión, **la Sala sostiene que publicar un video despectivo en redes sociales durante el horario de trabajo y mostrando herramientas internas de la empresa rompe la confianza laboral, lo que justifica plenamente el despido.**

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

Actualidad del Poder Judicial

ALTA

TRABAJADORA EMBARAZADA. El TSXG obliga a la Seguridad Social a mantener el alta de una trabajadora embarazada para evitar "una discriminación sexista"

"La suscripción de un contrato de trabajo a una mujer embarazada no constituye un indicio de fraude", indica la Sala, que advierte de que "lo contrario violentaría los derechos fundamentales de la Constitución, así como la protección que nuestro ordenamiento jurídico otorga a la maternidad"

Fecha: 16/06/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia del TS de 16/06/2026

El Tribunal Superior de Xustiza de Galicia obliga a la Tesorería General de la Seguridad Social a mantener el alta de una trabajadora embarazada para evitar "una discriminación sexista directa". De esta forma, subraya que "resulta inadmisible desde una perspectiva jurídico-constitucional" el considerar que el embarazo de la empleada "podría suponer un indicio de fraude".

En la sentencia, **explica que la afectada pertenecía a la plantilla de una empresa en régimen de fijo-discontinuo y que, al finalizar el plazo máximo de una excedencia por cuidado de menor, la compañía realizó el llamamiento previsto por el contrato para evitar un despido nulo.**

La Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso-Administrativo recalca que el hecho de que dicha alta se produjese durante un estado de incapacidad temporal y embarazo no constituye indicio de fraude, sino que se trata de un cumplimiento de obligaciones laborales y de protección de la maternidad, prevaleciendo los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

"La suscripción de un contrato de trabajo o el dar de alta en la Seguridad Social a una mujer embarazada no constituye un indicio de fraude; lo contrario violentaría los derechos fundamentales de la Constitución, así como la protección que nuestro ordenamiento jurídico otorga a la maternidad", incide el TSXG en el fallo, en el que destaca que la empresa actuó *"a fin de respetar el contenido del contrato de trabajo y evitar que, de no efectuar el llamamiento, se pudiera considerar como un despido, con vulneración de los derechos fundamentales de la trabajadora embarazada, el cual se podría haber considerado como nulo por aplicación de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, evitando asimismo la posible sanción a la empresa por la comisión de una infracción".*

La Sala concluye que *"nos encontramos ante un supuesto de enjuiciamiento de género, a fin de evitar una discriminación sexista directa, evitando que la mujer pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otras personas, con la peculiaridad de que es sólo la mujer la que puede verse afectada por la circunstancia del embarazo y habiendo de ponerse fin a la situación de perjuicio de género como causa de la diferencia de trato, prohibido en el artículo 3 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres".*

De esta forma, los magistrados, *"efectuándose la interpretación a favor de una lectura bajo el prisma de la igualdad y no discriminación de la mujer trabajadora y eliminando estereotipos en el enjuiciamiento, en atención también a lo dispuesto en la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer"*, decretan la anulación de la resolución recurrida, debiendo mantener el alta de la trabajadora en el Régimen General de la Seguridad Social. La sentencia no es firme, pues cabe interponer recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

Actualidad del Parlamento Europeo

ACUERDO PROVISIONAL

TRABAJADORES MÓVILES. Normas más claras sobre las prestaciones sociales para los trabajadores móviles de la UE

- *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*

Fecha: 06/07/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Acuerdo provisional

El martes, el Parlamento aprobó una revisión de las normas de coordinación de la seguridad social de la UE para garantizar un acceso justo y claro a la seguridad social para los trabajadores de la UE que viven o trabajan en otro país de la UE.

La tan esperada actualización del reglamento sobre coordinación de la seguridad social, acordado provisionalmente entre el Parlamento y el Consejo, introduce criterios más claros para determinar qué legislación de seguridad social de los países se aplica a los trabajadores de la UE que viven o trabajan en otro Estado miembro de la UE. También anima a los Estados miembros a compartir la información necesaria de forma rápida para identificar errores o fraudes, incluidas prácticas abusivas, como las empresas de buzón. El texto fue adoptado por 511 votos a favor, 87 en contra y 61 abstenciones.

Prestaciones por desempleo

La ley aclara cómo se cuentan los periodos de trabajo, trabajo por cuenta propia o cobertura de seguro adquiridos en diferentes estados miembros al evaluar los derechos a prestaciones por desempleo. 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.
Para los trabajadores transfronterizos, se aclara qué Estado miembro es responsable de pagar las prestaciones.

Si un trabajador transfronterizo ha estado empleado, autónomo y/o asegurado durante un periodo ininterrumpido de 22 semanas en un estado miembro distinto de su país de residencia, las prestaciones serán pagadas por el país en el que trabaje.

Cuidados a largo plazo y beneficios familiares

Las normas actualizadas aumentan la seguridad legal tanto para las personas que necesitan atención como para quienes las cuidan. Añade una nueva definición y una lista de beneficios de cuidados a largo plazo cubiertos por estas normas.

También existe una distinción más clara entre los beneficios familiares en efectivo, destinados a reemplazar los ingresos cuando una persona renuncia o reduce el trabajo para criar a un hijo, y otros beneficios 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.

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 el fraude y los errores, deben haber estado afiliados a la seguridad social en su país de origen durante al menos tres meses antes de ser enviados al extranjero.
El texto también introduce un sistema obligatorio de notificación previa: cuando un trabajador realiza actividades en otro país de la UE, las autoridades competentes del Estado miembro de origen deben ser

notificadas con antelación. Esto no se aplicará a viajes de negocios ni a destinos de corta duración de un máximo de tres días, aunque el sector de la construcción no está cubierto por esta excepción.

Trabajar en dos o más estados miembros

Para los trabajadores que realizan actividades en dos o más estados miembros, la ley actualizada ayuda a determinar la "oficina registrada o lugar de trabajo" del empleador o empresa para ayudar a establecer qué legislación de seguridad social del estado miembro se aplica. Para ello, los factores relevantes incluyen el lugar donde se toman decisiones esenciales, donde se genera la rotación y los lugares donde se celebran las reuniones generales.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

CATALUNYA. EDUCACIÓ ESPECIAL. Resolució EMT/2175/2026, de 22 de juny, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial del Conveni col·lectiu de treball per al sector d'escoles d'educació especial (codi de conveni núm. 79000215011994). (DOGC 07/07/2026)

MÁLAGA. POMPAS FÚNEBRES. Resolución de la delegada territorial de empleo, empresa y trabajo autónomo, sobre la inscripción y publicación del convenio colectivo del sector de pompas fúnebres. (BOPM 07/07/2026)

MÁLAGA. CONSTRUCCIÓN. Resolución de la delegada territorial de empleo, empresa y trabajo autónomo, sobre la inscripción y publicación del acuerdo parcial del convenio colectivo del sector de la construcción, obras públicas y oficios auxiliares. (BOPM 08/07/2026)

GIRONA. CIMENT. Inscripció i publicació de les taules salarials definitives per als anys 2024 i 2025 i provisionals 2026 del Conveni col·lectiu de treball de les indústries de derivats del ciment de la província de Girona (codi de conveni núm. 17000295011994). (BOPGi 06/07/2026)