Índice

Boletines oficiales

Estatal
15/07/2026

TRÁMITES TELEFÓNICOS Y TELEMÁTICOS. Resolución de 2 de junio de 2026, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se habilitan trámites y actuaciones a través del canal telefónico y telemático mediante determinados sistemas de identificación y expresión de voluntad y se regulan aspectos relativos a la presentación y firma de solicitudes mediante formularios electrónicos a través de ambos canales en el ámbito de las prestaciones por desempleo. pág. 3

MINERÍA DEL CARBÓN. Orden ISM/727/2026, de 13 de julio, por la que se fijan para el ejercicio 2026 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón. pág. 3

Estatal
10/07/2026

INSTRUCCIONES PAGO AL PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO DESTINADO EN LES ILLES BALEARS. Resolución de 8 de julio de 2026, de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, por la que se dictan instrucciones sobre el pago al personal del Sector Público Estatal destinado en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears del incremento de las cuantías de la indemnización por residencia prevista en el Acuerdo de 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. ------

Sentencias

DERECHO A UNA INDEMNIZACIÓN

ABUSO DE TEMPORALIDAD. El Tribunal Supremo descarta la conversión automática en personal laboral fijo por abuso de temporalidad en el empleo público y sustituye la figura del indefinido no fijo por el derecho a una indemnización disuasoria pág. 4

IPT - IPA

COMPLEMENTO DEL 20%. El complemento del 20% de la IPT es incompatible con la percepción simultánea de una incapacidad permanente absoluta, aunque ambas pensiones procedan de regímenes distintos de la Seguridad Social pág. 8

Actualidad del Poder Judicial

NEGATIVA DE CONCESIÓN

IT. El TSJ de Aragón niega la incapacidad permanente a una directiva con depresión y dolores musculares pág. 11

BAJA
NULIDAD DE DESPIDO. El TSJ de Murcia confirma la nulidad del despido de un comercial cesado tras coger la baja por ansiedad pág. 12

ANULA VARIOS ASPECTOS
REGLAMENTO DE EXTRANJERÍA. El Tribunal Supremo anula varios aspectos del nuevo Reglamento de Extranjería, pero avala su estructura general pág. 14

Actualidad del INSS

MOMENTO DE ACREDITAR EL CESE DE ACTIVIDAD SOCIETARIA
CRITERIO 18/2026. Criterio INSS18/2026. Ingreso mínimo vital. Momento en el que se debe acreditar que ni el beneficiario individual ni cualquier miembro de la unidad de convivencia son administradores de derecho de una sociedad mercantil que no haya cesado en su actividad. pág. 16

Actualidad de la Seguridad Social

PUBLICACIÓN
NOTICIAS RED 8/2026. Se publica el Boletín de Noticias Red 08/2026, de 14 de julio. pág. 16

Recuerda que ……

NUEVAS FÓRMULAS
JUBILACIÓN FLEXIBLE. Recueda que el 28 de agosto entra en vigor la jubilación flexible que abre la puerta a compatibilizar la jubilación con. El trabajo autónomo. pág. 17

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

pág. 19

Boletines oficiales

Estatal
15/07/2026

TRÁMITES TELEFÓNICOS Y TELEMÁTICOS. Resolución de 2 de junio de 2026, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se habilitan trámites y actuaciones a través del canal telefónico y telemático mediante determinados sistemas de identificación y expresión de voluntad y se regulan aspectos relativos a la presentación y firma de solicitudes mediante formularios electrónicos a través de ambos canales en el ámbito de las prestaciones por desempleo.

Habilitación de trámites y actuaciones a través de los canales telefónico y telemático.

Esta resolución habilita la presentación de solicitudes y documentos, así como la realización de trámites y el acceso a los servicios, a través del canal telefónico y telemático. Para realizar por medio de los canales telefónico y telemático los trámites y actuaciones que en cada momento consten relacionados en la sede electrónica del Servicio Público de Empleo Estatal será necesario identificarse ante dicho organismo mediante los sistemas previstos en esta resolución.

Procedimientos y trámites.

A través de la sede electrónica del Servicio Público de Empleo Estatal se informará de los trámites y actuaciones disponibles, en materia de protección por desempleo, en lo que se habilita esta forma de identificación y firma.

Entrada en vigor.

La presente resolución entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», esto es el **16 de julio de 2026**

Estatal
15/07/2026

MINERÍA DEL CARBÓN. Orden ISM/727/2026, de 13 de julio, por la que se fijan para el ejercicio 2026 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

Bases normalizadas de cotización para 2026.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 122.nueve de la prorrogada Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, para el año 2026 las bases de cotización por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, normalizadas para cada una de las categorías, especialidades profesionales y zonas mineras son las que se contienen en el anexo.

Entrada en vigor.

La presente orden entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con efectos desde el **1 de enero de 2026**.

Sentencia

DERECHO A UNA INDEMNIZACIÓN

ABUSO DE TEMPORALIDAD. El Tribunal Supremo descarta la conversión automática en personal laboral fijo por abuso de temporalidad en el empleo público y sustituye la figura del indefinido no fijo por el derecho a una indemnización disuasoria

El Tribunal Supremo consolida la doctrina iniciada por la STS 475/2026 y declara que el abuso de la contratación temporal en el empleo público no permite reconocer la condición de personal laboral fijo cuando no se ha accedido mediante un proceso selectivo conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, sustituyendo la antigua figura del indefinido no fijo por el derecho a una indemnización reparadora y disuasoria.

Fecha: 30/06/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TS de 30/06/2026

SÍNTESIS: El Supremo consolida el nuevo régimen frente al abuso de temporalidad en el empleo público

El Tribunal Supremo confirma la doctrina iniciada por la STS 475/2026 tras la sentencia del TJUE de 14 de abril de 2026. La Sala declara que el abuso en la contratación temporal de personal laboral en las Administraciones Públicas **no permite reconocer la condición** de trabajador fijo cuando el acceso al empleo no se ha producido mediante un proceso selectivo respetuoso con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Asimismo, abandona definitivamente la figura del trabajador indefinido no fijo como respuesta al abuso de temporalidad y establece que la tutela adecuada consiste en declarar el abuso y reconocer el derecho a una indemnización reparadora y disuasoria, además de la posible actuación sancionadora de la Inspección de Trabajo.

La sentencia insiste en que corresponde al legislador diseñar un régimen sancionador que cumpla las exigencias de la Directiva 1999/70/CE, sin que los tribunales puedan acordar una conversión automática en personal fijo que resulte contraria al ordenamiento jurídico español.

Antecedentes y hechos

- La sentencia resuelve un **recurso de casación para la unificación de doctrina** interpuesto por una trabajadora contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que había confirmado su condición de **trabajadora indefinida no fija**, rechazando su pretensión principal de ser declarada **personal laboral fijo.**

Hechos relevantes

- La trabajadora prestó servicios para la **Comunidad de Madrid** desde el **2 de marzo de 2016** como **Técnico Especialista III-E**, mediante una sucesión de contratos de interinidad.
- Durante varios años la Administración fue suscribiendo sucesivos contratos temporales destinados, en realidad, a cubrir una **necesidad estructural y permanente**, sin convocar la plaza de forma definitiva.
- El Juzgado de lo Social declaró probado que la contratación temporal había sido utilizada de forma irregular y concluyó que existía fraude en la contratación, ya que las funciones desempeñadas respondían a necesidades permanentes de la Administración.
- No obstante, el juzgado rechazó reconocer la condición de trabajadora fija y estimó únicamente la pretensión subsidiaria, declarando la relación laboral como **indefinida no fija**.
- La Comunidad de Madrid no recurrió esta declaración.

- La trabajadora interpuso recurso de suplicación solicitando nuevamente la condición de fija, pero el TSJ de Madrid confirmó íntegramente la sentencia de instancia.

Objeto del recurso de casación para la unificación de doctrina

El recurso plantea una cuestión de enorme trascendencia jurídica:

- **Determinar si una trabajadora laboral de una Administración Pública que ha sufrido un abuso de temporalidad mediante sucesivos contratos temporales celebrados en fraude de ley debe adquirir la condición de personal laboral fijo, aunque nunca haya accedido al empleo público mediante un proceso selectivo respetuoso con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.**

Como sentencia de contraste se invocó la dictada por el **TSJ de Cataluña de 11 de enero de 1996**, que había reconocido la condición de trabajador indefinido (equivalente entonces a fijo) en un supuesto semejante.

Durante la tramitación del recurso el Tribunal Supremo acordó plantear **cuestión prejudicial** al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, cuya respuesta (STJUE de 14 de abril de 2026, asunto C-418/24) resultó determinante para resolver el litigio.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo:

- **Desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina.**
- Confirma que **no procede reconocer la condición de personal laboral fijo.**
- Declara que la utilización abusiva de contratos temporales existe, pero **no permite convertir automáticamente al trabajador en fijo cuando no ha superado un proceso selectivo conforme a los principios constitucionales.**
- Reitera la doctrina fijada en la **STS 475/2026**, abandonando definitivamente la figura del **trabajador indefinido no fijo** como respuesta al abuso de temporalidad.
- Establece que, cuando exista abuso de temporalidad y no sea jurídicamente posible reconocer la fijeza, la respuesta adecuada consiste en:
  - declarar la existencia del abuso,
  - reconocer el derecho del trabajador a reclamar una **indemnización reparadora y disuasoria,**
  - y remitir testimonio a la Inspección de Trabajo para la eventual imposición de sanciones administrativas.

¿Fija doctrina?

Sí.

Aunque la doctrina ya había sido establecida por la **STS 475/2026**, esta sentencia la consolida y la aplica expresamente a un supuesto en el que el trabajador **no había superado ningún proceso selectivo,** precisando definitivamente las consecuencias del abuso de temporalidad tras la sentencia del TJUE de 14 de abril de 2026.

Fundamentación jurídica

A) El abuso de temporalidad existe

- El Tribunal parte de que la contratación temporal utilizada por la Comunidad de Madrid era claramente fraudulenta.
- Los contratos de interinidad se emplearon para cubrir necesidades estructurales durante un período muy superior al razonablemente admisible.
- Por tanto, concurre el supuesto de abuso de temporalidad contemplado en la cláusula 5 del Acuerdo Marco incorporado por la Directiva 1999/70/CE.

B) La figura del indefinido no fijo desaparece

- La principal novedad de la sentencia consiste en afirmar que la doctrina del TJUE ha dejado sin fundamento la figura del trabajador **indefinido no fijo**.

- Según el TJUE, mantener al trabajador en una relación temporal denominada "indefinida no fija" perpetúa precisamente la situación de precariedad que el Derecho europeo pretende eliminar.
- Por ello, el Tribunal Supremo declara que esta figura **debe considerarse definitivamente expulsada del ordenamiento laboral como mecanismo de respuesta al abuso de temporalidad**.
- No obstante, ello no significa que automáticamente deba reconocerse la condición de trabajador fijo.

C) La fijeza sería contraria al Derecho español

- El núcleo de la sentencia reside en esta afirmación.
- El Tribunal recuerda que el acceso al empleo público está sometido a los principios constitucionales de:
  - igualdad;
  - mérito;
  - capacidad.
- Reconocer la condición de fijo a quien nunca superó un procedimiento selectivo supondría vulnerar directamente dichos principios.
- Además:
  - perjudicaría a los restantes ciudadanos que aspiran a acceder al empleo público;
  - convertiría el fraude cometido por la Administración en una vía de acceso privilegiada al empleo público;
  - supondría una interpretación contra legem del ordenamiento español.

D) El TJUE tampoco obliga a reconocer la fijeza

- El Supremo analiza detenidamente la sentencia del TJUE (asunto **Obadal**) y concluye que **ésta nunca exige convertir automáticamente al trabajador temporal en fijo.**
- Lo que exige el Derecho de la Unión es que exista una **medida efectiva y disuasoria** para sancionar el abuso.
- Si el Derecho nacional impide la conversión en fijo por razones constitucionales, corresponde al Estado establecer otra medida eficaz.
- Por tanto:
  - el TJUE no obliga a desconocer la Constitución española;
  - tampoco obliga a realizar una interpretación contra legem.

E) La respuesta adecuada es una indemnización disuasoria

- Descartada la conversión en fijo y abandonada la figura del indefinido no fijo, el Tribunal concluye que la única solución judicial compatible simultáneamente con:
  - la Constitución,
  - el Estatuto Básico del Empleado Público,
  - y el Derecho de la Unión,
- consiste en reconocer una **indemnización reparadora y disuasoria.**
- Esta indemnización:
  - debe reparar íntegramente el perjuicio sufrido;
  - no puede ser meramente simbólica;
  - tampoco puede limitarse a la indemnización por extinción del contrato;
  - debe calcularse atendiendo a las circunstancias concretas del caso.
- Además, el Tribunal ordena que las sentencias que aprecien abuso de temporalidad sean comunicadas a la Inspección de Trabajo para la posible imposición de sanciones administrativas.

F) El legislador debe modificar la normativa

- La Sala insiste reiteradamente en que corresponde al **legislador**, y no a los tribunales, diseñar un sistema sancionador adecuado que cumpla plenamente la Directiva 1999/70/CE.

- Mientras ello no ocurra, los órganos judiciales **no pueden suplir esa ausencia convirtiendo automáticamente en fijos a trabajadores cuyo acceso al empleo público** no respetó los principios constitucionales.

Artículos

Artículo 14 CE Fundamenta el principio de igualdad y sirve de apoyo a la exigencia de igualdad en el acceso al empleo público.

Artículo 23.2 CE Consagra el derecho de acceso a funciones públicas conforme a igualdad, mérito y capacidad, impidiendo la conversión automática en fijo.

Artículo 35 CE Invocado por la recurrente como fundamento del derecho a la estabilidad en el empleo.

Artículo 15.3 ET Base para apreciar el fraude en la contratación temporal.

Artículo 11.3 TREBEP: Exige que la selección del personal laboral respete los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Artículo 55 TREBEP: Regula los principios rectores del acceso al empleo público y constituye uno de los pilares de la decisión.

Cláusula 5 del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE: Constituye la norma europea cuya interpretación origina el litigio. Exige que los Estados adopten medidas efectivas para prevenir y sancionar el abuso de la contratación temporal sucesiva.

Sentencia

IPT - IPA

COMPLEMENTO DEL 20%. El complemento del 20% de la IPT es incompatible con la percepción simultánea de una incapacidad permanente absoluta, aunque ambas pensiones procedan de regímenes distintos de la Seguridad Social

La Sala confirma que el complemento destinado a compensar la dificultad de acceso al empleo desaparece cuando el beneficiario ya percibe una pensión de incapacidad permanente absoluta que sustituye íntegramente la pérdida de rentas del trabajo, aunque ambas prestaciones procedan de regímenes distintos de la Seguridad Social.

Fecha: 04/06/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TS de 04/06/2026

SÍNTESIS: Compatibilidad entre IPT e IPA y el complemento del 20 %. El TSJ de Cataluña confirma que el incremento del 20 % de la pensión de incapacidad permanente total (IPT) cualificada **es incompatible** con la percepción simultánea de una incapacidad permanente absoluta (IPA), **aunque ambas pensiones sean compatibles por haberse generado en regímenes distintos de la Seguridad Social.** La Sala razona que el complemento tiene una finalidad específica: compensar la dificultad de acceso al empleo de los mayores de 55 años. Sin embargo, cuando el beneficiario ya percibe una pensión de IPA, **desaparece la situación de necesidad que justifica dicho incremento**, por lo que confirma la revocación del complemento y la obligación de reintegrar las cantidades indebidamente percibidas.

ANTECEDENTES Y HECHOS

El asunto tiene su origen en una demanda promovida por el INSS para revisar un acto declarativo de derechos y reclamar prestaciones indebidamente percibidas.

Los hechos relevantes son los siguientes:

- El trabajador **fue declarado en 2012 en situación de incapacidad permanente total (IPT)** derivada de accidente no laboral para su profesión habitual de oficial de corte, tallado y acabado de piedra, dentro del RETA, **con derecho a una pensión del 55 % de la base reguladora**.
- En septiembre de 2021 f**ue reconocido además en situación de incapacidad permanente absoluta (IPA)** derivada de enfermedad común, esta vez con cargo al Régimen General, **siendo ambas pensiones compatibles** por proceder de cotizaciones efectuadas en regímenes distintos.
- Posteriormente, el trabajador **solicitó el incremento del 20 % previsto para la IPT** cualificada al haber cumplido los 55 años, incremento que el INSS reconoció con efectos desde el 7 de septiembre de 2021.
- Tras revisar el expediente, **el INSS entendió que dicho incremento era incompatible** con la percepción simultánea de una pensión de incapacidad permanente absoluta, por lo que:
  - dejó sin efecto la resolución que había reconocido el complemento;
  - reclamó el reintegro de 7.687,45 euros, correspondientes al exceso percibido entre el 75 % y el 55 % de la base reguladora.
- El Juzgado de lo Social estimó íntegramente la demanda del INSS.

- Contra esa sentencia el trabajador interpuso recurso de suplicación, sosteniendo que la incompatibilidad no podía aplicarse porque ambas pensiones derivaban de regímenes distintos y de cotizaciones independientes.

FALLO DEL TRIBUNAL

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña:

- desestima el recurso de suplicación;
- confirma íntegramente la sentencia de instancia;
- declara ajustada a Derecho la revocación del reconocimiento del incremento del 20 % de la IPT;
- confirma la obligación del trabajador de devolver 7.687,45 euros percibidos indebidamente.

Al tratarse de un recurso de suplicación, no fija doctrina.

Fundamentación jurídica

La Sala distingue claramente entre dos cuestiones distintas:

- la compatibilidad entre dos pensiones de incapacidad permanente generadas en distintos regímenes de la Seguridad Social;
- la compatibilidad del incremento del 20 % de la IPT cualificada.

El Tribunal recuerda que la jurisprudencia del Tribunal Supremo admite desde hace años la compatibilidad entre pensiones de incapacidad permanente originadas en distintos regímenes cuando derivan de cotizaciones independientes.

Sin embargo, esa compatibilidad no se extiende automáticamente al complemento del 20 %.

Los principales argumentos son los siguientes:

a) El incremento del 20 % tiene una finalidad asistencial concreta

- La finalidad del complemento no es aumentar permanentemente la cuantía de la pensión, sino compensar la dificultad que tiene un trabajador mayor de 55 años para acceder a otro empleo compatible con sus limitaciones.
- Su razón de ser es cubrir un posible vacío de ingresos derivado de esa dificultad para reincorporarse al mercado laboral.

b) La percepción de una IPA elimina esa situación de necesidad

- Cuando el beneficiario ya percibe una pensión de incapacidad permanente absoluta, dicha prestación sustituye completamente la pérdida de ingresos ocasionada por la imposibilidad de trabajar.
- En consecuencia, desaparece precisamente la situación económica que justifica el incremento del 20 % de la IPT.
- Por ello, aunque ambas pensiones sean compatibles, el complemento deja de tener fundamento.

c) La compatibilidad entre regímenes distintos no altera la finalidad del complemento

- El trabajador defendía que había cotizado separadamente en el RETA y en el Régimen General.
- La Sala admite ese argumento únicamente respecto de las pensiones principales.
- Sin embargo, considera que el complemento del 20 % posee autonomía funcional y responde exclusivamente a una situación de necesidad económica que desaparece cuando ya existe una prestación de incapacidad permanente absoluta.

d) La doctrina reciente del Tribunal Supremo refuerza esta interpretación

- La sentencia conecta esta conclusión con el cambio doctrinal introducido por el Tribunal Supremo en 2024 acerca de las actividades compatibles con la incapacidad permanente absoluta.
- La Sala destaca que las prestaciones de incapacidad pretenden sustituir la pérdida de ingresos del trabajo y que, si esa necesidad ya está cubierta por otra prestación compatible, carece de sentido reconocer además el incremento previsto para la IPT cualificada.

Artículos

Artículo 196.2 de la Ley General de la Seguridad Social. Es el precepto que regula el incremento del 20 % de la pensión de incapacidad permanente total para mayores de 55 años cuando concurren circunstancias que dificultan el acceso a otro empleo. Constituye el núcleo del litigio, ya que la controversia consiste en determinar si dicho complemento puede mantenerse cuando el beneficiario percibe simultáneamente una pensión de incapacidad permanente absoluta.

Artículo 198.2 de la Ley General de la Seguridad Social. Se utiliza para definir el alcance de la incapacidad permanente absoluta y la doctrina del Tribunal Supremo sobre las actividades compatibles con dicha situación, reforzando la idea de que esta prestación sustituye íntegramente la pérdida de ingresos laborales.

Artículo 6 del Decreto 1646/1972, de 23 de junio. Desarrolla reglamentariamente el incremento del 20 % de la IPT, precisando sus requisitos y, especialmente, su suspensión cuando el beneficiario obtiene un empleo. La Sala utiliza este precepto para interpretar la finalidad del complemento.

Actualidad del Poder Judicial

NEGATIVA DE CONCESIÓN

IT. El TSJ de Aragón niega la incapacidad permanente a una directiva con depresión y dolores musculares

La Sala rechaza evaluar un infarto posterior al dictamen médico para conceder la incapacidad

Fecha: 14/07/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia del TSJ de Aragón de 09/06/2026

El Tribunal Superior de Justicia de Aragón ha confirmado la negativa a conceder la incapacidad permanente a una directiva que sufre dolores musculares y un trastorno depresivo.

La mujer, nacida en 1975 y administradora de varias empresas, tras finalizar su baja laboral inició el 2 de mayo de 2024 el expediente de incapacidad permanente. El 18 de junio el Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI) emitió su dictamen que sirvió de base para que la entidad gestora denegara la prestación al estimar que las secuelas no mermaban de forma suficiente su capacidad laboral, una decisión ratificada el 2 de febrero de 2026 por un tribunal de Zaragoza.

La recurrente solicita la nulidad de las actuaciones por incongruencia omisiva y falta de motivación (infringiendo los arts. 218.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, 24 CE y 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social), debido a que la sentencia no valoró como secuela el infarto agudo de miocardio sufrido el 8 de octubre de 2024.

La Sala desestima el recurso de suplicación debido a que el infarto de miocardio sufrido por la demandante ocurrió con posterioridad al informe del EVI y, al encontrarse actualmente en situación de incapacidad temporal y en proceso de recuperación, no puede considerarse una secuela definitiva para valorar la incapacidad permanente. Por tanto, su omisión en la fundamentación jurídica no supone un defecto de motivación ni incongruencia. Al no haberse modificado los hechos probados ni combatido correctamente la base jurídica de la sentencia recurrida, se confirma la resolución impugnada.

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

Actualidad del Poder Judicial

BAJA

NULIDAD DE DESPIDO. El TSJ de Murcia confirma la nulidad del despido de un comercial cesado tras coger la baja por ansiedad

La Sala de lo Social aprecia indicios de discriminación por razón del estado de salud al no justificar la empresa la causa real del cese. La sentencia aplica la Ley de Igualdad de Trato y considera que la empresa no acreditó la supuesta caída del rendimiento invocada en la carta de despido

Fecha: 14/07/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia del TSJ de Murcia de 11/06/2026

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia (TSJMU) ha confirmado la nulidad del despido disciplinario de un comercial al considerar que la empresa no logró desvirtuar los indicios de que la verdadera causa del cese fue la situación de incapacidad temporal iniciada por el trabajador el día anterior por un proceso de ansiedad. La sentencia desestima íntegramente el recurso de suplicación interpuesto por la empresa y confirma la resolución dictada por el Juzgado de lo Social 2 de Murcia, que declaró nulo el despido por discriminación y condenó a la readmisión del trabajador, al abono de los salarios de tramitación, a una indemnización de 6.000 euros por daños morales y al pago de cantidades salariales pendientes.

La resolución recuerda que el trabajador inició la incapacidad temporal por ansiedad y que fue despedido al día siguiente mediante una carta en la que la empresa le imputaba una disminución voluntaria y continuada del rendimiento, cifrada en un 30% respecto de otros comerciales del centro de trabajo.

La Sala comparte la valoración realizada en la instancia, que apreció que la empresa no acreditó la existencia real de esa disminución del rendimiento ni aportó datos concretos que permitieran al trabajador conocer y rebatir la comparación efectuada. En este sentido, subraya que "no solo no se dice en la carta de despido cuál fue esa disminución más allá de decir que era de un 30% en relación con otros trabajadores al no hacer un estudio comparativo", sino que tampoco quedó acreditado que esa bajada de rendimiento existiera.

Ley 15/2022

Al resolver el recurso, la Sala reproduce la doctrina que ya había fijado en anteriores resoluciones sobre la aplicación de la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, junto con la jurisprudencia del Tribunal Supremo y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia de despidos vinculados al estado de salud.

La sentencia recuerda que el artículo 2.2 de la citada ley incorpora la enfermedad o la condición de salud entre las circunstancias respecto de las que "nadie podrá ser discriminado" y que el artículo 30 establece que, cuando la parte actora aporta indicios fundados de discriminación, corresponde a la parte demandada acreditar "una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad".

En el caso analizado, la Sala considera que "nuestra doctrina es enteramente aplicable al caso que examinamos", ya que, aunque la empresa presentó el cese como un despido disciplinario por disminución del rendimiento, nada de ello fue "real". Razona que en la carta de despido no se concreta cuál fue esa disminución más allá de afirmar que alcanzaba el 30 % respecto de otros trabajadores, sin realizar un estudio comparativo que permitiera al trabajador conocer el rendimiento de quienes desempeñaban las

mismas funciones y recuerda que la magistrada de instancia declaró que tampoco quedó acreditada la existencia de esa disminución del rendimiento.

Con base en esas consideraciones, la Sala concluye que "el despido obedeció a un propósito discriminatorio por razón del estado de salud del trabajador que condujo a la incapacidad temporal", por lo que confirma íntegramente la sentencia recurrida al no apreciar las infracciones jurídicas denunciadas por la empresa.

La resolución desestima igualmente las alegaciones procesales formuladas por la empresa respecto a la admisión del recurso y confirma íntegramente la sentencia recurrida, imponiendo además las costas de la suplicación a la mercantil, con una cuantía de 800 euros por los honorarios de la representación letrada del trabajador. Contra la sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Actualidad del Poder Judicial

ANULA VARIOS ASPECTOS

REGLAMENTO DE EXTRANJERÍA. El Tribunal Supremo anula varios aspectos del nuevo Reglamento de Extranjería, pero avala su estructura general

La sentencia refuerza la protección de menores y familias, elimina algunas restricciones a la regularización y mantiene las nuevas reglas sobre arraigo para solicitantes de asilo

Fecha: 14/07/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia no publicada

La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo ha dictado una sentencia sobre el nuevo Reglamento de Extranjería, aprobado por Real Decreto 1155/2024 de 19 de noviembre, y ha resuelto el recurso presentado por varias organizaciones de defensa de los derechos de las personas migrantes. El fallo estima parcialmente el recurso, anula diversos preceptos reglamentarios y confirma la validez de buena parte de la reforma impulsada por el Gobierno.

La resolución afecta a algunas de las cuestiones más sensibles de la política migratoria española como la reagrupación familiar, la residencia de familiares de españoles, la situación de los menores extranjeros, el arraigo y los derechos de las personas solicitantes de protección internacional.

Protección a los menores extranjeros

La sentencia anula varias normas que afectaban a menores extranjeros.

El Tribunal considera contrario al interés superior del menor impedir el acceso a determinadas autorizaciones de residencia por el mero hecho de que el menor estuviera casado. La Sala entiende que esa restricción podía perjudicar precisamente a quienes se encuentran en situaciones de especial vulnerabilidad, como las víctimas de matrimonios forzados.

Asimismo, anula restricciones que podían perjudicar a menores nacidos en España cuando hubieran realizado salidas justificadas del territorio nacional, reforzando una interpretación más favorable a la protección de la infancia.

Además, el Tribunal declara ilegal una previsión reglamentaria que suavizaba la obligación de las Administraciones de prestar atención inmediata a los menores extranjeros no acompañados localizados en territorio español. La sentencia recuerda que dicha atención constituye una obligación legal incondicionada.

Reconocimiento de tutelas y vínculos familiares constituidos en el extranjero

La sentencia también anula las normas que exigían que determinadas relaciones de tutela o protección de menores hubieran sido constituidas conforme al Derecho español.

Según el Supremo, España está obligada a reconocer las medidas de protección de menores acordadas por las autoridades de otros Estados cuando así lo establecen los convenios internacionales. El Reglamento no podía ignorar automáticamente esas situaciones familiares.

La decisión facilitará el reconocimiento de determinadas situaciones familiares creadas en el extranjero a efectos de residencia en España.

No podrán denegarse autorizaciones automáticamente por tener antecedentes penales

La sentencia también corrige uno de los aspectos más restrictivos del Reglamento.

El Tribunal anula los preceptos que permitían una denegación automática de determinadas autorizaciones por la mera existencia de antecedentes penales. A partir de ahora, la Administración deberá realizar una valoración individualizada de cada caso cuando estén en juego derechos familiares especialmente protegidos o situaciones relacionadas con la ciudadanía europea.

La Sala recuerda que deben ponderarse circunstancias como la gravedad del delito, el tiempo transcurrido, la situación familiar o el interés de los hijos menores.

Fin de la prohibición para las empresas de trabajo temporal en la contratación de trabajadores extranjeros

El Supremo también anula la prohibición que impedía a las empresas de trabajo temporal participar en la contratación de trabajadores extranjeros para actividades de temporada.

La sentencia considera que el Gobierno introdujo esa limitación sin cobertura legal suficiente y sin justificar adecuadamente las razones de interés general que la sustentaban.

El Supremo avala las nuevas limitaciones al arraigo para solicitantes de asilo

El Tribunal respalda la decisión del Gobierno de impedir que los solicitantes de protección internacional accedan simultáneamente a las autorizaciones de arraigo mientras su solicitud de asilo siga pendiente.

Asimismo, confirma que el tiempo transcurrido en España como solicitante de asilo no puede computarse para acreditar el período exigido para determinadas modalidades de arraigo.

Al respecto, la Sala examina la incidencia que el Real Decreto 316/2026, de 14 de abril que modificó el Reglamento, ha tenido sobre el objeto del recurso y declara la pérdida sobrevenida del requisito impugnado -permanencia irregular de al menos seis meses- de la Disposición Transitoria 5ª del Real Decreto 1155/2024, que ha sido derogado tras la reforma.

Del mismo modo, el tribunal también declara terminado el proceso respecto de otras impugnaciones que fueron retiradas total o parcialmente por la asociación recurrente durante la tramitación del recurso.

Se mantiene el nuevo régimen para familiares de ciudadanos españoles

La Sala valida en líneas generales el nuevo sistema creado por el Reglamento para los familiares de ciudadanos españoles.

El Tribunal rechaza que exista una obligación de equiparar completamente este régimen al de los familiares de ciudadanos comunitarios que han ejercido la libre circulación. También considera ajustadas a Derecho la exigencia de visado para algunos familiares que se encuentren en el extranjero y determinadas reglas sobre acceso a la residencia.

Se anula la obligación general de utilizar medios electrónicos

Por último, el Supremo declara ilegal la obligación impuesta a determinados extranjeros de relacionarse exclusivamente por vía electrónica con la Administración.

La sentencia entiende que el Reglamento no justificó suficientemente que todos los afectados dispusieran de los medios y capacidades necesarios para utilizar obligatoriamente los procedimientos telemáticos.

Balance final

La sentencia mantiene la arquitectura general del nuevo Reglamento de Extranjería, pero introduce correcciones relevantes en cuestiones relacionadas con la protección de menores, la unidad familiar, el reconocimiento de situaciones jurídicas constituidas en el extranjero, la valoración de antecedentes penales y el acceso presencial a los procedimientos administrativos. Al mismo tiempo, confirma las nuevas restricciones introducidas en materia de arraigo para solicitantes de protección internacional, uno de los ejes centrales de la reforma.

Actualidad del INSS

MOMENTO DE ACREDITAR EL CESE DE ACTIVIDAD SOCIETARIA

CRITERIO 18/2026. Criterio INSS18/2026. Ingreso mínimo vital. Momento en el que se debe acreditar que ni el beneficiario individual ni cualquier miembro de la unidad de convivencia son administradores de derecho de una sociedad mercantil que no haya cesado en su actividad.

Fecha: 14/07/2026 Fuente: web del INSS Enlace: Criterio

Finalizando con la siguiente conclusión:

"De acuerdo con lo expuesto, si en el momento de la solicitud se acredita que la sociedad mercantil ha cesado en su actividad, este Centro Directivo considera que, en ese caso, no concurriría la causa de exclusión para acceder al IMV prevista en el último párrafo del artículo 11.3 de la Ley 19/2021, para "las personas beneficiarias individuales o las personas que se integren en una unidad de convivencia en la que cualquiera de sus miembros sea administrador de derecho de una sociedad mercantil que no haya cesado en su actividad"."

Actualidad de la Seguridad Social

PUBLICACIÓN

NOTICIAS RED 8/2026. Se publica el Boletín de Noticias Red 08/2026, de 14 de julio.

Fecha: 14/07/2026 Fuente: web del INSS Enlace: Boletín de Noticias RED 08/2026

Se encuentra disponible, en el área de Noticias RED, el Boletín de Noticias RED 08/2026, de 14 de julio de 2026, que contiene los siguientes puntos:

- Cotización de las cantidades abonadas por las empresas por falta de preaviso en la extinción de la relación laboral por causas objetivas reguladas en el artículo 52 del Estatuto de los trabajadores.
- Tipo de inactividad L: ampliación de supuestos.
- Implantación del criterio interpretativo de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social -DGOSS- para la aplicación del Real decreto-Ley 11/2024, de 23 de diciembre, en relación con el apartado 3 del artículo 215 LGSS.

Recuerda que

NUEVAS FÓRMULAS

JUBILACIÓN FLEXIBLE. Recueda que el 28 de agosto entra en vigor la jubilación flexible que abre la puerta a compatibilizar la jubilación con. El trabajo autónomo.

Fecha: 16/07/2026 Fuente: interna Enlace:

Real Decreto 416/2026, de 27 de mayo, por el que se regula el régimen jurídico de la jubilación flexible y otros aspectos comunes a las modalidades de compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación con el trabajo, y se modifica el régimen de la jubilación demorada.
COMPARATIVO

Resumen:

Entrada en vigor: 28/08/2026 (DF 4ª)

Las pensiones de jubilación flexible iniciadas con anterioridad a la entrada en vigor del RD 416/2026 se seguirán rigiendo por la normativa anterior.

Novedades en regulación de la jubilación flexible: (art. 3)

Se configura la jubilación flexible como la situación en la que, **una vez causada la pensión de jubilación**, esta puede compatibilizarse con un **trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial**; o una **actividad por cuenta propia**, con el requisito adicional de que la persona pensionista **no hubiera estado en alta como trabajadora por cuenta propia en los tres años inmediatamente anteriores al hecho causante de la pensión**.

Se mejoran los incentivos económicos:

- En el caso de los pensionistas que compatibilicen con una actividad por cuenta ajena a tiempo parcial, la horquilla para la realización de esta jornada **se abre a entre el 33% y el 80%.** Antes de esta mejora, el jubilado podía realizar una jornada entre el 25% y el 75%.
- La cuantía de la pensión, con relación a la de un trabajador a tiempo completo, se reducirá en proporción inversa a la disminución de la jornada de trabajo. Con el objetivo de incentivar el retorno al mercado de trabajo, cuando se acceda a la jubilación flexible pasados al menos 6 meses desde la jubilación, el pensionista percibirá un porcentaje adicional de pensión. De este modo, las jornadas a tiempo parcial que se encuentren **entre el 55 y el 80%** incrementarán el importe de la pensión en un **25% adicional**; mientras que las que sean igual o superior al 33% pero inferiores al 55% subirán un **15% adicional**.
- En el caso del trabajo autónomo, el pensionista podrá percibir un 25% de la pensión mientras desarrolla la actividad compatible.

Cuando la pensión se compatibilice con trabajo a tiempo parcial, su importe se reducirá **en proporción inversa a la reducción de jornada**. La norma precisa, además, que el complemento por maternidad o para la reducción de la brecha de género, cuando se perciba, se reducirá y, en su caso, se incrementará en la misma proporción. Queda excluido el complemento para pensiones inferiores a la mínima.

Durante la jubilación flexible, la persona beneficiaria conservará su condición de pensionista a efectos del reconocimiento y percibo de las **prestaciones sanitarias**.

En materia de incompatibilidades, destaca que la jubilación flexible no podrá simultanearse con el complemento de demora de la jubilación regulado en el artículo 210.2 de la Ley General de la

Seguridad Social. Si el pensionista había optado por el complemento en forma de porcentaje adicional, este quedará suspendido durante la jubilación flexible; si había elegido la modalidad de cantidad a tanto alzado o mixta, directamente no podrá acogerse a esta modalidad de compatibilidad.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. MARCAS DE RESTAURACIÓN MODERNA. Resolución de 29 de junio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta del acuerdo de incremento salarial de las personas trabajadoras pertenecientes al Nivel III del I Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna. (DOGC 11/07/2026)

ESTATAL. SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES. Resolución de 29 de junio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio). (BOE 15/07/2026)

CATALUNYA. EDUCACIÓ ESPECIAL. Correcció d'errades en la Resolució EMT/46/2026, de 9 de gener, per la que se disposen l'inscripció i la publicació del Acuerd parcial de la Comissió Negociadora del Conveni colectiu de treball del sector d'escoles d'educació especial (codi de conveni núm. 79000215011994) (DOGC 16/07/2026)

CÓRDOBA. CONSTRUCCIÓN. Subsanación del error material advertido en el cuadro de aportación al "Plan de Pensiones 2026 del Convenio Colectivo Provincial de Córdoba para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas". (BOPC 10/07/2026)

SEVILLA. MANTECADOS, POLVORONES, ROCOS. Tablas salariales del Convenio Colectivo del sector de fabricación y venta de mantecados, polvorones, roscos, alfajores y demás productos elaborados en Estepa para el período comprendido entre el 1 de enero de 2026 y el 30 de junio de 2027. (BOPS 10/07/2026)

TARRAGONA. FORMIGÓ. Acord parcial de la mesa negociadora del Conveni col·lectiu de treball del sector de prefabricats de formigó i derivats del ciment de la província de Tarragona. Taules salarials definitives, any 2025. Codi conv. 43000185011993. (BOPT 07/07/2026)