ÍNDICE

Boletines oficiales

Estado
01.08.2026

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO. INCENDIOS FORESTALES
Resolución de 30 de julio de 2026, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula la tramitación del procedimiento de reconocimiento de las prestaciones por desempleo reguladas en el Real Decreto-ley 20/2026, de 29 de julio, por el que se establecen medidas urgentes de protección laboral y social frente a los incendios forestales. pág. 3

Estado
02.09.2026

MEDIDAS URGENTES CEUTA
Real Decreto-ley 22/2026, de 1 de septiembre, por el que se aprueban medidas urgentes de carácter social y económico de apoyo a la ciudad de Ceuta. pág. 4

Normas en tramitación

AUDIENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICA.
IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE HOMBES Y MUJERES. Proyecto de Real Decreto por el que se modifica el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres pág. 9

Sentencia

TELETRABAJO SIN AUTORIZACIÓN
DESPIDO DISCIPLINARIO. El TSJ de Baleares avala el despido disciplinario de una abogada que teletrabajó nueve días sin autorización: el incumplimiento consciente y reiterado de las reglas de presencialidad constituye una falta muy grave y no queda atenuado por 26 años de antigüedad sin sanciones**.** pág. 10

DISFRUTE
PERMISO POR HOSPITALIZACIÓN. La Audiencia Nacional anula la obligación de disfrutar de forma continuada y dentro de los diez días siguientes el permiso de cinco días por hospitalización y enfermedad grave pág. 15

Actualidad del Poder Judicial

INDEMNIZACIÓN
ATRASO IMPLANTACIÓN PROTOCOLO ANTIACOSO. El TSXG ratifica que una empresa debe indemnizar a una trabajadora por el daño moral causado por tardar en tramitar el protocolo antiacoso. pág. 19

TRABAJADORES POR CUENTA AJENA
REPARTIDORES GLOBO. El TSJ de Murcia confirma las altas en la Seguridad Social de 140 repartidores de Glovo como trabajadores por cuenta ajena pág. 20

RECONOCIMIENTO
IP. El Tribunal Superior de Navarra reconoce la incapacidad permanente absoluta a un ayudante de matadero que padece trastorno del humor. pág. 21

DERECHO A CONCILIAR
TELETRABAJO. El Tribunal Superior de Navarra reconoce a una trabajadora el derecho a teletrabajar el 100% de la jornada para cuidar de su madre enferma pág. 22

DERECHO A LA INCAPACIDAD
INCAPACIDAD PERMANENTE. El TSJ de Asturias avala la incapacidad permanente total de una logopeda por su pérdida auditiva pág. 23

DESPIDO DISCIPINARIO
DESPIDO IMPROCEDENTE. El TSXG declara improcedente un despido disciplinario de un trabajador que abandonó su puesto de trabajo sin avisar pág. 24

Actualidad de la Seguridad Social

MEDIDAS URGENTES FRENTE A INCENDIOS FORESTALES.
Se publica el Boletín de 11/08/2026.

EMPLEADOS DEL HOGAR.
Se publica el Boletín de 11/08/2026. pág. 25

Criterios INSS

INGRESO MÍNIMO VITAL.
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. 26

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

pág. 27

Boletines oficiales

Estatal
01.08.2026

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO. INCENDIOS FORESTALES

Resolución de 30 de julio de 2026, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula la tramitación del procedimiento de reconocimiento de las prestaciones por desempleo reguladas en el Real Decreto-ley 20/2026, de 29 de julio, por el que se establecen medidas urgentes de protección laboral y social frente a los incendios forestales.

1. Objeto de la norma

La Resolución tiene por objeto **establecer las condiciones, términos y especialidades procedimentales para la gestión por el SEPE de las prestaciones por desempleo reguladas en el Real Decreto-ley 20/2026**, en particular de la **prestación extraordinaria por emergencia extrema** vinculada a los incendios forestales que hayan dado lugar a la adopción de medidas de protección civil.

Con carácter supletorio, en aquello que la Resolución no regule expresamente, resulta de aplicación el título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y sus normas de desarrollo.

2. ¿Qué regula?

La Resolución desarrolla esencialmente **el procedimiento para solicitar, reconocer y gestionar la prestación extraordinaria por emergencia extrema.** Sus principales previsiones son las siguientes:

- **Certificado de empresa.** Las empresas deben remitirlo electrónicamente mediante **Certific@2,** haciendo constar como causa la «suspensión del contrato» (17) e indicando las fechas de inicio y fin de la suspensión, con un máximo de cuatro meses. En caso de prórroga debe remitirse un nuevo certificado.
- **Solicitud de la prestación.** Debe efectuarse mediante el **modelo oficial incorporado como anexo I** —reproducido en las páginas 4 y 5 de la Resolución— o mediante el formulario de presolicitud individual disponible en el Área Personal de la sede electrónica del SEPE. La solicitud debe identificar, entre otros extremos, al empleador, el período de suspensión y la situación derivada del incendio que justifica el acceso a la prestación.
- **Deberes de cuidado.** Cuando la suspensión o imposibilidad de prestar servicios derive de la atención de familiares, deben facilitarse los datos identificativos y el grado de parentesco del familiar. Para determinados menores sin DNI se exige acreditar el domicilio habitual mediante certificado de empadronamiento.
- **Comprobación del domicilio.** El SEPE verificará que la persona solicitante o, en su caso, el familiar objeto de cuidados tenga su domicilio habitual en alguno de los municipios afectados por los incendios, mediante consulta de la base padronal del INE.
- **Reconocimiento automatizado.** Las solicitudes de alta y reanudación de la prestación podrán reconocerse de forma automatizada. Si finaliza el período de suspensión inicialmente comunicado antes de alcanzarse la duración máxima de la prestación, esta queda suspendida, pudiendo reanudarse si existe prórroga u otra causa de suspensión, para lo que deberá presentarse una nueva solicitud.
- **Inscripción como demandante de empleo.** El reconocimiento exige comprobar que la persona trabajadora está inscrita como demandante de empleo. Si no lo estuviera previamente, se prevé la coordinación entre los servicios públicos competentes para posibilitar **su inscripción de oficio** y el posterior reconocimiento de la prestación.
- **Pluralidad de contratos suspendidos.** Cuando una misma persona resulte afectada por varias suspensiones contractuales, se reconoce **una única prestación**, calculada tomando en consideración las bases de cotización de todas las empresas afectadas.
- **Relación con otras prestaciones por desempleo.** Si la persona estaba compatibilizando el trabajo afectado con una prestación contributiva o subsidio por desempleo y se le reconoce esta prestación extraordinaria,

la prestación o subsidio anterior **queda suspendido**, pudiendo reanudarse cuando finalice la prestación extraordinaria.

- **Regularización por hijos a cargo.** La actualización posterior de la información sobre hijos a cargo puede determinar la revisión y regularización de las cantidades ya abonadas, siempre que el derecho al cobro no haya caducado.

3. ¿A quién va dirigida?

La norma afecta principalmente a **personas trabajadoras cuyo contrato de trabajo haya sido suspendido como consecuencia de las situaciones derivadas de los incendios forestales contempladas en el Real Decreto-ley 20/2026.**

También comprende a las **personas socias trabajadoras o socias de trabajo de cooperativas** que se encuentren imposibilitadas para prestar sus servicios por dichas circunstancias.

Desde la perspectiva de las obligaciones de gestión, resulta asimismo directamente relevante para **las empresas empleadoras**, especialmente por su obligación de remitir los correspondientes certificados de empresa, así como para el **SEPE y los servicios públicos de empleo competentes**, encargados de tramitar el reconocimiento de las prestaciones y la inscripción como demandantes de empleo cuando proceda.

4. Entrada en vigor

Conforme a su artículo 8, la Resolución **entró en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado,** es decir, **el 1 de agosto de 2026.**

Estado
02.09.2026

MEDIDAS URGENTES CEUTA

Real Decreto-ley 22/2026, de 1 de septiembre, por el que se aprueban medidas urgentes de carácter social y económico de apoyo a la ciudad de Ceuta.

Apoyo a la actividad económica

El plan incluye **ayudas directas** por más de 50 millones de euros. En concreto, 36,6 millones de euros se destinan a ayudas directas a empresas y autónomos, que prevé unos 5.000 euros por cada autónomo y entre 10.000 y 150.000 euros por empresa, en función del volumen de facturación. Esta iniciativa podría beneficiar a 2.500 autónomos y 1.500 empresas y l**as ayudas se podrán solicitar a partir del lunes 14 de septiembre, a través de la web de la Agencia Tributaria,** con el objetivo de iniciar los pagos a principios de octubre, para lo que las empresas solo tendrán que indicar un número de cuenta donde recibir la ayuda, que **están exentas de tributación y son inembargables**.

Medidas laborales:

Suspensiones totales o parciales de la actividad laboral y reducciones de jornada por causas de fuerza mayor (art 34)

- Los ERTEs que tengan como causa los acontecimientos acaecidos en Ceuta a partir del 30 de julio de 2026 tendrán consideración de provenientes de una situación por causas de fuerza mayor.
- La solicitud del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá carácter potestativo para la autoridad laboral.
- La resolución surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor y hasta la fecha determinada en la propia resolución
- Estas medidas serán de aplicación hasta el día 31 de diciembre de 2026.

Exenciones en la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta. (art 35)

- Las empresas con domicilio de actividad en Ceuta a las que se les autorice un ERTE tendrán derecho a una exención del 100% de la aportación empresarial a la SS por contingencias comunes, profesionales y de recaudación conjunta.
- Esta medida será de aplicación respecto de las cuotas devengadas en los meses de septiembre a diciembre de 2026.

Modificación del artículo 36 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. (art 36)

- Se incrementa la bonificación del 50% al 75% la bonificación a las aportaciones por contingencias comunes.
- Se incluyen (por excluirlas de la exclusión) los sectores de la construcción de edificios.
- Esta medida tendrá efectos respecto de las cuotas devengadas a partir del día 1 de octubre de 2026.

Modificación del artículo 31 Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas. (art 37)

- Se incrementa la bonificación del 50% al 75% la bonificación a las aportaciones por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial
- Se incluyen (por excluirlas de la exclusión) los sectores de la construcción de edificios.
- Esta medida tendrá efectos respecto de las cuotas devengadas a partir del día 1 de septiembre de 2026.

Medidas para las personas trabajadoras por cuenta propia. (art 39)

- Podrán solicitar una prestación extraordinaria por cese total o parcial de la actividad por reducción de ingresos mensuales en, al menos, un 50% respecto al promedio mensual de los ingresos del último ejercicio cerrado, cuando además se den determinados requisitos.
- No se exigirá inicialmente el la acreditación de la reducción de la actividad, sin perjuicio que de que el órgano gestor la requiera a partir del 1 de enero de 2027.
- La cuantía de la prestación alcanzará hasta el 70% de la base reguladora, y podrá extenderse hasta 4 meses, siempre que se mantenga la reducción de ingresos.

Aplazamiento en el pago de la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta (art 40)

Las empresas con domicilio de actividad en Ceuta, así como los autónomos con domicilio de residencia o actividad en Ceuta, podrán solicitar directamente el aplazamiento de las cuotas devengadas entre los meses de septiembre a diciembre de 2026, con un interés del 0,5%, siempre que

- Se encuentren al corriente de pagos
- No tuvieran otro aplazamiento en vigor

Las solicitudes deberán efectuarse antes del transcurso de los 10 primeros días naturales de los plazos reglamentarios de ingreso.

CAPÍTULO III
Medidas en materia de empleo y Seguridad Social

Artículo 34. Suspensiones totales o parciales de la actividad laboral y reducciones de jornada por causas de fuerza mayor.

1. Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada de las personas trabajadoras y de las personas socias trabajadoras o de trabajo de cooperativas, incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, que tengan **como causa directa o indirecta los sucesos acaecidos en la ciudad de Ceuta a partir del 30 de julio de 2026,** tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor a los efectos de los artículos 47.5 y 6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

A estos efectos, **la solicitud del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será potestativa para la autoridad laboral.** No obstante, ese organismo procederá, en el caso de que no se solicite el informe, a la comprobación posterior del cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos y la concurrencia de la causa de fuerza mayor, en particular en los supuestos de pérdidas de actividad indirectamente originadas por los daños citados.

La resolución surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, y hasta la fecha determinada en la misma resolución.

2. Para la tramitación de los expedientes de suspensión de la obligación y el derecho de la persona socia trabajadora o de trabajo a prestar su trabajo y de reducción de jornada que afecten a las personas socias trabajadoras o de trabajo en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, será de aplicación el procedimiento especifico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, por el que se amplía la protección

por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado en situación de cese temporal o reducción temporal de jornada y en el Real Decreto 1043/1985, de 19 de junio, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado, salvo en lo relativo al plazo para la emisión del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirá por lo previsto en el apartado 1, párrafo segundo.
En estos supuestos también será de aplicación lo dispuesto en la disposición adicional cuadragésima sexta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. La acreditación de las situaciones legales de desempleo exigirá que las causas que han originado la suspensión o reducción temporal de la jornada hayan sido debidamente constatadas por la autoridad laboral competente, de acuerdo con el procedimiento regulado en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero.
3. **Estas medidas serán de aplicación hasta el día 31 de diciembre de 2026,** sin perjuicio de la aplicación, en su caso, del régimen ordinario de suspensiones de contrato y reducciones de jornada.

Artículo 35. Exenciones en la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta.
1. Las empresas titulares de códigos de cuenta de cotización **con domicilio de actividad en la Ciudad Autónoma de Ceuta**, que hayan visto o vean impedido o limitado el desarrollo de su actividad normalizada, a las que se les autorice un expediente de regulación temporal de empleo de los regulados en el artículo 47.5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a los beneficios extraordinarios previstos en este artículo, en los términos regulados en los apartados siguientes.
2. Las empresas a las que se refiere el apartado 1 podrán beneficiarse, respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas o reducidas, por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión o reducción, de una **exención del 100 por ciento de la aportación empresarial** a que se refiere el artículo 153 bis del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, por contingencias comunes, profesionales y conceptos de recaudación conjunta, **con respecto a las cuotas devengadas en los meses de septiembre a diciembre de 2026**.
3. El procedimiento y requisitos para la aplicación de la exención de cuotas a las que se refiere este artículo serán los establecidos en la disposición adicional cuadragésima cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Artículo 36. Modificación Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. [1]
El artículo 36 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, queda redactado como sigue:

Artículo 36. Trabajadores autónomos de Ceuta y Melilla. Los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos dedicados a actividades encuadradas en los sectores de agricultura, pesca y acuicultura; industria, excepto energía y agua; comercio; turismo; hostelería y resto de servicios, **excepto** el transporte aéreo de ala fija, **construcción de edificios;** actividades financieras y de seguros, y actividades inmobiliarias, que residan y ejerzan su actividad en las Ciudades de Ceuta y Melilla, tendrán derecho a una **bonificación del 50 por ciento** de la cuota por contingencias comunes correspondiente a la base de cotización provisional o definitiva que resulte de aplicación de conformidad con lo previsto en el artículo 308.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.	**«Artículo 36. Trabajadores autónomos de Ceuta y Melilla.** Los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos dedicados a actividades encuadradas en los sectores de agricultura, pesca y acuicultura; industria, excepto energía y agua; comercio; turismo; hostelería y resto de servicios, **excepto** el transporte aéreo de ala fija; actividades financieras y de seguros, y actividades inmobiliarias, que residan y ejerzan su actividad en las Ciudades de Ceuta y Melilla, tendrán derecho a una **bonificación del 75 por ciento** de la cuota por contingencias comunes correspondiente a la base de cotización provisional o definitiva que resulte de aplicación de conformidad con lo previsto en el artículo 308.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.»

Artículo 37. Modificación del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas. [2]
Se da nueva redacción al artículo 31 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, que queda redactado como sigue:

---

[1] Disposición final tercera. Entrada en vigor.
2. La modificación del artículo 36 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, introducida por el artículo 36 de este real decreto-ley, producirá efectos respecto de las cuotas devengadas a partir del día 1 de octubre de 2026.
[2] Disposición transitoria única. Bonificaciones en la cotización respecto de personas contratadas por empresas con actividad en determinados sectores de las ciudades de Ceuta y Melilla.
La modificación del artículo 31 del Real Decreto-Ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, introducida por el artículo 37 de este real decreto-ley, **producirá efectos respecto de las cuotas devengadas a partir del 1 de septiembre de 2026.**

Artículo 31. Bonificaciones respecto de personas contratadas en determinados sectores de actividad y ámbitos geográficos. 1. Las empresas, **excluida** la administración pública y las entidades, organismos y empresas del sector público, dedicados a actividades encuadradas en los sectores de agricultura, pesca y acuicultura; industria, excepto energía y agua; comercio; turismo; hostelería y resto de servicios, excepto el transporte aéreo de ala fija, **construcción de edificios,** actividades financieras y de seguros y actividades inmobiliarias, así como en otros sectores o ámbitos de actividad que se determinen legalmente, en las ciudades de Ceuta y Melilla, con cuentas de cotización asignadas a dichas empresas en las que tengan personas trabajadoras con contratos indefinidos o de sustitución por causa de incapacidad temporal que presten actividad en las referidas ciudades, tendrán derecho a una **bonificación del 50 por ciento** en sus aportaciones a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial, durante la vigencia de los contratos. **2. La bonificación anterior resultará de aplicación mientras estén vigentes los Planes Integrales de Desarrollo Socioeconómico de las Ciudades de Ceuta y Melilla. A efectos de la aplicación de estas bonificaciones, el Servicio Público de Empleo Estatal, conforme a lo establecido en los artículos 36 y 37, comunicará a la Tesorería General de la Seguridad Social la finalización de la vigencia de dichos Planes cuando la misma surta efectos.**	**«Artículo 31. Bonificaciones respecto de personas contratadas en determinados sectores de actividad y ámbitos geográficos.** Las empresas, **excluida** la administración pública y las entidades, organismos y empresas del sector público, dedicados a actividades encuadradas en los sectores de agricultura, pesca y acuicultura; industria, excepto energía y agua; comercio; turismo; hostelería y resto de servicios, excepto el transporte aéreo de ala fija, actividades financieras y de seguros y actividades inmobiliarias, así como en otros sectores o ámbitos de actividad que se determinen legalmente, en las ciudades de Ceuta y Melilla, con cuentas de cotización asignadas a dichas empresas en las que tengan personas trabajadoras con contratos indefinidos o de sustitución por causa de incapacidad temporal que presten actividad en las referidas ciudades, tendrán derecho a una **bonificación del 75 por ciento** en sus aportaciones a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial, durante la vigencia de los contratos.»

Artículo 38. Subvenciones públicas para la ejecución de programas de formación dirigidos prioritariamente a las personas trabajadoras ocupadas en Ceuta.

1. Se autoriza al Ministerio de Trabajo y Economía Social para conceder, a través del Servicio Público de Empleo Estatal, subvenciones destinadas a financiar con 650.000 euros programas de formación de ámbito territorial en Ceuta dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas en el marco del sistema de formación en el trabajo, regulado en artículo 33 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, en los términos establecidos en 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.

2. La financiación a la que se refiere el apartado anterior cubrirá las demandas reales del tejido productivo, ajustándose a las singularidades económicas, sociales y territoriales de la Ciudad Autónoma y a los retos tecnológicos, organizativos y sectoriales; contribuyendo al incremento de la productividad, la innovación y la capacidad de adaptación de las empresas, así como a la adquisición y mejora de las competencias profesionales de las personas trabajadoras para incrementar sus posibilidades de promoción profesional y personal.

Artículo 39. Medidas para las personas trabajadoras por cuenta propia.

1. Las personas trabajadoras autónomas incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios **con domicilio de residencia o actividad en la Ciudad Autónoma de Ceuta,** que, contando con la cobertura de la contingencia de cese de actividad o encontrándose acogidos a la reducción a la cotización prevista en el artículo 38 ter de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, cesen total o parcialmente, **por reducción de los ingresos mensuales de al menos un 50 por ciento, respecto al promedio mensual de los ingresos del último ejercicio cerrado**, de forma definitiva o temporal en su actividad en dicha Ciudad Autónoma, **podrán solicitar una prestación extraordinaria de cese de actividad.** Será requisito necesario, que los rendimientos netos mensuales del trabajador autónomo durante esos meses, por todas las actividades económicas o profesionales que desarrolle, no superen la cuantía del salario mínimo interprofesional o la de la base por la que viniera cotizando, si esta fuera inferior.

Las personas trabajadoras autónomas que no hubieran ejercido la opción prevista en el artículo 83.1.b) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social deberán, para causar derecho a esta prestación, presentar la solicitud ante una mutua colaboradora con la Seguridad Social, entendiéndose desde ese momento realizada la opción prevista en el mencionado artículo con efectos del primer día del mes en que se cause el derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad. Junto con la solicitud de la prestación deberán formalizar la correspondiente adhesión con dicha mutua, que incluirá la cobertura de las

contingencias profesionales, incapacidad temporal por contingencias comunes y la prestación de cese de actividad que hasta el momento tuvieran cubiertas con el Instituto Nacional de la Seguridad Social y con el Servicio Público de Empleo Estatal.
En el reconocimiento de la prestación, que se llevará a cabo por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o por el Instituto Social de la Marina con carácter provisional con efectos económicos desde el 1 de agosto o desde la fecha en que efectivamente se produjo el cese de actividad**, no se exigirá la acreditación de la reducción de la actividad, sin perjuicio de que el órgano gestor requiera con posterioridad al beneficiario para dicha aportación lo que podrá efectuarse a partir del 1 de enero de 2027.**
2. El tiempo en que se perciban prestaciones por cese de actividad en aplicación de lo dispuesto en este artículo, no se computará a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos en el artículo 338 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
3. Se considerará como cumplido a los efectos de poder acceder a la prestación por cese de actividad, el requisito de periodo mínimo de cotización de doce meses comprendidos en los veinticuatro meses inmediatamente anteriores a la situación de cese de actividad, previsto en el artículo 338 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
4. **Esta prestación por cese de actividad alcanzará una cuantía del 70 por 100 de la base reguladora** calculada conforme a lo dispuesto en el artículo 339 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y podrá extenderse durante un periodo de hasta cuatro meses, siempre que se mantenga la reducción de ingresos a que se refiere el apartado 1.
En el supuesto del cese de actividad total definitivo, agotada la duración máxima establecida, se podrá percibir, si se reunieran los requisitos exigidos, la prevista con carácter ordinario en el artículo 331 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
5. Esta prestación será inembargable, y tampoco podrá ser objeto de compensación con otras prestaciones de Seguridad Social indebidamente percibidas.
6. Asimismo, aquellas personas trabajadoras por cuenta propia incluidas en cualquier régimen de la Seguridad Social que se encontraran disfrutando de alguna bonificación o reducción en las cuotas a la Seguridad Social previstas en la Ley 20/2007, de 11 de julio, y, que estén percibiendo la prestación de cese de actividad prevista en este artículo, con baja en el régimen correspondiente, no perderán el derecho al acceso a las bonificaciones o reducciones en la cuota por el tiempo que hubiese quedado pendiente de disfrute, siempre y cuando soliciten el alta inmediatamente tras la finalización de la prestación.

Artículo 40. Aplazamiento en el pago de la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta.
1. Las empresas titulares de códigos de cuenta de cotización **con domicilio de actividad en la Ciudad Autónoma de Ceuta**, así como las personas trabajadoras por cuenta propia **con domicilio de residencia o actividad en dicha Ciudad** Autónoma, incluidos en cualquier régimen de la Seguridad Social**, siempre que se encuentren al corriente en sus obligaciones con la Seguridad Social y no tuvieran otro aplazamiento en vigor,** podrán solicitar, directamente o a través de sus autorizados para actuar a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), aplazamiento en el pago de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta cuyo devengo tenga lugar entre los meses de septiembre a diciembre de 2026, en el caso de empresas y trabajadores por cuenta propia o autónomos incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social para los Trabajadores del Mar, y entre los meses de octubre de 2026 a enero de 2027 en el caso de trabajadores autónomos incluidos en otro régimen especial de la Seguridad Social.
Este aplazamiento se ajustará a los términos y condiciones establecidos con carácter general en la normativa de Seguridad Social, con las siguientes particularidades:
a) **Será de aplicación un interés del 0,5 por ciento,** en lugar del previsto en el artículo 23.5 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.
b) El aplazamiento se concederá mediante una única resolución, con independencia de los meses que comprenda, se amortizará mediante pagos mensuales y determinará un plazo de amortización de cuatro meses por cada mensualidad solicitada, sin que exceda en total de 16 mensualidades. El primer pago se producirá a partir del mes siguiente al que aquélla se haya dictado.
c) La solicitud de este aplazamiento determinará que el deudor sea considerado al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social, respecto a las cuotas afectadas por el mismo, hasta que se dicte la correspondiente resolución.
2. **Las solicitudes de aplazamiento deberán efectuarse antes del transcurso de los diez primeros días naturales de cada uno de los plazos reglamentarios de ingreso correspondientes a las cuotas señaladas en el apartado 1**.

Normas en tramitación

AUDIENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICA.

IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE HOMBES Y MUJERES. Proyecto de Real Decreto por el que se modifica el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Se somete a información pública el Proyecto.

Fecha: 24/08/2026 Fuente: web del Ministerio de Trabajo Enlace: **Proyecto**

La norma proyectada supone la adaptación de la normativa nacional en materia de igualdad retributiva entre hombres y mujeres mediante la revisión, actualización y modificación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres con el fin de transponer parciamente el contenido de la Directiva (UE) 2023/970, del Parlamento Europeo y del Consejo del 10 de mayo de 2023.

El proyecto de real decreto tiene como principales objetivos:

- Avanzar en la transposición al ordenamiento español de la Directiva 2023/970, de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución 3 entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

- Reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

- Reforzar la transparencia de los sistemas retributivos para contribuir a la eliminación de la discriminación por razón de sexo.

- Contribuir a eliminar la discriminación por razón de sexo mediante el refuerzo de la transparencia de los sistemas retributivos.

– Reforzar el derecho a la información salarial y las vías de reparación frente a la discriminación salarial. - Y mejorar el cumplimiento de los derechos y obligaciones relativos a la igualdad de retribución

Sentencia

TELETRABAJO SIN AUTORIZACIÓN

DESPIDO DISCIPLINARIO. El TSJ de Baleares avala el despido disciplinario de una abogada que teletrabajó nueve días sin autorización: el incumplimiento consciente y reiterado de las reglas de presencialidad constituye una falta muy grave y no queda atenuado por 26 años de antigüedad sin sanciones

El tribunal considera procedente la extinción pese a que existió prestación efectiva de servicios, al apreciar un incumplimiento consciente y reiterado de las normas internas que exigían autorización previa para modificar los días de teletrabajo.

Fecha: 14/07/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia del TSJ de les Illes Balears de 14/07/2026**

SÍNTESIS: TSJ de Baleares: es procedente el despido por teletrabajar reiteradamente sin autorización
El TSJ de Illes Balears, en sentencia de 14 de julio de 2026, confirma la procedencia del despido disciplinario de una abogada con más de 26 años de antigüedad que, durante **nueve días de agosto de 2024**, decidió trabajar desde su domicilio cuando debía prestar servicios presencialmente, sin solicitar ni obtener la preceptiva autorización empresarial.
Aunque **quedó acreditado que la trabajadora realizó actividad profesional** durante varios de esos días, la Sala considera determinante que **conocía las normas internas sobre teletrabajo y el procedimiento para modificar los días autorizados,** que incluso había utilizado anteriormente. Su actuación fue, por tanto, consciente y reiterada y constituye un **quebranto manifiesto de la disciplina**, subsumible en el art. 70.3.m) del convenio colectivo del sector.
El Tribunal rechaza aplicar la teoría gradualista pese a la **larga antigüedad y ausencia de sanciones previas**, al entender que tales circunstancias no neutralizan la gravedad de nueve incumplimientos deliberados en un mismo mes. Tampoco resulta necesario acreditar un perjuicio económico concreto para la empresa.
La resolución ofrece así un criterio de interés para la gestión del trabajo a distancia: **la prestación efectiva de servicios desde el domicilio no legitima por sí sola el teletrabajo cuando este exige autorización previa; la vulneración consciente y reiterada de las reglas de presencialidad puede justificar el despido disciplinario.**

ANTECEDENTES Y HECHOS QUE DAN ORIGEN AL LITIGIO

- La trabajadora prestaba servicios para la entidad demandada desde el **9 de marzo de 1998**, con contrato indefinido, categoría profesional de **abogada** y salario diario bruto de 147,91 euros.
- La empresa tenía establecido un régimen de trabajo a distancia. En virtud del acuerdo individual de 13 de mayo de 2021, la trabajadora tenía asignado como día ordinario de teletrabajo el **lunes**. Además, existía una circular interna que regulaba expresamente el sistema: cualquier modificación de los días de teletrabajo requería **autorización previa del responsable del departamento** y, en los días de trabajo presencial, el fichaje debía realizarse presencialmente mediante huella. La trabajadora conocía estas reglas y en ocasiones anteriores había solicitado autorización para modificar sus días de teletrabajo.
- Durante agosto de 2024 disfrutó de vacaciones entre los días 5 y 16 y tenía autorizado teletrabajar los días **19 y 26 de agosto.** Sin embargo, los días **1, 2, 20, 21, 22, 23, 27, 28 y 30 de agosto no acudió físicamente** al centro de trabajo, sino que fichó mediante el aplicativo informático desde fuera de las instalaciones, **sin haber solicitado ni obtenido autorización para teletrabajar esos nueve días.**
- Resulta relevante que la sentencia considera acreditado que durante varios de esos días la trabajadora **sí desarrolló actividad profesional.** Constan correos electrónicos y actuaciones realizadas los días 1, 2, 22, 27, 28, 29 y 30 de agosto. Por tanto, el núcleo del incumplimiento finalmente sancionado no consiste tanto en una absoluta ausencia de prestación laboral como en **haber decidido unilateralmente trabajar a distancia**

cuando debía hacerlo presencialmente, infringiendo conscientemente el procedimiento empresarial de autorización.

- La carta de despido, de **2 de octubre de 2024**, contenía además otras imputaciones: desatención de instrucciones de su superior, errores en escritos, deficiente atención de consultas, abandono del puesto el 29 de agosto, falta de interés en nuevas responsabilidades y utilización fraudulenta del sistema de registro de jornada. No obstante, el Juzgado descartó buena parte de estas imputaciones por prescripción o falta de acreditación y centró la procedencia del despido en los nueve días de teletrabajo no autorizado.
- La empresa calificó inicialmente los hechos como faltas muy graves conforme a distintas letras del **artículo 70.3 del Convenio colectivo general estatal del sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.**

Existe además un trasfondo relevante.

- El padre de la trabajadora había desempeñado importantes responsabilidades en la entidad y posteriormente presidió otra entidad que mantuvo **diversos litigios civiles, sociales y penales con la empleadora.** La trabajadora sostuvo que el despido respondía realmente a esa conflictividad y a la animadversión de determinados responsables de la empresa hacia su familia.
- Por ello, solicitó principalmente la **nulidad del despido**, por represalia y discriminación por parentesco y asociación, junto con una indemnización de **120.000 euros por daños y perjuicios derivados de la vulneración de derechos fundamentales.** Subsidiariamente pidió la improcedencia, alegando tolerancia empresarial del teletrabajo, insuficiente gravedad y desproporción de la sanción.
- El Juzgado de lo Social nº 2 de Palma, en sentencia de 5 de diciembre de 2025, **desestimó íntegramente la demanda y declaró procedente el despido,** apreciando además falta de legitimación pasiva de las dos personas físicas codemandadas.

Objeto del recurso de suplicación

La trabajadora recurrió ante el TSJ articulando **seis motivos: dos de revisión de hechos probados, al amparo del artículo 193.b LRJS, y cuatro de censura jurídica, conforme al artículo 193.c LRJS.**

En esencia pretendía:

- modificar el relato fáctico para incorporar determinados acuerdos internos de la empresa y un informe psiquiátrico;
- sostener que se habían vulnerado los principios de **legalidad y tipicidad**, porque la conducta de teletrabajar sin autorización no encajaría en las infracciones convencionales aplicadas;
- obtener la aplicación de la **teoría gradualista**, atendiendo a sus más de 26 años de antigüedad, ausencia de sanciones anteriores y realización efectiva de trabajo durante los días controvertidos;
- conseguir la declaración de nulidad por vulneración de derechos fundamentales o, subsidiariamente, la improcedencia;
- y extender eventualmente la responsabilidad a las dos personas físicas codemandadas.

FALLO DEL TRIBUNAL

El TSJ de Illes Balears **desestima íntegramente el recurso de suplicación y confirma la sentencia de instancia que había declarado procedente el despido disciplinario**, sin imposición de costas a la trabajadora.

Por tanto, queda definitivamente confirmado en suplicación que el incumplimiento cometido tiene entidad suficiente para justificar la máxima sanción disciplinaria.

No estamos ante un **recurso de casación ni de casación para la unificación de doctrina**, sino ante un **recurso de suplicación,** por lo que la Sala no fija doctrina jurisprudencial en el sentido propio del artículo 1.6 del Código Civil.

Sí establece, no obstante, un criterio interpretativo de interés práctico: **el teletrabajo deliberadamente realizado durante nueve días en los que correspondía trabajar presencialmente, con pleno conocimiento de que era necesaria autorización previa para modificar el régimen de trabajo a distancia, puede constituir un incumplimiento muy grave de las normas internas de la empresa y justificar el despido disciplinario.**

FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA DECISIÓN

A. El teletrabajo sin autorización constituye un incumplimiento disciplinario tipificado

Uno de los principales argumentos de la trabajadora era que se había vulnerado el principio de tipicidad. A su juicio, la juzgadora había equiparado indebidamente el teletrabajo no autorizado con las faltas injustificadas de asistencia.

El TSJ rechaza esta tesis.

- La Sala considera que **no se ha realizado una aplicación analógica de una infracción disciplinaria**. La conducta encaja directamente en el artículo 70.3.m) del convenio colectivo, que considera falta muy grave la desobediencia y el incumplimiento de normas específicas de la entidad cuando implique un quebranto manifiesto de disciplina.
- La trabajadora conocía las normas internas, sabía que la modificación de los días de teletrabajo exigía autorización previa y, pese a ello, decidió no acudir presencialmente durante nueve jornadas.
- La conducta era, por tanto, **típica y sancionable sin necesidad de equipararla artificialmente a una ausencia absoluta del trabajo.**

B. El juez no está vinculado por la calificación jurídica de la carta de despido

- La sentencia recuerda la doctrina de la **STS de 27 de febrero de 1986**, según la cual la carta de despido debe contener los hechos que motivan la decisión y su fecha de efectos, pero no es necesario que la empresa efectúe correctamente su calificación jurídica.
- La calificación corresponde al órgano jurisdiccional.
- Por ello, una vez que la carta describía suficientemente los nueve días en los que la trabajadora no acudió presencialmente y carecía de autorización para teletrabajar, el Juzgado podía determinar **qué infracción convencional resultaba jurídicamente aplicable,** sin vulnerar los principios de legalidad o tipicidad.

C. Existió un "quebranto manifiesto de disciplina"

Este es probablemente el argumento central de la sentencia.

Los hechos probados acreditaban que:

1. la empresa había comunicado las reglas de teletrabajo a la plantilla;
2. el director del departamento había insistido expresamente en su cumplimiento;
3. cualquier modificación de los días asignados exigía autorización previa;
4. la propia trabajadora había solicitado correctamente autorizaciones en ocasiones anteriores, incluido agosto de 2023;
5. pese a conocer perfectamente el procedimiento, en agosto de 2024 no solicitó autorización para ninguno de los nueve días controvertidos.

De estos elementos, la Sala deduce una **"intencionalidad clara y consciente" de infringir las normas empresariales**.

Además, el artículo 70.3.m) del convenio utiliza alternativamente dos criterios: que el incumplimiento implique un **quebranto manifiesto de disciplina** o que cause un **grave perjuicio a la empresa**. Por consiguiente, no era indispensable demostrar un perjuicio económico concreto: bastaba con acreditar el primero.

D. Rechazo de la teoría gradualista

- La trabajadora alegó que, aun existiendo infracción, el despido era desproporcionado.
- Invocó su **antigüedad superior a 26 años**, la inexistencia de sanciones disciplinarias previas y el hecho de que realmente había prestado servicios durante los días en cuestión.
- El TSJ recuerda la doctrina gradualista del Tribunal Supremo: el despido es la sanción laboral de mayor gravedad y exige valorar individualizadamente el hecho, la persona y las circunstancias concurrentes.
- Sin embargo, considera que en este caso esos factores favorables **no compensan el carácter consciente, reiterado y deliberado del incumplimiento.**
- La Sala entiende incompatible reconocer que la trabajadora decidió conscientemente ignorar durante nueve días las reglas que conocía y, simultáneamente, sostener que su conducta debía atenuarse por su antigüedad o historial profesional.

E. La empresa no estaba obligada a advertir previamente a la trabajadora

- Otro argumento de la recurrente consistía en que la empresa conocía que estaba trabajando desde casa y, sin embargo, **no la requirió durante agosto para que volviera al trabajo presencial**.
- El TSJ considera irrelevante esta circunstancia.
- La relación laboral se rige por la **buena fe recíproca** y la trabajadora ya conocía perfectamente el funcionamiento del régimen de teletrabajo. De hecho, en agosto de 2023 había solicitado las correspondientes autorizaciones.
- La ausencia de una nueva advertencia empresarial no transforma, por tanto, una conducta conscientemente contraria a las instrucciones en una conducta tolerada.

F. Buena fe contractual y abuso de confianza

- La Sala acude también a la doctrina de la **STS de 29 de enero de 2019 (rec. 4473/2017)** sobre transgresión de la buena fe contractual.
- Esta doctrina considera que lo determinante no es necesariamente que exista un perjuicio económico efectivo, sino el **quebranto de la lealtad, probidad y confianza** inherentes al contrato de trabajo.
- El TSJ aplica esta concepción al caso: la trabajadora conocía cómo debía solicitarse el teletrabajo y, pese a ello, decidió prescindir reiteradamente del procedimiento establecido.

G. Rechazo de la revisión de hechos probados

- La Sala tampoco acepta las dos adiciones fácticas solicitadas por la recurrente.
- Recuerda la doctrina consolidada —entre otras, **STS 693/2020, de 22 de julio**— conforme a la cual la revisión fáctica en suplicación exige que el error resulte clara y directamente de prueba documental o pericial y, especialmente, que la modificación propuesta sea **trascendente para alterar el fallo.**
- El TSJ considera que ninguna de las dos adiciones cumplía este último requisito.

H. La confirmación de la procedencia hace innecesario examinar la nulidad

Este aspecto resulta especialmente relevante.

- La sentencia de instancia sí había apreciado la existencia de un **panorama indiciario suficiente de posible discriminación por parentesco,** debido al conflicto existente entre la empresa y el padre de la trabajadora.
- Sin embargo, entendió que la empresa había demostrado una causa real, objetiva y ajena a aquel conflicto: el incumplimiento disciplinario.
- En suplicación, una vez confirmada la existencia y gravedad de esa causa disciplinaria, el TSJ considera **innecesario resolver los dos últimos motivos,** relativos a la nulidad del despido y a la responsabilidad de las personas físicas codemandadas.
- Por tanto, conviene precisar que el TSJ **no establece como doctrina que no pudiera existir discriminación por parentesco en abstracto;** sencillamente considera que, confirmada la procedencia del despido por la infracción disciplinaria acreditada, aquellos motivos pierden virtualidad en el concreto recurso.

> PRECEPTOS LEGALES
> Artículo 54.1 del Estatuto de los Trabajadores. Establece que el despido disciplinario requiere un incumplimiento **grave y culpable**. Es el presupuesto legal sobre el que se examina si los nueve días de teletrabajo no autorizado justifican la extinción contractual.
> Artículo 55.1 ET. Regula la forma del despido disciplinario y exige que la comunicación escrita identifique los hechos y la fecha de efectos. Es relevante porque el TSJ considera que la carta identificó suficientemente las jornadas y conductas imputadas, permitiendo posteriormente al juez realizar su correcta calificación jurídica.
> Artículo 55.4 ET. Determina cuándo el despido debe considerarse procedente: cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario y concurran los requisitos correspondientes. Constituye una de las normas directamente relacionadas con la calificación final del despido.
> Artículo 58 ET. Reconoce la potestad disciplinaria empresarial, pero la somete a la **graduación de faltas y sanciones establecida legal o convencionalmente**. Es esencial para resolver la alegación de vulneración de los principios de legalidad y tipicidad.
> JURISPRUDENCIA CITADA Y DOCTRINA RELACIONADA
> La resolución contiene varias referencias jurisprudenciales de interés:
> **STS 559/2025, de 10 de junio (rcud. 3011/2023).** El TSJ la utiliza al analizar los principios de tipicidad y legalidad. Recuerda que la tipificación disciplinaria comprende tanto la descripción de la infracción como su graduación y las sanciones correspondientes, correspondiendo al órgano judicial controlar que la calificación empresarial se ajusta a la norma legal o convencional.

STS de 19 de julio de 2010 (rcud 2643/2009). Es utilizada como referencia de la **teoría gradualista**: el despido exige proporcionalidad entre hecho, circunstancias personales y sanción, y debe reservarse para los incumplimientos que realmente merezcan la máxima respuesta disciplinaria. El TSJ no se aparta de esta doctrina, sino que considera que, aplicada al caso concreto, la reiteración y voluntariedad justifican precisamente la sanción máxima.
STS 693/2020, de 22 de julio (rec. 20/2019). Sistematiza los requisitos de la revisión de hechos probados: identificación precisa del error, acreditación documental clara y directa, propuesta de redacción alternativa y trascendencia de la modificación para el fallo. Sobre esta doctrina se rechazan las dos revisiones fácticas pretendidas.
La sentencia cita asimismo, respecto de la **teoría gradualista y proporcionalidad de la sanción**, las SSTS de **17 de noviembre de 1988, 28 de febrero de 1990, 6 de abril de 1990 y 2 de abril de 1992, así como la STSJ de la Comunidad Valenciana núm. 3508/2022, de 18 de noviembre**. Estas resoluciones fueron invocadas por la trabajadora, pero el TSJ balear entiende que no conducen a la improcedencia porque las circunstancias concretas del asunto revelan una infracción deliberada, consciente y reiterada.

Sentencia

DISFRUTE

PERMISO POR HOSPITALIZACIÓN. La Audiencia Nacional anula la obligación de disfrutar de forma continuada y dentro de los diez días siguientes el permiso de cinco días por hospitalización y enfermedad grave

La Sala considera contrario al artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores imponer que los cinco días de permiso se disfruten consecutivamente y dentro de los diez días siguientes al hecho causante, al limitar injustificadamente la organización efectiva de los cuidados familiares.

Fecha: 15/07/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia de la AN de 15/07/2026**

SÍNTESIS: La Audiencia Nacional, en su **Sentencia 133/2026, de 15 de julio**, declara ilegal la regulación del III Convenio Colectivo estatal de Contact Center que obligaba a disfrutar el permiso del artículo 37.3.b) ET **de forma continuada, dentro de los diez días naturales siguientes y vinculando su inicio al hecho causante.**

La Sala considera que, tras la ampliación legal del permiso a cinco días, el convenio **ya no contiene una mejora respecto del Estatuto de los Trabajadores** y, por ello, no puede introducir restricciones que la ley no contempla. Siguiendo la doctrina del Tribunal Supremo, especialmente la **STS de 4 de febrero de 2026 (rec. 251/2024),** destaca que la finalidad del permiso es atender eficazmente a la persona que necesita cuidados, cuyas necesidades pueden prolongarse en el tiempo o requerir una atención alterna.

En consecuencia, **no puede imponerse que los cinco días sean consecutivos ni que se consuman dentro de un plazo máximo de diez días desde el hecho causante**. La organización temporal del permiso debe permitir una planificación eficaz de los cuidados mientras subsista la situación que los justifica.

ANTECEDENTES Y HECHOS QUE DAN LUGAR AL LITIGIO

- El conflicto afecta al **III Convenio Colectivo estatal de Contact Center**, publicado en el BOE de 9 de junio de 2023 y vigente hasta el 31 de diciembre de 2026.
- Su artículo 30.1.b) **reconocía inicialmente tres días naturales** de permiso en caso de accidente, enfermedad grave sin hospitalización, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precisara reposo domiciliario de determinados familiares. Sin embargo, incorporaba una regulación específica sobre su disfrute: debía realizarse **"de forma continuada dentro de los diez días naturales, contados a partir del primer día laborable para la persona trabajadora en que se produzca el hecho causante, inclusive".**
- Cuando se firmó el convenio, esa regulación suponía una mejora respecto del Estatuto de los Trabajadores, porque el convenio concedía **tres días frente a los dos días entonces previstos legalmente.**
- La situación cambió pocos días después. El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, modificó el artículo 37.3.b) ET y elevó a **cinco días** el permiso. Como consecuencia, la Comisión Paritaria del convenio acordó el 12 de julio de 2023 aplicar los días establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, pero mantener **"el modo de disfrute pactado convencionalmente"**. En la práctica, por tanto, se reconocían cinco días, pero seguían sujetos a las restricciones de continuidad, inicio y plazo máximo de diez días.
- El conflicto surgió precisamente respecto de estas restricciones.
- En abril de 2026, **CGT, UGT y CCOO** plantearon distintas consultas ante la Comisión Paritaria para que se aclarase o modificase el régimen de disfrute. CGT cuestionó qué ocurría cuando el hecho causante persistía más allá de los diez días; UGT solicitó que pudiera disfrutarse el permiso sin quedar sujeto a ese límite temporal; y CCOO pidió eliminar tanto la obligación de disfrute continuado como el plazo de diez días. La Comisión Paritaria no alcanzó acuerdo.
- Posteriormente, **UGT, CCOO, CGT y USO** presentaron demandas de impugnación del convenio colectivo, que terminaron acumulándose. CIG, CSIF y STC se adhirieron a las pretensiones de los demandantes.
- Los sindicatos sostenían esencialmente que el convenio estaba introduciendo **restricciones inexistentes en el artículo 37.3.b) ET,** dificultando además la organización de los cuidados familiares. USO añadió el argumento de la perspectiva de género.

- La patronal **CEX,** por el contrario, defendió la legalidad de la cláusula, alegando, entre otros motivos, que había sido objeto de negociación colectiva, que proporcionaba seguridad jurídica y que el régimen convencional debía considerarse favorable para las personas trabajadoras.
- El Ministerio Fiscal se posicionó a favor de la estimación de las demandas, considerando que la regulación introducía una limitación ilegítima de un permiso vinculado a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- No estamos ante un recurso de casación, sino ante un **procedimiento de impugnación de convenio colectivo resuelto en única instancia por la Audiencia Nacional.** La propia sentencia indica que contra ella cabe recurso ordinario de casación ante el Tribunal Supremo.

FALLO DE LA AUDIENCIA NACIONAL

La Audiencia Nacional **estima las demandas sindicales y declara ilegal la regulación convencional controvertida**.

En concreto, declara la ilegalidad del inciso del artículo 30.1.b) del III Convenio Colectivo estatal de Contact Center que imponía que los días de permiso fueran disfrutados dentro de los diez días naturales contados a partir del primer día laborable en que se produjera el hecho causante.

Pero la relevancia de la sentencia va más allá del tenor literal del fallo, porque su fundamentación jurídica considera contrarias al artículo 37.3.b) ET **tres restricciones convencionales**:

1. Vincular necesariamente el comienzo del permiso al hecho causante.
2. Obligar a disfrutar los cinco días **de forma continuada**.
3. Obligar a consumirlos dentro de un **arco temporal máximo de diez días naturales**.

La consecuencia práctica de la doctrina de la sentencia es especialmente relevante: **mientras subsista la necesidad de cuidado derivada del hecho causante, no puede imponerse mediante convenio colectivo un sistema rígido que obligue a comenzar inmediatamente el permiso, disfrutarlo ininterrumpidamente y agotarlo dentro de los diez días siguientes.**

La resolución **no fija doctrina jurisprudencial en sentido técnico**, al proceder de la Audiencia Nacional y no del Tribunal Supremo. Lo que hace es aplicar y desarrollar la doctrina establecida por este último, especialmente en su sentencia de 4 de febrero de 2026.

Argumentos jurídicos de la Audiencia Nacional

1. El convenio dejó de constituir una mejora respecto del Estatuto de los Trabajadores

Este es el primer paso del razonamiento.

- La Audiencia Nacional recuerda la jurisprudencia consolidada según la cual la regulación convencional de los permisos del artículo 37.3 ET puede establecer una **mejora** respecto del mínimo legal. Si existe una verdadera mejora, cabe atender a la configuración pactada por los negociadores colectivos.
- Originalmente sí existía esa mejora: el convenio concedía tres días cuando el Estatuto reconocía dos.
- Sin embargo, la reforma introducida por el Real Decreto-ley 5/2023 elevó el permiso legal a cinco días. La Comisión Paritaria asumió esa ampliación, de modo que convenio y ley pasaron a reconocer **exactamente cinco días**.
- Por tanto, desapareció la mejora convencional que podía justificar una configuración propia del permiso. La Sala se apoya expresamente en la **STS de 13 de noviembre de 2025 (rec. 128/2024),** que ya había concluido respecto de este mismo convenio que, tras la reforma estatutaria, la regulación convencional no contenía una mejora cuantitativa respecto del Estatuto.

2. El convenio no puede introducir restricciones que el artículo 37.3.b) ET no establece

Una vez descartado que exista una mejora convencional, la Sala confronta directamente el artículo 30.1.b) del convenio con el artículo 37.3.b) ET.

- Y aprecia una diferencia fundamental: **el Estatuto no dice que los cinco días tengan que disfrutarse consecutivamente ni establece que deban utilizarse dentro de los diez días siguientes al hecho causante.**

- Para la Audiencia Nacional, introducir convencionalmente ambas exigencias supone añadir limitaciones no previstas por la ley que **restringen injustificadamente el ejercicio del permiso legal.**

3. El inicio del permiso tampoco tiene que coincidir necesariamente con el hecho causante

La Sala aplica la **STS de 4 de febrero de 2026 (rec. 251/2024).**

- Según esta doctrina, vincular automáticamente el comienzo del permiso al momento en que se produce la hospitalización, enfermedad o demás hecho causante puede reducir su capacidad protectora, porque impide organizar racionalmente la asistencia.
- El permiso debe permitir una **planificación eficaz de los cuidados**, atendiendo a las circunstancias concretas de la persona que necesita asistencia.
- Por ello, la Audiencia Nacional concluye que también es ilegal que el convenio obligue a comenzar el permiso a partir del primer día laborable en que se produzca el hecho causante.

4. La necesidad de cuidados puede prolongarse más de diez días

La Audiencia Nacional aplica una interpretación esencialmente **finalista** del artículo 37.3.b) ET.

- La finalidad del permiso no consiste simplemente en conceder cinco días inmediatamente posteriores a una hospitalización o enfermedad, sino en **permitir atender a la persona que necesita cuidados.**
- Esa necesidad puede prolongarse durante un periodo indeterminado y considerablemente superior a diez días. Por ello, imponer que los cinco días deban utilizarse necesariamente dentro de los diez siguientes al hecho causante puede frustrar la finalidad del derecho.
- Mientras persista el hecho causante y la correspondiente necesidad asistencial, el convenio no puede imponer rígidamente una ventana temporal de diez días que carece de respaldo legal.

5. Tampoco puede imponerse el disfrute continuado

La misma lógica conduce a rechazar que los cinco días deban disfrutarse consecutivamente.

- La persona necesitada de cuidados puede requerir asistencia **de manera alterna y no continuada**. Además, puede ser necesario coordinar la atención con otros familiares o personas cuidadoras.
- Obligar al trabajador a consumir consecutivamente los cinco días puede convertirse, según la Sala, en un obstáculo para una **"real y eficaz planificación"** de los cuidados.
- Por ello, la continuidad obligatoria constituye también una restricción incompatible con el artículo 37.3.b) ET.

6. Interpretación sociológica: protección de la persona que necesita los cuidados

La sentencia incorpora además el criterio sociológico utilizado por el Tribunal Supremo.

- El permiso no se analiza exclusivamente desde la posición de la persona trabajadora. La Audiencia Nacional destaca el **interés de la persona enferma, hospitalizada o necesitada de asistencia**.
- En este sentido, la organización familiar continúa desempeñando un papel esencial en la prestación de cuidados. El régimen jurídico del permiso debe permitir que esa asistencia pueda organizarse de manera efectiva, en lugar de imponer una utilización rígida y automática de los cinco días.

7. La perspectiva de género no resulta determinante para resolver este litigio

USO defendió también una interpretación con perspectiva de género, argumentando que las tareas de cuidado recaen tradicionalmente en mayor medida sobre las mujeres.

La Audiencia Nacional reconoce la importancia de esta herramienta interpretativa, pero, siguiendo nuevamente la STS de 4 de febrero de 2026, entiende que **no resulta decisiva en este concreto supuesto**.

El régimen temporal del permiso afecta jurídicamente de igual manera a trabajadores y trabajadoras y la interpretación alcanzada mediante los criterios finalista y sociológico ya permite garantizar una utilización flexible dirigida a proteger adecuadamente a la persona necesitada de cuidados.

Preceptos legales aplicados

Artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores — Es el **precepto central de la sentencia**. Reconoce cinco días de permiso retribuido por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario en los supuestos previstos legalmente. La Audiencia Nacional concluye que, al no exigir disfrute continuado ni establecer un plazo máximo de diez días desde el hecho causante, el convenio no puede añadir esas restricciones cuando no supone una mejora de la regulación legal.

Artículo 4 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres — Establece que la igualdad de trato y oportunidades constituye un principio informador del ordenamiento que debe observarse al interpretar las normas. La Sala lo examina al resolver la alegación relativa a la perspectiva de género, aunque concluye que esta herramienta no es determinante en este caso.

Artículo 44 de la Ley Orgánica 3/2007 — Vincula los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral con la asunción equilibrada de responsabilidades familiares y la evitación de discriminaciones. Fue expresamente invocado por el Ministerio Fiscal para sostener la nulidad de las restricciones convencionales.

Artículos 2.h) y 8.1 de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (LRJS) — Fundamentan la competencia del orden social y, concretamente, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional para conocer de la impugnación de un convenio colectivo de ámbito estatal.

Jurisprudencia relacionada

La resolución contiene una referencia jurisprudencial particularmente amplia.

La más importante es la **STS de 4 de febrero de 2026 (rec. 251/2024)**, que constituye el soporte directo de la decisión. El Tribunal Supremo había establecido que el inicio de los permisos para cuidados del artículo 37.3.b) ET **no puede quedar necesariamente vinculado al momento del hecho causante**, porque ello impediría una distribución racional y una planificación eficaz de la asistencia. La Audiencia Nacional proyecta ese razonamiento sobre las otras dos restricciones aquí controvertidas: si el inicio no tiene que quedar necesariamente ligado al hecho causante, tampoco resulta admisible imponer automáticamente una ventana de diez días ni un disfrute consecutivo.

También resulta especialmente relevante la **STS de 13 de noviembre de 2025 (rec. 128/2024)**, que confirmó una anterior sentencia de la propia Audiencia Nacional de 20 de enero de 2024 sobre este mismo convenio. El Supremo concluyó que, tras la modificación del Estatuto y el acuerdo de la Comisión Paritaria de julio de 2023, el convenio **ya no mejoraba** el número de días establecido legalmente, sino que simplemente lo igualaba.

La Sala cita, además, como expresión de la doctrina consolidada sobre la relación entre convenio colectivo y los mínimos del artículo 37.3 ET, las **SSTS de 27 de junio de 2024 (rec. 147/2022), 6 de marzo de 2024 (rec. 303/2021), 7 de junio de 2023 (rec. 280/2021), 20 de diciembre de 2022 (rec. 104/2021), 18 de octubre de 2022 (rec. 139/2022), 30 de marzo de 2022 (rec. 136/2020), y 11 y 29 de marzo de 2020 (recs. 188/2018 y 244/2018)**. La idea común es que la autonomía colectiva puede configurar estos permisos cuando supone una **mejora del régimen legal**, pero no puede utilizarse para empeorar o restringir el mínimo reconocido por el Estatuto.

Actualidad del Poder Judicial

INDEMNIZACIÓN

ATRASO IMPLANTACIÓN PROTOCOLO ANTIACOSO. El TSXG ratifica que una empresa debe indemnizar a una trabajadora por el daño moral causado por tardar en tramitar el protocolo antiacoso

La compañía debe pagarle a la afectada 3.750 euros por daños y perjuicios, así como 38.081 euros por despido improcedente

Fecha: 01/09/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia del TSJ de A Coruña de 02/07/2026**

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXG) **ratifica que una empresa debe indemnizar a una trabajadora por el daño moral causado por tardar en tramitar el protocolo antiacoso**. De esta forma, confirma la sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Ferrol que declaró extinguida la relación laboral entre la mujer y la compañía, a la cual le impuso el pago de una indemnización de 38.081 euros por el despido improcedente y de 3.750 euros por daños y perjuicios -único extremo recurrido por la empresa-.

El tribunal considera acreditado que **la compañía incumplió de forma reiterada y prolongada su propio protocolo de prevención del acoso, al demorar la constitución de la comisión investigadora y la tramitación de la denuncia presentada por la trabajadora a través de su canal ético**.

En la sentencia, los magistrados destacan que la falta de diligencia en la gestión de la denuncia vulneró obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales y afectó a un elemento esencial de cualquier protocolo antiacoso: la urgencia en la actuación.

"En primer lugar, la empresa ha incumplido un elemento fundamental de su protocolo antiacoso, como es la urgencia, cometiendo una acción u omisión culposa o negligente, constitutiva de una vulneración de derechos fundamentales, con una doble dimensión: individual, sobre la salud laboral de la propia trabajadora, así como colectiva, dado que, desde la perspectiva del personal de la propia empresa, ese incumplimiento despertará razonables sospechas con respecto al cumplimiento del protocolo", recalca el TSXG en el fallo, en el que añade que "con independencia de la situación de la incapacidad temporal de la trabajadora demandante, ese incumplimiento ha generado un daño moral susceptible de ser indemnizado".

La Sala **rechaza los argumentos de la compañía sobre la inexistencia de daño moral y concluye que la tardanza en la tramitación de la denuncia generó un perjuicio indemnizable**, con independencia de que la trabajadora estuviese en situación de incapacidad temporal durante parte del procedimiento. "*La circunstancia de estar la trabajadora fuera de la empresa durante la tramitación del expediente no excluye un daño moral derivado de la tardanza en la tramitación del protocolo antiacoso, que es independiente de si la trabajadora está trabajando o fuera de la empresa*", advierten los magistrados.

Además, subrayan que la cuantía de 3.750 euros fijada en la sentencia de primera instancia **resulta proporcionada**, al tiempo que recuerdan que es habitual tomar como referencia orientativa las sanciones previstas para las infracciones muy graves por vulneración empresarial de derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Por ello, el TSXG desestima el recurso de la empresa. La sentencia no es firme, pues contra ella cabe presentar recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

Actualidad del Poder Judicial

TRABAJADORES POR CUENTA AJENA

REPARTIDORES GLOBO. El TSJ de Murcia confirma las altas en la Seguridad Social de 140 repartidores de Glovo como trabajadores por cuenta ajena

La Sala de lo Contencioso rechaza el recurso de la empresa y recuerda que la jurisdicción social ya declaró la naturaleza laboral de la relación con los repartidores afectados. La sentencia concluye que resultan "procedentes y obligadas" tras los pronunciamientos firmes y carece de sentido revisarlas

Fecha: 05/08/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia del TSJ de Murcia de 18/06/2026**

La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia (TSJMU) ha desestimado el recurso interpuesto por la mercantil Glovoapp23 S.L. contra la resolución de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) que confirmó el alta de oficio en el Régimen General de 140 repartidores, al considerar ajustada a Derecho la actuación administrativa.

La resolución explica que el litigio ya había sido abordado por la propia Sala en un procedimiento anterior y que, desde entonces, la cuestión esencial había quedado definitivamente resuelta por la jurisdicción social, competente para determinar la existencia o no de una relación laboral. En concreto, recuerda que el Juzgado de lo Social 4 declaró la naturaleza laboral de la relación entre la empresa y los repartidores afectados y que esa decisión fue posteriormente confirmada por la Sala de lo Social del TSJMU, adquiriendo firmeza.

Por ello, la sentencia afirma que "carecería de sentido anular la actuación impugnada, cuando por la Jurisdicción Social se ha pronunciado expresamente respecto de todos los trabajadores a los que se refiere el acta impugnada y con carácter firme", añadiendo que la modificación de las altas resulta "procedente y obligada" como consecuencia de esa sentencia firme.

La Sala recuerda que, conforme a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, la jurisdicción contencioso-administrativa únicamente puede pronunciarse sobre la existencia de la relación laboral "con un alcance meramente prejudicial", ya que corresponde a la jurisdicción social "la competencia genuina y propia para conocer de la existencia o no de una relación laboral por cuenta ajena". En este caso, destaca que ese pronunciamiento ya existía y era firme, por lo que considera innecesario revisar nuevamente la cuestión.

La resolución también rechaza las alegaciones de la empresa sobre la supuesta nulidad del procedimiento, la falta de motivación de las resoluciones administrativas y la necesidad de examinar individualmente cada uno de los contratos. Respecto a este último extremo, recuerda que la actuación de la Inspección de Trabajo se encontraba respaldada por la sentencia del Tribunal Supremo 805/2020, de 25 de septiembre, que declaró la naturaleza laboral de la relación entre Glovo y sus repartidores, así como por la posterior sentencia firme de la jurisdicción social recaída sobre los trabajadores afectados en este procedimiento.

Asimismo, las magistradas reproducen la doctrina consolidada sobre la presunción de veracidad de las actas de la Inspección de Trabajo, precisando que alcanza a "los hechos que por su objetividad hubiera percibido directamente el inspector", pero no a "las simples apreciaciones globales, juicios de valor o calificaciones jurídicas". No obstante, considera que, en este supuesto, la cuestión determinante ya había quedado definitivamente resuelta por la jurisdicción social, lo que hacía innecesario un nuevo examen sobre la naturaleza de la relación entre la empresa y los repartidores.

En consecuencia, la Sala desestima íntegramente el recurso contencioso-administrativo y confirma la resolución de la Tesorería General de la Seguridad Social, sin hacer imposición de costas al apreciar la existencia de "dudas jurídicas importantes". La sentencia no es firme y puede ser recurrida en casación ante el Tribunal Supremo si concurre interés casacional.

Actualidad del Poder Judicial

RECONOCIMIENTO

IP. El Tribunal Superior de Navarra reconoce la incapacidad permanente absoluta a un ayudante de matadero que padece trastorno del humor

La Sala de lo Social, que revoca una sentencia de instancia, considera, además, que la dependencia de sustancias y la rinosinusitis crónica que sufre el demandante le impiden el desempeño eficaz de cualquier actividad laboral

Fecha: 04/08/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia todavía no publicada

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra (TSJN) ha estimado la reclamación presentada por un ayudante de matadero y ha reconocido su incapacidad permanente absoluta debido a que los problemas de salud que padece —un cuadro crónico con trastorno del humor, dependencia de sustancias y rinosinusitis— le impiden el desempeño eficaz de cualquier actividad laboral.

En la sentencia, que puede ser recurrida en casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo, el TSJN revoca un fallo de la plaza nº 4 de la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Pamplona.

Según el Tribunal, la resolución judicial de instancia no valoró claramente las lesiones y limitaciones del demandante. A su juicio, la continuidad del tratamiento psiquiátrico desde 2019 y las secuelas objetivadas impiden el desempeño eficaz de cualquier actividad laboral.

En primera instancia, según la Sala, no se valoraron adecuadamente estas limitaciones, que se rechazaron al considerar que las lesiones no eran definitivas. El Tribunal, sin embargo, concluye que las lesiones son crónicas y que su carácter no definitivo no impide reconocer la incapacidad.

Por este motivo, los magistrados declaran la situación de incapacidad permanente absoluta por enfermedad común, con derecho a pensión vitalicia del 100% de su base reguladora desde 2024.

Actualidad del Poder Judicial

DERECHO A CONCILIAR

TELETRABAJO. El Tribunal Superior de Navarra reconoce a una trabajadora el derecho a teletrabajar el 100% de la jornada para cuidar de su madre enferma

La Sala de lo Social, que revoca una sentencia de instancia, permite la conciliación a la demandante, cuya madre está diagnosticada de Alzheimer y con un 65% de discapacidad

Fecha: 24/08/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia todavía no publicada

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra (TSJN) ha estimado la demanda presentada por una empleada que reclamaba su derecho a teletrabajar el 100% de la jornada para poder cuidar a su madre, diagnosticada con Alzheimer y con un 65% de discapacidad.

En la sentencia, que puede ser recurrida en casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo, el TSJN revoca un fallo de la plaza nº 1 de la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Pamplona.

La demandante, ingeniera de software en una empresa desde 2006, solicitó en mayo de 2025 trabajar en modalidad de teletrabajo el 100% de su jornada para poder cuidar a su madre. **La firma le denegó la solicitud porque no convivía con ella.**

Desde la pandemia de COVID-19, la recurrente y sus compañeros habían teletrabajado al 100%, pero desde mayo de 2025 la empresa exigió presencialidad al menos dos días a la semana, por requerimiento del cliente principal (Gobierno de Navarra).

La empleada demandó a la empresa solicitando el derecho a teletrabajar el 100% de la jornada y una indemnización por daños morales y vulneración de derechos fundamentales.

El tribunal de instancia desestimó la demanda al considerar que la entidad había justificado necesidades organizativas y que la trabajadora ya disfrutaba de tres días de teletrabajo y flexibilidad horaria.

La demandante recurrió ante el TSJN. Alegó que la empresa no había cumplido con el proceso de negociación exigido por el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores y que la negativa se basó en un requisito (convivencia) no exigido legalmente.

En su sentencia, la Sala de lo Social reconoce que la empresa no abrió un proceso de negociación real, como exige la ley, antes de denegar la solicitud de teletrabajo.

"Así pues, no constando en el caso que nos ocupa que la empresa cumpliera con el preceptivo trámite del artículo 34.8 ET, que exige abrir una negociación (de una duración máxima de 15 días) en la que se hicieran propuestas y contrapropuestas, antes de dar una respuesta negativa, considera la Sala que la sentencia sí ha vulnerado el artículo 34.8 ET en cuanto a considerar cumplido el trámite formal, lo que va a dar lugar a la estimación del recurso en cuanto a la petición de la adaptación de jornada solicitada (en forma de teletrabajo todos los días)", razonan los jueces.

Así, **los magistrados reconocen el derecho a teletrabajar el 100% de la jornada, pero desestiman la petición de indemnización tanto por daños morales como por vulneración de derechos fundamentales**.

Actualidad del Poder Judicial

DERECHO A LA INCAPACIDAD

INCAPACIDAD PERMANENTE. El TSJ de Asturias avala la incapacidad permanente total de una logopeda por su pérdida auditiva

Los magistrados señalan que el déficit de audición impide sus funciones esenciales

Fecha: 25/08/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TSJ de Asturias de 19/05/2026

El Tribunal Superior de Justicia de Asturias ha avalado la incapacidad permanente total para ejercer su profesión dictaminada por un juzgado Social de Gijón a una logopeda.

Según la resolución, la trabajadora estuvo en baja por enfermedad común desde septiembre de 2022 hasta agotar los 545 días máximos. Aunque la Seguridad Social determinó inicialmente en abril de 2024 que no sufría ninguna incapacidad permanente, ella impugnó la decisión tras ser rechazada su reclamación por silencio administrativo. Su cuadro clínico incluye 'enfermedad de Meniere' bilateral grave (con vértigos, crisis de inestabilidad, caídas e hipoacusia), temblor en el brazo derecho y un trastorno ansioso-depresivo.

Finalmente, **la sentencia de la sección estimó su demanda de forma subsidiaria, declarándola en situación de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común**, lo que le da derecho a percibir una pensión equivalente al 55% de su base reguladora de 1.327,67 euros mensuales con efectos a partir del 27 de junio de 2024.

La parte recurrente argumenta que el riesgo de sufrir crisis de vértigo y caídas súbitas es inherente a la profesión de logopeda, basándose en su interpretación de la sentencia de instancia. Sin embargo, una lectura detallada de la resolución demuestra que el magistrado no fundamenta el compromiso laboral en el riesgo de caídas, sino en el déficit auditivo. **Es esta dolencia la que, al impedir la comunicación, afecta de manera directa y grave el desempeño de las funciones esenciales de una logopeda**.

El Tribunal Superior de Justicia determina que la trabajadora tiene derecho a la incapacidad permanente total (IPT) para su profesión de logopeda, pero no a la absoluta. La Sala argumenta que la hipoacusia (pérdida auditiva) que padece afecta directamente a su capacidad de comunicación, la cual es un requisito indispensable y de máxima exigencia en su trabajo. Por lo tanto, **la declaración de IPT está totalmente justificada** por la Seguridad Social. Concluye la demandante conserva su capacidad laboral para otros empleos que no requieran estas exigencias comunicativas ni impliquen riesgos físicos, como la exposición a entornos peligrosos o el uso de maquinaria pesada.

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

Actualidad del Poder Judicial

DESPIDO DISCIPINARIO

DESPIDO IMPROCEDENTE. El TSXG declara improcedente un despido disciplinario de un trabajador que abandonó su puesto de trabajo sin avisar

La Sala subraya que no se justifica la sanción porque la conducta del demandante no supuso un riesgo para la plantilla ni causó un grave perjuicio a la empresa

Fecha: 25/08/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TSJ de Galicia de 02/07/2026

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXG) declara la improcedencia de un despido disciplinario de un trabajador que prestaba servicio en un astillero y, por tanto, lo revoca. De esta forma, estima el recurso presentado contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Ferrol que lo declaró procedente.

En el fallo, los magistrados explican que el afectado tuvo una discusión con un compañero y abandonó su puesto sin avisar a nadie, lo que motivó que el encargado asumiera sus funciones y el resto de la plantilla permaneciera más horas. Como consecuencia, la empresa abrió trámite de audiencia y le comunicó el despido disciplinario por dos faltas muy graves del artículo 82 del convenio colectivo de aplicación -sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de A Coruña-.

El TSXG explica que, **si bien el abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada constituye una infracción grave, *"no justifica el despido si el perjuicio para la empresa o para la plantilla no está especialmente cualificado*".** En este caso, entiende que ***"no se ha acreditado que haya supuesto un riesgo para la salud de la plantilla, ni que causara un accidente de trabajo, ni que el perjuicio ocasionado a la empresa sea equivalente"***. Por lo tanto, concluye que, ***"atendiendo a un criterio racional de proporcionalidad",* no se justifica la máxima sanción de despido disciplinario.**

Tampoco la Sala aprecia que la conducta del trabajador encaje en la infracción muy grave recogida en el convenio colectivo sobre *"fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas",* pues subraya que su actuación "*se podrá tildar de errática o caprichosa, pero no es constitutiva de infracción disciplinaria".*

En consecuencia, el TSXG estima el recurso, **por lo que condena a la empresa a que readmita al demandante**, con abono de los salarios dejados de percibir hasta su readmisión o hasta que hubiera encontrado otro empleo, o a que, a su elección, la compañía opte, dentro del plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia y sin esperar a su firmeza, por el abono de una indemnización de 11.462,27 euros.

La resolución no es firme, pues cabe presentar recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

Actualidad de la Seguridad Social

MEDIDAS URGENTES FRENTE A INCENDIOS FORESTALES.

Se publica el Boletín de 11/08/2026.

Fecha: 11/08/2026 Fuente: web de la Seguridad Social Enlace: **Boletín**

Tal y como se informó en el BNR 10/2026 se comunica que, a partir del día 11/8/2026 ya se encuentran implantados los valores identificativos para la anotación de la CPC 121 y de los TIPO DE INACTIVIDAD Q4, Q5 y 22 referentes al RDL 20/2026, de 29 de julio, por el que se establecen medidas urgentes de protección laboral y social frente a los incendios forestales.

EMPLEADOS DEL HOGAR.

Se publica el Boletín de 11/08/2026.

Fecha: 10/08/2026 Fuente: web de la Seguridad Social Enlace: **Boletín**

Se ha habilitado un nuevo trámite CASIA denominado “Asignación NAF para Empleados de Hogar”, integrado en la materia “Gestión de Autorizaciones”. Este trámite permite la presentación del formulario FR103, mediante el cual se solicita la asignación de un Número de Afiliación (NAF) a una autorización RED, como paso previo para la solicitud de un CCC del régimen de empleados de hogar. Asimismo, como información complementaria, se ha publicado en el apartado “Documentación trámites CASIA y formulario casos Materia Técnica” el documento informativo correspondiente al trámite CASIA “Solicitud de Asignación NAF para Empleados de Hogar”.

Criterios INSS

INGRESO MÍNIMO VITAL.

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: 30/07/2026 Fuente: web de transparencia 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"."

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. MEDIACIÓN INMOBILIARIA. Resolución de 22 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Paritaria, en relación a las tablas salariales de 2025 y 2026, del VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria. (BOE 05/08/2026)

ESTATAL. DISTRIBUCIÓN ALIMENTACIÓN. Resolución de 22 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo Marco del sector de distribución comercial de alimentación. (BOE 05/08/2026)

ESTATAL. CONTRATAS FERROVIARIAS. Resolución de 22 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIV Convenio colectivo de Contratas Ferroviarias. (BOE 05/08/2026)

ESTATAL. PROTECCIÓN DE MENORES. Resolución de 30 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del V Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores. (BOE 10/08/2026)

ESTATAL. INDUSTRIA DE VIDRIO Y CERÁMICAS. Resolución de 30 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del XXIII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales. (BOE 10/08/2026)

ESTATAL. CONTACT CENTER. Resolución de 30 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional relativa al III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center. (BOE 10/08/2026)

ESTATAL. EMPRESAS DE PUBLICIDAD. Resolución de 30 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial sobre las tablas salariales entre los años 2022 y 2025 y para el año 2026 del Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad. (BOE 01/09/2026)

ESTATAL. SECTOR HOSTELERÍA. Resolución de 25 de agosto de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería - ALEH VI-. (BOE 04/09/2026)

ESTATAL. MARKETING OPERACIONAL. Resolución de 25 de agosto de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición y servicios de marketing operacional para el período 2026-2029. (BOE 04/09/2026)

CATALUNYA. ENSENYAMENT PRIVAT. Resolució EMT/2678/2026, de 23 de juliol, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de les taules salarials per a l'any 2026 del Conveni col·lectiu autonòmic de l'ensenyament privat de Catalunya sostingut totalment o parcialment amb fons públics (codi de conveni núm. 79000575011994). (DOGC 03/08/2026)

CATALUNYA. PERSONAL LABORAL DE LA GENERALITAT. Resolució EMT/2999/2026, de 29 de juliol, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de les taules salarials per a l'any 2025 del VI Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya (codi núm. 79000692011994). (DOGC 24/08/2026)

MADRID. FÁBRICAS DE PAN. Resolución de 13 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se registra y pública la sentencia del Tribunal Supremo, relativa al Convenio Colectivo del Sector de Fábricas de Pan. (BOCM 08/08/2026)

MADRID. APARCAMIENTOS, GARAGES y TERMINALES. Resolución de 27 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación

del convenio colectivo del sector de aparcamientos, garajes y estaciones terminales de autobuses de la Comunidad de Madrid, suscrito por las organizaciones empresariales ASESGA y AMEGA y por la representación sindical UGT y CC OO (Código número 28102195012018). (BOCM 18/08/2026)

MADRID. PERSONAL LABORAL DEL CGPJ. Resolución de 27 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del acuerdo de la comisión paritaria del convenio colectivo del personal laboral del Consejo General del Poder Judicial (código número 28100511122026). (BOCM 19/08/2026)

MADRID. CINES. Resolución de 4 de agosto de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector Cines (Exhibición), suscrito por la Organización Empresarial, Federación de Cines de España (FECE) y por la representación sindical, Comisiones Obreras (CC. OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT) (Código número 28000585011981). (BOCM 28/08/2026)

MADRID. LIMPIEZA HERMÉTICA. Resolución de 14 de agosto de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector Limpieza Hermética de Madrid Capital, suscrito por la organización empresarial Asociación de Empresas de Limpieza Pública (ASELIP) y por la representación sindical la Federación Regional de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (UGT-SP), Federación de Comisiones Obreras del Hábitat de Madrid (CC. OO.) y Sindicato Solidaridad (código número 28104455012026). (BOCM 29/08/2026)

CÁDIZ. ULTRAMARINOS. Convenio colectivo de Detallistas de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios. (BOC 30/07/2026)

CÁDIZ. ALIMENTACIÓN. Convenio colectivo de Comercio Alimentación Mayoristas de Cádiz.. (BOC 18/08/2026)

CÓRDOBA. DISTRIBUIDORAS DE ENERGÍA ELÉCTRICA. Convenio Colectivo de las Empresas Distribuidoras de Energía Eléctrica de la Provincia de Córdoba para los años 2026-2028. (BOC 30/07/2026)

GRANADA. LIMPIEZA EDIFICIOS. Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales (centros no hospitalarios) de la provincia de granada. (DOG 06/08/2026)

GRANADA. LIMPIEZA INSTITUCIONES SANITARIAS. Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de instituciones sanitarias de granada y provincia 2026-2029. (DOG 06/08/2026)

MÁLAGA. COMERCIO. resolución de la delegada territorial de empleo, empresa y trabajo autónomo, sobre la inscripción y publicación de las tablas salariales del convenio colectivo del sector de comercio. (BOM 10/08/2026)

SEVILLA. SECTOR PÚBLICO DE TRANSPORTE. Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del sector público de transportes de mercancías por carretera (AETRANS). (BOS 31/07/2026)

SEVILLA. COMERCIO AUTOMÓVIL, CARAVANAS, MOTOS, BICIS. Convenio Colectivo del sector de comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios, con vigencia del 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2028. (BOS 04/08/2026)

BARCELONA. SECTOR DELS LICORS. Conveni col·lectiu de treball del Sector dels Licors de la província de Barcelona per als anys 2024, 2025 i 2026. (BOPB 04/08/2026)

BARCELONA. SECTOR INDÚSTRIES DE L'OLI. Conveni col·lectiu del sector de les Indústries de l'Oli i els seus Derivats de la província de Barcelona per als anys 2025 a 2027. (BOPB 31/07/2026)

BARCELONA. SECTOR CONFITERIA, PASTISSERIA I BRIOXERIA. Conveni col·lectiu de treball del Sector Confiteria, Pastisseria i Brioixeria de Barcelona i la seva província per al període comprès entre l'1 de gener de 2023 al 31 de desembre de 2025. (BOPB 29/07/2026)

TARRAGONA. SECTOR DE LES INDÚSTRIES DE LA FUSTA. Acord parcial del Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries de la fusta, de la província de Tarragona, per als anys 2023-2025. Codi conv. 43000395011994. (BOPT 20/07/2026)