ÍNDICE

Boletines oficiales

Estatal

30/09/2026

MEDIDAS ANTICRISIS. Real Decreto-ley 25/2026, de 29 de septiembre, por el que se adoptan y se prorrogan determinadas medidas en el marco del Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio. pág. 3

Comparativo

Actualidad del Poder Judicial

COMPENSACIÓN ECONÓMICA

HORAS EXTRAS. PRESCRIPCIÓN. El TSJ de Aragón confirma el derecho de un jefe informático a cobrar 5.600 euros por horas extra realizadas tras un ciberataque pág. 9

La Sala recuerda que una autorización administrativa posterior interrumpe el plazo de prescripción anual

OPERACIÓN DE ESTÉTICA

INCAPACIDAD TEMPORAL. El TSJ de Canarias reconoce a una trabajadora la incapacidad temporal por complicaciones de una operación de estética pág. 10

La Sala proclama el derecho a subsidio de la afectada por secuelas de una intervención en vacaciones para mejorar su aspecto físico. El Tribunal revoca el fallo de la plaza de instancia, que había rechazado la petición, y condena a la mutua al abono de los días de baja

Sentencia

NEGOCIACIÓN

ADAPTACIÓN DE JORNADA. El Supremo obliga a negociar las solicitudes de adaptación de jornada: la empresa no puede denegarlas directamente, aunque motive su negativa pág. 12

La Sala de lo Social establece que la negociación prevista en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores es un trámite imperativo. Si la empresa la omite, la adaptación solicitada debe ser acogida judicialmente, salvo que resulte manifiestamente irrazonable o desproporcionada.

PLAZO VINCULANTE

REVISIÓN DE UNA IP. El Supremo anula la revisión de una incapacidad permanente iniciada por el INSS antes de la fecha fijada para poder revisarla pág. 15

El plazo establecido en la resolución que reconoce la incapacidad permanente es vinculante también para el INSS: la revisión no puede iniciarse antes de su vencimiento, aunque la resolución definitiva se dicte después, salvo que el pensionista esté trabajando o exista un error de diagnóstico.

CONDUCTA PREVISTA EN EL CONVENIO

DESPIDO DISCIPLINARIO. CRITERIOS DE PROPORCIONALIDAD. El Tribunal Supremo avala el despido cuando el convenio tipifica la conducta como falta muy grave y permite esa sanción, sin que el juez pueda sustituirla por otra aplicando criterios de proporcionalidad. pág. 17

El Supremo limita la teoría gradualista: si el convenio tipifica la conducta como falta muy grave y permite el despido, el juez no puede sustituir la sanción empresarial por otra que considere más proporcionada.

Actualidad del Consejo Europeo

COORDINACIÓN

SEGURIDAD SOCIAL. Coordinación en materia de seguridad social: el Consejo da definitivamente luz verde a la actualización de las normas pág. 20

Criterio INSS

CRITERIO INTERPRETATIVO

PENSIÓN JUBILACIÓN. Criterio interpretativo 10/2026 de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social sobre el requisito de permanencia en situación de alta en la actividad en la fecha del hecho causante de la pensión de jubilación anticipada por razón de la actividad. pág. 21

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

pág. 22

Boletines oficiales

Estatal
30/09/2026

Núm. 241

MEDIDAS ANTICRISIS. Real Decreto-ley 25/2026, de 29 de septiembre, por el que se adoptan y se prorrogan determinadas medidas en el marco del Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio.

SUJETO A CONVALIDACIÓN POR EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Comparativo

Medidas:

1. Medidas energéticas — (artículos 1 a 12)

La norma adopta diversas medidas para **contener los costes energéticos, garantizar la seguridad del suministro y fomentar la eficiencia energética.**

En materia de **gas natural**, se limita temporalmente el incremento del coste de la materia prima incorporado a **la tarifa de último recurso (TUR):** el incremento del término Cn queda limitado al **35 % en la revisión de 1 de octubre de 2026 y al 15 % en la de 1 de enero de 2027.** Las diferencias de coste no repercutidas podrán recuperarse posteriormente por los comercializadores de último recurso.

También se refuerzan las obligaciones de **almacenamiento de gas natural licuado (GNL)** durante el período invernal, elevando las existencias exigidas de 16,5 a **21 días**, con determinadas reglas de flexibilidad en su cumplimiento.

En relación con el **butano**, se limita hasta el **30 de junio de 2027** el precio máximo de venta de la bombona de 12,5 kg en territorio peninsular a **19,55 euros**. Las diferencias que no puedan repercutirse como consecuencia de esta limitación se incorporarán a revisiones posteriores.

Asimismo, se permite financiar con cargo al **Fondo Nacional de Eficiencia Energética (FNEE)** inversiones de los departamentos ministeriales destinadas al ahorro y eficiencia energética y se contemplan específicamente actuaciones de rehabilitación energética en **Ceuta y Melilla.**

En el ámbito regulatorio, se refuerza el **régimen sancionador del sector de hidrocarburos**, incluyendo las obligaciones derivadas del uso de combustibles sostenibles de aviación; se amplían las obligaciones económicas de determinados promotores de instalaciones renovables y de almacenamiento hidráulico respecto de los municipios afectados; y se mejora el régimen para la liberación territorial de las reservas estratégicas de productos petrolíferos.

También se modifica la regulación de las instalaciones de producción de electricidad renovable para reforzar su participación en el **control de tensión del sistema eléctrico** y se actualiza el régimen de infracciones y sanciones asociado a los **Certificados de Ahorro Energético (CAE),** ampliándose además el plazo correspondiente a las obligaciones de ahorro de 2026.

2. Internacionalización empresarial — (artículos 23 y 24)

Se flexibiliza el funcionamiento del **Fondo para la Internacionalización de la Empresa (FIEM),** permitiéndole aceptar **garantías españolas** en determinadas operaciones de financiación reembolsable. La medida pretende facilitar especialmente el acceso de las pymes españolas que se encuentran en las primeras fases de expansión internacional.

Asimismo, se eleva el límite máximo anual para la aprobación de operaciones con cargo al **Fondo para Inversiones en el Exterior (FIEX)**, que pasa de **350 millones a 500 millones de euros**.

3. Ayudas al sector agrario y pesquero — (artículos 25 a 27)

Se prorroga hasta el **31 de diciembre de 2026** la ayuda extraordinaria destinada a compensar el precio del **gasóleo consumido por los productores agrarios**.

Para el período comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre, la ayuda podrá alcanzar el **70 % de la diferencia** entre el precio medio semanal del gasóleo agrario y su precio anterior al inicio del conflicto, con un máximo de **0,20 euros por litro**.

Igualmente, se amplía hasta el **31 de diciembre de 2026** la ayuda destinada a **las empresas armadoras de buques pesqueros** para compensar el incremento de sus costes productivos derivado del encarecimiento de los combustibles.

4. Ayudas al transporte — (artículos 28 a 35)

Para el **transporte profesional por carretera**, se mantienen durante octubre, noviembre y diciembre de 2026 las ayudas vinculadas al gasóleo profesional.

Para los vehículos con derecho a devolución parcial del Impuesto sobre Hidrocarburos, la ayuda ordinariamente prevista es de **5 céntimos/litro en octubre, 12 céntimos/litro en noviembre y 19 céntimos/litro en diciembre**. Estas cuantías se ajustarán si se activa el mecanismo fiscal de salvaguarda y aumenta la reducción del Impuesto sobre Hidrocarburos.

Paralelamente, se mantienen ayudas directas para determinados profesionales del transporte que no pueden beneficiarse de la devolución del gasóleo profesional, entre ellos determinados titulares de autorizaciones **VDE, VT, VTC, VSE, MDLE y MDPE**, autobuses urbanos y determinados taxis adaptados o Eurotaxis.

En el ámbito **ferroviario,** se crea una línea adicional de ayudas directas para compensar a las empresas ferroviarias por el impacto de los costes energéticos.

En el ámbito **marítimo**, se prorrogan las ayudas directas a determinados servicios regulares de transporte marítimo de pasajeros y mercancías afectados por el incremento de los costes.

5. Medidas sociales

Prohibición del despido – (artículo 36)

La medida tiene como finalidad vincular la percepción de las ayudas extraordinarias a la **preservación del empleo.**

En concreto, las empresas beneficiarias de las ayudas previstas en el Real Decreto-ley **no podrán, hasta el 31 de diciembre de 2026**, efectuar **despidos ni ceses de actividad** cuando pretendan justificarlos en:

- causas de **fuerza mayor**; o
- causas **económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP)**,

siempre que dichas causas **tengan su origen en la situación regulada por el propio Real Decreto-ley**, esto es, en las consecuencias económicas derivadas de la crisis en Oriente Medio que justifican las medidas extraordinarias adoptadas.

Por tanto, la norma **no establece una prohibición general de despedir por cualquier causa**, sino una limitación vinculada tanto a la condición de empresa beneficiaria de las ayudas como al origen de la causa alegada para extinguir los contratos.

La medida se extiende igualmente a las **cooperativas**. Hasta el 31 de diciembre de 2026, las cooperativas beneficiarias no podrán adoptar acuerdos en sus asambleas generales que impliquen una **reducción definitiva del número de puestos de trabajo** o una **modificación de la proporción de las cualificaciones**, cuando estas decisiones se fundamenten igualmente en las causas vinculadas a la situación contemplada por el Real Decreto-ley.

Desde una perspectiva práctica para las empresas beneficiarias, la medida exige especial cautela antes de adoptar decisiones extintivas por causas objetivas o colectivas durante el período protegido: habrá que analizar no solo la causa formalmente invocada, sino también **si existe conexión entre dicha causa y la crisis que fundamenta las ayudas recibidas**.

Movilidad sostenible al trabajo – (artículo 37)

El artículo 37 introduce una segunda condición para determinadas empresas beneficiarias de las ayudas: el cumplimiento de las obligaciones relativas a los **planes de movilidad sostenible al trabajo**.

La medida afecta a las empresas que concurran simultáneamente en dos circunstancias: que **sean beneficiarias de las ayudas directas previstas en el Real Decreto-ley** y que, conforme a la normativa aplicable**, estén obligadas a disponer de un plan de movilidad sostenible**.

Para estas empresas, el cumplimiento de dicha obligación se configura como una condición asociada al mantenimiento de las ayudas. En consecuencia, **el incumplimiento de la obligación de contar con el correspondiente plan de movilidad sostenible determina el reintegro de las ayudas recibidas**.

La finalidad es conectar las ayudas extraordinarias destinadas a paliar el incremento de los costes de movilidad y energía con medidas empresariales orientadas a una **movilidad laboral más sostenible**.

6. Blanqueo de capitales – (Disposición final primera)

El objetivo principal de la reforma es **reforzar el control de las operaciones realizadas mediante criptoactivos**, especialmente ante el riesgo de que estos instrumentos puedan utilizarse para eludir sanciones financieras internacionales o canalizar operaciones ilícitas. La propia norma vincula la reforma con la necesidad de adaptar el ordenamiento español al marco europeo, en particular al **Reglamento (UE) 2023/1113**, relativo a la información que debe acompañar las transferencias de fondos y determinados criptoactivos.

1. Actualización de los conceptos utilizados por la Ley 10/2010.

Se sustituyen las anteriores referencias a «moneda virtual», cambio de moneda virtual y proveedores de custodia de monederos electrónicos por conceptos alineados con la normativa europea. En particular, se incorpora el concepto de **«criptoactivo»**, definido por remisión al Reglamento (UE) 2023/1114 (MiCA), así como el de **«proveedor de servicios de criptoactivos»**. También se introduce expresamente el concepto de **«dirección autoalojada»**, por remisión al Reglamento (UE) 2023/1113.

2. Los proveedores de servicios de criptoactivos pasan a ser sujetos obligados.

La reforma modifica el artículo 2.1.z) de la Ley 10/2010 para incluir expresamente como **sujetos obligados a los proveedores de servicios de criptoactivos**. Esto supone su plena incorporación al sistema preventivo de la Ley 10/2010 y, por tanto, su sometimiento al régimen de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.

La definición comprende a las personas jurídicas u otras empresas autorizadas cuya actividad profesional consista en prestar uno o varios servicios de criptoactivos a clientes conforme a MiCA, si bien la norma **exceptúa la prestación de asesoramiento sobre criptoactivos** contemplada en el artículo 3.1.16.h) de dicho Reglamento.

3. Refuerzo de las obligaciones en las relaciones de corresponsalía.

Se modifica el artículo 13 de la Ley 10/2010 para extender expresamente el régimen de **corresponsalía transfronteriza** a las relaciones establecidas para realizar **operaciones o transferencias de criptoactivos**. Por tanto, las cautelas reforzadas tradicionalmente previstas para determinadas relaciones entre entidades financieras se proyectan también sobre el sector de los criptoactivos.

Además, las entidades financieras y los proveedores de servicios de criptoactivos **no podrán establecer o mantener determinadas relaciones de corresponsalía que permitan ejecutar operaciones directamente a los clientes de la entidad representada**, incluso mediante subcuentas. Cuando decidan poner fin a una relación de corresponsalía por motivos relacionados con la prevención del blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo, deberán **documentar y registrar dicha decisión**.

4. Control de los procedimientos de autorización de los proveedores.

Se amplían las funciones previstas en el artículo 45 de la Ley 10/2010, incorporando la obligación de **informar sobre la adecuación de las medidas de control interno** en los procedimientos de autorización de los proveedores de servicios de criptoactivos.

Desde un punto de vista práctico, la autorización de estos operadores queda así conectada con la comprobación de que disponen de mecanismos internos adecuados en materia de prevención del blanqueo y financiación del terrorismo.

5. Nuevo régimen de infracciones vinculado a las transferencias de criptoactivos.

Finalmente, se modifica el artículo 52.5 de la Ley 10/2010 para adaptar el régimen sancionador al Reglamento (UE) 2023/1113. Se califican como **infracciones graves** los incumplimientos contemplados en su artículo 29 y, asimismo, el incumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos 4 a 24 y 26 del Reglamento respecto de los proveedores de servicios de pago y de los proveedores de servicios de criptoactivos.

Esto refuerza especialmente el cumplimiento de las obligaciones europeas relativas a la **información que debe acompañar las transferencias de fondos y criptoactivos**, integrando su incumplimiento dentro del régimen sancionador español de prevención del blanqueo.

7. Otras medidas relevantes

Las disposiciones adicionales y finales incorporan varias modificaciones de interés jurídico. Entre ellas, se obliga a las **estaciones de servicio y establecimientos de suministro minorista de carburantes** **a dar publicidad adecuada a las medidas fiscales temporales**; se establece un régimen específico para las compensaciones financieras correspondientes al **Abono Único**, que quedan en gran medida fuera del ámbito de aplicación de la Ley General de Subvenciones; y se contempla la compatibilidad de determinadas ayudas con la normativa europea sobre **ayudas de Estado**.

Destaca también la modificación de la **Ley 10/2010 de prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo,** incorporando a los **proveedores de servicios de criptoactivos** como sujetos obligados y reforzando el régimen relacionado con las sanciones financieras internacionales.

Además, se modifican determinadas ayudas vinculadas a la reconstrucción de **La Palma** y se amplía en **5.573.365 euros** la financiación destinada a la contratación de personas desempleadas por corporaciones locales de municipios afectados por determinados fenómenos meteorológicos adversos en Andalucía y Extremadura.

Finalmente, se encomienda a la **CNMC** analizar la efectividad y el grado de traslación de las medidas adoptadas en los mercados energéticos y realizar el seguimiento de la evolución de los precios de los productos alimentarios. COMPARATIVO_RD-L_25_2026

Medidas tributarias:

1. Impuesto sobre Hidrocarburos: reducción temporal de tipos — (artículos 13 a 15)

Se mantiene durante los meses de **octubre, noviembre y diciembre de 2026** una reducción de los tipos del Impuesto sobre Hidrocarburos aplicables a determinados productos energéticos.

En el caso de los productos de consumo más generalizado —**gasolinas sin plomo y gasóleo de automoción—**, la reducción respecto de los tipos existentes antes del Real Decreto-ley 7/2026 se articula de forma decreciente:

Periodo	Reducción prevista
Octubre 2026	20 céntimos/litro
Noviembre 2026	13 céntimos/litro
Diciembre 2026	6 céntimos/litro

La norma configura, por tanto, una **retirada progresiva de la rebaja fiscal**, pero incorpora un mecanismo de salvaguarda para mantener una reducción superior cuando la evolución de los precios resulte desfavorable.

En particular, si el **IPC de septiembre de 2026** de la gasolina o del gasóleo supera en más de un **15 %** el correspondiente al mismo mes de 2025, la reducción pasa a ser de **20 céntimos/litro en noviembre** y de **13 céntimos/litro en diciembre**. Si el IPC de **octubre de 2026** supera en más de un **15 %** el de octubre de 2025, la reducción correspondiente al producto afectado será de **20 céntimos/litro durante diciembre**.

También se establecen reducciones para otros productos, entre ellos el **gasóleo utilizado como combustible o en determinados motores, fuelóleo y queroseno para usos distintos de carburante**, pudiendo incrementarse las rebajas de noviembre y diciembre cuando se activen los correspondientes mecanismos de salvaguarda por evolución del IPC.

2. Devolución del Impuesto sobre Hidrocarburos por gasóleo profesional — (artículo 16)

Entre el **1 de octubre y el 31 de diciembre de 2026**, el tipo de devolución parcial correspondiente al **gasóleo de uso profesional,** regulado en el artículo 52 bis.6 de la Ley 38/1992, de Impuestos Especiales, queda fijado en **cero euros**.

Esta previsión debe ponerse en relación con las reducciones directas del tipo del Impuesto sobre Hidrocarburos y con las ayudas específicas al transporte contempladas en otros capítulos del real decreto-ley.

3. Gasóleo empleado en agricultura y ganadería — (artículo 17)

También se adapta la devolución parcial del Impuesto sobre Hidrocarburos correspondiente al gasóleo efectivamente utilizado en **agricultura —incluida la horticultura—, ganadería y silvicultura**.

Las cuantías de devolución quedan establecidas de la siguiente forma:

- **Octubre:** 0 €/1.000 litros.
- **Noviembre:** 14,5 €/1.000 litros, con posibilidad de quedar en cero si se activa la mayor reducción del impuesto prevista por el mecanismo de salvaguarda.
- **Diciembre:** 41 €/1.000 litros, cuantía que puede reducirse a **14,5 €/1.000 litros o a cero**, dependiendo del tipo del Impuesto sobre Hidrocarburos finalmente aplicable como consecuencia de la evolución del IPC.

La finalidad es coordinar la devolución fiscal del sector agrario con la intensidad de la reducción general del Impuesto sobre Hidrocarburos, evitando una acumulación de ambos beneficios.

4. IVA reducido sobre determinados productos energéticos — (artículos 18 y 19)

Los artículos 18 y 19 establecen un **mecanismo de salvaguarda** que permite recuperar temporalmente el **tipo reducido del IVA del 10 %** durante noviembre y diciembre de 2026 si se produce un incremento significativo de los precios energéticos.

Para **noviembre de 2026**, si el IPC de la electricidad correspondiente a septiembre aumenta más de un **15 % interanual,** se aplicará el IVA del **10 %** a los suministros eléctricos destinados a:

- contratos cuya potencia contratada sea **igual o inferior a 10 kW**, y
- perceptores del **bono social** que tengan la condición de vulnerable severo o vulnerable severo en riesgo de exclusión social.

Igualmente, si el IPC del **gas natural** de septiembre supera en más de un 15 % el de septiembre de 2025, se aplicará durante noviembre el IVA del **10 % al gas natural, briquetas y pellets de biomasa y madera para leña.**

El mismo esquema se reproduce para **diciembre**, tomando como referencia el IPC correspondiente a **octubre de 2026.** Por tanto, si electricidad o gas natural registran un incremento interanual superior al 15 %, se reactiva el IVA reducido del 10 % durante ese mes para los productos y consumidores indicados.

5. Impuesto Especial sobre la Electricidad — (artículos 20 y 21)

Se introduce igualmente un mecanismo de salvaguarda para recuperar temporalmente la reducción del **Impuesto Especial sobre la Electricidad**.

Si el IPC de la electricidad correspondiente a **septiembre de 2026** supera en más de un 15 % el del mismo mes de 2025, durante noviembre el tipo del impuesto será del **0,5 %.** Para diciembre, la activación de la medida queda vinculada a la evolución interanual del IPC de la electricidad correspondiente **a octubre**.

La aplicación del 0,5 % queda sujeta a los niveles mínimos de imposición:

0,5 €/MWh para electricidad destinada a usos industriales, determinadas embarcaciones atracadas en puerto y transporte ferroviario, y **1 €/MWh** para los restantes usos.

A estos efectos, se consideran también usos industriales los suministros efectuados en alta tensión o destinados a plantas e instalaciones industriales y determinados suministros en baja tensión destinados a **riegos agrícolas**

6. Impuesto sobre el valor de la producción de energía eléctrica — (artículo 22)

Con efectos desde el **1 de enero de 2028**, y dado que el tipo del Impuesto sobre el valor de la producción de la energía eléctrica será del 0 %, se elimina para los contribuyentes la obligación de **presentar la autoliquidación y efectuar pagos fraccionados** correspondientes al impuesto.

Actualidad del Poder Judicial

COMPENSACIÓN ECONÓMICA

HORAS EXTRAS. PRESCRIPCIÓN. El TSJ de Aragón confirma el derecho de un jefe informático a cobrar 5.600 euros por horas extra realizadas tras un ciberataque

La Sala recuerda que una autorización administrativa posterior interrumpe el plazo de prescripción anual

Fecha: 28/09/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TSJ de Aragón de 27/07/2026

El Tribunal Superior de Justicia de Aragón ha confirmado la sentencia favorable a un jefe informático que **reclamaba una compensación económica por las 166 horas extraordinarias que tuvo que realizar para solucionar un problema de seguridad.** De este modo, la Sala ratifica su derecho a percibir 5.605,82 euros por el trabajo llevado a cabo entre el 10 de julio y el 27 de septiembre de 2023.

Según refleja la sentencia, el demandante desempeña el cargo de jefe de Sistemas en la Diputación de Zaragoza, entidad que el 7 de julio de 2023 sufrió un ciberataque. Para resolver esta incidencia, intervino el departamento de Nuevas Tecnologías, contando con la participación del demandante. **Durante el periodo comprendido entre el 10 de julio y el 27 de septiembre de 2023, realizó un total de 166 horas extra**, cuya compensación económica o administrativa formalizó mediante una reclamación presentada el 26 de noviembre de 2024. El Servicio de Personal informó que **la solicitud para el abono de horas extraordinarias ha prescrito**. Dado que el trabajo se realizó entre julio y diciembre de 2023, la autorización se tramitó en noviembre de 2024 y la documentación se recibió en el Servicio en 2025, ha transcurrido con creces el plazo legal de un año desde su realización. Por consiguiente, el derecho al cobro de dichas horas ha prescrito.

Los magistrados exponen en sus fundamentos que no cabe albergar duda de que el tiempo extraordinario realizado por el técnico se destinaron a solventar las incidencias derivadas del ciberataque sufrido el 7 de julio de 2023 ni de que se contó con la autorización de sus superiores, que no han cuestionado el número de horas realizadas. Si bien la jurisprudencia exige que quien reclame horas extraordinarias debe precisar sus circunstancias, cuantía y acreditar su realización día a día y hora a hora, la Sala recuerda que este rigor probatorio cede ante el desarrollo de una jornada uniforme. **En supuestos como este, basta con acreditar dicha uniformidad para colegir la habitualidad de la jornada extraordinaria.**

En el presente caso, el tribunal señala que ha quedado probada la efectiva realización de dichas horas extra, así como su autorización el 26 de noviembre de 2024. **Este hecho interrumpe el plazo de prescripción anual establecido para su reclamación** (artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores). Por todo lo expuesto, procede la desestimación del recurso de suplicación.

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

Actualidad del Poder Judicial

OPERACIÓN DE ESTÉTICA

INCAPACIDAD TEMPORAL. El TSJ de Canarias reconoce a una trabajadora la incapacidad temporal por complicaciones de una operación de estética

La Sala proclama el derecho a subsidio de la afectada por secuelas de una intervención en vacaciones para mejorar su aspecto físico. El Tribunal revoca el fallo de la plaza de instancia, que había rechazado la petición, y condena a la mutua al abono de los días de baja

Fecha: 28/09/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TSJ de Canarias de 10/09/2026

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (TSJC) en su sede de Las Palmas ha reconocido el **derecho de una trabajadora a percibir el subsidio de incapacidad temporal por las complicaciones surgidas tras someterse a una operación de cirugía estética.**

La sentencia estima el recurso presentado por la trabajadora y revoca la resolución del órgano judicial de instancia, que había rechazado su reclamación. El Tribunal condena a la Mutua Fraternidad Muprespa a abonar la prestación correspondiente al periodo comprendido entre el 10 de marzo y el 6 de mayo de 2024.

La trabajadora se sometió el 1 de marzo de 2024, durante sus vacaciones anuales, a una dermolipectomía abdominal, reconstrucción de la pared abdominal, abdominoplastia y varias liposucciones. Tras la intervención, sufrió una dehiscencia de la herida quirúrgica y un seroma abdominal.

Estas complicaciones requirieron asistencia sanitaria, con sesiones para retirar el seroma durante seis semanas y curas diarias hasta el cierre de la herida. El Servicio Canario de la Salud emitió la baja médica el 11 de marzo de 2024, y la trabajadora recibió el alta el 6 de mayo, reincorporándose a su puesto al día siguiente.

La mutua había rechazado el abono de la prestación, al considerar que la baja derivaba de una intervención de cirugía puramente estética y que las incidencias surgidas durante la recuperación formaban parte del proceso normal de convalecencia.

La Sala recuerda que la cirugía estética voluntaria no está comprendida, por sí misma, entre las contingencias protegidas por el sistema de Seguridad Social. En este sentido, la sentencia señala que estas intervenciones, aunque puedan provocar una suspensión del contrato de trabajo, no constituyen una situación de incapacidad temporal cuando responden exclusivamente a una decisión personal de mejora de la apariencia física.

Precisa, sin embargo, que esta exclusión no alcanza a las complicaciones o patologías que puedan aparecer como consecuencia de la intervención. La resolución afirma que la doctrina del Tribunal Supremo permite reconocer la protección cuando se produce una alteración de la salud que va más allá de la simple convalecencia posterior a una operación estética.

En el caso analizado, la Sala considera que la dehiscencia de la herida y el seroma abdominal no fueron meras incidencias propias del proceso normal de recuperación, sino complicaciones que afectaron al estado de salud de la trabajadora, exigieron asistencia sanitaria adicional y retrasaron su recuperación.

Respecto de la dehiscencia, la sentencia destaca que la separación de los bordes de una herida quirúrgica antes de su cicatrización completa requiere atención médica y no puede considerarse parte del proceso normal de curación. Según la resolución, se trata de una complicación que puede incrementar el riesgo de morbilidad, prolongar la recuperación y afectar a la cicatriz.

En relación con el seroma abdominal, la Sala diferencia entre los casos en los que el líquido se reabsorbe espontáneamente en un periodo de dos a cuatro semanas y aquellos en los que, por su duración o entidad, son necesarios drenajes o punciones. En estos últimos supuestos, entiende que existe una complicación sobre la que debe actuarse para evitar infecciones, la apertura de la herida o el encapsulamiento del líquido.

La resolución subraya que, en este caso, el seroma tuvo que ser tratado durante seis semanas, por lo que no podía considerarse una mera consecuencia ordinaria de la intervención.

La sentencia concluye que las complicaciones surgidas tras la operación constituyeron una alteración de la salud atribuible a enfermedad común y dieron lugar a una situación de incapacidad temporal protegida por el sistema. En palabras de la Sala, *"no se trata de una mera eventualidad del proceso normal, natural o lógico derivado de la intervención quirúrgica, sino de complicaciones que efectivamente pueden surgir tras una actuación de tales características, pero que inciden necesariamente en el estado de salud de la paciente, precisan de asistencia sanitaria adicional y retrasan la recuperación definitiva".*

Por ello, el Tribunal estima el recurso de suplicación, reconoce el derecho de la trabajadora al subsidio de incapacidad temporal derivado de contingencia común y condena a la mutua a su abono.

Sentencia

NEGOCIACIÓN

ADAPTACIÓN DE JORNADA. El Supremo obliga a negociar las solicitudes de adaptación de jornada: la empresa no puede denegarlas directamente, aunque motive su negativa

La Sala de lo Social establece que la negociación prevista en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores es un trámite imperativo. Si la empresa la omite, la adaptación solicitada debe ser acogida judicialmente, salvo que resulte manifiestamente irrazonable o desproporcionada.

Fecha: 09/09/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia del TS de 09/09/2026**

SÍNTESIS: El Supremo obliga a negociar antes de denegar una adaptación de jornada
El Tribunal Supremo establece que la **negociación prevista en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores es obligatoria** y no puede sustituirse por una denegación directa, aunque la empresa invoque razones organizativas o productivas. La negociación debe ser real, desarrollarse con la máxima celeridad y dentro del plazo máximo de 15 días, valorando propuestas y posibles alternativas. Si la empresa omite este trámite, **la adaptación solicitada por el trabajador deberá acogerse judicialmente,** salvo que resulte manifiestamente irrazonable o desproporcionada. En el caso analizado, el Supremo confirma la adaptación solicitada y la condena empresarial a **7.501 euros por daños morales y vulneración de derechos fundamentales.**

ANTECEDENTES Y HECHOS

- El trabajador prestaba servicios para **Orovalle Minerals, S.L. desde 2010**, como jefe de área de desarrollo y producción de una mina, teniendo a su cargo entre 55 y 60 personas. Su jornada ordinaria era partida, de lunes a jueves, aproximadamente de **8:00 a 17:00 horas**, y los viernes hasta las 14:00 horas.
- Era padre de dos hijos y el menor todavía **no había cumplido doce años**. La madre trabajaba como auxiliar de enfermería sometida a turnos rotatorios. El 24 de abril de 2024 solicitó, al amparo del **artículo 34.8 ET**, adaptar su jornada a un horario continuado de **7:00 a 15:00 horas**, manteniendo las 40 horas semanales. Alegó que su hijo terminaba el colegio a las 14:00 horas y que, debido a los turnos de la madre y al tiempo de desplazamiento desde la mina, el menor debía permanecer al cuidado de terceros.
- La empresa requirió al trabajador para que justificase con mayor detalle su necesidad de conciliación y aportase información sobre la situación laboral y los horarios de la madre. El trabajador explicó las circunstancias familiares y comunicó que la madre trabajaba a turnos rotatorios, aunque cuestionó que la empresa pudiera investigar la esfera laboral y personal del otro progenitor.
- Finalmente, la empresa **denegó directamente la adaptación.** Alegó razones organizativas y productivas: necesidad de coordinación con ingeniería por las tardes, reuniones de operaciones, coordinación del relevo de la mina, planificación de los turnos de noche y de la mañana siguiente y relaciones con clientes y proveedores. También reprochó al trabajador no haber acreditado suficientemente los horarios del otro progenitor.
- El Juzgado de lo Social desestimó inicialmente la demanda. Sin embargo, el **TSJ de Asturias revocó parcialmente la sentencia,** apreció vulneración del derecho de conciliación y condenó a la empresa a pagar al trabajador **7.501 euros por daños morales y vulneración de derechos fundamentales.**

Objeto del recurso de casación

Orovalle Minerals interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina. El debate planteado inicialmente tenía dos vertientes:

1. si **la falta de negociación previa obliga a aceptar la adaptación solicitada por el trabajador**; y
2. si concurría realmente la necesidad de conciliación que justificaba la adaptación.

El segundo motivo fue inadmitido, por lo que el Supremo centra su pronunciamiento en determinar **qué consecuencias produce el incumplimiento empresarial del procedimiento negociador establecido en el artículo 34.8 ET.**

La empresa defendía que, aunque no hubiese existido una verdadera negociación, ello **no podía determinar automáticamente la aceptación de la jornada propuesta por el trabajador.**

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo **desestima el recurso de Orovalle Minerals y confirma íntegramente la sentencia del TSJ de Asturias,** que adquiere firmeza.
- La consecuencia especialmente relevante de la sentencia es que consolida la doctrina conforme a la cual:

  la empresa no puede pasar directamente de la solicitud del trabajador a su denegación, aunque esta se encuentre motivada. Debe abrir previamente una verdadera negociación.

- Y el incumplimiento de esta obligación tiene una consecuencia particularmente intensa: **si la empresa omite el proceso negociador, judicialmente deberá acogerse la adaptación en los términos solicitados por el trabajador, salvo que esta resulte manifiestamente irrazonable o desproporcionada.**

Fundamentos jurídicos del fallo

1. La negociación del artículo 34.8 ET es obligatoria, no un mero trámite formal

- Este es el núcleo de la sentencia. El Supremo considera que la apertura del periodo de negociación constituye un **"trámite imperativo u obligatorio" para la empresa.**
- Negociar no consiste simplemente en pedir documentación y, posteriormente, comunicar una negativa. La empresa debe intentar realmente abrir un diálogo dirigido a resolver la controversia, examinando la propuesta del trabajador y, cuando proceda, formulando alternativas.
- Por tanto, salvo que la empresa acepte inmediatamente lo solicitado —supuesto en el que obviamente no sería necesario continuar negociando—, debe producirse una **auténtica negociación de buena fe**, con propuestas y contrapropuestas.

2. Una denegación motivada no sustituye a la negociación

- Este punto resulta especialmente importante desde una perspectiva práctica empresarial.
- El artículo 34.8 ET no permite que la empresa responda directamente a la solicitud mediante una negativa, **aunque exponga razones organizativas o productivas para justificarla.**
- El esquema legal exige primero negociar y, una vez concluida la negociación, adoptar una de estas decisiones: aceptar la solicitud; plantear una alternativa que permita satisfacer las necesidades de conciliación; o denegarla, motivando las razones objetivas de esa negativa.
- Por tanto, **motivación y negociación son obligaciones distintas**. Una denegación extensamente motivada no subsana la inexistencia del proceso negociador.

3. La negociación debe desarrollarse en un máximo de quince días

- Tras la reforma introducida por el Real Decreto-ley 5/2023, la empresa debe abrir el proceso negociador y desarrollarlo con la máxima celeridad, con un **plazo máximo de quince días.**
- Además, el propio artículo 34.8 establece una presunción favorable al trabajador: transcurrido ese plazo, **se presume concedida la adaptación si no existe oposición motivada expresa**.

4. La omisión de la negociación tiene consecuencias sobre el fondo del litigio

- El Supremo rechaza precisamente la tesis empresarial de que el incumplimiento del procedimiento negociador sea una mera irregularidad formal.
- Cuando la empresa incumple su obligación de negociar, **la consecuencia es acoger judicialmente la medida en los términos solicitados por el trabajador.**
- No obstante, el Tribunal introduce un límite importante: no opera ese efecto cuando el juez constate que la adaptación solicitada es **"manifiestamente irrazonable o desproporcionada"** respecto de las necesidades del trabajador y las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

- En este caso no concurría esa excepción. Existía un sustrato fáctico suficiente que acreditaba las necesidades de conciliación del trabajador y la medida solicitada no podía considerarse, *prima facie*, manifiestamente irrazonable o desproporcionada.

5. Especial dimensión constitucional de los derechos de conciliación

- El Supremo recuerda que las medidas de conciliación poseen una **dimensión constitucional,** tanto desde la perspectiva del derecho a la igualdad y a la no discriminación del artículo 14 CE como desde el mandato constitucional de protección de la familia y de la infancia del artículo 39 CE.
- Esa dimensión constitucional debe servir como criterio interpretativo de las normas sobre conciliación y favorece una interpretación dirigida a hacer efectivo —y no meramente formal— el derecho reconocido al trabajador.

Preceptos aplicados
Artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores — Es el precepto central. Reconoce el derecho a solicitar adaptaciones de jornada por conciliación y obliga a la empresa, en ausencia de regulación convencional, a abrir un proceso negociador de un máximo de quince días. También exige motivar las alternativas o la negativa empresarial.
Artículo 14 de la Constitución Española — El Supremo conecta las medidas de conciliación con el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación.
Artículo 39 de la Constitución Española — Fundamenta la dimensión constitucional de la protección de la familia y de la infancia y sirve como criterio interpretativo de los derechos de conciliación.
Artículo 139 LRJS — Establece el procedimiento judicial para resolver las discrepancias relativas a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Jurisprudencia relacionada
La sentencia se apoya especialmente en la **STS 825/2025, de 24 de septiembre**, que había resuelto un supuesto muy similar, incluso respecto de **la misma empresa**, y había establecido que el incumplimiento empresarial de la obligación de abrir la negociación del artículo 34.8 ET conduce a acoger judicialmente la adaptación solicitada, salvo que sea manifiestamente irrazonable o desproporcionada.
También cita la **STS 310/2023, de 26 de abril**, y la doctrina de la **STC 26/2011, de 11 de abril**, sobre la dimensión constitucional de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.
Como doctrina de contraste aparece la **STSJ de La Rioja de 26 de noviembre de 2020**, que había entendido que la ausencia de negociación no comportaba necesariamente la estimación de la adaptación solicitada. El Supremo considera que esa interpretación queda desplazada por su doctrina actual.

Sentencia

PLAZO VINCULANTE

REVISIÓN DE UNA IP. El Supremo anula la revisión de una incapacidad permanente iniciada por el INSS antes de la fecha fijada para poder revisarla

El plazo establecido en la resolución que reconoce la incapacidad permanente es vinculante también para el INSS: la revisión no puede iniciarse antes de su vencimiento, aunque la resolución definitiva se dicte después, salvo que el pensionista esté trabajando o exista un error de diagnóstico.

Fecha: 09/09/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia del TS de 09/09/2026**

SÍNTESIS: El INSS no puede anticipar la revisión de una incapacidad permanente
El Tribunal Supremo declara **nulo el procedimiento de revisión de una incapacidad permanente iniciado por el INSS antes de la fecha fijada en la resolución que reconoció la prestación,** aunque la resolución definitiva se dicte una vez vencido dicho plazo. El plazo previsto en el artículo 200.2 LGSS es **vinculante tanto para el beneficiario como para el propio INSS** y determina cuándo puede iniciarse el expediente, no simplemente cuándo puede resolverse. Solo cabe anticipar la revisión cuando **el pensionista esté trabajando o exista un error de diagnóstico.** La existencia de una mejoría médica, por sí sola, no permite adelantarla.

ANTECEDENTES

- El trabajador, que prestaba servicios como **cocinero**, había sido declarado en situación de **incapacidad permanente absoluta (IPA)** derivada de enfermedad común mediante resolución del INSS de 27 de noviembre de 2019. La resolución establecía expresamente que su situación podría revisarse **a partir del 22 de abril de 2021**.
- Sin embargo, el INSS comenzó las actuaciones encaminadas a revisar su grado de incapacidad **antes de esa fecha**. En concreto, el Informe Médico de Síntesis se emitió el **14 de abril de 2021**. Posteriormente, el 3 de mayo, el Equipo de Valoración de Incapacidades apreció una mejoría de su situación clínica y el INSS acordó reducir la incapacidad permanente de **absoluta a total**.
- Tanto el Juzgado de lo Social como el TSJ de Andalucía consideraron válida la actuación del INSS. Entendieron, esencialmente, que aunque las actuaciones se hubieran iniciado antes de la fecha prevista, la resolución que modificó el grado de incapacidad se había dictado **cuando ya había transcurrido el plazo**. El TSJ añadió que la mejoría clínica experimentada justificaba la actuación administrativa.
- El trabajador recurrió en casación para la unificación de doctrina alegando infracción del **artículo 200 LGSS**.

FALLO

- El Tribunal Supremo **estima el recurso del trabajador y declara nulo el procedimiento de revisión de la incapacidad permanente**, incluida la resolución que había reducido su incapacidad permanente absoluta a incapacidad permanente total.

La doctrina que fija el Supremo es clara:

- **Es nulo el procedimiento de revisión de una incapacidad permanente iniciado por el INSS antes de la fecha establecida en la resolución inicial, salvo que concurra alguna de las excepciones del artículo 200.2 LGSS, aunque la resolución definitiva se dicte cuando dicho plazo ya haya vencido.**

Fundamentos del fallo

1. El plazo de revisión es vinculante también para el INSS.

- El artículo 200.2 LGSS exige que toda resolución que reconozca una incapacidad permanente indique el plazo a partir del cual podrá instarse su revisión. Ese plazo es **vinculante para todos los sujetos que puedan promoverla**, lo que incluye tanto al beneficiario como al propio INSS.

- Por tanto, no se trata de una fecha meramente orientativa que la Administración pueda anticipar cuando considere acreditada una mejoría.

2. Lo relevante es cuándo se inicia la revisión, no cuándo se dicta la resolución definitiva.

- El Supremo presta especial atención al término utilizado por el legislador: la revisión podrá **"instarse"** a partir de la fecha señalada. El plazo determina, por tanto, el momento desde el cual puede **solicitarse, promoverse o iniciarse el expediente**, y no simplemente la fecha a partir de la cual puede producir efectos la resolución que lo finaliza.
- En consecuencia, **el defecto se produce desde el mismo momento en que el INSS inicia prematuramente el expediente**. No puede subsanarse esperando a que venza el plazo para dictar posteriormente la resolución.

3. El artículo 200.2 LGSS contempla únicamente dos excepciones.

La revisión puede iniciarse antes del vencimiento cuando:

- el pensionista esté realizando **cualquier trabajo, por cuenta propia o ajena**; o
- la revisión se fundamente en un **error de diagnóstico**.

Fuera de esos supuestos, el INSS debe respetar la fecha que él mismo estableció en la resolución de reconocimiento de la incapacidad.

4. Una mejoría médica no constituye por sí sola una excepción.

- Este punto es especialmente relevante. Aunque en el caso concreto existía una mejoría clínica importante —la función sistólica había mejorado y la limitación cardiológica había disminuido—, esa circunstancia **no habilita al INSS para anticipar el procedimiento de revisión** si todavía no ha llegado la fecha establecida.
- Por tanto, una cosa es que exista materialmente una mejoría que pudiera justificar la reducción del grado de incapacidad y otra distinta que el INSS esté jurídicamente facultado para iniciar en ese momento el procedimiento.

5. Seguridad jurídica y estabilidad de las situaciones de incapacidad.

- El Tribunal conecta esta interpretación con la finalidad del artículo 200.2 LGSS: proporcionar **seguridad jurídica y estabilidad temporal** a las situaciones de incapacidad permanente. El plazo impide que una declaración firme pueda quedar sometida a una revisión permanente, ilimitada e incondicionada.
- Esta limitación opera en ambas direcciones: restringe tanto la posibilidad del pensionista de solicitar anticipadamente una revisión por agravación como la facultad del INSS de promover de oficio una revisión por mejoría.

> **Artículo:**
> **Artículo 200.2 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS)** — Es el **precepto central de la sentencia**. Regula la revisión de la incapacidad permanente y establece que la resolución debe señalar el plazo a partir del cual puede instarse la revisión por agravación o mejoría, siendo ese plazo **vinculante para todos los sujetos que puedan promoverla**, incluido el INSS

Sentencia

CONDUCTA PREVISTA EN EL CONVENIO

DESPIDO DISCIPLINARIO. CRITERIOS DE PROPORCIONALIDAD. El Tribunal Supremo avala el despido cuando el convenio tipifica la conducta como falta muy grave y permite esa sanción, sin que el juez pueda sustituirla por otra aplicando criterios de proporcionalidad.

El Supremo limita la teoría gradualista: si el convenio tipifica la conducta como falta muy grave y permite el despido, el juez no puede sustituir la sanción empresarial por otra que considere más proporcionada.

Fecha: 01/07/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia del TS de 01/07/2026**

SÍNTESIS: El Supremo limita la aplicación de la teoría gradualista cuando la sanción está prevista en el convenio colectivo

El Tribunal Supremo declara **procedente el despido de una trabajadora que se apropió de cinco vales descuento destinados a clientes y los utilizó en compras propias**, obteniendo un beneficio de apenas 8,06 euros. El convenio colectivo tipificaba expresamente esta conducta como **falta muy grave, con independencia del valor económico de lo apropiado,** y contemplaba el despido entre las sanciones posibles.

El Supremo establece que, **si la conducta ha sido correctamente calificada conforme al convenio y la empresa impone una de las sanciones previstas para esa infracción, el juez no puede sustituirla por otra que considere más proporcionada aplicando la teoría gradualista.** La excepción se produce cuando el propio convenio establece criterios de proporcionalidad o graduación que deban tenerse en cuenta para elegir entre las distintas sanciones.

ANTECEDENTES Y HECHOS

- Una trabajadora de **Supermercados Champion**, sujeta al Convenio Colectivo del Grupo Supermercados Carrefour, fue despedida disciplinariamente después de que la empresa comprobara que se había **apropiado de cinco cupones promocionales de descuento destinados a clientes** a los que ella misma había atendido en caja.
- Posteriormente utilizó esos cupones en **compras personales**, obteniendo un beneficio económico total de **8,06 euros**. La empresa consideró que la conducta constituía una falta muy grave de acuerdo con el régimen disciplinario del convenio colectivo, además de una transgresión de la buena fe contractual y un abuso de confianza.
- El dato especialmente relevante es que el artículo 52 del convenio tipificaba expresamente como **falta muy grave la apropiación indebida de muestras promocionales o de cualquier artículo, descuento o beneficio destinado a clientes, con independencia de que tuviera o no valor de mercado**.
- El **Juzgado de lo Social nº 4 de Bilbao** declaró procedente el despido. Sin embargo, el **TSJ del País Vasco** revocó la sentencia y declaró el despido improcedente aplicando la denominada **teoría gradualista:** entendió que debía ponderarse la proporcionalidad de la sanción teniendo en cuenta, entre otras circunstancias, el reducido perjuicio económico causado y la conducta de la trabajadora.

Objeto del recurso de casación

La empresa interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina.

- La cuestión que llega al Tribunal Supremo consiste en determinar **hasta dónde puede llegar el control judicial de proporcionalidad de una sanción disciplinaria cuando la conducta está expresamente tipificada por el convenio colectivo como falta muy grave y el despido figura entre las sanciones previstas para esa categoría de infracciones.**

- En concreto, se plantea si el juez puede aplicar la teoría gradualista para considerar excesivo el despido y declararlo improcedente, o si corresponde al empresario elegir entre las distintas sanciones que el convenio autoriza para una falta cuya calificación como muy grave no se discute.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo **estima el recurso de la empresa**, casa y anula la sentencia del TSJ del País Vasco y confirma íntegramente la sentencia del Juzgado de lo Social que había declarado **procedente el despido disciplinario**.

La sentencia establece un criterio de especial relevancia práctica:

- **Cuando la conducta está correctamente tipificada por el convenio colectivo y la empresa elige una de las sanciones que el propio convenio permite para esa infracción, el órgano judicial no puede sustituir la sanción empresarial por otra que considere más proporcionada.**
- Existe, **no obstante, una excepción**: que **el propio convenio colectivo incorpore criterios de proporcionalidad para elegir entre las distintas sanciones posibles**, obligando a atender a las circunstancias particulares del caso.

Fundamentos jurídicos

1. La teoría gradualista continúa siendo aplicable con carácter general.

- El Supremo no elimina la doctrina de la proporcionalidad en materia disciplinaria. Recuerda expresamente que la potestad sancionadora empresarial está sometida a los principios de **tipicidad y proporcionalidad**, incluso en los supuestos de transgresión de la buena fe contractual. La gravedad de la conducta debe valorarse, en principio, atendiendo a las circunstancias concretas del trabajador y de los hechos.

2. La transgresión de la buena fe admite diferentes grados de gravedad.

- No toda infracción de la buena fe justifica automáticamente el despido. Sin embargo, cuando el incumplimiento es grave y culpable y supone una quiebra de la fidelidad, lealtad o confianza que debe presidir la relación laboral, puede justificar la máxima sanción.

3. El reducido importe económico no excluye la gravedad de la conducta.

- El Supremo recuerda que la inexistencia de perjuicios para la empresa, su escasa cuantía o incluso la inexistencia de lucro personal **no son circunstancias suficientes, aisladamente consideradas, para excluir la gravedad de una transgresión de la buena fe**. Pueden ponderarse junto con las restantes circunstancias, pero no neutralizan por sí mismas el quebrantamiento de los deberes de fidelidad y lealtad.
- Por tanto, que el beneficio obtenido por la trabajadora fuera únicamente de **8,06 euros** no resulta determinante.

4. La negociación colectiva puede concretar el principio de proporcionalidad.

- Este es el elemento central de la sentencia. Para el Supremo, no puede analizarse la proporcionalidad de una sanción prescindiendo del papel que corresponde a la **negociación colectiva** en la tipificación de las infracciones y en la determinación de las sanciones.
- Cuando el convenio colectivo:
  - califica una determinada conducta como falta leve, grave o muy grave;
  - establece las sanciones que pueden imponerse para esa categoría; y
  - la empresa califica correctamente la conducta y escoge una de esas sanciones,

  no corresponde al juez realizar una nueva ponderación para decidir que otra sanción convencionalmente prevista habría resultado más adecuada.

- El Supremo considera que hacerlo supondría, en realidad, **descalificar el propio cuadro sancionador establecido por la negociación colectiva,** porque equivaldría a afirmar que alguna de las sanciones que el convenio autoriza para esa infracción es excesiva y no puede utilizarse.

5. Excepción: cuando el convenio obliga expresamente a graduar la sanción.

- La conclusión sería distinta si el propio convenio estableciera criterios para seleccionar la sanción atendiendo, por ejemplo, al **grado de responsabilidad, categoría profesional, repercusión de los hechos u otras circunstancias concurrentes**. En esos casos sí existiría un parámetro convencional que permitiría controlar judicialmente la proporcionalidad de la concreta sanción escogida.
- Pero el Convenio de Carrefour no contiene esa previsión. Para las faltas muy graves permite, entre otras sanciones, **suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días o despido**, sin establecer criterios adicionales que condicionen la elección empresarial entre ellas.

6. Aplicación al caso concreto.

- Estaba acreditado que la trabajadora se había apropiado de los vales; el convenio calificaba expresamente esa conducta como **falta muy grave**, incluso con independencia del valor económico de lo apropiado; y el despido era una de las sanciones convencionalmente previstas.
- Por ello, concluye el Supremo que **el TSJ no podía sustituir la valoración empresarial y considerar excesivo el despido recurriendo nuevamente a la teoría gradualista.**

Doctrina que se desprende de la sentencia

La doctrina es más exactamente ésta:

- **Una vez comprobado que la conducta está correctamente subsumida en la infracción tipificada por el convenio y que la sanción elegida se encuentra entre las previstas convencionalmente para esa infracción, el juez no puede sustituir la elección empresarial por otra sanción aplicando nuevamente criterios de proporcionalidad, salvo que el propio convenio establezca criterios de graduación que condicionen la elección entre las sanciones posibles.**

Es decir, la proporcionalidad no desaparece: queda en buena medida incorporada a la valoración efectuada por los negociadores colectivos al diseñar el régimen de infracciones y sanciones.

> Artículos relevantes
> Artículo 54.1 y 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores — permite el despido disciplinario ante un incumplimiento grave y culpable y contempla expresamente la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza como causas de despido. Es el fundamento legal sustantivo de la extinción.
> Artículo 58 ET — reconoce la potestad disciplinaria empresarial conforme a la graduación de faltas y sanciones establecida legalmente o en el convenio colectivo, y permite su revisión judicial. Es particularmente importante porque conecta directamente la potestad sancionadora con el régimen disciplinario negociado colectivamente.
> Artículos 52 y 53 del Convenio Colectivo del Grupo Supermercados Carrefour — el primero tipifica como falta muy grave la apropiación de descuentos o beneficios destinados a clientes, cualquiera que sea su valor; el segundo determina las sanciones aplicables a las faltas muy graves. Son las disposiciones convencionales decisivas para impedir que el órgano judicial sustituya la sanción escogida por la empresa.
> Jurisprudencia citada de especial interés
> La sentencia se apoya especialmente en las SSTS 178/2021, de 10 de febrero, y 559/2025, de 10 de junio, conforme a las cuales, si el juez coincide con la calificación de la falta efectuada por la empresa y la sanción se encuentra dentro de las previstas para ella, no puede sustituirla por otra que considere más adecuada.
> También cita las SSTS 27/2024, de 9 de enero, y 37/2025, de 16 de enero, que recuerdan la vigencia general de los principios de tipicidad y proporcionalidad y de la teoría gradualista en materia disciplinaria.
> Especialmente próxima al caso es la STS 1195/2024, de 15 de octubre, también referida al Convenio de Carrefour y a la apropiación de vales descuento destinados a clientes. En ella ya se había considerado decisivo que los negociadores colectivos hubieran calificado expresamente esa conducta como muy grave con independencia del valor económico de lo apropiado.

Actualidad del Consejo Europeo

COORDINACIÓN

SEGURIDAD SOCIAL. Coordinación en materia de seguridad social: el Consejo da definitivamente luz verde a la actualización de las normas

Fecha: 28/09/2026 Fuente: web del CE Enlace: Reglamento

El Consejo ha adoptado un Reglamento en el que se revisan las normas sobre la **coordinación de los sistemas nacionales de seguridad social** a escala de la UE.

El Reglamento actualiza la legislación vigente de la UE en materia de coordinación de la seguridad social para que sea **más clara, justa y fácil de hacer cumplir**. Las normas revisadas reforzarán la movilidad laboral justa y, en consecuencia, las personas que se trasladen a otro país de la UE para vivir o trabajar podrán ejercer sus derechos con más facilidad.

La revisión se centra en **cinco aspectos clave**: prestaciones por desempleo, prestaciones por cuidados de larga duración, acceso a prestaciones sociales para quienes no ejercen una actividad económica, prestaciones familiares y legislación aplicable a los trabajadores desplazados y a las personas que trabajen en dos o más Estados miembros.

Siguientes etapas

El Reglamento entrará en vigor tras su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

Contexto

Los sistemas de seguridad social de la UE son competencia de los Estados miembros y, por lo tanto, no están armonizados. En el caso de quienes permanecen en su país de origen, cada Estado miembro decide, según su legislación, qué personas están aseguradas, a qué prestaciones tienen derecho y cuáles son las condiciones de acceso. Sin embargo, para garantizar que la libre circulación transfronteriza sea posible en la práctica, es necesario coordinar los sistemas nacionales de seguridad social, ya que las personas debe seguir estando protegidas cuando se desplazan por la UE. Las normas en las que se basa esta coordinación se adoptan y actualizan a escala de la UE.

Criterio INSS

CRITERIO INTERPRETATIVO

PENSIÓN DE JUBILACIÓN. Criterio interpretativo 10/2026 de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social sobre el requisito de permanencia en situación de alta en la actividad en la fecha del hecho causante de la pensión de jubilación anticipada por razón de la actividad.

Fecha: 30/09/2026 Fuente: web del INSS Enlace: Criterio 10/2026

Conclusiones :

En definitiva, los coeficientes reductores a la edad de jubilación previstos en norma reglamentaria resultarán de aplicación siempre que las personas beneficiarias permanezcan en situación de alta o situación asimilada a la de alta hasta la fecha del hecho causante de la pensión de jubilación, con independencia de la actividad que desempeñen en dicha fecha y del régimen de la Seguridad Social en el que por razón de esta queden encuadradas.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

CATALUNYA. ACTORS I ACTRIUS. Resolució EMT/3377/2026, de 9 de setembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball per al sector d'actors i actrius de teatre de Catalunya (codi de conveni núm. 79002205012004). (DOGC 29/09/2026)

CATALUNYA. DESPATXOS. Resolució EMT/3393/2026, de 22 de setembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de la modificació del Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya (codi de conveni núm. 79000375011994). (DOGC 30/09/2026)

MADRID. FÁBRICAS DE PAN. Resolución de 2 de septiembre 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 Fábricas de Pan, suscrito por las organizaciones empresariales Confederación Española de Panadería, Pastelería, Bollería y Afines (CEOPPAN) y la Asociación Española de la Industria de Panadería, Bollería y Pastelería (ASEMAC) y por la representación sindical CC. OO. y UGT (Código número 28003035011981). (BOCM 26/09/2026)

MÁLAGA. CLÍNICAS Y SANATORIOS PRIVADOS. Resolución de la delegada territorial de empleo, empresa y trabajo autónomo, sobre la inscripción y publicación del convenio colectivo del sector de clínicas y sanatorios privados. (BOPM 29/09/2026)

BARCELONA. PEIX FRESC. Conveni col·lectiu del Sector de Comerç de Peix Fresc i Congelat de la província de Barcelona, amb vigència de l'1 de gener de 2026 fins el 31 de desembre del 2028. (BOPB 25/09/2026)

BARCELONA. TRANSPORT DE MERCADERIES POR CARRETERA. Conveni col·lectiu de treball del sector de Transport de Mercaderies per Carretera i Logística de la Província de Barcelona per als anys 2026-2028 (versió en català i castellà). (BOPB 29/09/2026)

BARCELONA. COMERÇ DEL METALL. Acta d'acord de modificació del conveni col·lectiu de treball del Comerç del Metall de Barcelona 2025-2027, incorporant mesures d'igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI, així com el protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI (versió en català i castellà). (BOPB 29/09/2026)

LLEIDA. TRACCIÓ MECÀNICA. Acord de la comissió paritària del conveni col. lectiu de tracció mecànica de la província de lleida sobre la interpretació de l'article 11 relatiu a la bossa de setembre. (BOLL 22/09/2026)