ÍNDICE

Boletines oficiales

BOE
20/10/2026

MEDIDAS URGENTES. CONVALIDACIÓN

MEDIDAS DANA. Resolución de 16 de octubre de 2026, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de **convalidación del Real Decreto-ley 24/2026, de 29 de septiembre**, por el que se establecen medidas relacionadas con el plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.

pág. 3

MEDIDAS URGENTES. CONVALIDACIÓN

MEDIDAS ANTICRISIS. Resolución de 16 de octubre de 2026, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de **convalidación del 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. 4

BOE
21/10/2026

ACCIÓN PROTECTORA

MEDIDAS SOCIALES. Real Decreto-ley 31/2026, de 20 de octubre, para la mejora de la acción protectora de la Seguridad Social y de otras normas sociales.

Comparativo

pág. 9

CATALUNYA
19/10/2026

PLANS D'IGUALTAT

CONCESSIÓ DE SUBVENCIONS. Resolució IFE/3711/2026, de 8 d'octubre, per la qual s'aprova la convocatòria derivada de l'Ordre IFE/147/2025, de 2 de setembre, que estableix les bases reguladores que han de regir la concessió de subvencions, en règim de concurrència no competitiva, destinades a fomentar l'elaboració de plans d'igualtat a empreses i entitats de menys de cinquanta persones treballadores de Catalunya, cofinançades pel Fons Social Europeu Plus de Catalunya 2021-2027 (PCAT+)

pág. 14

Sentencia

INEXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL

PACTO DE NO COMPETENCIA. El TSJ de Madrid considera que colaborar y aportar conocimientos a una entidad competidora puede vulnerar el pacto de no competencia, aunque no exista una relación laboral formal.

El TSJ de Madrid confirma que la colaboración de un antiguo directivo con una empresa competidora, facilitándole información sobre sus conocimientos técnicos y permitiendo que esta lo presente comercialmente como experto del sector, constituye un incumplimiento del pacto de no competencia postcontractual. La prohibición puede extenderse a relaciones profesionales indirectas, aunque no exista un contrato laboral o mercantil formalizado.

pág. 15

PROTOCOLO DE ACOSO
DESPIDO DISCIPLINARIO. El TSJ de Madrid considera que la falta de tramitación del protocolo de acoso no determina la improcedencia del despido disciplinario
El Tribunal Superior de Justicia de Madrid declara procedente el despido de un vigilante de seguridad por una conducta constitutiva de acoso sexual hacia una trabajadora, pese a que la empresa no hubiera tramitado previamente el procedimiento previsto en su protocolo de acoso. La Sala considera que dicho protocolo tiene una finalidad preventiva y de protección de las víctimas, pero no constituye, por sí mismo, un requisito formal obligatorio para acordar el despido disciplinario. pág. 17

NULIDAD DEL DESPIDO
VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO. El Tribunal Supremo aclara cuándo debe declararse nulo el despido de una trabajadora víctima de violencia de género
La condición de víctima de violencia de género no determina por sí sola la nulidad automática del despido. Sin embargo, cuando existen circunstancias adicionales que permiten sospechar una motivación discriminatoria, corresponde a la empresa acreditar que su decisión responde a causas objetivas, razonables y ajenas a dicha situación. pág. 19

INCENTIVO
PRIMAS ANTIABSENTISMO. El Tribunal Supremo declara discriminatorio reducir los incentivos salariales por superar un umbral de absentismo que incluya las bajas por incapacidad temporal
La empresa no puede penalizar económicamente a los trabajadores por sus bajas médicas mediante descuentos adicionales sobre los incentivos salariales. Sin embargo, resulta lícito que los complementos de devengo anual se calculen proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado, siempre que los objetivos de rendimiento exigidos se ajusten también de forma proporcional. pág. 23

Norma en tramitación

PROYECTO SOMETIDO A AUDIENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICA
Proyecto de Real Decreto por el que se modifican la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, el Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo y el Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años. pág. 26

Criterios INSS

Criterio INSS 22/2026. Jubilación Activa. Pluriactividad.

Criterio INSS 21/2026. Incapacidad temporal. Reconocimiento en vía judicial de una pensión de incapacidad permanente cuya fecha de efectos es anterior al inicio de una incapacidad temporal. Devolución a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social del importe del subsidio por incapacidad temporal abonado por ellas en concurrencia con la incapacidad permanente. pág. 27

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

pág. 28

Boletines oficiales

BOE
20/10/2026

MEDIDAS URGENTES

MEDIDAS DANA. Resolución de 16 de octubre de 2026, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de **convalidación** del Real Decreto-ley 24/2026, de 29 de septiembre, por el que se establecen medidas relacionadas con el plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.

Objeto de la norma

La norma tiene por objeto **establecer un régimen específico para el reintegro total o parcial de los anticipos a cuenta de las ayudas previstas en el artículo 3 del Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre.**

Su finalidad es evitar que la obligación de devolver dichos anticipos genere una nueva carga económica para las personas afectadas por la DANA que continúen en una situación de vulnerabilidad. Para ello, la exigencia del reintegro se vincula fundamentalmente a la **renta y al patrimonio del perceptor.**

¿Qué regula?

El Real Decreto-ley determina **en qué supuestos procede exigir el reintegro de los anticipos y cómo debe tramitarse.**

En particular, el reintegro total o parcial únicamente será exigible cuando concurra alguna de estas circunstancias:

- Que la suma de la **base imponible general y la base imponible del ahorro del IRPF de 2025 supere los 42.000 euros.**
- Cuando dicha suma no supere 42.000 euros, que el **patrimonio neto en 2025 sea superior a 300.000 euros.** A estos efectos, la vivienda habitual queda excluida hasta un valor de 300.000 euros; si supera esa cantidad, únicamente se computará el exceso.
- Que el perceptor **no se encuentre dentro del ámbito subjetivo de aplicación del Real Decreto-ley 6/2024**, conforme a su artículo 1.3.

Además, cuando resulte aplicable el límite vinculado a la renta, **el importe que deba reintegrarse no podrá superar la diferencia entre las bases imponibles general y del ahorro del IRPF de 2025 y los 42.000 euros.**

La Administración determinará **de oficio** tanto la procedencia del reintegro como su cuantía utilizando la información tributaria y patrimonial facilitada por la AEAT y otros datos ya disponibles en poder de las Administraciones Públicas. Por tanto, con carácter general, no será necesario que los interesados aporten nuevamente documentación que ya obre en poder de la Administración.

Entrada en vigor:

1 de octubre

BOE
20/10/2026

Núm. 260

MEDIDAS URGENTES

MEDIDAS ANTICRISIS. Resolución de 16 de octubre de 2026, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de **convalidación del** 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.

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**.

El incumplimiento de esta prohibición determinará el r**eintegro de las ayudas recibidas y la calificación del despido como nulo,** conforme a lo establecido expresamente en el artículo 36 del Real Decreto-ley.

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.

BOE
21/10/2026

Núm. 261

ACCIÓN PROTECTORA

MEDIDAS SOCIALES. Real Decreto-ley 31/2026, de 20 de octubre, para la mejora de la acción protectora de la Seguridad Social y de otras normas sociales.

Comparativo

1.Objeto de la norma

El Real Decreto-ley 31/2026 introduce diversas modificaciones en la normativa laboral y de Seguridad Social con el objetivo de ampliar la protección de determinadas situaciones de incapacidad temporal, mejorar las prestaciones por cuidado de menores con enfermedades graves, flexibilizar el acceso a las pensiones de viudedad y reforzar la protección económica de las víctimas de violencia contra la mujer y del terrorismo.

Asimismo, reforma el Fondo de Garantía del Pago de Alimentos, introduce ajustes en la cotización de los trabajadores autónomos y extiende determinadas medidas a los regímenes especiales de Seguridad Social.

2. Principales modificaciones y novedades

2.1. Nuevas situaciones especiales de incapacidad temporal

(Artículo primero, apartados dos a seis. Modificación de los artículos 144.4, 169.1.a), 171, 172 y 173.1 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS))

Se amplían las situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes, incorporando dos nuevos supuestos:

- **Trastorno menopáusico secundario:** se reconoce una situación especial de incapacidad temporal cuando la mujer padezca una patología limitante por trastorno menopáusico secundario, debidamente codificado, que le impida trabajar y requiera asistencia sanitaria del Servicio Público de Salud.
- **Lesiones derivadas de violencia de género:** se reconoce una situación especial de incapacidad temporal cuando la mujer sufra lesiones causadas por quien sea o haya sido su cónyuge o pareja, incluso sin convivencia. Se exige documentación sanitaria, judicial o del Ministerio Fiscal que permita acreditar la situación y la relación causal entre las lesiones y la violencia sufrida.

Estas situaciones se incorporan a las ya existentes por menstruación incapacitante secundaria, interrupción del embarazo, gestación desde la semana 39 y donación de órganos o tejidos.

Las principales consecuencias económicas son las siguientes:

- **No se exige período mínimo de cotización** para acceder al subsidio en las dos nuevas situaciones especiales.
- La prestación se abona **desde el día siguiente al de la baja médica**, correspondiendo a la empresa el salario íntegro del día de la baja.
- El subsidio tiene la cuantía correspondiente a la incapacidad temporal por contingencias comunes, pero su pago se adelanta al día siguiente de la baja.
- Se mantiene la obligación de cotizar durante estas situaciones especiales.

La reforma también incorpora expresamente a la LGSS las reglas de cálculo de la base reguladora, tomando como referencia, con carácter general, la cotización del mes inmediatamente anterior al mes previo al hecho causante y estableciendo reglas particulares para los trabajadores de reciente incorporación.

Efectos: 1 de diciembre de 2026.

2.2. Ampliación de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

(Artículo primero, apartados siete, ocho y nueve. Modificación de los artículos 190, 191 y 192 LGSS. Artículo séptimo. Modificación del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores).

Se amplía la protección de las familias que deben reducir su jornada laboral para atender a menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Las principales novedades son:

- **Tratamientos sin hospitalización:** se permite acceder a la prestación cuando el menor necesite tratamientos médicos de especial intensidad, aunque no exista ingreso hospitalario, siempre que concurran los requisitos de cuidado y acreditación exigidos.
- **Ampliación más allá de los 26 años:** excepcionalmente, el derecho puede mantenerse cuando la persona enferma tenga reconocida una discapacidad igual o superior al 65 % o un grado III de dependencia, siempre que subsistan las necesidades de cuidado y los restantes requisitos.
- **Disfrute simultáneo:** se permite que ambos progenitores, guardadores o acogedores perciban la prestación simultáneamente por el cuidado de una misma persona.
- **Cuantía en caso de disfrute simultáneo:** cada beneficiario percibirá un subsidio equivalente al 50 % de su respectiva base reguladora, con independencia del porcentaje de reducción de su jornada.
- **Separación o divorcio:** en determinados supuestos, la prestación se reconoce a quien conviva con la persona enferma, aunque el otro progenitor no trabaje.

Se modifica igualmente el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores para adaptar el derecho a la reducción de jornada a las nuevas condiciones de acceso y duración de la prestación.

Efectos: 23 de octubre de 2026.

2.3. Flexibilización del acceso a la pensión de viudedad de las parejas de hecho

(Artículo primero, apartado diez y diecinueve. Modificación del artículo 221.2 LGSS Y nueva disposición transitoria 48ª LGSS. Artículo tercero, apartado dos y seis. Modificación del artículo 38.4 y nueva disposición transitoria 16ªde la Ley de Clases Pasivas del Estado).

Se flexibilizan los requisitos para acceder a la pensión de viudedad cuando los miembros de la **pareja de hecho tengan hijos en común.**

Hasta ahora, con carácter general, se exigía acreditar una convivencia estable e ininterrumpida de al menos cinco años y la inscripción de la pareja en un registro oficial o su constitución mediante documento público, con una antelación mínima de dos años al fallecimiento.

La novedad consiste en que, **cuando existan hijos comunes, bastará con acreditar una convivencia estable, notoria e ininterrumpida durante los dos años inmediatamente anteriores al fallecimiento**, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento.

En estos casos deja de exigirse la inscripción registral o la formalización de la pareja mediante documento público.

Se incorpora asimismo un régimen transitorio que permite solicitar la pensión en determinados supuestos de fallecimiento anteriores a la reforma, siempre que se cumplan los requisitos establecidos.

La solicitud deberá presentarse en el **plazo improrrogable de doce meses** desde la entrada en vigor del real decreto-ley.

Efectos: 21 de octubre de 2026.

2.4. Mejora de las pensiones y prestaciones de orfandad por violencia contra la mujer

(Artículo primero, apartado once. Modificación del artículo 224.1 y 2 LGSS. Artículo tercero, apartados tres y cuatro. Modificación de los artículos 41 y 42 de la Ley de Clases Pasivas. Artículo décimo. Modificación del artículo 38 del Decreto 3158/1966).

Se refuerza la protección económica de los hijos e hijas de mujeres fallecidas como consecuencia de violencia contra la mujer, incluidos los supuestos de violencia sexual previstos en la normativa aplicable.

Las principales novedades son:

- **Cuantía mínima:** la pensión o prestación de orfandad se establece en una cuantía equivalente al **doble del salario mínimo interprofesional mensual vigente.**
- **Varios beneficiarios:** cuando exista más de una persona beneficiaria, la cuantía conjunta de las pensiones o prestaciones **no podrá superar dicho importe**.
- **Adopción:** se mantiene el derecho a la pensión o prestación de orfandad aunque los hijos de la víctima sean adoptados posteriormente.
- **Incompatibilidad:** si el fallecimiento de una persona adoptante genera una nueva pensión o prestación de orfandad, deberá optarse entre esta y la que ya se percibía.

También se amplían y sistematizan los supuestos asimilados a la orfandad absoluta, incluyendo determinadas situaciones de abandono de la responsabilidad familiar por el progenitor superviviente.

Efectos: 21 de octubre de 2026.

2.5. Incremento de las pensiones extraordinarias por actos de terrorismo

(Artículo primero, apartado uno. Modificación del artículo 61.2 LGSS. Artículo tercero, apartado uno. Modificación del artículo 27.2 de la Ley de Clases Pasivas del Estado).

Se modifica el parámetro utilizado para determinar el **importe mínimo mensual** de las pensiones extraordinarias originadas por actos de terrorismo.

El importe mínimo deja de calcularse sobre el triple del IPREM y pasa a establecerse en el **doble del salario mínimo interprofesional mensual vigente.**

La modificación afecta tanto a las pensiones reconocidas por la Seguridad Social como a las del Régimen de Clases Pasivas del Estado.

Las diferencias entre las cuantías que corresponderían conforme a las reglas ordinarias y los importes mínimos garantizados serán financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.

Efectos: 1 de noviembre de 2026.

2.6. Modificaciones en la cotización de los trabajadores autónomos

(Artículo primero, apartados doce y trece. Modificación de los artículos 309.1 y 318 LGSS).

Se introducen ajustes en las reglas de regularización anual de las cotizaciones de los trabajadores autónomos.

Se establece que quedarán excluidas de la regularización las bases de cotización que hayan servido para calcular prestaciones económicas de Seguridad Social reconocidas antes de dicha regularización, así como determinadas bases posteriores hasta el hecho causante.

Estas bases adquirirán carácter definitivo, sin que proceda revisar las prestaciones reconocidas.

Asimismo, se mantienen como definitivas las bases correspondientes a determinados períodos de percepción de prestaciones, entre ellas las de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo o lactancia y cese de actividad.

También se adapta el cálculo de la base reguladora de la incapacidad temporal de los trabajadores autónomos, incorporando reglas específicas para quienes hayan causado alta recientemente.

Efectos de la modificación del artículo 309: 1 de enero de 2027.

2.7. Protección social ante catástrofes y acontecimientos extraordinarios

(Artículo primero, apartado diecisiete. Nueva disposición adicional sexagésima cuarta LGSS).

Se introduce una previsión general que permitirá asimilar a contingencias profesionales determinadas prestaciones de Seguridad Social derivadas de acontecimientos catastróficos.

Esta posibilidad comprende, entre otras, las prestaciones por incapacidad temporal, incapacidad permanente y muerte y supervivencia.

La asimilación no opera automáticamente ante cualquier catástrofe, sino que deberá acordarse mediante una norma con rango de ley que establezca la cobertura extraordinaria correspondiente.

Su finalidad es facilitar una protección reforzada de las personas afectadas por catástrofes naturales u otras emergencias extraordinarias.

Efectos: 21 de octubre de 2026.

2.8. Ampliación de la protección del Fondo de Garantía del Pago de Alimentos

(Artículo octavo, apartados uno a siete. Modificación de los artículos 2, 4, 5, 6, 7, 8 y 9 del Real Decreto 1618/2007, y disposición transitoria segunda).

Se reforma el régimen jurídico del Fondo de Garantía del Pago de Alimentos para facilitar el acceso a los anticipos reconocidos a menores cuyos progenitores incumplen las obligaciones alimenticias establecidas judicialmente.

Las principales modificaciones son:

- **Incremento de la cuantía máxima:** el anticipo pasa a tener un límite de 300 euros mensuales por beneficiario.
- **Ampliación del límite de ingresos:** el umbral económico se vincula al salario mínimo interprofesional, aplicando un coeficiente de 1,75 para familias con un hijo, que aumenta en 0,25 por cada hijo adicional.
- **Menores extranjeros:** se reduce a dos años el período de residencia legal previa exigido a determinados menores que no sean nacionales de un Estado miembro de la Unión Europea. Cuando quien ejerza la guarda y custodia sea español, no se exige un período previo de residencia, aunque el menor deberá residir legalmente en España.
- **Ampliación del concepto de unidad familiar:** se incluyen determinados menores convivientes cuya filiación no esté determinada respecto del otro progenitor.
- **Cómputo de recursos:** se revisan las reglas para calcular los ingresos y el patrimonio de la unidad familiar.
- **Duración de los anticipos:** se permite mantener su percepción mientras subsista la obligación de alimentos, sin perjuicio de las causas legales de extinción.

Además, los anticipos vigentes se revisarán de oficio para aplicar la nueva cuantía máxima, sin necesidad de presentar otra solicitud.

La nueva cuantía será aplicable desde el 1 de noviembre de 2026.

2.9. Nuevas indemnizaciones a víctimas del terrorismo sin sentencia que fije responsabilidad civil

(Artículo noveno, apartados uno y dos. Modificación del artículo 20 de la Ley 29/2011 e incorporación de una nueva disposición transitoria segunda).

Se amplía la protección económica de las víctimas del terrorismo que no hayan percibido indemnización en concepto de responsabilidad civil porque no existe sentencia penal firme o porque esta no ha fijado una indemnización.

Transcurridos cinco años desde la comisión del delito, las personas afectadas podrán solicitar el incremento de las cantidades reconocidas, en los términos previstos en la norma.

En caso de fallecimiento, se establecen las siguientes cuantías de referencia:

- **500.000 euros**, cuando los perceptores sean exclusivamente los hijos de la persona fallecida o los hijos junto con su cónyuge no separado legalmente o conviviente.
- **350.000 euros**, en determinados supuestos en los que los perceptores sean el cónyuge o conviviente, los padres o concurran estos con otros familiares en los términos establecidos legalmente.

Para las lesiones incapacitantes se aplicarán las cuantías previstas en el artículo 20.4 de la Ley 29/2011.

Se introduce también un régimen transitorio para quienes hubieran recibido indemnizaciones antes de la entrada en vigor de la reforma.

Estas personas podrán solicitar una ayuda complementaria por la diferencia entre lo percibido y las nuevas cuantías en el plazo de cuatro años.

El importe reconocido se abonará en tres pagos, distribuidos en tres anualidades.

2.10. Adaptación de los regímenes especiales de Seguridad Social

(Artículos segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto del real decreto-ley).

Se modifican distintas normas reguladoras de r**egímenes especiales para adaptar su protección a las novedades introducidas.**

En particular:

- **Trabajadores del mar:** se incorporan las nuevas situaciones especiales de incapacidad temporal y se adapta la regulación del subsidio por nacimiento y cuidado de menor. Artículos 23.2 y 24.3 de la Ley 47/2015.
- **Clases Pasivas:** se actualizan las pensiones extraordinarias por terrorismo, la pensión de viudedad de parejas de hecho y la protección por orfandad. Artículos 27, 38, 41 y 42 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas.
- **Fuerzas Armadas:** se adaptan las situaciones especiales de incapacidad temporal. Artículo 18.3 del Real Decreto Legislativo 1/2000.
- **Personal de la Administración de Justicia:** se incorporan las nuevas situaciones especiales de incapacidad temporal. Artículo 19.2 del Real Decreto Legislativo 3/2000.
- **Funcionarios civiles del Estado:** se actualiza la regulación de la incapacidad temporal. Artículo 19.1 del Real Decreto Legislativo 4/2000.

2.11. Otras modificaciones y ajustes técnicos

El real decreto-ley incluye también otras modificaciones de carácter complementario:

- **Viudedad por separaciones o divorcios anteriores a 2008:** se modifica la disposición transitoria decimotercera LGSS y se contempla la rehabilitación de determinadas pensiones suspendidas. (Artículo primero, apartado dieciocho).
- **Parejas de hecho:** se suprime la disposición adicional cuadragésima LGSS y se establece un nuevo régimen transitorio de reconocimiento de pensiones. (Artículo primero, apartados quince y diecinueve).
- **Mutualidades alternativas:** se renumeran las disposiciones adicionales introducidas por la Ley 2/2026, de 29 de julio, que pasan a ser las disposiciones adicionales sexagésima segunda y sexagésima tercera LGSS. (Artículo primero, apartado dieciséis).
- **Fondo de Garantía del Pago de Alimentos:** se atribuye su gestión al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, a través de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social. (Artículo octavo, apartado uno).

3. Entrada en vigor y fechas de efectos

(Disposición final cuarta del Real Decreto-ley 31/2026).

La norma entra en vigor, con carácter general, el 21 de octubre de 2026, fecha de su publicación en el BOE, aunque determinadas modificaciones tienen fechas específicas de efectos:

CATALUNYA
19/10/2026

PLANS D'IGUALTAT

CONCESSIÓ DE SUBVENCIONS. Resolució IFE/3711/2026, de 8 d'octubre, per la qual s'aprova la convocatòria derivada de l'Ordre IFE/147/2025, de 2 de setembre, que estableix les bases reguladores que han de regir la concessió de subvencions, en règim de concurrència no competitiva, destinades a fomentar l'elaboració de plans d'igualtat a empreses i entitats de menys de cinquanta persones treballadores de Catalunya, cofinançades pel Fons Social Europeu Plus de Catalunya 2021-2027 (PCAT+)

Aprovar i publicar la convocatòria de les subvencions que figuren a l'annex d'aquesta Resolució.

1. Termini i forma de presentació de sol·licituds

El termini de presentació de les sol·licituds és de **20 dies naturals** a comptar de l'endemà de la publicació d'aquesta Resolució en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Les sol·licituds de subvenció s'ha de presentar de manera telemàtica i es formalitzaran segons els models que figuren en la seu electrònica.

Sentencia

INEXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL

PACTO DE NO COMPETENCIA. El TSJ de Madrid considera que colaborar y aportar conocimientos a una entidad competidora puede vulnerar el pacto de no competencia, aunque no exista una relación laboral formal.

El TSJ de Madrid confirma que la colaboración de un antiguo directivo con una empresa competidora, facilitándole información sobre sus conocimientos técnicos y permitiendo que esta lo presente comercialmente como experto del sector, constituye un incumplimiento del pacto de no competencia postcontractual. La prohibición puede extenderse a relaciones profesionales indirectas, aunque no exista un contrato laboral o mercantil formalizado

Fecha: 11/05/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia del TSJ de Madrid de 11/05/2026**

SÍNTESIS: El TSJ de Madrid considera que colaborar con una empresa competidora y facilitarle conocimientos técnicos puede vulnerar el pacto de no competencia postcontractual, aunque no exista una relación laboral o mercantil formal. La utilización del perfil profesional del trabajador para presentarlo ante potenciales clientes constituye un incumplimiento cuando dicha colaboración está comprendida en las prohibiciones pactadas.

ANTECEDENTES

- El director general de una empresa dedicada al sector de las energías renovables fue despedido en febrero de 2024. **Su contrato contenía un pacto de no competencia postcontractual de ocho meses**, que le prohibía prestar servicios o mantener relaciones, directas o indirectas, con entidades competidoras.
- Como contraprestación, se había acordado una compensación equivalente al 75 % de su retribución bruta anual en metálico, que debía abonarse al finalizar el período de no competencia.
- Tras su salida, el antiguo directivo **comenzó a colaborar** con una consultora especializada en gestión empresarial, que lo presentaba ante potenciales clientes como experto en energía e infraestructuras.
- El trabajador reclamó a su antigua empresa 120.000 euros por el incumplimiento de la obligación de abonar la compensación pactada. La empresa se opuso alegando que el directivo había incumplido previamente su compromiso de no competencia.

CRITERIO DEL TSJ DE MADRID

- El Tribunal recuerda que el artículo 21.2 del Estatuto de los Trabajadores exige, para la validez del pacto de no competencia postcontractual, que exista un interés industrial o comercial efectivo del empresario y que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.
- En este caso, considera válido el pacto atendiendo a su duración, la compensación estipulada y los intereses de ambas partes.
- Asimismo, **entiende acreditado que el antiguo directivo había colaborado con una empresa cuyas actividades podían concurrir con las de su anterior empleadora.**
- En particular, destaca que el trabajador había facilitado información sobre sus conocimientos técnicos del sector energético y que la consultora utilizaba su perfil profesional para presentarlo ante potenciales clientes.
- Para el Tribunal, estas actuaciones suponían una relación con una entidad competidora y una aportación de información profesional expresamente comprendidas en las prohibiciones contractuales.

FALLO

- El TSJ de Madrid desestima el recurso del trabajador y confirma la sentencia que había rechazado su reclamación de 120.000 euros en concepto de compensación por el pacto de no competencia postcontractual.

Fundamentos jurídicos

El TSJ de Madrid fundamenta su decisión en los siguientes argumentos:

1. Validez del pacto de no competencia postcontractual. El Tribunal recuerda que, conforme al artículo 21.2 del Estatuto de los Trabajadores, estos pactos requieren la existencia de un interés industrial o comercial efectivo del empresario y una compensación económica adecuada para el trabajador. Considera que el pacto suscrito, de ocho meses de duración y con una compensación equivalente al 75 % de la retribución bruta anual en metálico, **cumple los requisitos de validez, atendiendo a su proporcionalidad y a los intereses recíprocos de las partes**.

2. Alcance de la prohibición de competencia. La cláusula contractual prohibía expresamente al directivo prestar servicios o mantener cualquier relación, directa o indirecta, con empresas competidoras, **incluyendo actividades de asesoramiento o colaboración profesional. Por tanto, su incumplimiento no exigía necesariamente la existencia de una relación laboral o mercantil formalizada.**

3. Existencia de actividades empresariales concurrentes. La Sala considera acreditado que la antigua empleadora y la empresa con la que colaboró posteriormente el directivo desarrollaban actividades susceptibles de concurrir en el mercado, particularmente en el ámbito de las energías renovables.

4. Aportación de conocimientos técnicos a una empresa competidora. El trabajador reconoció haber facilitado información sobre su experiencia y conocimientos profesionales a la nueva entidad, que utilizó su perfil como experto en el sector energético para presentarlo ante potenciales clientes. El Tribunal entiende que estas actuaciones constituyen una colaboración efectiva y un suministro de información comprendidos en la prohibición contractual.

5. Incumplimiento del pacto y pérdida de la compensación. La Sala concluye que la colaboración acreditada vulneró el pacto de no competencia postcontractual, sin que resulte necesario demostrar la existencia de un contrato formal con la entidad competidora. En consecuencia, confirma la desestimación de la reclamación de 120.000 euros formulada por el trabajador en concepto de compensación económica por dicho pacto.

Sentencia

PROTOCOLO DE ACOSO

DESPIDO DISCIPLINARIO. El TSJ de Madrid considera que la falta de tramitación del protocolo de acoso no determina la improcedencia del despido disciplinario

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid declara procedente el despido de un vigilante de seguridad por una conducta constitutiva de acoso sexual hacia una trabajadora, pese a que la empresa no hubiera tramitado previamente el procedimiento previsto en su protocolo de acoso. La Sala considera que dicho protocolo tiene una finalidad preventiva y de protección de las víctimas, pero no constituye, por sí mismo, un requisito formal obligatorio para acordar el despido disciplinario.

Fecha: 06/03/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia del TSJ de Madrid de 06/03/2026**

SÍNTESIS: El TSJ de Madrid considera que la falta de tramitación del protocolo de acoso no determina la improcedencia del despido disciplinario. El Tribunal señala que el protocolo previsto en el convenio colectivo tiene una finalidad preventiva y de protección de las víctimas, pero no constituye un requisito formal obligatorio para despedir. Asimismo, confirma que el incumplimiento de un trámite previo no puede alegarse por primera vez en el acto del juicio si supone una modificación sustancial de la demanda que causa indefensión a la empresa.

ANTECEDENTES DE HECHO

- Un vigilante de seguridad fue despedido disciplinariamente tras protagonizar un incidente con una dependienta de un centro comercial, a la que propinó varios mordiscos en el cuello mientras le realizaba comentarios de contenido sexual. Los hechos fueron presenciados por otras trabajadoras y quedaron acreditados mediante grabaciones de videovigilancia y declaraciones testificales.
- **El trabajador impugnó el despido alegando, entre otras cuestiones, que la empresa no había seguido previamente el procedimiento establecido en el protocolo de acoso previsto en el convenio colectivo de seguridad privada.**
- El Juzgado de lo Social desestimó la demanda y declaró procedente el despido. El trabajador recurrió en suplicación ante el TSJ de Madrid.

FALLO

- El TSJ de Madrid desestima el recurso de suplicación del trabajador y confirma íntegramente la sentencia de instancia, declarando procedente el despido disciplinario, sin imposición de costas.

Fundamentos jurídicos

El TSJ de Madrid desestima el recurso y confirma la procedencia del despido basándose, fundamentalmente, en los siguientes argumentos:

1. El protocolo de acoso no constituye un requisito formal obligatorio para el despido.

- La Sala analiza el artículo 8 bis del Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad y concluye que establece la obligación empresarial de adoptar medidas para prevenir el acoso sexual, por razón de sexo y laboral, mediante la implantación de un protocolo.
- Sin embargo, **considera que dicho precepto no exige tramitar el procedimiento del protocolo como requisito previo para imponer un despido disciplinario.**
- **Por tanto, su falta de tramitación no determina automáticamente la improcedencia del despido por defectos formales.**

2. La finalidad del protocolo es proteger a las víctimas, no garantizar la defensa del presunto acosador.

- El Tribunal destaca que los protocolos de acoso tienen una finalidad esencialmente preventiva y protectora de las personas que puedan sufrir estas conductas.
- En consecuencia, considera que la falta de aplicación del protocolo podría perjudicar a la víctima, pero no puede ser invocada, en las circunstancias examinadas, por el trabajador despedido para obtener la declaración de improcedencia.
- Además, señala que no consta que se hubiera instado formalmente el procedimiento del protocolo.

3. No pueden introducirse en el juicio hechos nuevos que alteren sustancialmente la demanda.

- El trabajador alegó por primera vez durante el juicio que la empresa había incumplido el procedimiento previsto en el protocolo de acoso.
- El TSJ considera que esta alegación constituía una modificación sustancial de la demanda, puesto que introducía un hecho nuevo relevante para la calificación del despido sin permitir a la empresa preparar adecuadamente su defensa.
- Apoyándose en la jurisprudencia del Tribunal Supremo, recuerda que las alegaciones relativas al incumplimiento de trámites previos establecidos convencionalmente deben formularse en la demanda o en una ampliación anterior al juicio.
- Por ello, la Sala excluye esta cuestión del objeto del procedimiento, aunque también examina, a mayor abundamiento, el alcance del artículo 8 bis del convenio.

4. La prueba videográfica y testifical acredita suficientemente los hechos imputados.

- El trabajador cuestionó la validez de las grabaciones aportadas por la empresa, alegando que habían sido recortadas y que no permitían apreciar el contexto completo de lo sucedido.
- Sin embargo, el Tribunal considera que las imágenes reflejaban los hechos imputados y que estos habían quedado corroborados por las declaraciones de las testigos.
- La Sala recuerda que el recurso de suplicación no permite efectuar una nueva valoración general de las pruebas practicadas cuando no se ha acreditado un error que justifique modificar los hechos probados.

5. La gravedad y culpabilidad de la conducta justifican el despido disciplinario.

- Una vez acreditados los hechos, el Tribunal considera que la conducta del vigilante reviste suficiente gravedad y culpabilidad para justificar la extinción disciplinaria de la relación laboral.

Sentencia

NULIDAD DEL DESPIDO

VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO. El Tribunal Supremo aclara cuándo debe declararse nulo el despido de una trabajadora víctima de violencia de género

La condición de víctima de violencia de género no determina por sí sola la nulidad automática del despido. Sin embargo, cuando existen circunstancias adicionales que permiten sospechar una motivación discriminatoria, corresponde a la empresa acreditar que su decisión responde a causas objetivas, razonables y ajenas a dicha situación.

Fecha: 29/09/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia del TS de 29/09/2026**

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo establece que la condición de víctima de violencia de género no determina por sí sola la nulidad automática del despido, salvo que este se produzca en relación con el ejercicio de los derechos laborales reconocidos para su protección. En los demás casos, deben concurrir indicios suficientes de discriminación para invertir la carga de la prueba. En el supuesto enjuiciado, el conocimiento empresarial de la situación de la trabajadora, su anterior baja médica, la citación de un administrador como testigo en el procedimiento penal y la proximidad temporal del despido constituyen indicios suficientes que la empresa no logró desvirtuar. En consecuencia, declara nulo el despido, con obligación de readmisión, abono de los salarios de tramitación y una indemnización adicional de 10.000 euros por vulneración de derechos fundamentales.

ANTECEDENTES Y HECHOS RELEVANTES

- La trabajadora prestaba servicios para una empresa dedicada a la arquitectura de diseño y la impresión 3D, con contrato indefinido, **desde el 24 de marzo de 2023**, como responsable de marketing y con una retribución mensual bruta de 2.291,67 euros.
- Los hechos que originaron el litigio fueron los siguientes:
  - **2 de febrero de 2024**. La trabajadora presentó una denuncia por violencia de género contra su expareja. Se incoó un procedimiento penal y se denegó la orden de protección solicitada.
  - **Del 5 al 23 de febrero de 2024**. Permaneció en situación de incapacidad temporal por síntomas relacionados con su estado emocional y otras manifestaciones que le impedían trabajar.
  - Del **7 de febrero al 15 de marzo de 2024**. Recibió atención del Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género.
  - **2 de abril de 2024**. Uno de los administradores mancomunados de la empresa fue citado como testigo en el procedimiento penal, por lo que conocía la situación de la trabajadora.
  - **9 de abril de 2024**. La empresa comunicó su despido disciplinario, alegando una disminución continuada y voluntaria del rendimiento laboral.
- La trabajadora impugnó el despido solicitando su nulidad y, subsidiariamente, su improcedencia.
- El Juzgado de lo Social n.º 1 de Ávila **declaró el despido improcedente, pero rechazó su nulidad**. Posteriormente, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León confirmó esta decisión al considerar insuficientes los indicios de discriminación.
- La trabajadora interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo.

Objeto del recurso de casación

- Determinar si la condición de víctima de violencia de género, conocida por la empresa, **constituye por sí misma un indicio suficiente de discriminación para invertir la carga de la prueba**, conforme al artículo 181.2 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, incluso cuando la trabajadora no haya ejercitado frente a su empleadora derechos laborales vinculados a dicha condición.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO Y DOCTRINA ESTABLECIDA

- El Tribunal Supremo estima el recurso de casación, anula la sentencia del TSJ de Castilla y León y **declara la nulidad del despido**, condenando a la empresa a:
  - Readmitir inmediatamente a la trabajadora.
  - Abonarle los salarios de tramitación.
  - Pagar una indemnización adicional de 10.000 euros por daños y perjuicios derivados de la vulneración de derechos fundamentales.

Doctrina que establece el Tribunal Supremo

La sentencia diferencia dos supuestos:

A. Nulidad objetiva del despido. Cuando una trabajadora víctima de violencia de género ejercita los derechos laborales reconocidos para su protección, el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores establece una tutela reforzada. En este supuesto, la nulidad opera objetivamente, salvo que se acredite la procedencia del despido por causas ajenas al ejercicio de esos derechos.

B. Nulidad por discriminación. Cuando la trabajadora no ha ejercitado esos derechos frente a la empresa, su condición de víctima no determina automáticamente la nulidad. Debe aportar indicios suficientes que permitan establecer una posible relación entre su situación personal y la decisión empresarial.

Una vez acreditados esos indicios, **corresponde a la empresa demostrar que el despido responde a una justificación objetiva, razonable y suficientemente probada.**

El Supremo concluye que, en este caso, **los indicios eran suficientes y que la empresa no consiguió desvirtuarlos.**

Fundamentos jurídicos de la sentencia

1. Diferencia entre nulidad objetiva y nulidad por vulneración de derechos fundamentales

- El Tribunal parte de la distinción entre los dos mecanismos de protección previstos en el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores.
- El primero establece una nulidad objetiva para determinadas situaciones especialmente protegidas, entre ellas el ejercicio de los derechos que corresponden a las víctimas de violencia de género o violencia sexual.
- En estos supuestos, **no es necesario demostrar una intención discriminatoria del empresario. La tutela se activa por la concurrencia de la situación legalmente protegida, sin perjuicio de la posibilidad de declarar procedente el despido por razones ajenas a ella.**
- **El segundo mecanismo se aplica cuando se alega que el despido responde a una causa discriminatoria o vulnera derechos fundamentales.**
- **En este último caso, el artículo 181.2 de la LRJS exige que la persona trabajadora aporte previamente indicios de discriminación.**
- **El mero conocimiento empresarial de que una trabajadora es víctima de violencia de género no basta, por sí solo, para invertir la carga de la prueba.**

2. Necesidad de acreditar indicios adicionales de discriminación

- El Tribunal Supremo señala que la situación de violencia de género pertenece, en principio, al ámbito personal de la trabajadora y no tiene necesariamente una repercusión directa en la relación laboral.
- Por ello, fuera de los supuestos de ejercicio de derechos laborales específicamente protegidos, **deben concurrir circunstancias adicionales que permitan sospechar que la empresa considera esa situación como una fuente de dificultades o inconvenientes.**
- No es necesario acreditar directamente la intención discriminatoria, pero sí aportar un principio de prueba suficientemente sólido que supere las meras sospechas o conjeturas.
- Esta exigencia responde a la doctrina general sobre distribución de la carga probatoria cuando se denuncia la vulneración de derechos fundamentales.

3. Existencia de indicios suficientes en el caso concreto

- El Tribunal considera que existían varios elementos que, examinados conjuntamente, **permitían apreciar una sospecha fundada de discriminación.**
- En primer lugar, la trabajadora había sufrido una situación de violencia de género que dio lugar a una denuncia penal y a una posterior baja médica.
- En segundo lugar, **la empresa conocía esa situación**. Uno de sus administradores había sido citado como testigo en el procedimiento penal.
- En tercer lugar, **existía una estrecha proximidad temporal entre la intervención del administrador en el procedimiento judicial**, el 2 de abril, y el despido comunicado el 9 de abril.
- Finalmente, **la empresa no aportó pruebas que acreditaran la disminución continuada y voluntaria del rendimiento alegada en la carta de despido.**
- **La combinación de estas circunstancias permitía sospechar que la empresa había considerado la situación personal de la trabajadora como una posible fuente de problemas laborales y judiciales que no estaba dispuesta a asumir.**
- Para el Supremo, **la falta de justificación de la causa disciplinaria, unida al conocimiento empresarial de la situación de violencia de género y a la proximidad temporal del despido, constituye un panorama indiciario suficiente de discriminación.**
- La Sala aclara, además, que la baja médica y la citación del administrador como testigo no se valoran como vulneraciones autónomas de derechos fundamentales, **sino como circunstancias que refuerzan los indicios de discriminación.**

4. Inversión de la carga de la prueba

- Acreditados los indicios, resulta aplicable el artículo 181.2 de la LRJS.
- Este precepto **obliga a la empresa a demostrar que su decisión se fundamentó en razones objetivas, razonables y suficientemente probadas, ajenas a cualquier motivación discriminatoria.**
- **En el supuesto enjuiciado, la empresa alegó una disminución continuada y voluntaria del rendimiento, pero no desarrolló actividad probatoria que permitiera acreditar dicha causa.**
- **En consecuencia, no consiguió neutralizar los indicios de discriminación.**
- El Tribunal concluye que **procede declarar la nulidad del despido por vulneración del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación.**

5. Indemnización adicional por vulneración de derechos fundamentales

- La Sala recuerda que la nulidad del despido por discriminación permite reconocer, además de la readmisión y los salarios de tramitación, **una indemnización específica** por los daños derivados de la vulneración del derecho fundamental.
- Para cuantificarla, utiliza como criterio orientativo las sanciones previstas en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social para las infracciones muy graves.
- No obstante, precisa que estas cuantías no deben aplicarse automáticamente, sino atendiendo a las circunstancias de cada caso.
- En particular, valora que:
  - La trabajadora tenía una antigüedad ligeramente superior a un año.
  - La vulneración se materializó en un único acto extintivo.
  - No constaban reincidencia ni una conducta empresarial persistente.
  - No se habían acreditado perjuicios personales específicos adicionales.
- Por estas razones, considera proporcionado fijar la indemnización en 10.000 euros, dentro del grado mínimo de las sanciones muy graves que utiliza como referencia.

Normativa aplicada
Artículo 14 de la Constitución Española. Reconoce el derecho a la igualdad y prohíbe la discriminación por razón de sexo, fundamento constitucional de la nulidad.
Artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores. Regula la nulidad del despido discriminatorio y la protección objetiva de las trabajadoras que ejercitan derechos vinculados a su condición de víctimas de violencia de género.

Artículo 55.6 del Estatuto de los Trabajadores. Establece los efectos de la nulidad: readmisión inmediata y abono de los salarios dejados de percibir.
Artículos 96.1 y 181.2 de la LRJS. Regulan la inversión de la carga de la prueba cuando existen indicios fundados de discriminación o vulneración de derechos fundamentales.
Artículos 182 y 183 de la LRJS. Fundamentan el pronunciamiento reparador y la indemnización adicional por los daños derivados de la vulneración de derechos fundamentales.
Artículos 8 y 40.1.c) de la LISOS. Permiten utilizar las sanciones previstas para las infracciones muy graves como referencia orientativa para cuantificar la indemnización de 10.000 euros.
Artículo 219.1 de la LRJS. Regula los requisitos de contradicción y de interés casacional objetivo para admitir el recurso de casación para la unificación de doctrina.
La sentencia también recoge la invocación, por la recurrente, de distintos preceptos de la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, así como de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. No obstante, la argumentación decisiva de la Sala se centra en los artículos 55.5 del ET y 181.2 de la LRJS.

Jurisprudencia relacionada

La sentencia examina distintos pronunciamientos sobre nulidad del despido, carga de la prueba y reparación de daños por vulneración de derechos fundamentales.
STSJ de Madrid 945/2020, de 28 de octubre (rec. 243/2020).
Es la sentencia de contraste utilizada en el recurso de casación.
En ella se declaró nulo el despido de una trabajadora que había comunicado a su empresa que había sufrido una agresión de su pareja, que había presentado una denuncia y que se encontraba de baja médica.
La empresa la despidió poco después, alegando falta de interés y de implicación profesional.
El TSJ de Madrid consideró que las circunstancias concurrentes permitían establecer una relación discriminatoria entre la situación personal de la trabajadora y su despido.
El Supremo acoge la solución alcanzada por esta sentencia de contraste.
STS 988/2023, de 21 de noviembre (rec. 5044/2022).
Se cita para recordar que la inversión de la carga de la prueba exige acreditar un indicio o principio de prueba de vulneración de derechos fundamentales, sin que baste con su mera alegación.
SSTS 954/2022, de 13 de diciembre, y 71/2023, de 25 de enero.
Distinguen los indicios de discriminación suficientemente fundados de las simples sospechas o conjeturas, que no permiten desplazar la carga probatoria al empresario.
SSTS 942/2017, de 28 de noviembre, y 802/2018, de 20 de julio.
Se citan en relación con la nulidad objetiva del despido en situaciones especialmente protegidas, como el embarazo y la reducción de jornada por cuidado de hijos.
STS 593/2025 (rec. 3891/2023).
Recoge la doctrina sobre cuantificación de indemnizaciones por vulneración de derechos fundamentales, admitiendo la utilización orientativa de las sanciones de la LISOS y exigiendo valorar las circunstancias particulares del caso.

Sentencia

INCENTIVO

PRIMAS ANTIABSENTISMO. El Tribunal Supremo declara discriminatorio reducir los incentivos salariales por superar un umbral de absentismo que incluya las bajas por incapacidad temporal

La empresa no puede penalizar económicamente a los trabajadores por sus bajas médicas mediante descuentos adicionales sobre los incentivos salariales. Sin embargo, resulta lícito que los complementos de devengo anual se calculen proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado, siempre que los objetivos de rendimiento exigidos se ajusten también de forma proporcional.

Fecha: 05/10/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia del TS de 05/10/2026**

SÍNTESIS: La STS de 5 de octubre de 2026 establece que es ilícito aplicar penalizaciones económicas adicionales por superar un determinado umbral de absentismo que incluya las bajas médicas. Sin embargo, admite que los incentivos anuales se devenguen proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado, siempre que los objetivos individuales exigidos se ajusten en la misma proporción. Además, declara que la reclamación ante la comisión paritaria del convenio, cuando su intervención es preceptiva, interrumpe la prescripción de las reclamaciones salariales.

ANTECEDENTES Y HECHOS DEL CASO

El conflicto se origina en CEPSA, cuyo convenio colectivo establecía d**os complementos salariales de devengo anual:**

- **Plus de participación en resultados (PPR):** incentivo vinculado al cumplimiento de objetivos colectivos de la empresa, calculado sobre un porcentaje de la retribución básica.
- **Plus de desempeño profesional (PDP):** complemento cuya cuantía depende fundamentalmente del tiempo de permanencia del trabajador en la empresa.

- El convenio contemplaba u**na reducción de ambos complementos cuando el trabajador superaba un 4 % de absentismo anual.** Para calcular dicho porcentaje se tenían en cuenta las ausencias por incapacidad temporal (IT), tanto derivadas de contingencias comunes como profesionales, aunque se excluían otras ausencias justificadas, como determinadas licencias retribuidas y las relacionadas con el nacimiento y cuidado de menores.
- Además, el propio convenio establecía, mediante cláusulas independientes, que ambos complementos **se devengaban proporcionalmente al número de meses trabajados durante el año**.
- El sindicato UGT-FICA presentó una demanda de conflicto colectivo al considerar que la inclusión de las bajas médicas en el índice de absentismo constituía una discriminación por enfermedad prohibida por la Ley 15/2022, de igualdad de trato y no discriminación.
- La Audiencia Nacional estimó parcialmente la demanda, **declarando inaplicables los descuentos por absentismo derivados de situaciones de incapacidad temporal. No obstante, limitó las diferencias salariales reclamables a las devengadas desde el 10 de diciembre de 2023, al apreciar parcialmente la excepción de prescripción formulada por la empresa.**

Objeto de los recursos de casación

Ambas partes recurrieron ante el Tribunal Supremo:

- **CEPSA:** defendió la legalidad de los descuentos y cuestionó que el procedimiento de conflicto colectivo fuera adecuado para discutir la aplicación de una cláusula del convenio.
- **UGT-FICA:** impugnó la apreciación de la prescripción, sosteniendo que la reclamación previa ante la comisión paritaria del convenio había interrumpido el plazo y permitido reclamar también las diferencias correspondientes a 2022.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo desestima íntegramente el recurso de CEPSA y estima el recurso de UGT-FICA.
- En consecuencia:

  1. **Confirma que las bajas por incapacidad temporal no pueden computarse como absentismo para aplicar los descuentos adicionales previstos sobre los dos complementos salariales.**
  2. **Reconoce que es lícito calcular los incentivos proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que se respeten las condiciones legales de no discriminación.**
  3. Considera que la reclamación presentada ante la comisión paritaria interrumpió la prescripción y que esta no volvió a correr hasta la finalización del trámite o del plazo establecido para resolverlo.
  4. Reconoce el derecho de los trabajadores a percibir las diferencias que correspondan por los incentivos de 2022, 2023, 2024 y 2025, sin computar las bajas por IT como absentismo.

- La sentencia confirma y precisa la doctrina de anteriores pronunciamientos sobre discriminación por enfermedad, añadiendo un criterio relevante sobre los efectos de la intervención preceptiva de la comisión paritaria en la prescripción de las reclamaciones salariales.

Fundamentos jurídicos

A. Diferencia entre devengo proporcional y penalización por absentismo

El Tribunal distingue dos situaciones jurídicamente diferentes.

- **La primera** es la reducción proporcional de un complemento salarial correspondiente a los periodos en los que el contrato ha estado suspendido por incapacidad temporal.

  La IT constituye una causa legal de suspensión del contrato de trabajo, durante la cual quedan suspendidas las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. Por ello, con carácter general, **no resulta discriminatorio que los conceptos salariales de devengo anual se calculen atendiendo al tiempo de prestación efectiva de servicios.**

  En el caso de los incentivos por objetivos individuales, esta proporcionalidad exige que también se reduzcan los objetivos o parámetros de rendimiento exigidos al trabajador.

- **La segunda** situación consiste en establecer una penalización salarial adicional por superar un determinado porcentaje de absentismo que incluya las bajas por IT.

  Esta segunda medida **sí resulta discriminatoria**, puesto que ocasiona una pérdida económica adicional vinculada directamente al estado de salud del trabajador y que afecta a la retribución correspondiente a periodos en los que el contrato no estaba suspendido.

  La prohibición deriva de los artículos 2 y 4 de la Ley 15/2022, que reconocen expresamente la enfermedad y la condición de salud como causas protegidas frente a la discriminación.

B. Aplicación al convenio colectivo de CEPSA

- El convenio establecía dos mecanismos independientes:
  - El devengo proporcional de los complementos en función de los meses trabajados.
  - Un descuento adicional cuando el absentismo anual superaba el 4 %.
- El Tribunal considera que ambos mecanismos no pueden superponer sus efectos sobre los mismos periodos de incapacidad temporal.
- Dado que el convenio ya regulaba el devengo proporcional al tiempo trabajado, no podía incluir nuevamente los periodos de IT como causa de descuento por absentismo.
- La sentencia no declara que los trabajadores tengan derecho a cobrar íntegramente los incentivos anuales con independencia del tiempo trabajado. Lo que prohíbe es que la incapacidad temporal genere una penalización económica adicional a la consecuencia retributiva ordinaria de la suspensión contractual.

- Esta distinción resulta especialmente importante para las empresas que aplican sistemas de retribución variable vinculados simultáneamente a objetivos, asistencia y absentismo.

C. Los objetivos individuales deben ajustarse proporcionalmente

- El Supremo precisa que, cuando un incentivo depende del cumplimiento de objetivos individuales, no basta con reducir su cuantía proporcionalmente al tiempo trabajado.
- También deben reducirse los objetivos exigidos, de manera que el trabajador no resulte perjudicado por la imposibilidad de alcanzarlos durante su incapacidad temporal.
- Esta exigencia no opera automáticamente respecto de objetivos colectivos, como el EBITDA, la cifra de negocios o los resultados de una unidad organizativa, cuyo cumplimiento no depende directamente del trabajador afectado. En estos casos, la adaptación solo será necesaria si se acredita que la baja médica incide significativamente en la consecución de dichos objetivos.
- En el supuesto de CEPSA, los incentivos se vinculaban exclusivamente a parámetros colectivos o al tiempo de permanencia, sin que se acreditase una incidencia significativa de la incapacidad temporal de un trabajador sobre los resultados colectivos.

D. La reclamación ante la comisión paritaria interrumpe la prescripción

- El Tribunal aborda también los efectos de la reclamación previa presentada ante la comisión paritaria del convenio.
- Considera que, cuando dicha intervención constituye un trámite preceptivo, la solicitud interrumpe la prescripción. El plazo no vuelve a computarse hasta que finalice la intervención de la comisión o transcurra el plazo establecido para ello.
- En este caso, al no existir previsión específica en el convenio, resultaba aplicable el plazo de diez días hábiles previsto en el artículo 11 del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).
- Como la reclamación ante la comisión paritaria se presentó el 30 de noviembre de 2023 y la mediación ante el SIMA se solicitó el 10 de diciembre de 2024, el Supremo concluye que no había transcurrido el plazo anual de prescripción.
- Por ello, reconoce también la posibilidad de reclamar las diferencias correspondientes a los incentivos de 2022, que se liquidaban en abril de 2023.

E. El procedimiento de conflicto colectivo es adecuado

- Finalmente, el Tribunal confirma que la legalidad de la aplicación de una cláusula convencional puede cuestionarse mediante un procedimiento de conflicto colectivo, aunque para resolver la controversia resulte necesario examinar su conformidad con el ordenamiento jurídico.
- Conforme al artículo 163.4 de la LRJS, no es imprescindible impugnar directamente el convenio cuando se pretende el reconocimiento de derechos derivados de su aplicación.

Norma en tramitación

Se somete a trámite de audiencia e información pública Proyecto de Real Decreto por el que se modifican la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, el Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo y el Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años.

Fecha: 29/09/2026 Fuente: web del Ministerio de Trabajo Enlace: **Texto del Proyecto**

Situación que regula:

Se modifica la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo, en su artículo 34.1, sobre la **capitalización de la prestación por desempleo**, eliminando la suspensión de la tramitación en los supuestos en los que el trabajador o representantes de los trabajadores, hubieran impugnando el cese de la relación laboral que dio origen a la prestación, salvo en los supuestos de impugnación por causa de nulidad. Esta modificación de ley mediante real decreto está amparada por la habilitación que realiza el apartado dos de dicho artículo 34.

Se procede a la modificación del apartado 3 del artículo 4 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo, con el objeto de **no computar como renta del hijo o hija aquellas cantidades que la persona progenitora custodia percibe del otro progenitor en virtud de sentencia o convenio regulador** (cuya finalidad exclusiva es sufragar gastos de manutención), del mismo modo que no se consideran renta propia del menor los gastos de manutención asumidos directamente por los progenitores en situaciones de convivencia no separada. Con ello se restablece la coherencia interna del sistema y se asegura un tratamiento homogéneo y no discriminatorio.

Asimismo, se añade un nuevo artículo 36 al Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, con el objeto de establecer el procedimiento de **devolución del reintegro de las cantidades indebidamente percibidas**, en los supuestos de error de hecho o de derecho, que hubieran realizado los sujetos obligados al pago tal y como establece el artículo 26 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobada por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Se modifican los apartados 2 y 3 del artículo 5 del Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años, para adecuar el real decreto al apartado séptimo de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, modificada en el Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, de reforma y simplificación del sistema de protección asistencial por desempleo, obligando a las empresas que cumplan los requisitos establecidos legalmente a presentar la documentación para la tramitación de las aportaciones económicas.

Objetivos que persigue:

Por un lado, **se pretende favorecer el acceso a la capitalización de la prestación por desempleo** como instrumento de fomento del empleo por cuenta propia, eliminando obstáculos procedimentales derivados de la existencia de impugnaciones del cese de la relación laboral, sin perjuicio de los supuestos en los que resulte necesario preservar la coherencia del sistema en caso de posible readmisión.

Además, se persigue garantizar la **neutralidad y la equidad en la determinación de las responsabilidades familiares a efectos de la prestación contributiva por desempleo**, evitando efectos discriminatorios derivados del tratamiento de las pensiones de alimentos y asegurando un tratamiento homogéneo con independencia de la forma jurídica de la manutención de los hijos e hijas.

Por otro lado, se adapta y actualiza la normativa reguladora de las aportaciones económicas de las empresas con beneficios que realizan despidos colectivos, ajustando el procedimiento a las modificaciones legales recientes y reforzando la claridad, eficacia y coherencia del sistema de gestión administrativa.

Criterios INSS

Se han publicado dos criterios:

Criterio INSS 22/2026. Jubilación Activa. Pluriactividad.

Fecha: 20/10/2026 Fuente: web del INSS Enlace: **Criterio 22/2026**

El INSS aclara que los trabajadores en situación de pluriactividad pueden compatibilizar el trabajo con el cobro de dos pensiones de jubilación activa, siempre que cumplan los requisitos en ambos regímenes. No es posible, sin embargo, percibir una pensión de jubilación activa en un régimen y otra ordinaria en el segundo.

Asimismo, establece que, aunque solo se acceda a la jubilación activa en uno de los regímenes, debe cotizarse conforme a las reglas de jubilación activa en ambos. La cotización ordinaria en cualquiera de ellos determina la incompatibilidad y suspensión de la pensión (arts. 153, 214 y 310.1 de la LGSS).

Criterio INSS 21/2026. Incapacidad temporal. Reconocimiento en vía judicial de una pensión de incapacidad permanente cuya fecha de efectos es anterior al inicio de una incapacidad temporal. Devolución a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social del importe del subsidio por incapacidad temporal abonado por ellas en concurrencia con la incapacidad permanente.

Fecha: 16/10/2026 Fuente: web del INSS Enlace: **Criterio 21/2026**

El INSS aclara cómo proceder cuando una sentencia reconoce una pensión de incapacidad permanente (IP) con efectos anteriores a un período en el que se ha percibido una prestación por incapacidad temporal (IT).

El beneficiario tiene derecho a optar por la prestación más favorable, valorando exclusivamente los períodos coincidentes. Si la IT es superior, no procede reintegro alguno a la Mutua. Si la IP es superior, el INSS debe abonar al beneficiario la diferencia entre ambas prestaciones y reintegrar a la Mutua la totalidad de la IT abonada durante el período concurrente.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

GRANADA. INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA. Convenio colectivo provincial para las industrias de hosteleria de granada y provincia. (BOE 19/10/2026)