ÍNDICE

Boletines oficiales

BOE
04/11/2026

MEDIDAS URGENTES. ACCIDENTE FERROVIARIO. **Real Decreto-ley 32/2026**, de 3 de noviembre, de ayudas a las víctimas del accidente ferroviario de Urda (Toledo) y por el que se garantiza la accesibilidad equitativa a bienes y servicios en situaciones de emergencia. pág. 3

BOE
04/11/2026

PRESTACIONES. CUIDADO DE MENORES. **Real Decreto 957/2026**, de 4 de noviembre, de desarrollo del régimen jurídico de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave en el sistema de la Seguridad Social. pág. 5

BOE
06/11/2026

ESPECIALISTAS EN CIENCIAS DE LA SALUD. Real Decreto 951/2026, de 4 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud. pág. 7

Normas en tramitación

SMI. Se publica en la web del Ministerio el REAL DECRETO /2026, de X de X, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2027. pág. 9
Estará sometido a audiencia e información pública hasta el 16 de noviembre de 2026

Sentencia

PAGAS EXTRAORDINARIAS
ABONO ERRÓNEO Y REITERADO. El Tribunal Supremo declara que el abono erróneo y reiterado de pagas extraordinarias durante una baja médica no constituye una condición más beneficiosa si no existe voluntad empresarial de reconocer ese derecho. pág. 11
El Alto Tribunal confirma que la mera reiteración de pagos indebidos, incluso durante varios años, no genera un derecho adquirido si no se acredita la voluntad inequívoca de la empresa de incorporar la mejora al contrato de trabajo.

EMPRESA QUE ADQUIERE EN EL MARCO DE UN PROCEDIMIENTO CONCURSAL UNA UNIDAD PRODUCTIVA DE LA ENTIDAD CONCURSADA
RESPONSABILIDAD POR DEUDAS SALARIALES. El Supremo limita la responsabilidad salarial de la adquirente de una unidad productiva a las cantidades no asumidas por el FOGASA cuando así lo acuerda el juez del concurso. pág. 14
La exclusión de responsabilidad alcanza únicamente a la parte de la deuda salarial asumida por el FOGASA y exige que haya sido acordada por el juez del concurso.

DÍAS DE REPOSO
PERMISO RETRIBUIDO DE 5 DÍAS. El Supremo condiciona a la persistencia de la baja médica el disfrute del permiso de cinco días cuando termina antes el reposo domiciliario. pág. 16
La finalización del reposo domiciliario no extingue por sí sola el permiso, que puede completarse mientras el familiar continúe de baja médica, salvo mejora pactada que desvincule su disfrute de la persistencia de la causa.

CÓMPUTO

DISFRUTE DE PERMISOS RETRIBUIDOS. Los permisos retribuidos deben computarse por las horas del turno asignado y no por el promedio diario cuando el convenio no establece una regla específica.

El Supremo rechaza limitar el cómputo del permiso a siete horas cuando el trabajador tenía asignada una jornada superior y el convenio no establece esa restricción.

pág. 18

Actualidad del Poder Judicial

JUSTIFICACIÓN

PERMISO RETRIBUIDO. El TSJ de Canarias reconoce que el permiso retribuido para ir al médico puede justificarse con un certificado privado

La Sala de lo Social aplica la perspectiva de género al constatar que las mujeres van con más frecuencia a consultas médicas. El fallo incluye un resumen en "lenguaje claro" dirigido a la plantilla de Atlántica de Handling.

pág. 20

UTILIZACIÓN DE COFIA

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO. La Sala de lo Social del TSJCV confirma una sanción de 25.000 euros a una empresa de catering por obligar a sus empleadas a llevar una cofia

La sentencia establece que la mercantil impuso exclusivamente a su personal femenino esa prenda "por meras razones estéticas o de imagen", lo que implica una discriminación por razón de sexo. Los magistrados confirman el fallo dictado previamente por un juzgado de Valencia

pág. 22

Primer@Lectura Recuerda que ….

Las medidas anticrisis 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,* **aplicables en NOVIEMBRE**

pág. 24

Primer@Lectura Nota sobre la Huelga general del 11 de noviembre

Para la empresa, lo importante es no presionar a nadie, no sustituir a quien para y descontar en nómina sólo lo que toca.

pág. 31

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

pág. 34

Boletines oficiales

BOE
04/11/2026

Núm. 274

MEDIDAS URGENTES. ACCIDENTE FERROVIARIO. Real Decreto-ley 32/2026, de 3 de noviembre, de ayudas a las víctimas del accidente ferroviario de Urda (Toledo) y por el que se garantiza la accesibilidad equitativa a bienes y servicios en situaciones de emergencia.

1. Objeto de la norma

La norma establece medidas extraordinarias de apoyo económico y protección laboral y social para las personas afectadas por el accidente ferroviario ocurrido en Urda (Toledo) el 28 de octubre de 2026. Asimismo, modifica la legislación de consumidores para limitar determinados incrementos de precios en situaciones de emergencia.

2. Principales medidas que regula

Ayudas económicas a las víctimas —*artículos 1 a 8*—. Se reconocen ayudas complementarias a las indemnizaciones que correspondan por el accidente:

Supuesto	Importe
Fallecimiento	72.121,46 euros por persona fallecida
Lesiones corporales	Entre 2.404,04 y 84.141,70 euros, según la categoría del baremo del Seguro Obligatorio de Viajeros

Estas ayudas son **no reembolsables y están exentas del IRPF**. Resultan compatibles con otras ayudas y con las indemnizaciones de los seguros y de la normativa ferroviaria, sin sustituir las responsabilidades de las empresas y administraciones implicadas.

Las solicitudes deberán presentarse en el plazo de **tres meses desde la publicación de la resolución que establezca el procedimiento,** con posibilidad de ampliación por causas justificadas. El plazo máximo para notificar la concesión será de seis meses desde el día siguiente a la finalización del plazo de presentación de solicitudes. El abono se realizará en un único pago.

Anticipo de las indemnizaciones por responsabilidad civil *—disposición adicional primera—.* Los beneficiarios podrán solicitar un anticipo adicional por un importe equivalente al de la ayuda correspondiente. El Estado se subrogará en sus derechos de crédito hasta la cantidad anticipada.

Si la indemnización finalmente reconocida es inferior al anticipo, el beneficiario no deberá devolver la diferencia; si es superior, percibirá el exceso. Se prevé la coordinación con los órganos judiciales para comprobar las cantidades anticipadas, consignadas o satisfechas. La suspensión del procedimiento por falta de información judicial afectará al anticipo, pero no a la tramitación y pago de la ayuda ordinaria.

Protección laboral y de Seguridad Social —*disposiciones adicionales tercera y cuarta*—.

- Las personas trabajadoras que no puedan acudir presencialmente a su puesto o lleguen tarde como consecuencia del accidente o de las alteraciones del servicio no podrán ser sancionadas ni sufrir perjuicios en su relación laboral. Las compañías ferroviarias deberán facilitar justificantes de las incidencias.
- Los procesos de incapacidad temporal derivados del accidente e iniciados antes del 30 de noviembre de 2026 se asimilan excepcionalmente a accidente de trabajo a efectos de la prestación económica, sin exigir un período mínimo de cotización.
- Se establece también una asimilación para calcular determinadas prestaciones de incapacidad permanente, muerte y supervivencia cuando resulte más favorable, así como medidas específicas para Clases Pasivas. Su aplicación será de oficio y con los efectos retroactivos previstos en la norma.

Limitación de precios en situaciones de emergencia *—artículo 9—.*

Se incorpora el artículo 20 ter al texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios. Para los bienes y servicios afectados, se establecen las siguientes reglas:

- El precio no podrá superar, como regla general, el **máximo ofertado durante los treinta días anteriores** a la situación sobrevenida.
- Si ese máximo supera en más de un 50 % el precio medio del período, la referencia será el precio medio incrementado en un 50 %.
- Se permiten incrementos derivados de aumentos acreditables de costes o demostrablemente necesarios para introducir nuevos bienes o servicios que contribuyan a mitigar la alteración del mercado.
- Para precios marcadamente estacionales podrá utilizarse el precio del mismo período del año anterior, actualizado conforme al IPC.
- El cobro por encima del límite dará derecho a la **devolución automática del exceso**, sin perjuicio de las sanciones aplicables.

La medida se activará tras la declaración de zona afectada gravemente por una emergencia de protección civil o, para otros supuestos extraordinarios, mediante acuerdo del Consejo de Ministros, con delimitación de su duración, bienes o servicios y referencias de precios.

Además, se refuerza la información comercial sobre precios: cuando exista normativa reguladora aplicable, la oferta deberá identificarla y expresar los parámetros utilizados para fijar el precio final.

Aplicación al accidente de Urda *—disposiciones adicionales quinta y sexta y transitoria segunda—.*

La limitación se aplica a los servicios afectados por el accidente y a las conexiones ferroviarias que continúen suspendidas, inicialmente **hasta el 10 de noviembre de 2026**, con posibilidad de prórroga por el Consejo de Ministros. Las medidas que afecten a la libertad de precios del transporte protegida por la normativa europea quedan condicionadas a la autorización expresa de la Comisión Europea.

La norma también crea oficinas de atención integral y adapta determinadas reglas sobre anticipos y prestaciones correspondientes a los accidentes ferroviarios de Adamuz y Gélida.

3. A quién va dirigida

A las personas heridas que viajaban o trabajaban a bordo de los trenes siniestrados y, en caso de fallecimiento, a los familiares y personas vinculadas que cumplan los requisitos y el orden de prelación del artículo 2.

Las medidas laborales protegen también a quienes hayan visto alterada su asistencia al trabajo por las incidencias del servicio. La regulación de precios afecta a los consumidores y a los operadores que comercialicen los bienes y servicios incluidos en su ámbito de aplicación.

4. Entrada en vigor

Según la disposición final cuarta del documento adjunto, el real decreto-ley entra en vigor el **4 de noviembre de 2026,** día de su publicación en el BOE, sin perjuicio de los plazos y efectos específicos de cada medida.

BOE
04/11/2026

Núm. 276

PRESTACIONES. CUIDADO DE MENORES. Real Decreto 957/2026, de 4 de noviembre, de desarrollo del régimen jurídico de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave en el sistema de la Seguridad Social.

Establece una nueva regulación de esta prestación de la Seguridad Social **y sustituye al Real Decreto 1148/2011**.

1. Objeto de la norma

Desarrolla el régimen jurídico de la prestación económica destinada a compensar la pérdida de ingresos de las personas trabajadoras que reducen su jornada para cuidar de forma directa, continua y permanente a personas afectadas por cáncer u otra enfermedad grave, conforme a los **artículos 190 a 192 de la Ley General de la Seguridad Social (art. 1).**

2. Qué regula y principales novedades

- **Protección sin ingreso hospitalario convencional.** Se asimilan al ingreso la hospitalización a domicilio, los tratamientos ambulatorios o continuados y determinados cuidados domiciliarios complejos. Debe acreditarse médicamente que la ausencia de hospitalización obedece a criterios clínicos, terapéuticos u organizativos, y no a una menor intensidad de los cuidados (arts. 3 y 4).
- **Compatibilidad con la escolarización y las prácticas formativas.** La asistencia a un centro educativo no impide reconocer la prestación si persisten necesidades clínicas que exijan la disponibilidad efectiva de la persona cuidadora. También se admiten las prácticas formativas previstas en la disposición adicional 52.ª de la LGSS, siempre que subsista la necesidad de cuidado (art. 4.3).
- **Percepción alternativa o simultánea.** Ambas personas progenitoras, guardadoras o acogedoras pueden percibir la prestación por una misma persona causante. En el disfrute simultáneo, cada una debe cumplir los requisitos individualmente y percibe el **50 % de su propia base reguladora**, con independencia de su porcentaje de reducción de jornada. La alternancia puede acordarse por periodos no inferiores a quince días (arts. 8 y 11.2).
- **Separación, divorcio y violencia de género.** Puede reconocerse el derecho a quien conviva con la persona causante aunque la otra persona progenitora no trabaje. En los supuestos de convivencia compartida derivados de la ruptura de la pareja, la percepción se alterna conforme al régimen de convivencia acreditado (art. 8).
- **Ampliación excepcional más allá de los 26 años.** La prestación puede mantenerse hasta los 23 años cuando la enfermedad haya sido diagnosticada antes de la mayoría de edad; hasta los 26 si se acredita una discapacidad igual o superior al 65 % antes de cumplir los 23; y, excepcionalmente, más allá de los 26 años si existe esa discapacidad o dependencia de grado III, persisten los cuidados exigidos y se mantiene la convivencia en los términos previstos por la norma (art. 13).
- **Reconocimiento inicial y prórrogas más amplios.** El periodo inicial es de **cuatro meses**, seguido de una primera prórroga de **seis meses** y de sucesivas prórrogas de **ocho meses**, salvo que la declaración médica justifique una duración inferior. Las prórrogas pueden solicitarse dentro de los tres meses anteriores al vencimiento o coincidiendo con este (art. 12).
- **Acreditación y control médico.** La declaración puede emitirla el personal facultativo de atención primaria o especializada del servicio público de salud, incluso cuando el tratamiento se realice en la sanidad privada. Transcurridos los primeros 24 meses, y posteriormente cada dos años, se exige un informe vinculante de la Inspección Médica. Se regulan la continuidad provisional del abono ante retrasos en su emisión y las garantías de audiencia antes de extinguir la prestación (arts. 6, 12.3 y 17; anexo II).
- **Trabajo a tiempo parcial y autónomos.** Se elimina la exclusión por tener una jornada efectiva igual o inferior al 25 % de la jornada completa comparable. Para los autónomos, las bases provisionales utilizadas durante

la percepción se consideran definitivas y quedan fuera de la regularización anual, sin perjuicio de su posible actualización a solicitud de la persona interesada (arts. 9.2 y 11.4).

- **Actualización de las enfermedades protegidas.** El listado incorpora el **trastorno del espectro autista, nivel 3 de apoyo, y el síndrome de neurodesarrollo Poirier-Bienvenu**. Su inclusión no exime de acreditar los restantes requisitos, especialmente la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente (art. 5 y anexo I).

La cuantía general sigue siendo el **100 % de la base reguladora correspondiente, aplicado en proporción a la reducción de jornada**, con la regla específica indicada para el disfrute simultáneo (art. 11). La entidad gestora o mutua dispone de **30 días** para resolver y notificar la solicitud; transcurrido ese plazo, el silencio es desestimatorio (art. 19.4 y 5).

3. A quién va dirigido

Se aplica a las **personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia o asimiladas de todos los regímenes de la Seguridad Social** que reduzcan su jornada al menos un 50 % y cumplan los requisitos de alta y cotización. Comprende los supuestos de progenitores, guarda con fines de adopción, acogimiento permanente y determinadas situaciones de tutela y curatela representativa. También contempla al cónyuge o pareja de hecho de la persona causante mayor de edad (arts. 2, 3 y 7).

Queda excluido el **personal funcionario incluido en el ámbito del Estatuto Básico del Empleado Público**, que se rige por su artículo 49.e) y su normativa de desarrollo (art. 2.2).

4. Entrada en vigor y régimen transitorio

Entra en vigor el **5 de enero de 2027**, a los dos meses de su publicación en el BOE (disposición final cuarta).

Desde esa fecha se aplica también a los procedimientos y prestaciones en curso, conservando la validez de las actuaciones practicadas y con aplicación preferente de las disposiciones más favorables en los términos de la norma. Para las prestaciones en curso, el informe de la Inspección Médica se exigirá a partir de los dos años contados desde la última prórroga reconocida (disposición transitoria única).

Se derogan expresamente el **Real Decreto 1148/2011 y la Orden TMS/103/2019** (disposición derogatoria única).

BOE
06/11/2026
Núm. 277

ESPECIALISTAS EN CIENCIAS DE LA SALUD. Real Decreto 951/2026, de 4 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

1. Objeto de la norma

La reforma actualiza las condiciones laborales del personal residente para reforzar la protección de su salud, mejorar la organización del tiempo de trabajo y los descansos, favorecer la conciliación y adecuar las retribuciones al nivel formativo.

2. Principales medidas

Información sobre la jornada e incompatibilidades *—artículos 4 y 4 bis—*. Se reconoce el derecho a conocer la distribución de la jornada antes de iniciar la prestación de servicios y sus modificaciones con una antelación mínima de dos meses. Se mantiene la dedicación a tiempo completo y la incompatibilidad con otras actividades profesionales. Las actividades de creación literaria, artística, científica y técnica podrán ser compatibles si carecen de carácter profesional, no constituyen una relación laboral o de prestación de servicios, se realizan fuera de la jornada y no interfieren en la formación. Deberán comunicarse previamente por escrito a la dirección del centro.

Jornada, guardias y descansos *—artículo 5—*.

- **Jornada ordinaria:** máximo de **35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo semestral,** salvo que se acuerde otro período de cómputo.
- **Jornada conjunta ordinaria y de guardia:** máximo de **45 horas semanales de promedio en cómputo trimestral,** salvo otro cómputo pactado. Se incluyen los excesos de jornada por cualquier causa.
- **Duración de las guardias:** máximo de **17 horas de trabajo efectivo**. Si la jornada ordinaria y la guardia se realizan consecutivamente sin disfrutar íntegramente del descanso entre jornadas, la suma de ambas tampoco podrá superar esas 17 horas.
- **Límite mensual: 68 horas de guardia**, equivalentes, con carácter general, a cuatro módulos de duración máxima. Excepcionalmente, podrá añadirse un módulo por razones docentes justificadas, con los informes exigidos y consentimiento expreso previo del residente. No podrá justificarse exclusivamente por necesidades ordinarias de cobertura asistencial o insuficiencias estructurales de plantilla.
- Se contempla una ampliación voluntaria adicional de **dos módulos, hasta un total de siete al mes,** o su equivalente en horas. El consentimiento será expreso y revocable en cualquier momento, sin consecuencias desfavorables.
- **Descansos:** mínimo de **12 horas continuadas entre jornadas y de 24 horas semanales ininterrumpidas**, al que se añadirá, cuando corresponda, el descanso diario. Ambos son autónomos, acumulativos, obligatorios, irrenunciables y no recuperables. La compensación del descanso semanal mediante descansos alternativos deberá disfrutarse en un plazo máximo de 14 días y contar con justificación escrita previa.
- Los centros deberán disponer de **registro horario**, accesible al residente, y adoptar medidas de flexibilización para atender las necesidades de conciliación previstas en la norma.

Retribuciones *—artículo 7.1—*. El sueldo se vincula al sueldo base del personal estatutario correspondiente al título universitario exigido para acceder al programa. El complemento de grado de formación se devenga desde el primer curso, con los siguientes porcentajes mínimos sobre el sueldo:

Curso de residencia	Complemento mínimo
Primero	18 %
Segundo	28 %
Tercero	38 %
Cuarto	48 %
Quinto	58 %

El complemento de atención continuada retribuirá las guardias. Además, se garantiza un complemento hasta alcanzar el **100 % de las retribuciones ordinarias, fijas y periódicas**, básicas y complementarias, desde el primer día de incapacidad temporal y de las demás situaciones protegidas enumeradas: nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y riesgos durante el embarazo o la lactancia natural. Para su cálculo se tendrán en cuenta, al menos, las retribuciones percibidas en los seis meses anteriores o el promedio del período trabajado si fuera inferior.

Prevención y protección de la salud —disposiciones adicionales tercera, décima y undécima del real decreto modificado—. Se refuerza la evaluación de riesgos, incluidos los psicosociales, las agresiones y los derivados de la organización de la jornada. La evaluación se actualizará cuando resulte necesario y, como mínimo, cada dos años. Se incorpora la salud como motivo de adaptación mediante reducción de jornada, previo informe preventivo, y se permite el traslado temporal o definitivo a otra unidad docente de la misma especialidad cuando no sea posible proteger eficazmente al residente mediante medidas preventivas o de adaptación. El traslado preservará la relación laboral, las condiciones retributivas y los períodos formativos superados.

Otras previsiones. Se facilita el conocimiento y uso de los mecanismos de información de la Ley 2/2023; se introduce una excepción al régimen de renuncia cuando se obtenga otra plaza en la misma convocatoria en el supuesto previsto legalmente; y se encomienda al Consejo Interterritorial valorar, en seis meses, criterios homogéneos para el plus de residencia. Esta última previsión **no establece por sí misma un nuevo plus general.**

3. Destinatarios

La norma se dirige al **personal residente en formación sanitaria especializada**, a las entidades titulares de unidades docentes acreditadas y a los centros y servicios de salud responsables de su contratación, formación y prevención de riesgos. La regulación retributiva modificada se refiere expresamente a quienes prestan servicios en entidades titulares docentes dependientes del Sistema Nacional de Salud.

4. Entrada en vigor y aplicación

La disposición final única establece las siguientes fechas:

Materia	Fecha
Entrada en vigor general	**7 de noviembre de 2026**
Modificaciones retributivas del artículo 7.1	**1 de enero de 2027**
Nueva regulación de jornada y descansos del artículo 5	**1 de septiembre de 2027**

La disposición transitoria exige establecer un procedimiento provisional para la ampliación voluntaria de guardias desde la entrada en vigor. Esta previsión presenta una **falta de coordinación temporal** con el aplazamiento expreso de la aplicación del nuevo artículo 5 hasta septiembre de 2027, que conviene advertir al interpretar su alcance.

Normas en tramitación

SMI. Se publica en la web del Ministerio el REAL DECRETO /2026, de X de X, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2027.

Estará sometido a audiencia e información pública hasta el 16 de noviembre de 2026

Fecha: 04/11/2026 Fuente: web del Ministerio Enlace: **Proyecto**

Objeto

El proyecto tiene por objeto fijar el salario mínimo interprofesional (SMI) para 2027, en cumplimiento del artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores. Según su exposición de motivos, las cuantías propuestas supondrían **un incremento del 5,3 % respecto de 2026.**

Contenido de la regulación propuesta

1. Cuantías generales del SMI *(artículo 1).*

El proyecto establece las siguientes cuantías para la jornada legal completa:

Concepto	Importe propuesto para 2027
SMI diario	**42,87 euros**
SMI mensual	**1.286 euros**
Mínimo anual —artículo 3.1—	**18.004 euros**

El importe mensual equivale a **14 pagas de 1.286 euros**. Si se realiza una jornada inferior, el salario se percibiría proporcionalmente.

Únicamente se computaría la retribución en dinero: el salario en especie no podría reducir estas cuantías. El salario diario no incluye la parte proporcional de domingos y festivos.

2. Complementos salariales *(artículo 2).*

Al SMI se añadirían, en su caso y conforme a los convenios colectivos y contratos de trabajo, los complementos salariales del artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores y el incremento garantizado en la remuneración a prima o con incentivo a la producción, con sujeción a las reglas de compensación y absorción.

3. Compensación y absorción *(artículo 3).*

La revisión no obligaría a incrementar los salarios profesionales que, considerados en su conjunto y en cómputo anual, superasen el mínimo resultante de las reglas del proyecto.

Los salarios inferiores deberían elevarse en la cuantía necesaria para alcanzar ese mínimo, que **no podría ser inferior a 18.004 euros anuales a jornada completa**. Por tanto, el incremento porcentual anunciado no se trasladaría automáticamente a todos los salarios.

4. Contratos temporales de hasta 120 días y empleo de hogar por horas *(artículo 4).*

Se proponen dos cuantías específicas:

- **60,88 euros por jornada legal** para las personas con contratos de duración determinada cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días. Este importe incluye la parte proporcional de domingos, festivos y dos gratificaciones extraordinarias. Las vacaciones se retribuirían conforme a las reglas específicas del artículo 4.1.
- **10,06 euros por hora efectivamente trabajada** para las personas empleadas de hogar que trabajen por horas en régimen externo, incluidos todos los conceptos retributivos.

En ambos casos, el salario en especie tampoco podría minorar el mínimo en dinero.

5. Referencias al SMI en normas y relaciones privadas *(disposición transitoria única).*

Las nuevas cuantías no se aplicarían automáticamente a las normas autonómicas y locales vigentes que utilicen el SMI como indicador de renta para determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos, salvo disposición expresa en contrario.

Tampoco se trasladarían automáticamente a los contratos y pactos privados vigentes que empleen el SMI como referencia, salvo acuerdo de las partes. En estos supuestos se mantendría durante 2027 la cuantía vigente a la entrada en vigor del real decreto.

Esta excepción **no permitiría mantener salarios por debajo del nuevo mínimo anual**, que deberían ajustarse conforme al artículo 3.

Entrada en vigor prevista

La **disposición final tercera** contempla la entrada en vigor el **1 de enero de 2027**, con efectos durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de ese año.

Sentencia

PAGAS EXTRAORDINARIAS

ABONO ERRÓNEO Y REITERADO. El Tribunal Supremo declara que el abono erróneo y reiterado de pagas extraordinarias durante una baja médica no constituye una condición más beneficiosa si no existe voluntad empresarial de reconocer ese derecho.

El Alto Tribunal confirma que la mera reiteración de pagos indebidos, incluso durante varios años, no genera un derecho adquirido si no se acredita la voluntad inequívoca de la empresa de incorporar la mejora al contrato de trabajo.

Fecha: 07/10/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia del TS de 07/10/2026**

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo establece que el abono reiterado de cantidades salariales indebidas, incluso durante varios años, no constituye por sí solo una condición más beneficiosa, **siendo necesario acreditar una voluntad empresarial inequívoca de incorporar dicha mejora al contrato de trabajo**.
En el caso enjuiciado, una empresa había abonado íntegramente las pagas extraordinarias durante los períodos de incapacidad temporal de una trabajadora, pese a estar ya incluidas en la base reguladora de la prestación. **El Tribunal considera que dichos pagos respondían a un error y no a una voluntad de conceder una mejora retributiva, por lo que confirma la condena a la trabajadora a devolver los 6.850 euros percibidos indebidamente.**

ANTECEDENTES Y HECHOS DEL CASO

- Una trabajadora de Saba Aparcaments, S.A., con antigüedad desde octubre de 1998, permaneció en situación de incapacidad temporal (IT) durante distintos períodos comprendidos entre 2020 y 2023.
- Durante ese tiempo, la empresa continuó abonándole íntegramente las pagas extraordinarias de marzo, julio y diciembre, pese a que su importe proporcional ya estaba incluido en la base reguladora de la prestación de incapacidad temporal, conforme al convenio colectivo aplicable.
- La empresa sostuvo que dichos abonos se habían producido por error y reclamó a la trabajadora la devolución de 6.850 euros, correspondientes a cantidades percibidas indebidamente.
- Por su parte, la trabajadora consideraba que el abono reiterado de esas pagas extraordinarias, mantenido durante varios años, había generado una condición más beneficiosa incorporada a su contrato de trabajo.
- El conflicto tuvo el siguiente recorrido judicial:
  - Juzgado de lo Social n.º 29 de Barcelona (19 de septiembre de 2023): estimó la demanda de la trabajadora, condenando a la empresa al pago de 1.596,16 euros, más el recargo por mora del 10 %, por diferencias en la retribución de vacaciones. Asimismo, desestimó la reclamación reconvencional de la empresa.
  - Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (10 de octubre de 2024): estimó parcialmente el recurso de la empresa y condenó a la trabajadora a devolver los 6.850 euros cobrados indebidamente, manteniendo el resto de los pronunciamientos.
  - Tribunal Supremo: la trabajadora interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando que el pago continuado de las pagas extraordinarias constituía una condición más beneficiosa.

Objeto del recurso de casación

- La cuestión que debía resolver el Tribunal Supremo era determinar si el abono reiterado de pagas extraordinarias durante períodos de incapacidad temporal, sin obligación legal o convencional de hacerlo, **constituye por sí solo una condición más beneficiosa o si, para su reconocimiento, resulta imprescindible acreditar la voluntad empresarial inequívoca de conceder esa ventaja retributiva.**

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la trabajadora y **confirma la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, que la había condenado a devolver los 6.850 euros percibidos indebidamente**.

- La Sala concluye que los pagos realizados por la empresa **respondían a un error en la confección de las nóminas y no a una decisión empresarial de mejorar las condiciones retributivas de la trabajadora**.

Doctrina jurisprudencial aplicada

- **El Tribunal Supremo reitera que la existencia de una condición más beneficiosa exige acreditar una voluntad empresarial inequívoca de conceder una ventaja al trabajador e incorporarla a su contrato de trabajo.**
- **Por consiguiente, la mera repetición de un pago, incluso durante varios años, no basta para consolidar un derecho adquirido, cuando no queda acreditada esa voluntad empresarial.**
- La sentencia no establece una regla nueva sobre la duración mínima de los pagos, sino que reafirma la doctrina existente y la aplica a un supuesto de abonos retributivos duplicados por error.

Fundamentos jurídicos de la sentencia

A. La condición más beneficiosa exige una voluntad inequívoca del empresario

- El Tribunal Supremo recuerda que una condición más beneficiosa no nace automáticamente de la reiteración de una determinada práctica empresarial.
- Para que exista, **debe acreditarse que el empresario ha querido conceder una ventaja** que supera los derechos reconocidos por las disposiciones legales o convencionales y que dicha ventaja se ha incorporado al contrato de trabajo.
- La Sala distingue, por tanto, **entre la concesión voluntaria de una mejora retributiva y la simple persistencia de un comportamiento empresarial, que puede obedecer a un error, una tolerancia o una liberalidad sin voluntad de consolidar un derecho contractual.**

B. El transcurso del tiempo no convierte automáticamente un pago erróneo en un derecho adquirido

- En el supuesto enjuiciado, la empresa había abonado íntegramente las pagas extraordinarias durante un período inferior a cuatro años, aunque la trabajadora ya percibía su parte proporcional a través de la prestación de incapacidad temporal.
- El Tribunal considera que esa reiteración temporal no demuestra, por sí misma, que existiese voluntad de reconocer una mejora salarial.
- Además, destaca la importancia económica de los importes abonados y la duplicidad de las pagas extraordinarias, circunstancias compatibles con la existencia de un error empresarial.

C. La reclamación de las cantidades indebidamente abonadas evidencia la ausencia de voluntad empresarial

- La Sala atribuye especial relevancia a que, durante el acto de conciliación celebrado el 18 de enero de 2023, la empresa reclamó expresamente la devolución de 6.850 euros correspondientes a pagas extraordinarias abonadas en exceso.
- Esta actuación demuestra que la empresa no pretendía reconocer una mejora retributiva ni incorporar tales pagos al contrato de trabajo.
- **El hecho de que continuase realizando determinados abonos después de la conciliación tampoco altera esta conclusión.**
- El Tribunal acepta que la empresa mantuviera provisionalmente los pagos para evitar actuar unilateralmente sobre una situación controvertida, sometiendo su corrección a una decisión judicial.

D. La incorporación de una condición más beneficiosa al contrato impide su supresión unilateral

- El Tribunal recuerda que, **cuando una condición más beneficiosa se constituye válidamente, pasa a formar parte del contrato de trabajo como un acuerdo contractual tácito.**
- En consecuencia, el empresario no puede eliminarla unilateralmente, salvo que concurra una causa jurídicamente válida para su modificación, compensación o neutralización.
- Sin embargo, esta protección exige que previamente haya quedado acreditada la existencia de la condición más beneficiosa, circunstancia que no concurría en el supuesto examinado.

E. Las pagas extraordinarias ya estaban incluidas en la prestación de incapacidad temporal

- Conforme al artículo 63 del convenio colectivo aplicable, durante la incapacidad temporal la trabajadora percibía una prestación económica cuya base reguladora incluía la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

- Por ello, su abono íntegro adicional por la empresa generaba una duplicidad retributiva no prevista en el convenio ni amparada por pacto individual o colectivo.
- La Sala considera que esta circunstancia, unida a la reclamación empresarial de las cantidades, confirma el carácter erróneo de los pagos y descarta la existencia de una condición más beneficiosa.

Normativa aplicada

Artículo 3.1.c) del Estatuto de los Trabajadores. Fuentes de la relación laboral.
Establece que los derechos y obligaciones laborales pueden regularse por la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo. Constituye el fundamento principal de la figura de la condición más beneficiosa, que puede incorporarse al contrato mediante un acuerdo tácito. En este caso, no se acredita la voluntad empresarial necesaria para ello.
Artículo 1091 del Código Civil. Fuerza vinculante de los contratos.
Reconoce que las obligaciones contractuales tienen fuerza de ley entre las partes. El Tribunal lo invoca para recordar que una condición más beneficiosa válidamente incorporada al contrato resulta obligatoria para el empresario.
Artículo 1256 del Código Civil. Prohibición de dejar el cumplimiento contractual al arbitrio de una parte.
Impide que la validez y el cumplimiento de los contratos queden al arbitrio de uno de los contratantes. Refuerza la imposibilidad de suprimir unilateralmente una condición más beneficiosa consolidada.
Artículo 219.1 de la Ley reguladora de la jurisdicción social. Recurso de casación para la unificación de doctrina.
Regula el requisito de contradicción entre sentencias. El Tribunal Supremo aprecia contradicción suficiente entre la sentencia recurrida y la de contraste, lo que le permite examinar el fondo de la controversia.
Artículo 235.1 de la Ley reguladora de la jurisdicción social. Costas procesales.
Es el precepto procesal que fundamenta la decisión de no imponer costas en el recurso de casación.
Artículo 63 del convenio colectivo de aparcamientos de Cataluña (2017-2022).
Regula el régimen económico aplicable durante la incapacidad temporal. En el caso examinado, la parte proporcional de las pagas extraordinarias estaba incluida en la base reguladora de la prestación, circunstancia determinante para considerar duplicados los pagos efectuados por la empresa.

Jurisprudencia relacionada

Sentencia de contraste: STSJ de Cataluña de 3 de mayo de 2017 (rec. 7078/2016).
En un supuesto también relacionado con el pago íntegro de pagas extraordinarias durante períodos de incapacidad temporal, el TSJ de Cataluña concluyó que existía una condición más beneficiosa, al considerar acreditada la voluntad empresarial inequívoca de conceder esa ventaja.
El Tribunal Supremo aprecia contradicción entre ambas resoluciones, pero confirma que la solución depende de que se pruebe o no la voluntad empresarial de incorporar la mejora al contrato.
Jurisprudencia del Tribunal Supremo que se reitera:
La sentencia se remite expresamente a las siguientes resoluciones:

- STS de 4 de marzo de 2013 (rec. 4/2012).
- STS de 16 de septiembre de 2015 (rec. 330/2014).
- STS de 21 de abril de 2016 (rec. 2626/2014).
- STS de 12 de julio de 2016 (rec. 109/2015).
- STS de 19 de julio de 2016 (rec. 251/2015).
- STS 298/2019, de 9 de abril (rec. 2661/2016).

Sentencia

EMPRESA QUE ADQUIERE EN EL MARCO DE UN PROCEDIMIENTO CONCURSAL UNA UNIDAD PRODUCTIVA DE LA ENTIDAD CONCURSADA

RESPONSABILIDAD POR DEUDAS SALARIALES. El Supremo limita la responsabilidad salarial de la adquirente de una unidad productiva a las cantidades no asumidas por el FOGASA cuando así lo acuerda el juez del concurso.

La exclusión de responsabilidad alcanza únicamente a la parte de la deuda salarial asumida por el FOGASA y exige que haya sido acordada por el juez del concurso.

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

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo, en su sentencia de 29 de septiembre de 2026, limita la responsabilidad solidaria de la empresa que adquiere una unidad productiva en concurso por las deudas salariales de una trabajadora subrogada. Si el juez del concurso ha acordado la exclusión, la adquirente solo responde de las cantidades cuyo pago no sea asumido por el FOGASA, más el interés legal correspondiente. Esta excepción no supone una exoneración total y es válida porque ya estaba prevista en la legislación concursal anterior al texto refundido de 2020.

ANTECEDENTES Y OBJETO DEL RECURSO

- Una trabajadora prestaba servicios como directora odontológica para Dentoestetic Centro de Salud y Estética Dental, S. L., que fue declarada en concurso de acreedores. La empresa mantenía deudas con ella por salarios y retribuciones variables correspondientes a diversos meses de 2020.
- Mediante auto de 1 de febrero de 2021, el Juzgado de lo Mercantil autorizó la transmisión de unidades productivas y estableció que las adquirentes asumirían las deudas laborales de los trabajadores subrogados, **exceptuando la parte de los salarios e indemnizaciones anteriores a la transmisión cuyo pago fuera asumido por el FOGASA.**
- La trabajadora pasó por subrogación a la adquirente, posteriormente absorbida por Utar Odontológica, S. L., y reclamó las cantidades pendientes frente a la antigua empleadora y la sucesora.
- El Juzgado de lo Social condenó solidariamente a ambas empresas al pago de **10.421,02 euros, más el interés legal del dinero.** El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña confirmó la condena íntegra. Consideró, entre otros argumentos, que el artículo 224 del texto refundido de la Ley Concursal había excedido los límites de la delegación legislativa y que debía aplicarse plenamente el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.
- La adquirente recurrió en casación para la unificación de doctrina. **La controversia consistía en determinar si su responsabilidad debía excluir las cantidades asumidas por el FOGASA conforme a lo acordado por el juez del concurso.**

FALLO Y DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo **estima parcialmente el recurso** y limita la responsabilidad solidaria de Utar Odontológica a las cantidades reconocidas en la condena **cuyo abono no sea asumido por el FOGASA**, así como al interés legal del dinero sobre esas cantidades.
- La sentencia no establece una nueva cifra concreta de condena para la adquirente: mantiene como referencia el crédito reconocido de 10.421,02 euros y excluye de su responsabilidad la parte que asuma el organismo de garantía.
- La doctrina aplicada es que, en la transmisión concursal de una unidad productiva, **el juez del concurso puede excluir de la subrogación las deudas salariales e indemnizatorias anteriores a la transmisión en la parte asumida por el FOGASA**. Esta excepción requiere que el juez concursal la haya acordado; no constituye una exoneración general de la adquirente.

Fundamentos jurídicos

La sucesión empresarial se somete a las especialidades concursales.

- La regla general es que la adquirente se subroga en las obligaciones laborales de la empresa transmitente. Sin embargo, el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores remite a las especialidades de la legislación concursal, entre ellas la exclusión prevista en el artículo 224.1.3.º del texto refundido de la Ley Concursal.

La exclusión de la parte asumida por el FOGASA no incurre en exceso de delegación legislativa.

- El Tribunal distingue esta cuestión de la limitación de responsabilidad respecto de trabajadores cuyos contratos se habían extinguido antes de la transmisión y que no fueron subrogados.
- En esos otros supuestos, la Sala había apreciado que el texto refundido de 2020 introducía una limitación subjetiva que no figuraba en la legislación refundida. Por el contrario, **la posibilidad de excluir las cantidades asumidas por el FOGASA ya estaba prevista en la Ley Concursal de 2003**, por lo que su incorporación al texto refundido no excede la delegación legislativa.

El auto colectivo del juez concursal no impide, por sí solo, la reclamación individual.

- El Supremo rechaza que ese auto produzca un efecto positivo de cosa juzgada material que vincule necesariamente a cada trabajador afectado. Los trabajadores deben disponer de una vía para discutir su concreta afectación individual, pues no intervienen personalmente como partes ni pueden recurrir directamente el auto colectivo en suplicación.
- En este asunto, sujeto al régimen competencial anterior a las reformas de 2022, los órganos sociales podían examinar el alcance de la sucesión. **La exclusión se admite por su fundamento legal, no porque el auto concursal resultara inatacable para la trabajadora.**

La estimación solo puede ser parcial.

- Aunque la empresa solicitó en el suplico de casación quedar liberada de toda responsabilidad, sus argumentos únicamente justificaban excluir las cantidades asumidas por el FOGASA. La adquirente continúa respondiendo solidariamente del resto.

> Preceptos relevantes
> Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. Establece el régimen general de sucesión empresarial y la responsabilidad por las obligaciones laborales anteriores a la transmisión.
> Artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores. Remite a las especialidades de la legislación concursal en los procedimientos concursales.
> Artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores. Regula las prestaciones del FOGASA y permite delimitar la parte de la deuda que puede quedar excluida de la responsabilidad de la adquirente.
> Artículos 221 y 224.1.3.º del texto refundido de la Ley Concursal —artículo 224—. Regulan la sucesión empresarial en la transmisión de unidades productivas y la facultad judicial de excluir la parte de salarios e indemnizaciones asumida por el FOGASA.
> Artículo 149.4 de la Ley 22/2003, Concursal, en su redacción aplicable. Es el antecedente de la excepción y fundamenta que su incorporación al texto refundido no incurra en *ultra vires*.
> Artículos 541 y 543 del texto refundido de la Ley Concursal —artículo 543—. Sustentan la posibilidad de impugnación individual por el cauce del incidente concursal y los efectos de cosa juzgada de la sentencia que lo resuelve.
> Artículo 52 del texto refundido de la Ley Concursal y disposición transitoria primera de la Ley 16/2022. Explican el cambio competencial de 2022 y por qué en este litigio se aplica el régimen anterior.
> Artículos 207.e) y 219.1 de la LRJS —artículo 219—. Encauzan la denuncia de infracción normativa y la exigencia de contradicción necesaria para la unificación de doctrina.
> Sentencias relacionadas
> STSJ de Madrid 266/2022, de 16 de marzo, recurso 1123/2021. Sentencia de contraste, referida al mismo concurso y al mismo auto de transmisión. Aplicó la exclusión de las cantidades correspondientes al FOGASA. El Supremo considera correcta esta solución.
> STS 1012/2023, de 29 de noviembre, recurso 3269/2022, y STS 202/2026, de 25 de febrero, recurso 3753/2024. Examinaron la responsabilidad por deudas de trabajadores que no habían sido subrogados. La sentencia distingue expresamente esos supuestos del ahora resuelto: la apreciación de *ultra vires* sobre aquella limitación subjetiva no se extiende a la excepción relativa al FOGASA.
> STC 140/2021. Se cita en relación con la tutela judicial efectiva y la necesidad de evitar que los trabajadores queden vinculados sin posibilidad de discutir su afectación individual por una decisión colectiva.

Sentencia

DÍAS DE REPOSO

PERMISO RETRIBUIDO DE 5 DÍAS. El Supremo condiciona a la persistencia de la baja médica el disfrute del permiso de cinco días cuando termina antes el reposo domiciliario.

La finalización del reposo domiciliario no extingue por sí sola el permiso, que puede completarse mientras el familiar continúe de baja médica, salvo mejora pactada que desvincule su disfrute de la persistencia de la causa.

Fecha: 09/10/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia del TS de 09/10/2026**

SÍNTESIS: El permiso por cirugía de un familiar puede continuar tras finalizar el reposo domiciliario si persiste la baja médica

El Tribunal Supremo declara que el permiso retribuido por intervención quirúrgica de un familiar sin hospitalización **puede completarse hasta los cinco días aunque el reposo domiciliario prescrito sea inferior, siempre que persista la baja médica del familiar**. La finalización del reposo no equivale al alta médica ni supone necesariamente que hayan cesado las necesidades de cuidado. Asimismo, confirma que los acuerdos de empresa examinados permiten disfrutar los cinco días de forma alterna dentro de quince días naturales, sin exigir la continuidad del hecho causante, por constituir una mejora expresamente pactada.

ANTECEDENTES Y OBJETO DEL RECURSO

- La empresa Unísono Soluciones de Negocio, S.A.U., dedicada a servicios de telemarketing y atención al cliente, **limitaba el permiso retribuido por intervención quirúrgica de un familiar sin hospitalización a los días de reposo domiciliario prescritos por el facultativo**. Por tanto, si el informe médico indicaba un reposo inferior a cinco días, la empresa concedía únicamente ese periodo.
- CGT presentó una demanda de conflicto colectivo, a la que se adhirieron otros sindicatos, **solicitando el reconocimiento del derecho a disfrutar íntegramente los cinco días de permiso, aunque el reposo domiciliario prescrito tuviera una duración inferior.**
- Además, se discutía el alcance de los acuerdos suscritos en 2008 para los centros de Vigo y Gijón. Estos permitían disfrutar el permiso de forma continuada o alternativa dentro de los quince días naturales siguientes al hecho causante, previo aviso y justificación inicial, sin exigir que la causa persistiera en el momento del disfrute.
- La Audiencia Nacional estimó ambas pretensiones. No se pronunció sobre el acuerdo del centro de Madrid por falta de competencia objetiva, cuestión que quedó fuera del recurso.

La empresa recurrió en casación ordinaria para discutir dos extremos:

- Si procedía reconocer los cinco días completos cuando el reposo domiciliario prescrito era inferior.
- Si la posibilidad de disfrute alterno prevista en los acuerdos de Vigo y Gijón debía extenderse a los cinco días actuales o mantenerse limitada a los tres días existentes cuando se firmaron.

FALLO Y CRITERIO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo **estima parcialmente el recurso empresarial** y modifica el pronunciamiento de la Audiencia Nacional sobre el disfrute íntegro del permiso.
- Declara **que la finalización del reposo domiciliario no extingue por sí sola el permiso**, que puede continuar hasta completar los cinco días **mientras persista la baja médica del familiar**. Corrige así el reconocimiento incondicionado efectuado por la sentencia recurrida.
- Sin embargo, confirma íntegramente el pronunciamiento relativo a los acuerdos de Vigo y Gijón: **el disfrute continuado o alternativo dentro de los quince días naturales se aplica a los cinco días actuales**, sin

necesidad de acreditar la persistencia del hecho causante, porque los acuerdos establecieron expresamente esa mejora.

- La sentencia establece este criterio interpretativo en casación ordinaria, extendiendo al reposo domiciliario la doctrina existente sobre la diferencia entre alta hospitalaria y alta médica.

Argumentos jurídicos

La terminación del reposo domiciliario no equivale al alta médica

- El Tribunal parte de su jurisprudencia sobre hospitalización de familiares: el alta hospitalaria no implica necesariamente la recuperación del paciente, que puede seguir necesitando cuidados durante su convalecencia.
- Aplica el mismo razonamiento a las intervenciones quirúrgicas sin hospitalización. El reposo domiciliario constituye una fase de recuperación con restricciones específicas, pero su finalización no significa que haya concluido la necesidad de asistencia.
- Por ello, la empresa no puede identificar automáticamente el último día de reposo prescrito con el último día de permiso.

El permiso conserva su vinculación con la necesidad de cuidados

- El derecho tampoco puede reconocerse de manera incondicionada. Su finalidad es permitir el cuidado del familiar, por lo que debe subsistir la causa que justifica la ausencia.
- La Sala vincula esa persistencia al mantenimiento de la baja médica y condiciona a ella el disfrute del periodo restante. **La baja médica a la que se refiere la sentencia es la del familiar intervenido.**

Los acuerdos de empresa regulaban el modo de disfrute, no una duración fija

- Los acuerdos de 2008 se remitían al permiso que correspondiera según el convenio colectivo, sin fijar un número concreto de días susceptible de disfrute alterno.
- El Tribunal entiende que esa remisión comprende la duración reconocida en cada momento. La ampliación legal a cinco días se incorpora, por tanto, a la modalidad de disfrute pactada.
- Además, la duración legal constituye un mínimo indisponible: los acuerdos no pueden utilizarse para reducirla a tres días.

No concurren los presupuestos de la cláusula rebus sic stantibus

- La empresa alegaba que permitir el disfrute alterno de cinco días generaba mayores dificultades organizativas que hacerlo respecto de tres.
- El Tribunal rechaza que ello justifique limitar los acuerdos. Una modificación legal de la duración del permiso no puede considerarse radicalmente imprevisible y tampoco se acreditó una alteración exorbitante del equilibrio pactado ni dificultades organizativas concretas que la sustentaran.

La mejora pactada excluye la condición general de persistencia de la causa

- En Vigo y Gijón, los acuerdos desvincularon expresamente el disfrute del permiso de la continuidad del hecho causante.
- Por ello, el Tribunal no introduce en esos acuerdos la exigencia de persistencia de la baja médica que establece para el régimen general. **Esta excepción deriva del contenido concreto de los pactos y no se extiende automáticamente al resto de centros.**

Normativa aplicada

Artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores Regula el permiso retribuido de cinco días por los supuestos familiares previstos, incluida la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Es la base legal del derecho discutido.

Artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores Fundamenta la relación entre las fuentes laborales y el respeto del mínimo legal, compatible con mejoras pactadas.

Artículo 30.1.b) del III Convenio colectivo estatal de Contact Center. Es la disposición convencional objeto de interpretación. Su duración originaria de tres días quedó adaptada a los cinco legales; la referencia a días naturales fue anulada judicialmente.

Artículos 3 y 4 del Código Civil. Proporcionan los criterios de interpretación normativa y la identidad de razón que permite trasladar al reposo domiciliario la solución aplicada a la hospitalización.

Artículos 1281 y siguientes del Código Civil. Sustentan la interpretación de los acuerdos colectivos atendiendo a su literalidad, al conjunto de sus cláusulas y a la intención de quienes los negociaron.

Sentencia

CÓMPUTO

DISFRUTE DE PERMISOS RETRIBUIDOS. Los permisos retribuidos deben computarse por las horas del turno asignado y no por el promedio diario cuando el convenio no establece una regla específica.

El Supremo rechaza limitar el cómputo del permiso a siete horas cuando el trabajador tenía asignada una jornada superior y el convenio no establece esa restricción.

Fecha: 07/10/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia del TS de 07/10/2026**

SÍNTESIS: Los permisos retribuidos se computan por las horas del turno asignado. El Tribunal Supremo rechaza que la Administración de Castilla y León limite su cómputo al promedio diario de siete horas cuando el trabajador tenía prevista una jornada superior. Al no establecer el convenio una regla específica de cómputo horario, debe reconocerse la totalidad de las horas correspondientes al día de disfrute, sin generar horas pendientes de recuperación.

ANTECEDENTES Y OBJETO DEL RECURSO

- La controversia afecta al personal laboral de la Administración General de Castilla y León y de su Gerencia de Servicios Sociales que realiza jornadas diarias superiores a siete horas como consecuencia de una distribución irregular del tiempo de trabajo.
- La Administración sostenía que los permisos retribuidos del artículo 82 del convenio colectivo debían computarse siempre por **siete horas diarias**, correspondientes al promedio de la jornada ordinaria de treinta y cinco horas semanales, aunque el trabajador tuviera asignado ese día un turno de mayor duración.
- CGT presentó demanda de conflicto colectivo, a la que se adhirieron CCOO y UGT, **solicitando que cada día de permiso se computara por las horas de trabajo previstas para esa jornada**. El TSJ de Castilla y León estimó la demanda.
- La Administración interpuso recurso de casación para determinar **si los permisos deben computarse conforme al promedio diario de siete horas o por la duración de la jornada que correspondía realizar el día de su disfrute.**

FALLO Y DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREMO

- **El TS** desestima el recurso y confirma la sentencia del TSJ, que declara firme, sin imposición de costas.
- El Tribunal reconoce que los permisos del artículo 82 del convenio deben computarse **por la duración de la jornada que el trabajador tenía asignada el día de su disfrute, aunque supere las siete horas**.
- Por tanto, si el trabajador tenía previsto un turno de diez horas, el día de permiso debe computarse por esas diez horas, sin generar una diferencia de tres horas pendiente de realizar.
- La sentencia **reitera doctrina anterior**, aplicada a la interpretación de este convenio: cuando la norma colectiva no establece una regla específica de cómputo horario de los permisos, debe atenderse a la jornada correspondiente a los días en los que se disfrutan.

Argumentos jurídicos

El promedio diario no determina por sí solo el cómputo del permiso.

- Los artículos 58 y 61 del convenio permiten distribuir irregularmente la jornada anual. Aunque el promedio diario sea de siete horas, los trabajadores afectados pueden tener asignadas jornadas de distinta duración. Ese promedio no constituye una regla expresa de valoración de los permisos.

El convenio no limita cada día de permiso a siete horas.

- El artículo 82 reconoce los permisos con derecho a la totalidad de las retribuciones y el artículo 85 garantiza los derechos económicos durante su disfrute, con las peculiaridades previstas para las retribuciones

complementarias. Ninguno establece que cada día de permiso deba convertirse en un número uniforme de horas.

La interpretación debe respetar el tenor del convenio y la intención de sus firmantes.

- Ante ese silencio, el Supremo considera acertado computar las horas de la jornada sobre la que se proyecta el permiso. La Administración no ofrece argumentos interpretativos suficientes para justificar el límite de siete horas.

La revisión en casación debe ajustarse a las reglas de interpretación.

- La Sala comprueba que la interpretación del TSJ se adecúa a los criterios legales y jurisprudenciales. Al resultar razonable y conforme con ellos, no procede sustituirla por la alternativa defendida por la Administración.

> Preceptos relevantes
> **Artículos 58 y 61 del convenio colectivo del personal laboral de la Administración General de Castilla y León y organismos autónomos**, publicado en el BOCyL de 21 de junio de 2023. Regulan la jornada anual, su distribución irregular y las jornadas especiales. Permiten distinguir entre el promedio diario y la duración del turno efectivamente asignado.
> **Artículos 82 y 85 del mismo convenio**. Regulan los permisos y sus derechos económicos. Su falta de una regla específica de cómputo horario resulta decisiva para resolver el conflicto.
> Artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores. Constituye el marco legal de los permisos retribuidos y se invoca en el recurso en relación con la regulación convencional.
> Artículo 3 del Código Civil. Proporciona las reglas de interpretación de las normas que deben tenerse en cuenta al interpretar el convenio colectivo.
> Artículo 1281 y siguientes del Código Civil. Aportan los criterios de interpretación contractual, especialmente el tenor de las cláusulas y la intención de los contratantes, aplicables por la naturaleza del convenio.
> Artículo 207.e) de la LRJS. Ampara el motivo de casación por infracción de normas jurídicas o de la jurisprudencia.
> Artículo 235 de la LRJS. Fundamenta la ausencia de imposición de costas en este procedimiento de conflicto colectivo.

Actualidad del Poder Judicial

JUSTIFICACIÓN

PERMISO RETRIBUIDO. El TSJ de Canarias reconoce que el permiso retribuido para ir al médico puede justificarse con un certificado privado

La Sala de lo Social aplica la perspectiva de género al constatar que las mujeres van con más frecuencia a consultas médicas. El fallo incluye un resumen en "lenguaje claro" dirigido a la plantilla de Atlántica de Handling

Fecha: 04/11/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TSJ de Canarias de 22/10/2026

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (TSJC) con sede en Las Palmas de Gran Canaria ha estimado la demanda de conflicto colectivo que presentó la Coordinadora Estatal del Sector de Handling y Aéreo (CESHA) contra la empresa Atlántica de *Handling* SLU. El tribunal declara el derecho de sus trabajadores y trabajadoras a justificar el permiso retribuido por consulta médica con un certificado de un profesional de la medicina, tanto si pertenece al Servicio Canario de la Salud como si ejerce en el sector privado.

La resolución es de 22 de octubre de 2026, su ponente es la magistrada Gloria Poyatos Matas y afecta a unas 500 personas que trabajan para la compañía en las Islas.

El litigio se centraba en el artículo 53.13 del IV Convenio colectivo de la empresa, publicado en el BOC el 2 de abril de 2025, que regula el permiso para acudir al médico. Según ese artículo, el trabajador debe preavisar "con la máxima antelación posible" y aportar un justificante "en el que conste la fecha de expedición del justificante, la hora de inicio y de fin de la consulta médica". El permiso dura "dos horas, o el tiempo efectivo que certifique el facultativo".

La empresa sostenía que el permiso solo cubría las consultas del sistema público de salud, porque si se admitiera la medicina privada "podría usarse abusivamente". Los sindicatos CCOO y UGT, que también figuraban como demandados, se allanaron a la petición del sindicato demandante.

Antes de entrar en el fondo, la Sala rechazó la excepción de falta de interés actual que planteó la compañía. La empresa alegaba que el único conflicto previo era una sentencia de un juzgado de lo social de Santa Cruz de Tenerife de 2013, que la condenó a pagar 47,99 euros a un trabajador. Le había descontado el tiempo de ausencia porque justificó la consulta con un médico privado.

El tribunal señala que ese derecho no solo se negó entonces, sino que "es también negado por iguales razones en el momento actual", como muestra la propia contestación de la empresa a la demanda. Por eso aprecia "un interés real, directo y actual" de la plantilla.

Público o privado

En cuanto al fondo, la sentencia interpreta el artículo con varios criterios. Según su texto literal, el convenio habla de "justificante médico", "médico" o "facultativo". Estos términos, "sin perjuicio del reproche que pueda hacerse por la ausencia del lenguaje inclusivo", no exigen "de manera expresa que sea del sistema público de asistencia sanitaria".

Tras consultar el Diccionario de la Real Academia Española, la Sala concluye que "ningún condicionante expreso se preceptúa en su regulación literal". En términos literales, por tanto, quedaría incluida "cualquier persona facultativa de la medicina sea del sector público o del sector privado".

Desde el punto de vista finalista, el tribunal subraya que quienes negociaron el convenio quisieron regular un permiso retribuido para que la plantilla pueda acudir a consulta por razones de salud. Se trata de un derecho protegido en el artículo 43 de la Constitución. A su juicio, "el hecho de no prestar servicios en el sistema público de salud no incide en las capacidades profesionales de la persona facultativa", que puede igualmente "atender, diagnosticar, prescribir medicación o, en su caso tratamiento". Por ello concluye que la finalidad del permiso "queda igualmente colmada con persona facultativa pública o privada. No hay diferencia práctica".

La sentencia incorpora además de forma expresa la perspectiva de género como criterio de interpretación. Con datos de la Encuesta de Salud de España 2023, del INE y el Ministerio de Sanidad, la Sala constata que las mujeres acuden

a la consulta médica más que los hombres. En el periodo analizado lo hizo el 31,3% de ellas, frente al 23,6 % de ellos. En la franja de 35 a 44 años, la diferencia sube hasta los 10 puntos. Las trabajadoras soportan además una brecha salarial del 16,07% en 2024, según el INE. Ante ese "mayor impacto" sobre la población femenina trabajadora, el tribunal afirma que debe "extremar las cautelas interpretativas integrando la perspectiva de género".

El mandato de la perspectiva de género

La resolución recuerda que esta perspectiva "no es una opción para quien juzga, sino un mandato legal imperativo", tal como confirma la doctrina del Tribunal Constitucional. Añade que es "una obligada metodología de resolución" en los conflictos que involucran relaciones asimétricas o patrones estereotípicos de género, "aun cuando las partes no lo soliciten expresamente".

La Sala basa este mandato en varias normas: la Constitución, la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Según el tribunal, esta perspectiva conduce "necesariamente a una interpretación flexible y pro persona", que admita cualquier justificante médico, público o privado. Si no fuera así, "se incidiría nocivamente en el derecho al disfrute de este permiso de forma retribuida, con el eventual incremento, en su caso, de la brecha salarial que afecta a las trabajadoras".

Lenguaje claro

Otra particularidad de la sentencia es que uno de sus fundamentos jurídicos está dedicado a resumirla en lenguaje claro. La Sala lo hace en aplicación de la Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa, y "dado el impacto social de esta resolución".

En ese apartado, escrito "con lenguaje sencillo y comprensible", explica directamente a las personas afectadas que "la sentencia reconoce que el permiso retribuido para acudir a consulta médica puede justificarse tanto con un certificado de la sanidad pública como de la privada". Aclara también que una persona facultativa "es cualquier persona legalmente autorizada para ejercer la medicina". Por eso, "sea público o privado tiene la misma capacidad profesional para atender, diagnosticar o prescribir un tratamiento".

El resumen recoge igualmente la dimensión de género del caso. Recuerda que las mujeres van a consultas médicas con más frecuencia que los hombres, "por lo que una interpretación restrictiva podría afectarles en mayor medida ensanchando la brecha salarial entre hombres y mujeres". Concluye que "la empresa debe aceptar, sin distinción, los justificantes de consulta médica expedidos por profesionales de la sanidad pública o privada".

Actualidad del Poder Judicial

UTILIZACIÓN DE COFIA

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO. La Sala de lo Social del TSJCV confirma una sanción de 25.000 euros a una empresa de catering por obligar a sus empleadas a llevar una cofia

La sentencia establece que la mercantil impuso exclusivamente a su personal femenino esa prenda "por meras razones estéticas o de imagen", lo que implica una discriminación por razón de sexo. Los magistrados confirman el fallo dictado previamente por un juzgado de Valencia

Fecha: 04/11/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TSJ de Valencia de 22/09/2026

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (TSJCV) **ha confirmado la sanción de 25.000 euros impuesta a una empresa de catering de Valencia por obligar a sus empleadas a llevar una cofia o diadema en la cabeza, lo que supone una discriminación por razón de sexo.**

Los magistrados consideran que la mercantil impuso esa prenda exclusivamente a su personal femenino "*por meras razones estéticas o de imagen*", por lo que confirman la sentencia previa dictada por un juzgado.

Los hechos se remontan a enero de 2023, **cuando la Inspección de Trabajo levantó un acta de infracción** a la mercantil por una falta muy grave, por imponer en julio de 2022 una prenda de adorno adicional a la uniformidad obligatoria, de uso exclusivo por el personal femenino, sin causa justificada, lo que constituía una discriminación directa por razón de sexo.

La Dirección General de Trabajo, Bienestar y Seguridad Laboral de la Generalitat Valenciana confirmó la infracción y sancionó a la empresa con 25.000 euros.

La empresa recurrió en vía judicial la resolución administrativa, pero el Juzgado de lo Social número 13 de Valencia desestimó la demanda y ratificó la sanción.

En esa sentencia emitida en primera instancia, en mayo del pasado año, el juzgador consideró acreditada la imposición injustificada de la cofia a las empleadas y determinó que implicaba una discriminación directa por razones de sexo, castigada como una falta muy grave en el artículo 8.12 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

El juzgado de lo Social apreció como dato relevante que la empresa sancionara a 18 empleadas por haberse negado a usar la diadema en tres eventos de gala, aunque días más tarde, cuando ya había sido citada para comparecer ante la Inspección de Trabajo, rectificara, dejara sin efecto las sanciones y comunicara al comité de empresa que por el momento se dejaría de utilizar la prenda.

La mercantil recurrió el fallo de instancia en suplicación ante la Sala de lo Social del TSJCV, que ha rechazado ahora ese recurso en una sentencia dictada el pasado 22 de septiembre.

Los magistrados del Alto Tribunal autonómico rechazan modificar los hechos declarados probados por el Juzgado de lo Social 13 de Valencia y, al mantenerlos, concluyen que se ha acreditado que la imposición de la vestimenta "implicaba solo a mujeres y carecía de causa objetiva".

"La solución de la sentencia de instancia es coherente con la doctrina del Tribunal Supremo sobre uniformes diferenciados por sexo", precisa el Tribunal, y que puede resumirse en que la imposición de una "indumentaria femenina específica, sin opción equivalente, y sin justificación objetiva, puede vulnerar la igualdad, ordenándose restablecerla".

A juicio de la Sala, en este caso "*hubo exclusividad por sexo en la imposición, no existía un equivalente real para hombres en condiciones comparables, ni existía una justificación objetiva y proporcionada ligada a una finalidad legítima, no estereotipada, y necesaria*".

“Ante estos datos, el argumento de que no hubo intencionalidad discriminatoria no es determinante frente a una diferencia de trato por sexo apreciada como directa”, recoge la sentencia de suplicación, contra la que cabe recurso de casación ante el Tribunal Supremo para la unificación de doctrina.

Recuerda que ….

Las medidas anticrisis 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,* **aplicables en NOVIEMBRE.**

Te recordamos las medidas aprobadas por el Real decreto – ley 25/2026 y su aplicación en el mes de noviembre por la aplicación de las medidas de salvaguarda:

Comparativo

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 inicialmente 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.

MEDIDA APLICABLE EN NOVIEMBRE

La rebaja del Impuesto sobre Hidrocarburos durante noviembre **será de 20 céntimos** por litro para las gasolinas sin plomo y el gasóleo de uso general.

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.

MEDIDA APLICABLE EN NOVIEMBRE

Se mantiene en cero euros el tipo de devolución parcial del Impuesto sobre Hidrocarburos correspondiente al gasóleo profesional durante noviembre.

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.

MEDIDA APLICABLE EN NOVIEMBRE

Durante noviembre de 2026, la devolución parcial del Impuesto sobre Hidrocarburos correspondiente al gasóleo empleado en agricultura, horticultura, ganadería y silvicultura queda fijada **en 0 euros por cada 1.000 litros**, frente a los 14,5 euros inicialmente previstos, como consecuencia de la aplicación del mecanismo de salvaguarda.

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.

MEDIDA APLICABLE EN NOVIEMBRE

Durante noviembre de 2026 **no se aplica la reducción del IVA del 21 % al 10 %** prevista para determinados suministros eléctricos, gas natural, briquetas y pellets de biomasa y madera para leña.

Los datos definitivos del IPC de septiembre muestran un incremento interanual del 11,4 % del INE en la electricidad y del 4,3 % del INE en el gas natural, ambos inferiores al umbral del 15 % requerido por la norma.

En consecuencia, se mantiene el **tipo general del 21 %.**

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.**

MEDIDA APLICABLE EN NOVIEMBRE

Durante noviembre de 2026 **se mantiene el tipo impositivo ordinario del 5,11269632 %,** al no haberse producido el incremento interanual del IPC de la electricidad necesario para activar la reducción extraordinaria al 0,5 %.

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.

Las otras medidas no tributarias:

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.

MEDIDA APLICABLE EN NOVIEMBRE

La ayuda extraordinaria correspondiente al gasóleo utilizado por los transportistas profesionales con derecho a devolución parcial del Impuesto sobre Hidrocarburos queda fijada en **5 céntimos por litro** durante noviembre, en lugar de los 12 céntimos inicialmente previstos, como consecuencia de la aplicación de la mayor reducción del Impuesto sobre Hidrocarburos.

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

Nota sobre la Huelga general del 11 de noviembre

El 11 de noviembre hay huelga general de 24 horas en toda España. Para la empresa, lo importante es no presionar a nadie, no sustituir a quien para y descontar en nómina sólo lo que toca.

- **No preguntar** a nadie si va a hacer huelga. El trabajador no tiene que avisar.
- **No sustituir** a los huelguistas: ni con personal de fuera, ni con compañeros de otros puestos, ni con máquinas o sistemas reconfigurados para ese día. Desde marzo de 2026 el Tribunal Constitucional lo aplica también a la tecnología.
- **Mantener el centro abierto** para quien quiera trabajar.
- **Pactar con el comité de huelga** el personal mínimo de seguridad y mantenimiento. Los servicios mínimos de actividades esenciales los fija la Administración, no la empresa.
- **En nómina:** descontar el tiempo real de huelga (incluye la parte de pagas extra y del descanso semanal) y comunicar a la Seguridad Social los días de huelga. Ejemplo: con 28.000 € brutos anuales y 1.776 horas de jornada, un día de 8 horas son 126,13 €.
- **Después:** nadie puede ser sancionado ni perder incentivos por haber hecho huelga.

1. La convocatoria

Huelga general estatal de 24 horas el miércoles 11 de noviembre de 2026, de 00:00 a 24:00, con particularidades para los trabajos a turnos que deberán comprobarse en la convocatoria registrada.

Aspecto	Situación
Convocantes	CCOO, UGT, CGT, CNT, Confederación de Sindicatos de Inquilinas, Co.Bas, Intersindical y otras organizaciones
Registro	Ministerio de Trabajo y Economía Social, 19/10/2026
Reivindicaciones	Vivienda, salarios y coste de la vida
Ámbito	Todos los sectores y todo el territorio
Servicios mínimos	Pendientes de publicación por el Gobierno y las comunidades autónomas a la fecha de esta nota

Marco normativo aplicable: artículo 28.2 de la Constitución; Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (RDLRT); artículos 4.2.e) y 45.1.l) del Estatuto de los Trabajadores; y la doctrina del Tribunal Constitucional, en especial la STC 24/2026, de 12 de marzo (BOE núm. 91, de 14/04/2026).

2. Antes del 11 de noviembre

La empresa debe preparar la jornada sin interferir en la decisión individual de secundar el paro y dejando constancia escrita de cada decisión organizativa.

Comunicación con la plantilla. La convocatoria ya cubre a todos los trabajadores: no existe preaviso individual. La empresa no puede preguntar quién hará huelga ni hacer encuestas o recuentos previos. Sí puede informar de forma objetiva sobre horarios, accesos, movilidad y cómo acreditar retrasos. Cualquier mensaje con tono disuasorio es un indicio de lesión del derecho fundamental.

Servicios de seguridad y mantenimiento *(artículo 6.7 RDLRT).* Afectan a cualquier empresa, preste o no servicios esenciales. Son los imprescindibles para proteger personas, instalaciones, materias primas y equipos, y para poder reanudar la actividad. La empresa los propone y negocia con el comité de huelga, con designación nominal y criterios objetivos. Si no hay acuerdo, procede la mediación del sistema extrajudicial (SIMA-FSP o el órgano autonómico equivalente) y, en último término, el juez.

Servicios mínimos *(artículo 10.2 RDLRT).* Sólo se aplican a empresas que prestan servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad. Los fija la autoridad gubernativa, estatal o autonómica, por resolución motivada. No se negocian con el comité. La empresa se limita a designar a las personas que los cubren, comunicárselo y organizar su prestación. El porcentaje de servicio no lo decide la empresa.

Plan de contingencia. Conviene fecharlo y documentarlo antes de la jornada, por centro y actividad. Puede reordenar tareas con los medios habituales para mitigar efectos, pero no para neutralizar el paro. Si después se aporta un indicio de vulneración, la empresa tendrá que probar que cada medida es ajena a la huelga.

Clientes y proveedores. Avisar de posibles retrasos con información objetiva. Revisar contratos con penalizaciones por incumplimiento de plazos y las cláusulas de fuerza mayor.

3. Durante la jornada

El centro de trabajo debe permanecer abierto y la empresa no puede sustituir, por ninguna vía, el trabajo de quienes secundan el paro.

Apertura y cierre patronal. El cierre sólo es lícito en los supuestos tasados del artículo 12 RDLRT (peligro de violencia, ocupación ilegal o un volumen de inasistencia que impida el proceso productivo), con comunicación a la autoridad laboral en 12 horas. Cerrar por prevención, sin esa causa acreditada, es cierre patronal ilícito.

Control de asistencia. Es legítimo registrar quién no trabaja, **con la finalidad de practicar el descuento**. Debe hacerse con el sistema habitual de registro de jornada y sin listados o comunicaciones que expongan a los huelguistas.

Esquirolaje: tres modalidades prohibidas.

Modalidad	En qué consiste	Fundamento
Externo	Contratar personal ajeno a la empresa, incluida una ETT, para cubrir a huelguistas	*Artículo 6.5 RDLRT; artículo 8.a) Ley 14/1994 de ETT*
Interno	Mover a personal no huelguista a funciones distintas de las suyas para cubrir el paro	*Doctrina constitucional (STC 33/2011)*
Tecnológico u organizativo	Usar medios técnicos, automatismos o reconfiguraciones no habituales que neutralicen o reduzcan de forma notable el efecto de la huelga	*STC 24/2026, de 12 de marzo (Pleno, Metro de Sevilla)*

La STC 24/2026 corrige el criterio más permisivo de la STC 17/2017. Antes de usar un sistema o un medio técnico el 11 de noviembre conviene comprobar tres cosas: que su uso estaba previsto antes de la convocatoria, que responde a una causa ajena al conflicto y que ese día se utiliza en la medida habitual. Si falla alguna, el riesgo de nulidad es alto .

Teletrabajo. El teletrabajo habitual sigue igual. Ofrecer teletrabajo a un no huelguista que no puede llegar por falta de transporte es admisible. Extender el teletrabajo ese día a puestos que no lo tienen, con el efecto de mantener el servicio, puede calificarse como esquirolaje organizativo.

Trabajadores no huelguistas que no pueden acceder. Si el trabajador acredita que no pudo llegar por causas ajenas a su voluntad y la empresa no le ofrece alternativa, conserva el derecho al salario.

Piquetes. Sólo son lícitos los informativos y pacíficos. Ante coacciones, bloqueos o daños: documentar (fotos, testigos, hora) y avisar a las fuerzas de seguridad. La ocupación del centro está prohibida; la permanencia pacífica no.

4. Después de la huelga: nómina y Seguridad Social

El descuento debe ajustarse al tiempo real de huelga y la empresa debe comunicar la situación de alta especial a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).

Qué se descuenta. Según la doctrina del Tribunal Supremo, el salario del tiempo no trabajado, con sus complementos salariales, más la parte proporcional de las pagas extraordinarias y de la retribución del descanso semanal. No se descuentan las vacaciones ni los festivos fuera del periodo de huelga, ni los complementos extrasalariales.

Pagas extraordinarias no prorrateadas. La parte proporcional se descuenta cuando se abone la paga, no antes.

Seguridad Social. En huelga de jornada completa el trabajador pasa a alta especial, sin obligación de cotizar ni para la empresa ni para el trabajador *(artículo 6.3 RDLRT)*. La empresa debe comunicarlo a través del Sistema RED con las fechas de inicio y fin. En huelga parcial por horas no se cursa alta especial y se ajusta la base de cotización. El trabajador puede suscribir convenio especial para cubrir el periodo.

Concepto en nómina. Conviene reflejar el descuento con un concepto propio ("Ausencia por huelga"), separado de otras ausencias.

Sin represalias. El trabajador se reincorpora en las mismas condiciones. Son nulas las sanciones, la pérdida de primas de asistencia o presencialidad y las peores evaluaciones vinculadas a la huelga, con riesgo de indemnización por daño moral y de infracción muy grave *(artículo 8 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, LISOS*). Sólo cabe sancionar faltas laborales cometidas durante la huelga y ajenas al mero hecho de secundarla, analizadas caso a caso.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ANDALUCÍA. CEMENTO. Resolución de 14 de octubre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la publicación del VIII Acuerdo para la valorización energética y la sostenibilidad de la industria andaluza del cemento, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 15 de septiembre de 2026. (BOJA 20/10/2026)

HUELVA. COMERCIO ÚNICO. RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y de Inteligencia Artificial, Desarrollo Digital y Administración Pública de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL TEXTO ARTICULADO CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO ÚNICO DE LA PROVINCIA DE HUELVA. (BOPH 05/11/2026)

HUELVA. MADERA. RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y de Inteligencia Artificial, Desarrollo Digital y Administración Pública de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE HUELVA, 2026, 2027, 2028 y 2029. (BOPH 05/11/2026)

HUELVA. OFICINAS Y DESPACHOS. RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y de Inteligencia Artificial, Desarrollo Digital y Administración Pública de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HUELVA PARA LA ACTIVIDAD DE OFICINAS Y DESPACHOS. (BOPH 05/11/2026)

JAÉN. ACEITE. Convenio colectivo de trabajo para las Industrias del Aceite y sus derivados de la provincia de Jaén. Tablas salariales. (BOPJ 03/11/2026)

JAÉN. HOSTELERÍA. Convenio colectivo provincial de Hostelería 2026-2028. Rectificación del Edicto 2026/4681. (BOPJ 29/10/2026)

SEVILLA. CEMENTO. Acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento aportando las tablas salariales para 2024, 2025 y 2026. (BOPS 29/10/2026)

SEVILLA. PANADERÍAS. Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del sector de las industrias de panadería y expendedurías de pan fijando las tablas salariales para 2024, 2025 y 2026. (BOPS 29/10/2026)

GIRONA. CONSTRUCCIÓ. RESOLUCIÓ de 22 d'octubre de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció i les obres públiques de la província de Girona de 19 d'octubre de 2026, relatiu al calendari laboral per a l'any 2027 (codi de conveni núm. 17000055011994). (BOPGi 02/11/2026)

LLEIDA. CONSTRUCCIÓ. Acta de la comissió paritària del conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció de les terres de lleida relatiu a l'aprovació del calendari laboral per a l'any 2027. (BOPLL 29/10/2026)

TARRAGONA. INDÚSTRIA METAL.LÚRGICA. Conveni col·lectiu de treball del sector de les Indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona, per als anys 2026-2027. Codi conv. núm. 43000405011993.. (BOPT 29/10/2026)