ÍNDICE

# Boletines oficiales

BOE
14/11/2026

**CÓMPUTO DE PLAZOS** **/NOVEDAD NORMATIVA DE CARÁCTER PERIÓDICO/**

**DÍAS INHÁBILES.** Resolución de 5 de noviembre de 2026, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se establece a efectos de cómputo de plazos, el calendario de días inhábiles en el ámbito de la Administración General del Estado para el año 2027. pág. 4

BOE
17/11/2026

**ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA** **/NOVEDAD NORMATIVA/**

**ACTUALIZACIÓN DE LAS RETRIBUCIONES DE ABOGADOS Y PROCURADORES.** Orden PJC/1225/2026, de 16 de noviembre, por la que se determina el importe económico de las actuaciones previstas en el Anexo II del Reglamento de asistencia jurídica gratuita aprobado por Real Decreto 141/2021, de 9 de marzo, modificado por el Real Decreto 824/2026, de 14 de octubre. pág. 6

BOE
17/11/2026

**CREACIÓN UNIDADES JUDICIALES** **/NOVEDAD NORMATIVA/**

**PLANTA JUDICIAL.** Real Decreto 996/2026, de 16 de noviembre, de creación de quinientas unidades judiciales correspondientes a la programación de 2027 y de adecuación de la planta judicial. pág. 9

BOE
18/11/2026

**RETRIBUCIONES FUNCIONARIOS** **/NOVEDAD NORMATIVA/**

Real Decreto-ley 37/2026, de 17 de noviembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público. pág. 10

BOE
18/11/2026

**ADAPTACIÓN DEL IRPF AL SMI** **/NOVEDAD NORMATIVA/**

Real Decreto-ley 38/2026, de 17 de noviembre, por el que se adoptan medidas relativas a los recursos de los sistemas de financiación territorial y medidas fiscales urgentes para evitar la tributación del salario mínimo interprofesional de 2027 en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. pág. 12

BOE
18/11/2026

**INFORMACIÓN CONTRACTUAL** **/NOVEDAD NORMATIVA/**

Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre, por el que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo; y el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. pág. 15

BOE
19/11/2026

**SMI** **/NOVEDAD NORMATIVA /**

Real Decreto 1013/2026, de 18 de noviembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2027. pág. 19

CATALUNYA
20/11/2026

**ELECCIONS** **/NOVEDAD NORMATIVA /**

Ordre EMT/232/2026, de 17 de novembre, per la qual s'estableixen les instruccions necessàries per a la participació de les persones treballadores en les eleccions al Congrés dels Diputats i al Senat del dia 29 de novembre de 2026

pág. 21

## Convalidación por la Diputación Permanente

**DEPENDENCIA**

**CONVALIDACIÓN.** La Diputación Permanente convalida el Real Decreto-ley 36/2026, de 10 de noviembre, con medidas sobre financiación y prestaciones del sistema de dependencia.

FAMILIAS MONOPARENTALES

**CONVALIDACIÓN.** La Diputación Permanente convalida el Real Decreto-ley 35/2026, de 10 de noviembre, de medidas urgentes para el reconocimiento y protección a las familias monoparentales y otras medidas de apoyo a familias.

**PROTECCIÓN SOCIAL DEL PERSONAL FERROVIARIO**

**CONVALIDACIÓN.** La Diputación Permanente convalida el Real Decreto-ley 34/2026, de 10 de noviembre, de medidas urgentes para el refuerzo de la seguridad operacional en el transporte ferroviario y la protección social del personal ferroviario.

pág. 22

**PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**CONVALIDACIÓN.** La Diputación Permanente convalida el Real Decreto-ley 31/2026, de 20 de octubre, para la mejora de la acción protectora de la Seguridad Social y de otras normas sociales

**DANA ADAM**

**CONVALIDACIÓN.** La Diputación Permanente convalida el Real Decreto-ley 33/2026, de 10 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes en respuesta a los daños causados por las inundaciones y otros sucesos acaecidos entre los días 17 y 19 de octubre de 2026, como consecuencia de la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA), denominada Adam.

## Sentencia

**VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO** **/RESUELVE POR PRIMERA VEZ/**

**PENSIÓN DE VIUDEDAD.** Las mujeres que acrediten haber sido víctimas de violencia de género en el momento de su separación o divorcio tienen derecho a percibir la pensión de viudedad en la cuantía que legalmente les corresponda, sin que pueda reducirse al importe de la pensión compensatoria que tuvieran reconocida.

*La Sala de lo Social, reunida en Pleno, unifica doctrina y considera que limitar la pensión de viudedad de las víctimas de violencia de género que percibían pensión compensatoria produciría una diferencia de trato injustificada respecto de aquellas que no la tenían reconocida. La resolución cuenta con un voto particular discrepante al que se adhiere otro magistrado.*

pág. 24

**APOYO EN ESCRITOS PROCESALES** **/REITERA DOCTRINA/**

**USO DE IA.** El TSJ de Cataluña advierte contra el uso de inteligencia artificial en escritos procesales sin una supervisión humana efectiva y exhaustiva

*La utilización de inteligencia artificial generativa para elaborar escritos judiciales es legítima, pero exige que el profesional responsable compruebe rigurosamente su contenido, fundamentación y adecuación a las exigencias procesales. El Tribunal critica la presentación de recursos artificialmente extensos, reiterativos y carentes de sustancia jurídica, aunque no impone ninguna sanción por el uso de estas herramientas.*

pág. 27

IMPAGO DE COTIZACIONES /REITERA DOCTRINA/
**RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL.** El Supremo declara que cinco meses de impago de cotizaciones no bastan, por sí solos, para atribuir a la empresa la responsabilidad por las prestaciones derivadas de un accidente laboral
*La responsabilidad empresarial exige acreditar un incumplimiento grave, persistente y voluntario que revele una voluntad deliberada de no cotizar. La mera existencia de una deuda con la Seguridad Social no permite desplazar automáticamente a la empresa la responsabilidad de la mutua.*
pág. 30

DERECHO ADQUIRIDO /REITERA DOCTRINA/
**CESTA DE NAVIDAD.** El TSJ de Aragón aclara que la entrega reiterada de la cesta de Navidad no siempre genera un derecho adquirido
*La existencia de una condición más beneficiosa exige acreditar una voluntad empresarial inequívoca de conceder el beneficio de forma permanente, sin que baste su entrega durante varios años consecutivos.*
pág. 34

TELETRABAJO /REITERA DOCTRINA/
**DAÑO MORAL.** El reconocimiento judicial del derecho al teletrabajo por conciliación no implica automáticamente una indemnización por daños morales
*El TSJ de Madrid reconoce el derecho de un trabajador a teletrabajar tres días por semana para cuidar de sus hijos, pero rechaza indemnizarle con 7.501 euros al considerar que la negativa injustificada de la empresa no constituye, por sí sola, una vulneración del derecho fundamental a la igualdad.*
pág. 37

SUPERACIÓN DEL PLAZO MÁXIMO /REITERA DOCTRINA/
**RECARGO DE PRESTACIONES.** El Tribunal Supremo confirma que superar los 135 días para resolver un expediente de recargo de prestaciones no determina su caducidad
*El Pleno de la Sala de lo Social establece que el recargo por incumplimiento de las medidas de seguridad tiene naturaleza mixta, sancionadora e indemnizatoria, por lo que el retraso de la Administración no puede perjudicar el derecho del trabajador accidentado a percibir el incremento de sus prestaciones.*
pág. 39

## Actualidad del Poder Judicial

RECONOCIMIENTO
**GRAN INVALIDEZ.** El TSJ de Asturias avala conceder la gran invalidez a una trabajadora con un grave déficit visual progresivo
*La Sala coincide con la valoración del juez de instancia acerca de la incapacidad que tiene para valerse por sí misma*
pág. 43

## Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

pág. 44

# Boletines oficiales

BOE
14/11/2026

Núm. 284

## CÓMPUTO DE PLAZOS

**DÍAS INHÁBILES.** Resolución de 5 de noviembre de 2026, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se establece a efectos de cómputo de plazos, el calendario de días inhábiles en el ámbito de la Administración General del Estado para el año 2027.

La Secretaría de Estado de Función Pública publica el calendario oficial de días inhábiles para 2027, de conformidad con el artículo 30.7 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. La resolución determina los días que deben excluirse del cómputo de los plazos administrativos establecidos por días hábiles, teniendo en cuenta las festividades nacionales y autonómicas, así como los calendarios aplicables en el ámbito local.

**CLAVES PARA EL ASESOR**

| | |
|---|---|
| **¿Es nuevo?** | **NOVEDAD NORMATIVA DE CARÁCTER PERIÓDICO.** Se aprueba el calendario de días inhábiles correspondiente a 2027, sin modificar las reglas generales de cómputo de plazos establecidas en el artículo 30 de la Ley 39/2015. |
| **¿A quién afecta?** | A las empresas, profesionales, ciudadanos y representantes que tramiten procedimientos ante la Administración General del Estado y sus organismos públicos, especialmente cuando deban atender requerimientos, presentar alegaciones, formular recursos o cumplir otros trámites sujetos a plazos administrativos. |
| **¿Qué hacer?** | Actualizar los calendarios de vencimientos administrativos de los despachos para 2027, incorporando las festividades nacionales, autonómicas y locales aplicables. Comprobar el calendario territorial correspondiente antes de calcular los plazos y distinguir los plazos administrativos de los sujetos a normativa específica, como los procesales. |

*Orientación general e informativa. No constituye asesoramiento.*

### OBJETO DE LA RESOLUCIÓN

- La Resolución de 5 de noviembre de 2026 tiene por objeto **establecer el calendario de días inhábiles para el año 2027**, a efectos del cómputo de plazos en los procedimientos administrativos tramitados en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.
- La resolución se dicta en cumplimiento del artículo 30.7 de la Ley 39/2015, que obliga a las Administraciones públicas a fijar y publicar anualmente sus calendarios de días inhábiles, con sujeción al calendario laboral oficial.

### CONTENIDO DE LA RESOLUCIÓN

El apartado segundo establece tres categorías de días inhábiles:

- **En todo el territorio nacional:** los sábados, domingos y festividades de ámbito nacional no sustituibles o respecto de las cuales todas las comunidades autónomas no hayan ejercido la facultad de sustitución.
- **En las comunidades autónomas:** los días declarados festivos por cada una de ellas.
- **En el ámbito local:** los días establecidos en los correspondientes calendarios de días inhábiles de las comunidades autónomas.

**El anexo** incorpora la relación de días inhábiles nacionales y autonómicos, desglosados por meses y territorios.

Entre las festividades inhábiles en todo el territorio nacional figuran el 1 y 6 de enero, 26 de marzo, 12 de octubre, 1 de noviembre y 6 y 8 de diciembre.

La resolución recuerda, conforme al artículo 30.8 de la Ley 39/2015, **que la declaración de un día como inhábil no implica necesariamente el cierre de las oficinas públicas,** ni determina por sí sola su régimen de funcionamiento o el acceso a los registros.

### DESTINATARIOS

La resolución resulta aplicable a la Administración General del Estado y sus organismos públicos y tiene consecuencias prácticas para las personas físicas y jurídicas que intervengan en procedimientos administrativos.

En particular, interesa a los despachos profesionales que gestionan plazos de presentación de escritos, subsanaciones, recursos administrativos y atención de requerimientos.

### ENTRADA EN VIGOR Y EFECTOS

La resolución se publicó en el BOE de 14 de noviembre de 2026 y **el calendario aprobado se aplica al cómputo de plazos correspondientes al año 2027.**

La disposición no contiene una cláusula específica de entrada en vigor. Su finalidad es permitir conocer anticipadamente los días inhábiles aplicables durante dicho ejercicio.

### Particularidades territoriales de interés

En **Cataluña**, además de los sábados, domingos y días inhábiles de ámbito nacional, el anexo identifica expresamente los siguientes días:

| Fecha | Festividad |
|---|---|
| 29 de marzo | Lunes de Pascua |
| 24 de junio | San Juan |

**En el territorio de Arán**, el 29 de marzo se sustituye por el 17 de junio, Fiesta de Arán.

Debe tenerse en cuenta, además, que los **festivos locales** pueden incidir en el cómputo de plazos administrativos y deben consultarse en los calendarios correspondientes.

BOE
17/11/2026
Núm. 286

## ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA

**ACTUALIZACIÓN DE LAS RETRIBUCIONES DE ABOGADOS Y PROCURADORES.** Orden PJC/1225/2026, de 16 de noviembre, por la que se determina el importe económico de las actuaciones previstas en el Anexo II del Reglamento de asistencia jurídica gratuita aprobado por Real Decreto 141/2021, de 9 de marzo, modificado por el Real Decreto 824/2026, de 14 de octubre.

**Se incrementan, con carácter general, un 8 % las compensaciones económicas de los profesionales de la abogacía y la procura que prestan servicios de asistencia jurídica gratuita.**

*La nueva orden actualiza los módulos retributivos del turno de oficio, con incrementos diferenciados según la complejidad de los procedimientos. Se establecen nuevas cuantías para las actuaciones en procedimientos penales, civiles, mercantiles y laborales, así como para la intervención en medios adecuados de solución de controversias (MASC).*

**CLAVES PARA EL ASESOR**

| | |
|---|---|
| **¿Es nuevo?** | **NOVEDAD NORMATIVA.** Se actualizan los importes de las compensaciones económicas previstas en el Reglamento de asistencia jurídica gratuita. El incremento general es del 8 %, aunque determinados procedimientos civiles y mercantiles tienen porcentajes específicos. La orden desarrolla el marco retributivo resultante de la modificación reglamentaria introducida por el Real Decreto 824/2026. |
| **¿A quién afecta?** | A los abogados y procuradores que prestan el servicio público de asistencia jurídica gratuita en el ámbito de aplicación del Reglamento estatal, así como a los colegios profesionales encargados de gestionar y justificar las correspondientes compensaciones. |
| **¿Qué hacer?** | Revisar los nuevos módulos económicos aplicables a las actuaciones realizadas desde la entrada en vigor de la orden y adaptar los sistemas de certificación y liquidación de los servicios de asistencia jurídica gratuita. Prestar especial atención a las compensaciones por intervenciones en MASC y acuerdos extrajudiciales. |

*Orientación general e informativa. No constituye asesoramiento.*

### 1. Objeto de la norma

La Orden PJC/1225/2026 tiene por objeto actualizar las bases económicas y los módulos de compensación correspondientes a las actuaciones realizadas por los profesionales de la abogacía y de la procura en el servicio público de asistencia jurídica gratuita.

La actualización se efectúa al amparo del artículo 43.2 del Reglamento de asistencia jurídica gratuita, aprobado por el Real Decreto 141/2021, de 9 de marzo, y modificado por el Real Decreto 824/2026, de 14 de octubre.

La finalidad es adecuar las retribuciones a la complejidad técnica de los procedimientos, la dedicación profesional y las nuevas funciones derivadas de las reformas introducidas por la Ley Orgánica 5/2024, del Derecho de Defensa, y la Ley Orgánica 1/2025, de eficiencia del Servicio Público de Justicia.

### 2. Qué regula

#### A. Incremento general de las compensaciones

La orden establece un incremento general del **8 %** para las actuaciones de los profesionales de la abogacía y de la procura, con determinadas excepciones.

| Actuación | Incremento |
|---|---|
| Regla general: abogacía y procura | +8 % |

| | |
|---|---|
| Juicio completo de familia de mutuo acuerdo | +10 % |
| Procedimiento cambiario | +6 % |
| Eficacia civil de resoluciones eclesiásticas | +6 % |
| Actuaciones ante órganos mercantiles especializados | +7 % |

### B. Nuevas cuantías para las actuaciones de abogados

El anexo de la orden establece los siguientes importes, entre otros:

| Procedimiento o actuación | Compensación |
|---|---|
| Asistencia individualizada al detenido en procedimiento penal general | 94,64 € |
| Procedimiento penal general | 432,00 € |
| Procedimiento penal de especial complejidad | 648,00 € |
| Procedimiento abreviado | 314,93 € |
| Juicio ordinario civil | 370,79 € |
| Juicio verbal civil | 234,01 € |
| Juicio completo de familia contencioso | 317,84 € |
| Juicio completo de familia de mutuo acuerdo | 192,46 € |
| Procedimiento monitorio | 181,61 € |
| Concurso de microempresa o persona física completo | 370,79 € |
| Concurso de microempresa o persona física sin masa | 234,01 € |
| Recurso contencioso-administrativo | 277,60 € |
| Procedimiento íntegro en jurisdicción social | 185,06 € |
| Recurso de suplicación | 100,94 € |
| Recurso de casación | 351,67 € |
| Recurso de apelación | 142,99 € |

Estas cuantías corresponden a los módulos de compensación del servicio público de asistencia jurídica gratuita, no a los honorarios profesionales libremente pactados con los clientes.

### C. Compensación de las actuaciones en MASC y acuerdos extrajudiciales

Una de las principales novedades del sistema retributivo es el reconocimiento económico de la intervención letrada en los medios adecuados de solución de controversias.

La orden establece las siguientes compensaciones:

- **MASC con acuerdo:** 125 % de la cuantía aplicable al procedimiento.
- **MASC sin acuerdo:** 32,40 €.
- **Transacciones extrajudiciales:** 125 % de la cuantía aplicable al procedimiento.
- **Conciliación previa laboral con acuerdo:** 125 % de la cuantía aplicable al procedimiento.

La reforma eleva la compensación por transacciones extrajudiciales desde el anterior 75 % hasta el 125 %.

El objetivo es incentivar la solución consensuada de los conflictos y reconocer económicamente la intervención profesional destinada a evitar la judicialización de las controversias.

Debe distinguirse entre la incorporación de estos conceptos al Reglamento mediante el Real Decreto 824/2026 y la fijación de sus importes concretos por la presente orden.

### D. Retribuciones de los procuradores

También se actualizan las compensaciones correspondientes a la representación procesal.

Entre las nuevas cuantías destacan:

| Actuación | Compensación |
|---|---|
| Procedimientos penales, con carácter general | 46,44 € |
| Procedimiento penal de especial complejidad | 108,00 € |
| Apelaciones penales | 29,45 € |
| Procedimientos civiles, con carácter general | 37,84 € |
| Apelaciones civiles | 29,43 € |

### E. Actuaciones de asistencia a colectivos especialmente protegidos

La orden contempla asimismo las compensaciones por las actuaciones de asistencia inmediata a víctimas de violencia de género, terrorismo y trata de seres humanos, personas con discapacidad necesitadas de especial protección y mujeres y menores víctimas de determinados delitos contra la libertad sexual.

Se establecen módulos específicos por disponibilidad, asesoramiento previo, asistencia en la formulación de denuncias y solicitudes de órdenes de protección, así como compensaciones por desplazamiento.

## 3. A quién va dirigida

La disposición afecta principalmente a:

- **Profesionales de la abogacía** que intervienen en el servicio público de asistencia jurídica gratuita, particularmente los adscritos al turno de oficio.
- **Profesionales de la procura** que asumen la representación procesal de beneficiarios de justicia gratuita.
- **Colegios de abogados y procuradores**, responsables de la organización del servicio y de la gestión de las certificaciones y compensaciones económicas.

Su aplicación se circunscribe al ámbito territorial y competencial del Reglamento estatal de asistencia jurídica gratuita, sin que deba entenderse como una actualización automática de los módulos aprobados por las comunidades autónomas con competencias asumidas en esta materia.

## 4. Entrada en vigor

De acuerdo con su disposición final única, la Orden PJC/1225/2026 entra en vigor el **18 de noviembre de 2026**, día siguiente al de su publicación en el BOE.

Los nuevos importes serán aplicables desde su entrada en vigor, conforme a lo establecido en la propia orden y a las reglas de devengo de las compensaciones previstas en el Reglamento.

BOE
17/11/2026

Núm. 286

## CREACIÓN UNIDADES JUDICIALES

**PLANTA JUDICIAL.** Real Decreto 996/2026, de 16 de noviembre, de creación de quinientas unidades judiciales correspondientes a la programación de 2027 y de adecuación de la planta judicial.

El Gobierno aprueba una nueva ampliación de la planta judicial con la creación de **500 plazas judiciales**, correspondientes a la programación de 2027, con el objetivo de reducir la sobrecarga de trabajo de los tribunales, agilizar la resolución de procedimientos y consolidar el modelo de Tribunales de Instancia implantado por la Ley Orgánica 1/2025.

**CLAVES PARA EL ASESOR**

| | |
|---|---|
| **¿Es nuevo?** | **NOVEDAD NORMATIVA DE CARÁCTER ORGANIZATIVO.** Novedad normativa que amplía la planta judicial y consolida la reorganización introducida por la Ley Orgánica 1/2025. |
| **¿A quién afecta?** | A los órganos judiciales, abogados, procuradores y ciudadanos que intervienen en procedimientos judiciales. |
| **¿Qué hacer?** | Conviene revisar las modificaciones de competencia territorial y las fechas de funcionamiento de las nuevas plazas, especialmente en los asuntos de violencia sobre la mujer. |

*Orientación general e informativa. No constituye asesoramiento.*

**PRINCIPALES NOVEDADES**

**- Creación de 500 plazas judiciales:** 351 en las distintas Secciones de los Tribunales de Instancia, 119 en órganos colegiados (Audiencia Nacional, Tribunales Superiores de Justicia y Audiencias Provinciales) y 30 de jueces de adscripción territorial.

**- Refuerzo de distintas jurisdicciones:** se incrementan los recursos judiciales, especialmente en los órdenes social, penal y civil, así como en materia de familia, violencia sobre la mujer, infancia y jurisdicción contencioso-administrativa. Se pretende reducir los tiempos de tramitación de despidos, reclamaciones salariales, conflictos civiles y otros procedimientos.

**- Reorganización territorial:** se constituyen 11 nuevas agrupaciones de partidos judiciales para la atención especializada de asuntos de violencia sobre la mujer. También se crean nuevas secciones en distintas Audiencias Provinciales y se modifican determinadas plazas judiciales.

BOE
18/11/2026
Núm. 287

## RETRIBUCIONES FUNCIONARIOS NOVEDAD NORMATIVA /

# Real Decreto-ley 37/2026, de 17 de noviembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público.

El Real Decreto-ley 37/2026 establece las medidas necesarias para hacer efectivo el incremento salarial del personal al servicio del sector público durante 2027, en cumplimiento del acuerdo plurianual 2025-2028 suscrito entre el Gobierno y las organizaciones sindicales. La norma contempla también la actualización de los gastos de acción social y de la masa salarial del personal laboral.

**CLAVES PARA EL ASESOR**

| | |
|---|---|
| **¿Es nuevo?** | **NOVEDAD NORMATIVA.** Se aprueba el incremento retributivo del sector público para 2027, ante la continuidad de la prórroga presupuestaria y la necesidad de dar cumplimiento al acuerdo salarial 2025-2028. |
| **¿A quién afecta?** | Al personal funcionario, estatutario y laboral del sector público estatal, autonómico y local, así como a las Administraciones y entidades públicas responsables de gestionar sus retribuciones. |
| **¿Qué hacer?** | Revisar las previsiones presupuestarias y adaptar las nóminas de 2027 a los incrementos que correspondan, atendiendo al límite global del 4,5 %. En el sector público estatal, deberán seguirse las instrucciones que dicte la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos. |

*Orientación general e informativa. No constituye asesoramiento*

## 1. Objeto de la norma

El Real Decreto-ley 37/2026, de 17 de noviembre, tiene por objeto establecer las condiciones para aplicar el incremento de las retribuciones del personal al servicio del sector público durante el ejercicio 2027.

La medida responde a la necesidad de dar cumplimiento al acuerdo plurianual de mejora del empleo público para el período 2025-2028, ante la situación de prórroga presupuestaria derivada de la disolución de las Cortes Generales.

## 2. Principales medidas aprobadas

### A. Incremento retributivo del 4,5 % (artículo 1)

Con efectos económicos desde el 1 de enero de 2027, las retribuciones del personal del sector público podrán experimentar un **incremento global máximo del 4,5 %** respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2026.

Para determinar la base de comparación se tendrán en cuenta los incrementos que puedan resultar de la aplicación del artículo 2.2 del Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre.

El incremento se calculará en términos de homogeneidad, considerando tanto los efectivos de personal como su antigüedad.

### B. Gastos de acción social y planes de pensiones

Los gastos de acción social podrán incrementarse globalmente hasta un 4,5 % respecto de 2026.

Asimismo, las Administraciones y entidades del sector público podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos, siempre que no se supere el límite de incremento retributivo global establecido.

### C. Personal laboral

La masa salarial del personal laboral del sector público podrá incrementarse hasta un máximo del 4,5 %.

Los gastos de acción social y los conceptos de productividad o retribución variable deberán determinarse en términos homogéneos respecto del número de efectivos.

### D. Actualización de otras retribuciones

Se actualizan, en los términos previstos en el artículo 1, determinadas cuantías retributivas reguladas en la Ley 31/2022, de Presupuestos Generales del Estado para 2023, previamente actualizadas por el Real Decreto-ley 14/2025.

También se contempla la actualización de las indemnizaciones por residencia reconocidas al personal del sector público estatal, con las excepciones previstas para quienes ya perciban cuantías superiores a las establecidas con carácter general.

### E. Financiación del incremento salarial (artículo 2)

Para atender los gastos derivados del incremento retributivo del personal del sector público estatal, se concede un crédito extraordinario de 4.965,219 millones de euros, con cargo al presupuesto del Ministerio de Hacienda.

Se autoriza, además, la realización de transferencias de crédito entre secciones presupuestarias para cubrir las necesidades de gastos de personal, con determinadas excepciones a las limitaciones previstas en la Ley General Presupuestaria.

### F. Actualización de las cuantías retributivas

Se habilita a la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos para actualizar las cuantías retributivas del personal del sector público estatal durante 2027 y dictar las instrucciones necesarias para su abono.

## 3. Ámbito de aplicación

La norma tiene carácter básico y resulta aplicable al personal al servicio del sector público estatal, autonómico y local, sin perjuicio de aquellas disposiciones que regulan exclusivamente conceptos retributivos propios del sector público estatal.

## 4. Entrada en vigor

El Real Decreto-ley entra en vigor el **19 de noviembre de 2026**, al día siguiente de su publicación en el BOE.

BOE
18/11/2026
Núm. 287

## ADAPTACIÓN DEL IRPF AL SMI. /NOVEDAD NORMATIVA /

# Real Decreto-ley 38/2026, de 17 de noviembre, por el que se adoptan medidas relativas a los recursos de los sistemas de financiación territorial y medidas fiscales urgentes para evitar la tributación del salario mínimo interprofesional de 2027 en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Se incrementa la deducción por rendimientos del trabajo para evitar que los perceptores del salario mínimo interprofesional (SMI) de 2027 tributen en el IRPF. Asimismo, se modifican las reglas de cálculo de las retenciones y se actualizan las entregas a cuenta de comunidades autónomas y entidades locales ante la prórroga presupuestaria.

**CLAVES PARA EL ASESOR**

| | |
|---|---|
| **¿Es nuevo?** | **NOVEDAD NORMATIVA.** Se adapta la deducción del IRPF al SMI de 2027, **fijado en 18.004 euros** anuales, y se introduce su aplicación en el cálculo de las retenciones, evitando que los trabajadores afectados deban esperar a la declaración anual para recuperar las cantidades retenidas. |
| **¿A quién afecta?** | **A trabajadores con rendimientos íntegros del trabajo inferiores a 23.171,89 euros anuales** que cumplan los requisitos establecidos, a empresas y empleadores obligados a practicar retenciones, y a comunidades autónomas y entidades locales. |
| **¿Qué hacer?** | Revisar los programas de nóminas y los procedimientos de cálculo de retenciones para 2027, especialmente respecto de trabajadores con salarios próximos al SMI. En el ámbito público, comprobar los requisitos para aplicar el superávit de 2026 a inversiones financieramente sostenibles. |

*Orientación general e informativa. No constituye asesoramiento*

### 1. Objeto de la norma

El real decreto-ley tiene como objetivos principales **adaptar la fiscalidad del trabajo al SMI de 2027**, actualizar los recursos de los sistemas de financiación territorial ante la prórroga de los Presupuestos Generales del Estado y aprobar determinadas medidas económicas de apoyo a Ceuta y Canarias.

### 2. Principales medidas aprobadas

### A. IRPF: deducción por rendimientos del trabajo (artículo 5)

**Con efectos desde el 1 de enero de 2027**, se modifica la disposición adicional sexagésima primera de la Ley 35/2006 del IRPF.

Se establece una deducción para contribuyentes con rendimientos íntegros del trabajo derivados de una relación laboral o estatutaria inferiores a 23.171,89 euros anuales, siempre que sus restantes rentas no exentas, distintas de dichos rendimientos, no superen los 6.500 euros.

La deducción se determina de la siguiente manera:

| Rendimientos íntegros anuales del trabajo | Deducción |
|---|---|
| Hasta 18.004 € | 1.033,58 € |
| Más de 18.004 € y menos de 23.171,89 € | 1.033,58 € − 0,20 × (rendimientos − 18.004 €) |
| Desde 23.171,89 € | Sin derecho a esta deducción |

La deducción se aplica sobre la cuota líquida total, con el límite de la cuota íntegra estatal y autonómica proporcionalmente correspondiente a los rendimientos netos del trabajo comprendidos en la norma.

**Evolución de la deducción por obtención de rendimientos del trabajo: comparativa 2025-2027**

La deducción se introdujo con efectos desde el 1 de enero de 2025 mediante la Ley 5/2025, de 24 de julio, y fue modificada posteriormente por el Real Decreto-ley 5/2026, de 17 de febrero. La nueva regulación incrementa tanto la cuantía máxima de la deducción como los límites de rendimientos del trabajo que permiten aplicarla.

| Concepto | 2025 | 2026 | 2027 |
|---|---|---|---|
| Límite máximo de rendimientos íntegros para acceder a la deducción | 18.276 € | 20.048,45 € | 23.171,89 € |
| Rendimientos hasta los que se aplica la deducción máxima | 16.576 € | 17.094 € | 18.004 € |
| Deducción máxima anual | 340 € | 590,89 € | 1.033,58 € |
| Coeficiente de reducción para rentas superiores al umbral de deducción máxima | 0,20 | 0,20 | 0,20 |
| Límite de otras rentas no exentas | 6.500 € | 6.500 € | 6.500 € |

## B. Modificación del sistema de retenciones (artículo 6)

Se modifica el artículo 85 del Reglamento del IRPF para incorporar una minoración de la cuota de retención calculada conforme a las mismas cuantías y tramos.

De esta manera, los perceptores del SMI de 2027 no deberán soportar retenciones por estos rendimientos, evitando tener que solicitar posteriormente su devolución mediante la declaración del impuesto.

La minoración no podrá dar lugar a una cuota de retención negativa.

| Base para calcular el tipo de retención – Hasta euros | Cuota de retención – Euros | Resto base para calcular el tipo de retención – Hasta euros | Tipo aplicable – Porcentaje |
|---|---|---|---|
| 0,00 | 0,00 | 12.450,00 | 19,00 |
| 12.450,00 | 2.365,50 | 7.750,00 | 24,00 |
| 20.200,00 | 4.225,50 | 15.000,00 | 30,00 |
| 35.200,00 | 8.725,50 | 24.800,00 | 37,00 |
| 60.000,00 | 17.901,50 | 240.000,00 | 45,00 |
| 300.000,00 | 125.901,50 | En adelante | 47,00 |

## C. Financiación autonómica y local (artículos 1 y 2)

Ante la prórroga presupuestaria, se actualizan las entregas a cuenta correspondientes a 2027 de las comunidades autónomas de régimen común y de las entidades locales.

Para calcularlas, se utilizarán las previsiones de ingresos tributarios del Estado empleadas para determinar el límite de gasto no financiero de 2027.

Se habilitan los suplementos de crédito necesarios para financiar la actualización.

## D. Destino del superávit de 2026 (artículos 3 y 4)

Se permite que las comunidades autónomas que cumplan determinados requisitos de estabilidad presupuestaria y morosidad destinen el superávit de 2026 a financiar inversiones financieramente sostenibles durante 2027 y 2028.

Para las entidades locales se prorroga a 2027 la aplicación de las reglas especiales de destino del superávit previstas en la disposición adicional sexta de la Ley Orgánica 2/2012. Determinadas inversiones podrán completar su ejecución en 2028.

### E. Otras medidas económicas (artículos 7 a 9)

- **Ceuta:** se amplía hasta el 31 de diciembre de 2027 el Plan Ceuta Exporta, incorporando ayudas de formación en internacionalización y exenciones de cuotas para participar en determinadas actividades de ICEX.
- **Canarias:** se aprueban subvenciones directas por 3 millones de euros para atender gastos sanitarios extraordinarios en El Hierro y reparar infraestructuras portuarias en La Restinga.
- **Cabildo Insular de El Hierro:** se concede una subvención directa de 2 millones de euros para afrontar gastos extraordinarios derivados de la crisis migratoria.

Adicionalmente, se introduce una corrección presupuestaria en el Real Decreto-ley 36/2026, relativo a la financiación del sistema de atención a la dependencia.

## 3. ¿A quién va dirigida?

La norma afecta principalmente a los trabajadores con rendimientos del trabajo reducidos, a las empresas y empleadores que practican retenciones del IRPF, a las administraciones autonómicas y locales y a los beneficiarios de las medidas económicas específicas previstas para Ceuta y Canarias.

## 4. Entrada en vigor

El real decreto-ley **entra en vigor el 19 de noviembre de 2026**, con las siguientes particularidades:

- **Medidas fiscales del IRPF:** efectos desde el 1 de enero de 2027.
- **Medidas de financiación territorial del capítulo I:** entrada en vigor el 1 de enero de 2027.
- **Restantes disposiciones:** 19 de noviembre de 2026.

Al tratarse de un real decreto-ley, queda sujeto a la correspondiente convalidación parlamentaria.

BOE
18/11/2026
Núm. 287

## INFORMACIÓN CONTRACTUAL /NOVEDAD NORMATIVA/

Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre, por el que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo; y el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

**El Gobierno refuerza la transparencia salarial, amplía los derechos de información de los trabajadores y endurece las sanciones por discriminación retributiva**

El Real Decreto-ley 39/2026 introduce una importante reforma de la normativa laboral para completar la transposición de las Directivas (UE) 2019/1152, sobre condiciones laborales transparentes y previsibles, y (UE) 2023/970, sobre igualdad y transparencia retributiva entre mujeres y hombres.

La norma modifica el Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva, la Ley de Empleo y el Real Decreto 723/2026. Asimismo, refuerza el régimen sancionador laboral e introduce nuevas exigencias para las empresas contratistas del sector público.

**CLAVES PARA EL ASESOR**

| | |
|---|---|
| **¿Es nuevo?** | **NOVEDAD NORMATIVA.** Se amplían las obligaciones empresariales de información contractual y transparencia salarial, se reconoce expresamente la garantía de indemnidad en el Estatuto de los Trabajadores y se introducen nuevos derechos para solicitar modalidades de empleo más estables y previsibles. |
| **¿A quién afecta?** | A todas las empresas con personal contratado, con obligaciones adicionales en materia de información retributiva para las empresas de 50 o más trabajadores. También afecta a las personas candidatas a un empleo, a las empresas contratistas del sector público y, en los términos de su normativa específica, al personal empleado público. |
| **¿Qué hacer?** | Revisar los contratos, los procedimientos de selección, los registros salariales y los protocolos de información a la plantilla. Las empresas deberán prestar especial atención a los nuevos umbrales de justificación de diferencias salariales y al calendario de comunicación de datos sobre la brecha retributiva. |

*Orientación general e informativa. No constituye asesoramiento*

### 1. Objeto de la norma

La reforma persigue dos objetivos principales:

- **Garantizar mayor transparencia y previsibilidad en las relaciones laborales**, facilitando a los trabajadores información sobre sus condiciones de trabajo y promoviendo el acceso a empleos más estables.
- **Reforzar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, mediante nuevas obligaciones de información, control y corrección de las diferencias salariales injustificadas.

### 2. Principales novedades

### A. Modificaciones del Estatuto de los Trabajadores

**Información sobre las condiciones laborales (art. 1.Tres del RDL 39/2026, que modifica el art. 8.5 ET).** Se elimina el requisito de duración mínima de cuatro semanas para exigir información escrita sobre los

elementos esenciales del contrato. La obligación se extiende a todas las relaciones laborales, independientemente de su duración, y alcanza también a las modificaciones posteriores de las condiciones esenciales no recogidas en el contrato escrito.

**Periodo de prueba (art. 1.Seis del RDL 39/2026, que modifica el art. 14 ET).** Se establecen límites máximos de seis meses para técnicos titulados, dos meses para el resto de trabajadores y tres meses para estos últimos en empresas de menos de 25 trabajadores. Los convenios colectivos podrán establecer duraciones superiores únicamente cuando exista una justificación específica. En los contratos temporales de duración igual o superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá superar un mes, reduciéndose proporcionalmente para los contratos de menor duración.

**Transición a empleos más estables (art. 1.Once del RDL 39/2026, que introduce el nuevo art. 21 bis ET).** Los trabajadores podrán solicitar la conversión de sus contratos a modalidades más estables o previsibles, incluyendo el paso de contratos temporales a indefinidos, de fijos-discontinuos a indefinidos ordinarios y las conversiones entre jornada parcial y completa.

La empresa deberá responder motivadamente y por escrito en un plazo máximo de un mes, ampliado a tres meses en empresas de hasta diez trabajadores. El derecho a solicitar el cambio no implica la obligación empresarial de concederlo.

**Horas complementarias (art. 1.Cinco del RDL 39/2026, que modifica el art. 12.5.d) ET).** Si se incumplen los requisitos de preaviso, el trabajador podrá rechazar las horas complementarias sin consecuencias desfavorables. Si la empresa cancela las horas previstas, el trabajador conservará el derecho a percibir su retribución.

**Pluriempleo y garantía de indemnidad (art. 1.Uno, Nueve y Diez del RDL 39/2026, que modifican los arts. 4.2.h), 17.1 y 21.1 ET).** Se prohíben las restricciones injustificadas al trabajo para otras empresas, salvo causas objetivas o pactos de plena dedicación compensados económicamente. Además, se reconoce expresamente la prohibición de represalias empresariales por reclamaciones laborales, incluidas las formuladas ante la propia empresa.

### B. Nuevas obligaciones de transparencia retributiva

La reforma modifica el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 902/2020.

**Registro salarial y justificación de diferencias (art. 1.Doce del RDL 39/2026, que modifica el art. 28.3 ET).** Se mantienen las obligaciones de registro retributivo y se introducen umbrales diferenciados para justificar las diferencias entre las retribuciones medias de mujeres y hombres.

| Tamaño de la empresa | Diferencia salarial que exige justificación |
|---|---|
| Entre 50 y 99 trabajadores | 25 % o más |
| 100 o más trabajadores | 5 % o más |

Cuando se alcancen estos umbrales, la empresa deberá incorporar al registro una justificación basada en motivos ajenos al sexo de las personas trabajadoras. La existencia de una diferencia no determina, por sí sola, que exista discriminación.

**Derecho individual de información salarial (art. 2.Nueve del RDL 39/2026, que introduce el art. 10 del RD 902/2020).** Los trabajadores podrán solicitar información sobre su propia retribución y sobre las retribuciones medias, desglosadas por sexo, correspondientes a puestos de trabajo iguales o de igual valor. La empresa deberá facilitarla por escrito en un plazo máximo de dos meses.

Asimismo, se declaran nulas las cláusulas contractuales que prohíban a los trabajadores divulgar información sobre su propia remuneración **(art. 1.Doce del RDL 39/2026, que modifica el art. 28.4 ET).**

**Obligaciones de comunicación de la brecha retributiva (art. 2.Nueve del RDL 39/2026, que introduce el art. 11 del RD 902/2020).** Las empresas de 50 o más trabajadores deberán facilitar información sobre las diferencias salariales entre mujeres y hombres a la nueva Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva.

La periodicidad dependerá del tamaño de la empresa:

- 250 o más trabajadores: anualmente.
- Entre 50 y 249 trabajadores: cada tres años.

Cuando se detecten diferencias retributivas no justificadas por criterios objetivos y neutros respecto del género, deberán corregirse en un plazo máximo de seis meses.

### C. Transparencia salarial en los procesos de selección

**(Art. 3.Uno del RDL 39/2026, que introduce la letra g) en el art. 5 de la Ley 3/2023, de Empleo).**

La modificación de la Ley 3/2023, de Empleo, establece nuevas obligaciones para las empresas y los intermediarios laborales:

- Las ofertas de empleo deberán indicar la **retribución inicial del puesto de trabajo y el convenio colectivo aplicable.**
- Se prohíbe preguntar a los candidatos por sus salarios actuales o anteriores.
- Las ofertas y denominaciones de los puestos deberán ser neutras respecto del género.
- Los procesos de selección, incluidos los que utilicen sistemas algorítmicos, deberán respetar los principios de igualdad y no discriminación.

### D. Refuerzo del régimen sancionador

**(Disposición final primera del RDL 39/2026, que modifica los arts. 6, 7, 8, 15 y 16 de la LISOS).**

Se modifica la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), introduciendo nuevas infracciones y agravando determinados incumplimientos.

Se consideran **infracciones graves** el incumplimiento del deber de información contractual, la falta de respuesta a solicitudes de transición a otras formas de empleo, las irregularidades en el registro retributivo y el incumplimiento de las obligaciones de información a la Comisión de transparencia retributiva **(DF 1.ª, apartados Uno a Cinco).**

Se tipifican como **infracciones muy graves** las represalias empresariales frente a reclamaciones laborales y las conductas discriminatorias en los procesos de selección, incluida la solicitud de datos prohibidos **(DF 1.ª, apartados Seis, Siete y Nueve).**

### E. Contratación pública

**(Disposición final segunda del RDL 39/2026, que modifica los arts. 201, 211.1 y 212.1 de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público).**

Se modifica la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, para reforzar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva.

Los pliegos deberán incorporar previsiones sobre estas obligaciones y las penalidades correspondientes. Los incumplimientos graves podrán constituir causa de resolución contractual, especialmente cuando exista discriminación salarial acreditada o incumplimientos reiterados de transparencia retributiva.

### F. Ampliación del plazo para reclamar por discriminación salarial

**(Art. 1.Trece del RDL 39/2026, que modifica el art. 59.3 ET).**

Se modifica el artículo 59.3 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo un plazo de prescripción de **tres años para las acciones por vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación retributiva**, cuyo cómputo comenzará cuando cese la situación discriminatoria.

## 3. Ámbito de aplicación

La reforma afecta al conjunto de las empresas y trabajadores sujetos a la legislación laboral española, con obligaciones específicas en función del tamaño de la plantilla.

También alcanza a las empresas que intervienen en procesos de intermediación laboral, a los contratistas del sector público y al personal empleado público en los términos previstos en su legislación específica **(arts. 1 a 4 y disposiciones finales primera y segunda del RDL 39/2026).**

### 4. Entrada en vigor y régimen transitorio

### (Disposición final séptima y disposiciones transitorias primera y segunda del RDL 39/2026).

El Real Decreto-ley entra en vigor el 19 de noviembre de 2026, al día siguiente de su publicación en el BOE.

No obstante, se establecen plazos específicos para determinadas obligaciones:

| Obligación | Plazo | Referencia normativa |
|---|---|---|
| Primera comunicación de información sobre la brecha retributiva de empresas de 150 o más trabajadores | Antes del 8 de junio de 2027 | Art. 2.Diecisiete (DT 2.ª.1.a del RD 902/2020) |
| Primera comunicación de empresas de entre 50 y 149 trabajadores | Antes del 8 de junio de 2031 | Art. 2.Diecisiete (DT 2.ª.1.b del RD 902/2020) |
| Primera remisión de la información prevista en el art. 14.3.g) del RD 902/2020 | Antes del 8 de junio de 2028 | Art. 2.Diecisiete (DT 2.ª.2 del RD 902/2020) |
| Adaptación de auditorías retributivas incorporadas a planes de igualdad vigentes | Al finalizar su vigencia o cuando deban revisarse | DT 1.ª del RDL 39/2026 |
| Información sobre contratos inferiores a cuatro semanas anteriores a la reforma y todavía vigentes | Diez días hábiles desde la solicitud del trabajador, si no dispone ya de ella | DT 2.ª del RDL 39/2026 |

En definitiva, el Real Decreto-ley 39/2026 supone una reforma relevante de las obligaciones empresariales en materia de información laboral e igualdad salarial. Destacan especialmente la exigencia de transparencia retributiva desde la selección de personal, el derecho de los trabajadores a conocer las remuneraciones medias de puestos equivalentes y el endurecimiento de los mecanismos de control y sanción frente a la discriminación salarial.

BOE
19/11/2026

Núm. 288

## SMI /NOVEDAD NORMATIVA /

# Real Decreto 1013/2026, de 18 de noviembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2027.

**El Gobierno aprueba el salario mínimo interprofesional para 2027, con una subida del 5,3%, hasta los 1.286 euros mensuales**

La norma establece las cuantías del salario mínimo interprofesional (SMI) aplicables durante 2027, que experimentan un incremento del **5,3% respecto de 2026**, situándose en 1.286 euros mensuales, equivalentes a 18.004 euros anuales en catorce pagas. Asimismo, regula las condiciones de aplicación del nuevo SMI, las reglas de compensación y absorción salarial y las cuantías específicas para trabajadores temporales y empleados de hogar.

**CLAVES PARA EL ASESOR**

| | |
|---|---|
| **¿Es nuevo?** | **NOVEDAD NORMATIVA.** Se actualiza el SMI para 2027, con un incremento del 5,3% respecto del año anterior. Se mantienen las reglas de compensación y absorción y las excepciones a la aplicación automática del nuevo SMI en determinados ámbitos no laborales. |
| **¿A quién afecta?** | A las empresas y personas trabajadoras cuyos salarios se sitúen por debajo del nuevo mínimo legal, incluidos los trabajadores temporales y los empleados de hogar. También afecta a los asesores laborales encargados de revisar nóminas, contratos y condiciones retributivas. |
| **¿Qué hacer?** | Revisar las retribuciones de los trabajadores para garantizar que alcanzan, como mínimo, los 18.004 euros anuales a jornada completa, teniendo en cuenta las reglas de compensación y absorción. Actualizar las nóminas y los costes laborales desde el 1 de enero de 2027. |

*Orientación general e informativa. No constituye asesoramiento*

### 1. Objeto de la norma

El real decreto fija el salario mínimo interprofesional para 2027, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La subida persigue avanzar hacia el objetivo de que el SMI alcance el 60% del salario medio, conforme a los criterios de la Carta Social Europea.

### 2. Principales medidas

### A. Nuevas cuantías del salario mínimo (artículo 1)

SMI mensual · 14 pagas: **1.286 €** +5,3%
SMI anual: **18.004 €** Jornada completa

| Concepto | Cuantía 2027 |
|---|---|
| Salario mínimo diario | 42,87 € |
| Salario mínimo mensual (14 pagas) | 1.286 € |
| Salario mínimo mensual (12 pagas, extras prorrateadas) | 1.500,33 € |
| Salario mínimo anual | **18.004 €** |

Estas cuantías corresponden a la jornada legal completa de trabajo. **En caso de jornada inferior, el salario mínimo se reducirá proporcionalmente.**

El salario en especie no podrá minorar la cuantía íntegra del salario mínimo que deba percibirse en dinero.

### B. Complementos salariales (artículo 2)

Al SMI se añadirán, cuando corresponda, los complementos salariales previstos en los convenios colectivos y contratos de trabajo, de conformidad con el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

También se tendrán en cuenta los incrementos garantizados correspondientes a sistemas de remuneración a prima o con incentivos a la producción.

### C. Compensación y absorción salarial (artículo 3)

La subida del SMI no supone necesariamente un incremento de todos los salarios.

- Cuando la retribución anual del trabajador, considerada en su conjunto, supere el nuevo mínimo legal aplicable, la subida no obligará automáticamente a modificarla.
- Los salarios inferiores deberán incrementarse hasta alcanzar el mínimo exigible.
- Se mantienen las reglas de compensación y absorción previstas en el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en los convenios colectivos y contratos aplicables.

**El importe mínimo anual de referencia no podrá ser inferior a 18.004 euros.**

### D. Trabajadores temporales y empleados de hogar (artículo 4)

Se establecen las siguientes cuantías específicas:

| Colectivo | Salario mínimo 2027 |
|---|---|
| Trabajadores temporales cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días | 60,88 €/jornada legal |
| Empleados de hogar que trabajen por horas en régimen externo | 10,06 €/hora efectivamente trabajada |

Para los trabajadores temporales indicados, la cuantía mínima por jornada incluye la parte proporcional correspondiente a domingos, festivos y dos pagas extraordinarias.

La retribución de las vacaciones se ajustará a las reglas específicas previstas en el artículo 4.1.
El salario mínimo por hora de los empleados de hogar comprende todos los conceptos retributivos.

### E. Aplicación del nuevo SMI a normas no estatales y contratos privados (disposición transitoria única)

Se establecen determinadas excepciones para evitar que la subida del SMI produzca efectos automáticos en ámbitos distintos del estrictamente laboral.

**1. Normas autonómicas y locales.** Las nuevas cuantías no se aplicarán automáticamente a las normas vigentes de comunidades autónomas, Ceuta y Melilla y entidades locales que utilicen el SMI como indicador de renta para determinar el acceso a prestaciones, beneficios o servicios públicos, salvo disposición expresa en contrario.
**2. Contratos y pactos privados.** Tampoco se aplicarán automáticamente a los contratos y pactos privados vigentes que utilicen el SMI como referencia, salvo acuerdo entre las partes.

En estos supuestos, y salvo disposición o acuerdo en contrario, durante 2027 se mantendrá como referencia la cuantía del SMI vigente antes de la entrada en vigor del real decreto.

**Esta excepción no afecta a la obligación de actualizar los salarios que resulten inferiores al nuevo mínimo legal.**

## 3. ¿A quién va dirigida?

La norma afecta principalmente a:

- Empresas y empleadores que tengan trabajadores con retribuciones próximas o inferiores al SMI.
- Personas trabajadoras por cuenta ajena, incluidas las contratadas a tiempo parcial.
- Trabajadores con contratos de duración determinada de hasta 120 días de servicios para una misma empresa.
- Empleados de hogar, especialmente quienes prestan servicios por horas.

- Asesorías laborales y departamentos de recursos humanos responsables de la gestión salarial.

**4. Entrada en vigor**

**Disposición final tercera.**

El real decreto entrará en vigor el **1 de enero de 2027** y tendrá efectos durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2027.

Por tanto, las empresas deberán aplicar las nuevas cuantías a las retribuciones devengadas desde el 1 de enero de 2027.

CATALUNYA
20/11/2026

## ELECCIONS /NOVEDAD NORMATIVA /

## Ordre EMT/232/2026, de 17 de novembre, per la qual s'estableixen les instruccions necessàries per a la participació de les persones treballadores en les eleccions al Congrés dels Diputats i al Senat del dia 29 de novembre de 2026.

La Generalitat de Catalunya estableix els permisos laborals retribuïts i no recuperables per facilitar la participació de les persones treballadores en les eleccions al Congrés dels Diputats i al Senat del pròxim 29 de novembre de 2026.

**CLAUS PER A L'ASSESSOR**

| | |
|---|---|
| **¿És nou?** | **NOVEDAD NORMATIVA.** Novetat normativa que concreta els permisos laborals aplicables a les eleccions del 29 de novembre de 2026, d'acord amb la legislació electoral i laboral vigent. |
| **¿A qui afecta?** | A les empreses i persones treballadores de Catalunya, inclòs el personal del sector públic.. |
| **¿QuÈ cal fer?** | Informar les empreses sobre els permisos aplicables i organitzar els torns de treball, especialment en les activitats que operen els diumenges.. |

*Orientación general e informativa. No constituye asesoramiento*

Els principals permisos són:

- **Persones que hagin de treballar el dia de les eleccions:** fins a quatre hores retribuïdes per votar, en funció de la coincidència de la jornada laboral amb l'horari electoral. No correspon cap permís si la coincidència és de dues hores o menys.
- **Membres de meses electorals i interventors:** permís durant tota la jornada electoral, si és laborable, i les cinc primeres hores de la jornada laboral següent, fins i tot quan el diumenge sigui dia de descans.
- **Apoderats:** permís retribuït durant tota la jornada electoral, si coincideix amb la jornada laboral.
- **Treball nocturn:** els membres de mesa, interventors i apoderats poden sol·licitar un canvi de torn per descansar la nit anterior a les eleccions.
- **Justificació:** l'empresa pot exigir el justificant de votació expedit per la mesa electoral.

**En otras Comunidades Autónomas:**

**En Castilla y León:** ORDEN IEM/1175/2026, de 4 de noviembre, por la que se establecen normas relativas al desarrollo de la jornada electoral del día 29 de noviembre de 2026, de elecciones al Congreso de los Diputados y al Senado.

**En Cantabria:** Orden IND/54/2026, de 2 de noviembre, por la que se dictan normas sobre el horario laboral para facilitar el ejercicio del derecho de voto de las personas trabajadoras el día 29 de noviembre de 2026, con ocasión de la celebración de elecciones al Congreso de los Diputados y al Senado.

**País Vasco:** ORDEN de 19 de octubre de 2026, del vicepresidente segundo del Gobierno y consejero de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dictan normas para que las personas trabajadoras puedan participar, percibiendo sus retribuciones, en las elecciones a Cortes Generales a celebrar el día 29 de noviembre de 2026.

**Canarias:** Resolución de 22 de octubre de 2026, sobre determinación del horario laboral del 29 de noviembre de 2026, día de elecciones al Congreso de los Diputados y al Senado.

# Convalidación por la Diputación Permanente

## DEPENDENCIA

**CONVALIDACIÓN.** La Diputación Permanente convalida el Real Decreto-ley 36/2026, de 10 de noviembre, con medidas sobre financiación y prestaciones del sistema de dependencia.

Fecha: 18/11/2026 Fuente: web del Congreso de los Diputados Enlace: **Nota**

La Diputación Permanente ha convalidado el Real Decreto-ley de medidas para el adecuado despliegue de la reforma del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia por 63 votos a favor y 6 votos en contra.

Publicado en el BOE el 20/11/2026

**Resumen del RDL 36 2026**

## FAMILIAS MONOPARENTALES

**CONVALIDACIÓN.** La Diputación Permanente convalida el Real Decreto-ley 35/2026, de 10 de noviembre, de medidas urgentes para el reconocimiento y protección a las familias monoparentales y otras medidas de apoyo a familias.

Fecha: 18/11/2026 Fuente: web del Congreso de los Diputados Enlace: **Nota**

La Diputación Permanente del Congreso ha convalidado este miércoles el Real Decreto-ley 35/2026 de medidas urgentes para el reconocimiento y protección a las familias monoparentales y otras medidas de apoyo a familias por 62 votos a favor, 6 en contra y 1 abstención.

Publicado en el BOE el 20/11/2026

**Resumen RDL 35 2026**

## PROTECCIÓN SOCIAL DEL PERSONAL FERROVIARIO

**CONVALIDACIÓN.** La Diputación Permanente convalida el Real Decreto-ley 34/2026, de 10 de noviembre, de medidas urgentes para el refuerzo de la seguridad operacional en el transporte ferroviario y la protección social del personal ferroviario.

Fecha: 18/11/2026 Fuente: web del Congreso de los Diputados Enlace: **Nota**

La Diputación Permanente ha convalidado el Real Decreto-ley 34/2026, de 10 de noviembre, de medidas urgentes para el refuerzo de la seguridad operacional en el transporte ferroviario y la protección social del personal ferroviario por 63 votos a favor, 6 en contra y ninguna abstención.

Publicado en el BOE el 20/11/2026

**Resumen del RDL 34 2026**

## PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**CONVALIDACIÓN.** La Diputación Permanente convalida el Real Decreto-ley 31/2026, de 20 de octubre, para la mejora de la acción protectora de la Seguridad Social y de otras normas sociales

Fecha: 18/11/2026 Fuente: web del Congreso de los Diputados Enlace: **Nota**

La Diputación Permanente ha convalidado el Real Decreto-ley 31/2026, de 20 de octubre, para la mejora de la acción protectora de la Seguridad Social y de otras normas sociales por 63 votos a favor y 6 en contra.

Publicado en el BOE el 20/11/2026

**Resumen del RDL 31 2026**

**Comparativo**

## DANA ADAM

**CONVALIDACIÓN.** La Diputación Permanente convalida el Real Decreto-ley 33/2026, de 10 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes en respuesta a los daños causados por las inundaciones y otros sucesos acaecidos entre los días 17 y 19 de octubre de 2026, como consecuencia de la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA), denominada Adam.

Fecha: 18/11/2026 Fuente: web del Congreso de los Diputados Enlace: **Nota**

La Diputación Permanente ha convalidado, por 63 votos a favor, 6 votos en contra y ninguna abstención, el Real Decreto-ley 33/2026, de 10 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes en respuesta a los daños causados por las inundaciones y otros sucesos acaecidos entre los días 17 y 19 de octubre de 2026, como consecuencia de la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA), denominada Adam.

Publicado en el BOE el 20/11/2026

**Resumen RDL 33 2026**

# Sentencia

## VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO /RESUELVE POR PRIMERA VEZ/

**PENSIÓN DE VIUDEDAD.** Las mujeres que acrediten haber sido víctimas de violencia de género en el momento de su separación o divorcio tienen derecho a percibir la pensión de viudedad en la cuantía que legalmente les corresponda, sin que pueda reducirse al importe de la pensión compensatoria que tuvieran reconocida.

*La Sala de lo Social, reunida en Pleno, unifica doctrina y considera que limitar la pensión de viudedad de las víctimas de violencia de género que percibían pensión compensatoria produciría una diferencia de trato injustificada respecto de aquellas que no la tenían reconocida. La resolución cuenta con un voto particular discrepante al que se adhiere otro magistrado.*

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

**SÍNTESIS:** El Tribunal Supremo establece que las mujeres víctimas de violencia de género en el momento de su separación o divorcio tienen derecho a percibir la pensión de viudedad en la cuantía que legalmente les corresponda, aunque esta sea superior a la pensión compensatoria que tuvieran reconocida.
La Sala considera que el artículo 220.1, párrafo tercero, de la LGSS establece un régimen especial de protección para estas mujeres, al que no resulta aplicable la limitación económica prevista con carácter general para las personas separadas o divorciadas.
El Tribunal unifica doctrina y concluye que aplicar dicha limitación supondría un trato injustificado respecto de las víctimas que no tenían reconocida pensión compensatoria, quienes sí pueden acceder a la prestación íntegra. La sentencia cuenta con un voto particular discrepante.

**CLAVES PARA EL ASESOR**

| | |
|---|---|
| **¿Es nuevo?** | **Sí.** El Tribunal Supremo resuelve expresamente, por primera vez, si el límite de la pensión compensatoria resulta aplicable a las víctimas de violencia de género que ya tenían reconocida dicha pensión. Hasta ahora, su jurisprudencia se había centrado principalmente en los supuestos en los que no existía pensión compensatoria. |
| **¿A quién afecta?** | A mujeres separadas o divorciadas que acrediten haber sido víctimas de violencia de género en el momento de la ruptura matrimonial y tengan derecho a una pensión de viudedad cuya cuantía supere la pensión compensatoria que venían percibiendo. |
| **¿Qué hacer?** | Revisar los expedientes de pensiones de viudedad de víctimas de violencia de género en los que el INSS haya limitado la prestación a la cuantía de la pensión compensatoria. Cuando concurran los requisitos, procede valorar la solicitud de revisión de la cuantía reconocida y, en su caso, reclamar las diferencias económicas correspondientes, teniendo en cuenta los efectos económicos legalmente aplicables. |

*Orientación general e informativa. No constituye asesoramiento.*

### ANTECEDENTES Y HECHOS

- La demandante contrajo matrimonio en 1979 y se divorció mediante sentencia de 3 de noviembre de 2020, que reconoció a su favor una pensión compensatoria de 600 euros mensuales.
- Había sufrido maltrato psicológico por parte de su esposo desde 2015, circunstancia que constituyó el verdadero motivo del divorcio. En febrero de 2021 presentó una denuncia por malos tratos habituales y se acordó una orden cautelar de alejamiento.
- Tras el fallecimiento de su exmarido, ocurrido el 15 de febrero de 2022, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) le reconoció una pensión de viudedad con efectos de 1 de marzo de 2022, aplicando una base reguladora de 1.805,47 euros y un porcentaje del 52 %. Sin embargo, el importe mensual reconocido quedó limitado a 542,57 euros en catorce pagas, según recoge la resolución administrativa.

- La beneficiaria impugnó esta decisión al considerar que, dada su condición de víctima de violencia de género, tenía derecho a percibir la pensión sin aplicar la reducción vinculada a la pensión compensatoria.
- El procedimiento judicial siguió las siguientes fases:
  - **Juzgado de lo Social n.º 6 de Granada:** estimó la demanda y reconoció el derecho a percibir la pensión de viudedad sin la reducción controvertida. Aceptó el cálculo de la demandante, de 1.095,16 euros mensuales en catorce pagas para 2022, incluyendo el complemento de brecha de género.
  - **TSJ de Andalucía, sede de Granada:** revocó la sentencia al entender que, al existir una pensión compensatoria reconocida, debía aplicarse el límite previsto en el artículo 220.1 de la LGSS.
  - **Tribunal Supremo:** la beneficiaria interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, invocando como sentencia de contraste la dictada por el TSJ de Navarra el 5 de julio de 2018, que había alcanzado una conclusión diferente en un supuesto sustancialmente equivalente.

### Objeto del recurso de casación

- Determinar si una mujer divorciada, víctima de violencia de género y beneficiaria de una pensión compensatoria, tiene derecho a percibir íntegramente la pensión de viudedad o si, por el contrario, debe reducirse su importe hasta igualarlo al de la pensión compensatoria establecida en el divorcio.

### FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO Y DOCTRINA QUE FIJA

- El Tribunal Supremo **estima el recurso de casación para la unificación de doctrina**, casa y anula la sentencia del TSJ de Andalucía y confirma la resolución del Juzgado de lo Social que había reconocido el derecho de la demandante a percibir la pensión de viudedad sin reducción.

### Doctrina jurisprudencial que establece:

- Las mujeres víctimas de violencia de género que acceden a la pensión de viudedad tienen derecho a percibir la cuantía que legalmente les corresponda, sin que resulte aplicable la reducción hasta el importe de la pensión compensatoria reconocida en la separación o divorcio, aunque esta fuera inferior a la prestación de viudedad.
- La Sala confirma expresamente como correcta la doctrina mantenida por el TSJ de Navarra en su sentencia de 5 de julio de 2018.

### FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA SENTENCIA

#### A. El artículo 220.1 de la LGSS establece dos regímenes de protección diferenciados

- El Supremo distingue entre el régimen general de pensión de viudedad para personas separadas o divorciadas y el específico aplicable a las mujeres víctimas de violencia de género.
- En el régimen general, la pensión compensatoria constituye, como regla, un requisito para acceder a la pensión de viudedad y un límite para determinar su importe.
- Sin embargo, el párrafo tercero del artículo 220.1 reconoce el derecho a la pensión de viudedad a las mujeres víctimas de violencia de género, incluso cuando no sean acreedoras de pensión compensatoria.
- Para el Tribunal, este último párrafo no constituye una simple excepción al requisito de disponer de una pensión compensatoria, sino una **regulación autónoma cuya finalidad es proporcionar una protección especial a las víctimas de violencia de género.**

#### B. La expresión «en todo caso» impide aplicar una interpretación restrictiva

- La Sala atribuye especial importancia a que el párrafo tercero del artículo 220.1 comience con la expresión «en todo caso».
- Considera que el legislador quiso reconocer el derecho a la pensión de viudedad a todas las mujeres que acreditasen su condición de víctimas de violencia de género en el momento de la separación o divorcio, con independencia de que tuvieran o no reconocida una pensión compensatoria.
- En consecuencia, la ausencia de una pensión compensatoria no impide acceder a la prestación, pero su existencia tampoco justifica reducir su cuantía.

#### C. La interpretación contraria produciría una diferencia de trato injustificada

- El Supremo advierte de que aplicar el límite económico únicamente a las víctimas que tuvieran reconocida una pensión compensatoria provocaría un resultado difícilmente justificable:

- Una mujer víctima de violencia de género que no hubiera obtenido pensión compensatoria podría percibir íntegramente la pensión de viudedad, mientras que otra que sí la tuviera reconocida vería reducida su prestación.
- A juicio de la mayoría de la Sala, esta diferencia resulta contraria a la finalidad protectora del precepto y no encuentra justificación suficiente en su regulación.

### D. Aplicación de la perspectiva de género

- El Tribunal fundamenta también su decisión en los principios de igualdad efectiva y en la obligación de interpretar las normas teniendo en cuenta la perspectiva de género, conforme a los artículos 4 y 15 de la Ley Orgánica 3/2007.
- La sentencia considera que la finalidad de la regulación especial no es únicamente sustituir una renta extinguida como consecuencia del fallecimiento del excónyuge, sino reforzar la protección social de las mujeres que han sufrido violencia de género.
- Esta interpretación resulta, además, coherente con los artículos 9.2 y 41 de la Constitución Española, relativos a la promoción de la igualdad real y al mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social.

### E. Interpretación histórica y finalidad de la reforma legislativa

- La Sala analiza la evolución normativa de las pensiones de viudedad desde la Ley 40/2007 y la posterior modificación introducida mediante la Ley 26/2009.
- Concluye que el legislador estableció una protección específica para evitar que las víctimas de violencia de género quedaran excluidas de la pensión de viudedad por no tener reconocida una pensión compensatoria.
- Según la mayoría, esa finalidad protectora debe proyectarse también sobre la determinación de la cuantía de la prestación, sin aplicar el límite económico previsto para el régimen general.

NORMATIVA APLICABLE

Art. 220.1 LGSS. Regula la pensión de viudedad en supuestos de separación o divorcio. El Supremo considera que su párrafo tercero contiene un régimen autónomo para víctimas de violencia de género, al que no se aplica el límite económico del párrafo segundo.
Art. 219 LGSS. Establece los requisitos generales para acceder a la pensión de viudedad, a los que se remite el artículo 220.
Art. 97 del Código Civil. Regula la pensión compensatoria derivada de la separación o divorcio, cuyo importe constituye el límite controvertido.
Arts. 4 y 15 de la LO 3/2007. Fundamentan la interpretación de las normas conforme al principio de igualdad efectiva y la perspectiva de género.
Arts. 9.2 y 41 de la Constitución Española Respaldan la interpretación protectora mediante los mandatos de promoción de la igualdad real y de mantenimiento de un sistema público de Seguridad Social.
Art. 3.1 del Código Civil Establece los criterios de interpretación literal, sistemática, histórica y finalista empleados por el Tribunal.

JURISPRUDENCIA RELACIONADA

**Sentencias en el mismo sentido o que respaldan la interpretación protectora:**

**STS de 5 de febrero de 2013 (rec. 929/2012):** establece criterios de interpretación del régimen especial de viudedad de las víctimas de violencia de género, destacando la relevancia de la expresión «en todo caso».
**STS 300/2024, de 20 de febrero (rec. 1698/2021):** reafirma la necesidad de interpretar el acceso a la pensión de viudedad de las víctimas de violencia de género atendiendo a la finalidad protectora de la norma.
**STS 650/2025, de 27 de junio (rec. 4252/2023):** aborda la acreditación de la condición de víctima de violencia de género y la interpretación de los requisitos de acceso a la prestación desde esa perspectiva.
**STSJ de Navarra 211/2018, de 5 de julio (rec. 201/2018):** sentencia de contraste cuya doctrina considera correcta el Supremo, al reconocer la pensión de viudedad sin reducir su importe al de la pensión compensatoria.

**Sentencia en sentido contrario:**

La STSJ de Andalucía 616/2025, **de 6 de marzo**, ahora anulada, había considerado aplicable el límite económico del artículo 220.1 LGSS cuando la beneficiaria, pese a ser víctima de violencia de género, tenía reconocida una pensión compensatoria.

**VOTO PARTICULAR DISCREPANTE**

La sentencia incorpora un voto particular formulado por la magistrada Luisa María Gómez Garrido, al que se adhiere el magistrado Juan Manuel San Cristóbal Villanueva.
Los magistrados discrepantes sostienen que el artículo 220.1 LGSS establece claramente que, cuando existe pensión compensatoria, la pensión de viudedad debe reducirse a su importe si resulta superior.
A su juicio, la excepción prevista para las víctimas de violencia de género permite acceder a la pensión cuando no existe pensión compensatoria, pero no elimina la limitación de cuantía cuando esta sí se ha reconocido.
Asimismo, consideran que **la perspectiva de género no puede justificar una interpretación contraria al tenor literal de la ley ni sustituir la voluntad del legislador**.
Por ello, entienden que el recurso debió desestimarse.

# Sentencia

## APOYO EN ESCRITOS PROCESALES

## **USO DE IA.** El TSJ de Cataluña advierte contra el uso de inteligencia artificial en escritos procesales sin una supervisión humana efectiva y exhaustiva

*La utilización de inteligencia artificial generativa para elaborar escritos judiciales es legítima, pero exige que el profesional responsable compruebe rigurosamente su contenido, fundamentación y adecuación a las exigencias procesales. El Tribunal critica la presentación de recursos artificialmente extensos, reiterativos y carentes de sustancia jurídica, aunque no impone ninguna sanción por el uso de estas herramientas.*

Fecha: 02/10/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia del TSJ de Catalunya de 02/10/2026**

**SÍNTESIS:** La STSJ de Cataluña de 2 de octubre de 2026 (rec. 273/2026) advierte de los riesgos de utilizar inteligencia artificial generativa para elaborar escritos judiciales sin una revisión humana rigurosa. La Sala considera legítimo su empleo, pero critica la presentación de recursos excesivamente extensos, reiterativos y carentes de sustancia jurídica, que incumplen las exigencias técnicas del procedimiento. El profesional debe verificar exhaustivamente el contenido del escrito y asumir personalmente su responsabilidad. En el caso examinado, el Tribunal desestima un recurso de suplicación relativo a una solicitud de teletrabajo por conciliación familiar, cuyas deficiencias procesales vincula a un uso inadecuadamente supervisado de IA.

**CLAVES PARA EL ASESOR**

| | |
|---|---|
| **¿Es nuevo?** | La sentencia no establece una prohibición del uso de IA ni crea un régimen sancionador específico. Sin embargo, resulta relevante por la contundencia con la que un tribunal social reprocha su utilización sin supervisión profesional suficiente. |
| **¿A quién afecta?** | A abogados, graduados sociales y demás profesionales que utilizan herramientas de inteligencia artificial para preparar demandas, recursos y otros escritos procesales, especialmente en procedimientos sujetos a exigencias técnicas estrictas. |
| **¿Qué hacer?** | Revisar personalmente los escritos elaborados con asistencia de IA, comprobar los hechos y las referencias normativas y jurisprudenciales, eliminar argumentaciones redundantes y verificar que cada motivo del recurso cumple sus requisitos procesales. |

*Orientación general e informativa. No constituye asesoramiento.*

### ANTECEDENTES Y HECHOS

- Una trabajadora, oficial administrativa de una empresa dedicada a la venta y reparación de vehículos, solicitó en septiembre de 2023 una adaptación de su jornada laboral al amparo del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.
- La petición consistía en mantener su jornada habitual, de 8:00 a 16:30 horas, pero realizando teletrabajo los martes, miércoles y jueves para atender las necesidades de conciliación derivadas de la situación de salud de su hijo de 14 años, escolarizado en un centro de educación especial.
- La empresa abrió un proceso de negociación y ofreció distintas alternativas, entre ellas una distribución diferente de la jornada presencial, una modalidad limitada de teletrabajo y una reducción de jornada. Sin embargo, rechazó la fórmula concreta solicitada por la trabajadora, alegando necesidades organizativas y productivas.
- La empleada interpuso demanda solicitando el reconocimiento de su derecho a la adaptación de jornada y una indemnización de 15.000 euros por vulneración de derechos fundamentales.
- El Juzgado de lo Social n.º 3 de Tarragona desestimó íntegramente la demanda mediante sentencia de 12 de febrero de 2025.
- **La trabajadora recurrió en suplicación ante el TSJ de Cataluña**, solicitando la modificación de numerosos hechos probados, la incorporación de siete nuevos hechos y la revisión jurídica de la sentencia.

- **Durante el examen del recurso, la Sala advirtió una extensión artificiosa, reiteraciones y deficiencias técnicas que vinculó a un uso inadecuadamente supervisado de herramientas de inteligencia artificial generativa.**

## FALLO DEL TRIBUNAL

- **El TSJ de Cataluña desestima el recurso de suplicación y confirma íntegramente la sentencia de instancia,** sin imposición de costas.
- En consecuencia, rechaza la adaptación de jornada solicitada y la indemnización por vulneración de derechos fundamentales.
- La Sala considera acreditadas las necesidades organizativas de la empresa y entiende que la trabajadora no ha justificado suficientemente cómo el teletrabajo solicitado, manteniendo inalterado su horario, permitiría mejorar la atención de su hijo.
- **No obstante, uno de los aspectos más relevantes de la resolución es la advertencia que realiza sobre la utilización de IA en la elaboración de recursos judiciales.**

### Fundamentos jurídicos

### A. El uso de inteligencia artificial en los escritos procesales es legítimo, pero requiere control humano efectivo

- El Tribunal reconoce expresamente que la utilización de sistemas generativos en el ámbito jurídico **es legítima e incluso puede resultar necesaria ante la evolución tecnológica.**
- **Lo que cuestiona es su utilización indiscriminada, sin una revisión profesional responsable.**
- La Sala advierte de que estas herramientas pueden producir escritos formalmente elaborados, pero con una argumentación excesivamente extensa, repetitiva, alejada de las cuestiones controvertidas y sin verdadera sustancia jurídica.
- Por ello, **el abogado debe asumir personalmente el contenido del escrito y verificar de manera efectiva y exhaustiva su adecuación a las exigencias procesales,** especialmente cuando se trata de recursos extraordinarios como el de suplicación.
- El Tribunal recuerda, además, que ya había examinado otro recurso presentado por la misma asistencia letrada, de 90 folios, cuya extensión y reiteración parecían evidenciar el empleo de inteligencia artificial.

### B. La IA no puede sustituir el cumplimiento de los requisitos del recurso de suplicación

- La Sala considera especialmente deficientes las solicitudes de revisión de hechos probados formuladas por la recurrente.
- Recuerda que el artículo 193.b) de la LRJS exige identificar errores fácticos concretos, acreditados mediante prueba documental o pericial y relevantes para modificar el fallo.
- En el recurso examinado, muchas de las modificaciones solicitadas consistían en valoraciones jurídicas, reiteraciones de argumentos, referencias a circunstancias irrelevantes o intentos de reinterpretar pruebas testificales.
- El Tribunal califica algunas de estas actuaciones como próximas a la mala fe procesal y al abuso del derecho al recurso.

### C. El derecho a la conciliación no implica la aceptación automática del teletrabajo solicitado

- En cuanto al fondo, el TSJ recuerda que el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho a solicitar adaptaciones de jornada, incluida la prestación de servicios a distancia, pero exige ponderar las necesidades de conciliación y las organizativas o productivas de la empresa.
- En este caso, considera determinante que:
  - La trabajadora solicitaba teletrabajar tres días semanales, sin modificar su horario.
  - No se acreditó suficientemente que dicha modalidad permitiera una mayor atención de su hijo.
  - Sus funciones administrativas exigían atención presencial a clientes e interacción con otros departamentos.
  - El teletrabajo desarrollado durante la pandemia respondió a circunstancias excepcionales y no generaba, por sí mismo, un derecho a mantenerlo.

- La Sala también precisa que el derecho a la conciliación es personalísimo y que el hecho de que el otro progenitor no hubiera solicitado medidas de adaptación no puede utilizarse, por sí solo, para denegar la petición.

### D. No existe vulneración de derechos fundamentales

- Al considerar justificada la decisión empresarial y no apreciar indicios de discriminación ni de represalia, el Tribunal rechaza también la vulneración de derechos fundamentales y la indemnización por daños morales solicitada.

# Sentencia

## IMPAGO DE COTIZACIONES

## **RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL.** El Supremo declara que cinco meses de impago de cotizaciones no bastan, por sí solos, para atribuir a la empresa la responsabilidad por las prestaciones derivadas de un accidente laboral

*La responsabilidad empresarial exige acreditar un incumplimiento grave, persistente y voluntario que revele una voluntad deliberada de no cotizar. La mera existencia de una deuda con la Seguridad Social no permite desplazar automáticamente a la empresa la responsabilidad de la mutua.*

Fecha: 06/10/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia del TS de 06/10/2026**

**SÍNTESIS: El Supremo declara que cinco meses de impago de cotizaciones no bastan, por sí solos, para atribuir responsabilidad empresarial por un accidente laboral**

El Tribunal Supremo establece que el impago de cinco mensualidades consecutivas de cotizaciones a la Seguridad Social no determina automáticamente la responsabilidad de la empresa por las prestaciones derivadas de un accidente de trabajo. Para ello, es necesario acreditar un incumplimiento grave, persistente y voluntario que revele una voluntad deliberada de no cotizar. La Sala recuerda que no existe un plazo fijo de impago que genere dicha responsabilidad, sino que deben valorarse las circunstancias concretas del caso. En consecuencia, rechaza la reclamación de la mutua y mantiene su responsabilidad por las prestaciones abonadas.

### CLAVES PARA EL ASESOR

| | |
|---|---|
| **¿Es nuevo?** | No constituye un cambio de doctrina, sino una reafirmación y concreción de la jurisprudencia del Tribunal Supremo. La sentencia aclara expresamente que cinco meses de impago de cotizaciones, sin otras circunstancias acreditadas, no bastan para atribuir a la empresa la responsabilidad por las prestaciones derivadas de un accidente laboral. |
| **¿A quién afecta?** | A empresas con descubiertos de cotización a la Seguridad Social, mutuas colaboradoras, entidades gestoras y profesionales que intervengan en procedimientos de responsabilidad empresarial por prestaciones derivadas de contingencias profesionales. |
| **¿Qué hacer?** | En los procedimientos de reclamación de prestaciones por descubiertos de cotización, debe examinarse no solo la duración del impago, sino también su continuidad, su proporción respecto de la relación laboral y las circunstancias que permitan acreditar una voluntad empresarial deliberada de incumplimiento.<br>Las mutuas deberán fundamentar sus reclamaciones en hechos concretos y suficientemente acreditados, sin limitarse a demostrar la existencia de cuotas pendientes de ingreso. |

*Orientación general e informativa. No constituye asesoramiento.*

### ANTECEDENTES Y HECHOS DEL CASO

- El litigio tiene su origen en un accidente laboral sufrido el 14 de junio de 2017 por un trabajador de la empresa NERJOGAS, S.L., que dio lugar a varios períodos de incapacidad temporal, comprendidos entre junio y octubre de ese año.
- La empresa tenía cubiertas las contingencias profesionales de sus trabajadores con la mutua colaboradora MC Mutual Midat Cyclops.
- Sin embargo, en el momento del accidente, la empresa acumulaba **cinco meses consecutivos de impago de cotizaciones a la Seguridad Social,** correspondientes al período comprendido entre diciembre de 2016 y abril de 2017, con una deuda total de **15.427,39 euros**.
- Como consecuencia del accidente, la mutua asumió los siguientes gastos:
  - **7.514,10 euros** por prestaciones de incapacidad temporal.

- **224,75 euros** por asistencia sanitaria.

- En total, la mutua abonó **7.738,85 euros,** según el desglose de los hechos probados, aunque la sentencia de instancia recoge una condena de 7.738,35 euros.
- La mutua solicitó al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) que declarase la responsabilidad empresarial por incumplimiento de las obligaciones de cotización, con el propósito de recuperar las cantidades satisfechas.
- El INSS rechazó la solicitud mediante resolución de 3 de febrero de 2022 y desestimó posteriormente la reclamación previa.

### Resoluciones judiciales anteriores

- El Juzgado de lo Social n.º 2 de Barcelona, mediante sentencia de 6 de septiembre de 2023, estimó la demanda de la mutua y declaró la responsabilidad directa de la empresa en el reintegro de las prestaciones y gastos sanitarios, estableciendo la responsabilidad subsidiaria del INSS y de la TGSS en caso de insolvencia empresarial.
- El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña confirmó esta decisión mediante sentencia de 19 de noviembre de 2024.
- El TSJ consideró que el impago de cinco mensualidades consecutivas, por un importe superior a 15.000 euros, resultaba suficiente para acreditar una conducta empresarial voluntaria y persistente de incumplimiento de las obligaciones de cotización.

### Objeto del recurso de casación para la unificación de doctrina

- El INSS interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo.
- La cuestión consistía en determinar **si cinco meses consecutivos de impago de cotizaciones, sin que se acrediten otras circunstancias agravantes, permiten atribuir a la empresa la responsabilidad directa de las prestaciones de incapacidad temporal y los gastos sanitarios derivados de un accidente de trabajo**.
- Para justificar la contradicción doctrinal se invocó la sentencia del Tribunal Supremo de 11 de febrero de 2004 (rec. 3205/2003), que había considerado insuficientes determinados descubiertos de cotización próximos a cinco meses para generar responsabilidad empresarial.

### FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo **estima el recurso de casación interpuesto por el INSS**, anula la sentencia del TSJ de Cataluña y revoca la resolución del Juzgado de lo Social.
- En consecuencia, desestima la demanda presentada por la mutua, **rechazando que la empresa deba reintegrar las cantidades satisfechas por las prestaciones de incapacidad temporal y la asistencia sanitaria.**
- **La Sala concluye que cinco meses de descubierto en las cotizaciones, considerados aisladamente, no constituyen prueba suficiente de un incumplimiento empresarial grave, deliberado y persistente** que justifique el desplazamiento de la responsabilidad prestacional a la empresa.
- Por tanto, la responsabilidad por las prestaciones permanece en la mutua que tenía asegurada la contingencia profesional.

### Doctrina que confirma el Tribunal Supremo

- La sentencia reafirma una doctrina jurisprudencial anterior: la responsabilidad empresarial por falta de cotización no es automática ni depende exclusivamente del número de mensualidades impagadas.
- Su apreciación exige una valoración individualizada de la conducta empresarial, atendiendo a la duración y continuidad del incumplimiento, su gravedad y las restantes circunstancias que permitan determinar si existe una verdadera voluntad de incumplir las obligaciones contributivas.
- La sentencia no fija un umbral temporal general de cinco meses que excluya o determine automáticamente la responsabilidad empresarial.

### Fundamentos jurídicos de la sentencia

#### 1. La responsabilidad empresarial no tiene carácter objetivo

- El Tribunal Supremo parte del artículo 167.2 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), que contempla la responsabilidad empresarial en materia de prestaciones por incumplimiento de las obligaciones de afiliación, alta, baja y cotización.
- Sin embargo, la Sala recuerda que esta responsabilidad no puede establecerse mediante una aplicación puramente automática de la norma.
- Ante la falta de desarrollo reglamentario específico, la jurisprudencia ha construido un criterio basado en la proporcionalidad y en la valoración de la conducta empresarial.
- Por ello, el impago de cotizaciones constituye un incumplimiento legal que puede dar lugar a las correspondientes actuaciones recaudatorias y sanciones, pero no determina necesariamente que el empresario deba asumir las prestaciones de Seguridad Social.

#### 2. Distinción entre incumplimientos ocasionales e incumplimientos voluntarios y persistentes

El Tribunal distingue entre dos categorías de incumplimientos:

**- Incumplimientos ocasionales, transitorios o involuntarios.** Comprenden situaciones de impago esporádico, entre otras posibles causas, por dificultades temporales de tesorería. En estos supuestos, la responsabilidad prestacional continúa correspondiendo a la entidad gestora o colaboradora que cubre la contingencia.

**- Incumplimientos definitivos, voluntarios y persistentes.** Son aquellos que, por su duración, reiteración y circunstancias, revelan una decisión empresarial deliberada de incumplir las obligaciones de cotización. En estos casos puede atribuirse a la empresa la responsabilidad directa por las prestaciones, con la correspondiente responsabilidad subsidiaria de las entidades públicas en los supuestos legalmente previstos.

La distinción resulta especialmente relevante en las prestaciones derivadas de accidentes de trabajo, dado que para acceder a ellas no se exige un período previo de cotización.

#### 3. No existe un número fijo de mensualidades impagadas que determine la responsabilidad empresarial

- Uno de los aspectos más relevantes de la sentencia es que el Supremo rechaza establecer un límite temporal rígido a partir del cual deba declararse la responsabilidad empresarial.
- La duración del descubierto constituye un indicio importante, pero debe analizarse junto con otros elementos, como la continuidad del impago, su proporción respecto de la duración de la relación laboral y la existencia de circunstancias que revelen una actitud empresarial deliberadamente contraria al cumplimiento de sus obligaciones.
- En determinados supuestos, un descubierto suficientemente prolongado puede bastar para apreciar esa voluntad de incumplimiento, pero no cabe presumirla automáticamente por la existencia de cinco mensualidades impagadas.

#### 4. Solo se consideran los incumplimientos anteriores al accidente laboral

- El Tribunal recuerda que, para determinar la responsabilidad empresarial por las prestaciones derivadas de un accidente de trabajo, deben valorarse los descubiertos existentes en la fecha del hecho causante.
- Los impagos posteriores al accidente no pueden utilizarse para fundamentar retroactivamente la responsabilidad por las prestaciones causadas con anterioridad.
- En este procedimiento, la mutua alegó que la empresa había prolongado su incumplimiento hasta octubre de 2017.
- Sin embargo, esos hechos adicionales no habían quedado incorporados a la relación de hechos probados, por lo que el Supremo no pudo utilizarlos para apreciar una mayor gravedad del incumplimiento.

#### 5. Aplicación al caso concreto: cinco meses de impago no resultan suficientes

- La Sala considera que el TSJ de Cataluña atribuyó responsabilidad a la empresa basándose exclusivamente en la existencia de cinco meses de impago de cotizaciones.

- No se había acreditado ninguna circunstancia adicional que permitiera apreciar una voluntad empresarial deliberada de abandonar el cumplimiento de sus obligaciones contributivas.
- El Supremo señala que habría sido necesario demostrar que, por su duración, continuidad, proporción respecto de la vida de aseguramiento y demás circunstancias concurrentes, el descubierto evidenciaba una verdadera ruptura voluntaria de la relación contributiva.
- Al no haberse acreditado tales extremos, concluye que no procede atribuir a la empresa la responsabilidad por las prestaciones abonadas por la mutua.

**Normativa aplicada**

**Artículo 167.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015).**

Es el precepto central de la controversia. Regula la responsabilidad empresarial en materia de prestaciones cuando se incumplen las obligaciones de afiliación, alta, baja y cotización.

El Tribunal Supremo interpreta este artículo conforme a su jurisprudencia sobre proporcionalidad, descartando que cualquier descubierto de cotización determine automáticamente la responsabilidad empresarial.

**Artículos 94, 95 y 96 de la Ley de Seguridad Social de 1966 (Decreto 907/1966, de 21 de abril).**

La sentencia recuerda que estos preceptos históricos continúan siendo utilizados para determinar los supuestos y el alcance de la responsabilidad prestacional, ante la ausencia del desarrollo reglamentario previsto por la LGSS.

En particular, el artículo 94 regula las consecuencias del incumplimiento de las obligaciones de cotización, mientras que los artículos 95 y 96 forman parte del régimen de responsabilidad y garantías de las prestaciones.

**Artículo 219 de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (LRJS).**

Establece los requisitos de contradicción necesarios para interponer el recurso de casación para la unificación de doctrina.

Resulta aplicable porque el Tribunal Supremo aprecia contradicción entre la sentencia del TSJ de Cataluña y la sentencia de contraste de 11 de febrero de 2004, respecto de la gravedad del incumplimiento de cotización exigida para atribuir responsabilidad empresarial.

**Jurisprudencia relacionada**

La sentencia se apoya en una línea jurisprudencial consolidada que diferencia los incumplimientos ocasionales de aquellos que revelan una voluntad empresarial deliberada de no cotizar.

**STS de 1 de febrero de 2000 (rec. 694/1999)**. Declara la responsabilidad empresarial ante un incumplimiento prolongado de cotizaciones durante prácticamente toda la relación laboral.

**STS de 11 de febrero de 2004 (rec. 3205/2003)**. Sentencia de contraste. Considera insuficientes determinados descubiertos próximos a cinco meses, frente a otro cercano al año que sí justificaba responsabilidad empresarial.

**STS de 27 de mayo de 2004 (rec. 2843/2003)**. Aprecia responsabilidad empresarial por un período de impago continuado de aproximadamente cinco años.

**STS de 28 de junio de 2006 (rec. 345/2005)**. Considera que un impago continuado de casi dos años revela una actitud empresarial persistente de incumplimiento.

**STS de 21 de febrero de 2024 (rec. 3316/2020)**. Reafirma la aplicación de las disposiciones históricas de la Seguridad Social en materia de responsabilidad prestacional.

# Sentencia

## DERECHO ADQUIRIDO

### **CESTA DE NAVIDAD.** El TSJ de Aragón aclara que la entrega reiterada de la cesta de Navidad no siempre genera un derecho adquirido

*La existencia de una condición más beneficiosa exige acreditar una voluntad empresarial inequívoca de conceder el beneficio de forma permanente, sin que baste su entrega durante varios años consecutivos.*

Fecha: 22/06/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia del TSJde Catalunya de 22/06/2026**

**SÍNTESIS: El TSJ de Aragón declara que la entrega reiterada de la cesta de Navidad no siempre constituye un derecho adquirido**

El TSJ de Aragón establece que la entrega continuada de la cesta de Navidad durante varios años **no genera automáticamente una condición más beneficiosa.** En el caso analizado, la empresa había entregado una gratificación de 120 euros entre 2004 y 2010 y entre 2018 y 2023, pero había suspendido su concesión durante siete años consecutivos. La Sala considera que **esta alternancia**, vinculada principalmente a los resultados económicos, **impide apreciar una voluntad empresarial inequívoca de reconocer un beneficio permanente.** En consecuencia, avala la supresión de la cesta de Navidad en 2024, al no haberse consolidado como derecho contractual de los trabajadores.

**CLAVES PARA EL ASESOR**

| | |
|---|---|
| **¿Es nuevo?** | **REITERA DOCTRINA.** No supone un cambio de doctrina, pero ofrece un criterio relevante para interpretar cuándo una gratificación navideña puede considerarse un derecho adquirido. El Tribunal destaca la necesidad de examinar toda la trayectoria empresarial y no únicamente los últimos años de entrega continuada. |
| **¿A quién afecta?** | A empresas que conceden cestas de Navidad, regalos, gratificaciones u otros beneficios voluntarios no previstos en los convenios colectivos, así como a los trabajadores que los reciben periódicamente. |
| **¿Qué hacer?** | Conviene revisar los antecedentes de cada beneficio, las comunicaciones empresariales y las condiciones en las que se ha concedido. Si la empresa pretende mantener su carácter discrecional o vinculado a determinadas circunstancias, resulta aconsejable dejar constancia expresa de ello. No obstante, una reserva formal no bastará por sí sola si la conducta empresarial demuestra una voluntad de consolidar el derecho. |

*Orientación general e informativa. No constituye asesoramiento.*

**ANTECEDENTES Y HECHOS DEL CASO**

- El conflicto tiene su origen en la decisión de **Cables de Comunicaciones Zaragoza, S.L.** de suprimir en 2024 la entrega de la cesta de Navidad a sus trabajadores, una gratificación valorada en 120 euros que venía abonando mediante tarjetas regalo de El Corte Inglés y que figuraba en las nóminas de diciembre.
- La medida afectaba a una plantilla de aproximadamente 260 trabajadores.
- La empresa había mantenido una política de entrega de esta gratificación que, examinada en su conjunto, presentaba importantes discontinuidades:
  - Entre 2004 y 2010: entregó la cesta de Navidad durante siete años consecutivos, coincidiendo con ejercicios en los que obtuvo beneficios.
  - Entre 2011 y 2017: dejó de entregarla durante siete años consecutivos. Aunque registró pérdidas en la mayoría de esos ejercicios, obtuvo beneficios en 2014 y 2015 sin que ello supusiera recuperar la gratificación.
  - Entre 2018 y 2023: volvió a entregar la cesta durante seis años consecutivos, coincidiendo nuevamente con ejercicios de resultados positivos.
  - En 2024: decidió no entregarla al registrar pérdidas económicas.

- El convenio colectivo de empresa no contemplaba ninguna obligación de entregar la cesta de Navidad.
- Ante esta situación, el comité de empresa interpuso una demanda de conflicto colectivo solicitando el reconocimiento del derecho de los trabajadores a continuar percibiendo la gratificación.

### La sentencia de primera instancia

- El Tribunal de Instancia de Zaragoza, mediante sentencia de 19 de febrero de 2026, estimó parcialmente la demanda y reconoció el derecho de los trabajadores a recibir la cesta de Navidad correspondiente a 2024 y ejercicios posteriores, por importe de 120 euros, mientras no se modificaran sus condiciones laborales.
- El juzgado consideró que la entrega ininterrumpida entre 2018 y 2023 evidenciaba una voluntad empresarial de conceder una ventaja que había quedado incorporada a las condiciones de trabajo como condición más beneficiosa.

### El recurso de suplicación

- La empresa recurrió la sentencia al amparo del artículo 193.c) de la Ley reguladora de la jurisdicción social, alegando la aplicación indebida del artículo 3.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.
- Sostenía que la cesta de Navidad constituía una liberalidad empresarial, cuya concesión dependía de las circunstancias económicas de cada ejercicio, y no un derecho permanente e incondicional de los trabajadores.

### FALLO DEL TRIBUNAL

- El Tribunal Superior de Justicia de Aragón **estima el recurso de suplicación interpuesto por la empresa, revoca la sentencia de primera instancia y desestima íntegramente la demanda del comité de empresa**.
- La Sala declara que la entrega de la cesta de Navidad no constituye, en este caso, una condición más beneficiosa incorporada a los contratos de trabajo.
- En consecuencia, la empresa no está obligada a mantener su entrega ni a abonar los 120 euros reclamados correspondientes a 2024.
- La sentencia no impone costas.

### Fundamentos jurídicos de la sentencia

### A. La reiteración de una ventaja no basta para convertirla en un derecho adquirido

- El Tribunal recuerda que, conforme a la doctrina consolidada del Tribunal Supremo, la existencia de una condición más beneficiosa exige la concurrencia de dos elementos:

  1. Una sucesión de actos empresariales que acrediten la concesión y disfrute de una determinada ventaja.
  2. Una voluntad inequívoca del empresario de incorporar dicha ventaja a los contratos de trabajo, mejorando las condiciones establecidas legal o convencionalmente.

- Por tanto, **la simple repetición de una práctica empresarial, incluso durante varios años consecutivos, no determina automáticamente la existencia de un derecho adquirido.**
- Lo determinante es que pueda identificarse una voluntad empresarial de reconocer el beneficio de manera estable y vinculante.

### B. Debe analizarse toda la trayectoria de la práctica empresarial

- La Sala considera que el error de la sentencia de instancia radica en haber otorgado una importancia decisiva a las entregas realizadas entre 2018 y 2023, sin valorar adecuadamente los antecedentes.
- El Tribunal entiende que debe examinarse todo el periodo durante el cual la empresa ha venido aplicando la práctica, desde 2004 hasta su supresión en 2024.
- Durante esos años se sucedieron periodos prolongados de entrega y de ausencia de entrega de la gratificación.
- Esta alternancia demuestra que la empresa no había mantenido una conducta suficientemente uniforme de la que pudiera deducirse una voluntad inequívoca de reconocer un beneficio permanente.
- La Sala considera especialmente relevante que existan tanto periodos prolongados de concesión como periodos igualmente prolongados de supresión.

### C. La vinculación de la gratificación a los resultados económicos

- El Tribunal constata que la entrega de la cesta de Navidad estaba relacionada con la situación económica de la empresa.
- Durante los periodos en los que se concedió, la compañía obtuvo beneficios, mientras que la gratificación dejó de entregarse durante ejercicios caracterizados mayoritariamente por resultados negativos.
- No obstante, la Sala también tiene en cuenta que en 2014 y 2015 la empresa obtuvo beneficios y no entregó la cesta.
- Esta circunstancia permite apreciar que **no existía tampoco un compromiso automático de entregar la gratificación siempre que la empresa obtuviera beneficios**, sino una decisión empresarial vinculada a la valoración de las circunstancias de cada momento.

### D. Ausencia de voluntad de reconocer un beneficio permanente

- Para el Tribunal, la trayectoria acreditada no permite concluir que la empresa hubiera querido reconocer un derecho incondicional, permanente y vinculante.
- La entrega de la cesta respondía a decisiones empresariales adoptadas en función de las circunstancias económicas, sin que hubiera quedado acreditada la voluntad de consolidar esa ventaja en los contratos de trabajo.
- Por ello, la Sala concluye que no existe una condición más beneficiosa que impida a la empresa dejar de conceder la gratificación.
- **La diferencia fundamental está en distinguir una ventaja voluntariamente concedida de un derecho contractual consolidado.** La primera puede depender de la decisión empresarial; el segundo no puede ser suprimido unilateralmente.

> Normativa aplicable
> Artículo 3.1.c) del Estatuto de los Trabajadores — Voluntad de las partes.
> Reconoce la voluntad contractual como fuente de derechos y obligaciones laborales, siempre que se respeten las normas legales y convencionales. Constituye el fundamento de la figura jurisprudencial de la condición más beneficiosa.
> En este caso, la Sala descarta su aplicación porque no considera acreditada una voluntad empresarial inequívoca de incorporar la cesta de Navidad a los contratos de trabajo.
> Artículo 1091 del Código Civil — Fuerza vinculante de las obligaciones contractuales.
> Establece que las obligaciones nacidas de los contratos tienen fuerza de ley entre las partes.
> Su relevancia radica en que, si la cesta de Navidad hubiera adquirido naturaleza contractual, la empresa estaría obligada a respetar el derecho reconocido.
> 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.
> Se cita porque una condición más beneficiosa consolidada no puede suprimirse por una decisión unilateral de la empresa. En el supuesto analizado, al no existir tal condición, esta prohibición no impide dejar de entregar la gratificación.
> Jurisprudencia relacionada
> La sentencia se apoya especialmente en la doctrina del Tribunal Supremo sobre condiciones más beneficiosas.
> STS 791/2019, de 19 de noviembre (rec. 83/2018).
> Aborda específicamente la consideración de la cesta de Navidad como condición más beneficiosa y recuerda que deben concurrir tanto una sucesión de actos empresariales como una voluntad inequívoca de reconocer el beneficio.
> STS de 26 de junio de 2024 (rec. 202/2022).
> Sistematiza los requisitos exigibles para reconocer una condición más beneficiosa, insistiendo en que no basta la reiteración de la práctica y que resulta imprescindible acreditar su incorporación voluntaria al vínculo contractual.
> STS 761/2018, de 12 de julio (rec. 146/2017).
> Recoge la doctrina sobre la necesidad de distinguir entre las ventajas incorporadas de manera estable al contrato de trabajo y las simples liberalidades o tolerancias empresariales.

# Sentencia

## TELETRABAJO

## **DAÑO MORAL.** El reconocimiento judicial del derecho al teletrabajo por conciliación no implica automáticamente una indemnización por daños morales

*El TSJ de Madrid reconoce el derecho de un trabajador a teletrabajar tres días por semana para cuidar de sus hijos, pero rechaza indemnizarle con 7.501 euros al considerar que la negativa injustificada de la empresa no constituye, por sí sola, una vulneración del derecho fundamental a la igualdad.*

Fecha: 26/03/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia del TSJ de Madridde 26/03/2026**

**SÍNTESIS:** El TSJ de Madrid reconoce el derecho de un trabajador a teletrabajar tres días por semana para conciliar su vida laboral y familiar, al considerar que la empresa no acreditó razones organizativas suficientes para denegar su solicitud. **Sin embargo, revoca la indemnización de 7.501 euros por daños morales concedida en primera instancia,** al entender que la denegación injustificada de una medida de conciliación no supone, por sí sola, una vulneración del derecho fundamental a la igualdad. Para apreciar discriminación y reconocer una indemnización por daño moral derivado de ella, deben existir indicios suficientes de vulneración de derechos fundamentales.

### CLAVES PARA EL ASESOR

| | |
|---|---|
| **¿Es nuevo?** | **REITERA DOCTRINA.** No constituye un cambio de doctrina, sino que aplica la jurisprudencia del Tribunal Supremo que distingue entre la denegación injustificada de una medida de conciliación y la existencia de discriminación. La primera no determina automáticamente una indemnización por daños morales. |
| **¿A quién afecta?** | A empresas y trabajadores que soliciten adaptaciones de jornada o teletrabajo por conciliación familiar, especialmente cuando existen discrepancias sobre la justificación organizativa de la negativa empresarial. |
| **¿Qué hacer?** | Las empresas deben negociar de buena fe, valorar individualmente las solicitudes y documentar las razones objetivas que justifiquen una eventual denegación. Los trabajadores que reclamen una indemnización por vulneración de derechos fundamentales deberán aportar indicios suficientes de discriminación, sin que baste la mera denegación injustificada de la medida. |

*Orientación general e informativa. No constituye asesoramiento.*

### ANTECEDENTES

- Un trabajador que prestaba servicios como programador en el departamento de I+D+I de una empresa dedicada a la fabricación de material eléctrico solicitó adaptar su jornada para conciliar su vida laboral y familiar, mediante teletrabajo tres días por semana y un retraso de diez minutos en las horas de entrada y salida.
- El trabajador tenía dos hijos menores de seis y siete años, y su centro de trabajo se encontraba a unos veinte kilómetros de su domicilio, con desplazamientos que podían alcanzar una hora y media en transporte público.
- La empresa rechazó la solicitud alegando razones organizativas, la naturaleza de su actividad industrial y la necesidad de presencialidad, aunque otros trabajadores del mismo departamento ya prestaban servicios mediante teletrabajo. Como alternativas, ofreció una reducción de jornada o la posibilidad de teletrabajar puntualmente un día por semana.
- El Juzgado de lo Social estimó la demanda, reconoció el derecho a teletrabajar tres días semanales y condenó a la empresa a abonar **7.501 euros por daños morales**, al apreciar una vulneración del derecho fundamental a la igualdad.
- La empresa recurrió la sentencia.

## FALLO DEL TRIBUNAL

- El TSJ de Madrid estima parcialmente el recurso empresarial y distingue entre el derecho a la adaptación de jornada y la existencia de una vulneración de derechos fundamentales.
- Por una parte, **confirma el derecho del trabajador a teletrabajar tres días por semana**, al considerar razonable y proporcionada su solicitud y no haber acreditado la empresa perjuicios organizativos o productivos que justificaran su negativa.
- Por otra, **revoca la indemnización de 7.501 euros**, al entender que no existen indicios suficientes de discriminación ni de vulneración del derecho fundamental a la igualdad.

### Fundamentos jurídicos

- El Tribunal fundamenta su decisión principalmente en el **artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores**, que reconoce el derecho a solicitar adaptaciones de jornada, incluida la prestación de servicios a distancia, por necesidades de conciliación familiar.
- La Sala considera que la empresa **no justificó suficientemente su negativa**, especialmente teniendo en cuenta las funciones informáticas del trabajador y que otros empleados de su departamento ya teletrabajaban. Asimismo, precisa que la posibilidad de que el otro progenitor atienda a los hijos no elimina el derecho del trabajador a solicitar medidas de conciliación.
- Sin embargo, apoyándose en la doctrina del Tribunal Supremo, particularmente en la **STS de 25 de mayo de 2023 (rec. 1602/2020),** recuerda que una denegación injustificada de una medida de conciliación no constituye necesariamente discriminación por razón de sexo.
- En este caso, no se acreditaron indicios de trato discriminatorio y la empresa había mantenido comunicaciones con el trabajador, ofreciendo alternativas a su solicitud. Por ello, **aunque la negativa empresarial fue injustificada, el Tribunal considera que no vulneró el derecho fundamental a la igualdad ni generó un daño moral indemnizable en los términos reclamados.**
- La sentencia distingue así entre **la infracción del derecho legal a la conciliación y la vulneración de un derecho fundamental,** que exige la concurrencia de circunstancias adicionales.

**Referencias normativas**

Art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores: reconoce el derecho a solicitar adaptaciones de jornada, incluido el teletrabajo, por necesidades de conciliación familiar. Exige que las medidas sean razonables y proporcionadas y que la empresa motive objetivamente su negativa.

Art. 14 de la Constitución Española: garantiza el derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación. Es determinante para resolver si la negativa empresarial constituye una vulneración de derechos fundamentales.

Art. 39.1 de la Constitución Española: establece la protección social, económica y jurídica de la familia, que orienta la interpretación de las medidas de conciliación.

Art. 96.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS): regula la carga de la prueba cuando existen indicios fundados de discriminación o vulneración de derechos fundamentales.

Art. 139 de la LRJS: regula el procedimiento judicial para resolver las discrepancias sobre derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La resolución también cita el artículo 13 del Convenio colectivo de la industria siderometalúrgica aplicable, que regula el teletrabajo e impide el trato desigual entre trabajadores de un mismo departamento o área.

**Jurisprudencia en la que se fundamenta**

STS de 25 de mayo de 2023 (rec. 1602/2020, sentencia 379/2023). Es la referencia más importante y la que sustenta directamente la revocación de la indemnización. Establece que la mera denegación de una concreción horaria por conciliación no implica necesariamente discriminación por razón de sexo, ni siquiera indirecta. Es preciso acreditar indicios de discriminación.

STC 3/2007, de 15 de enero. Reconoce la dimensión constitucional de los derechos de conciliación y exige ponderar las necesidades familiares del trabajador con las dificultades organizativas de la empresa.

STC 153/2021, de 13 de septiembre. Examina la discriminación indirecta por razón de sexo en el ejercicio de derechos de conciliación y la necesidad de valorar las circunstancias concretas para determinar si existe una vulneración del artículo 14 CE.

STC 26/2011, de 14 de marzo. Reafirma la relevancia constitucional de la conciliación familiar y laboral y la obligación de tenerla en cuenta al interpretar las normas laborales.

# Sentencia

## SUPERACIÓN DEL PLAZO MÁXIMO

## **RECARGO DE PRESTACIONES.** El Tribunal Supremo confirma que superar los 135 días para resolver un expediente de recargo de prestaciones no determina su caducidad

*El Pleno de la Sala de lo Social establece que el recargo por incumplimiento de las medidas de seguridad tiene naturaleza mixta, sancionadora e indemnizatoria, por lo que el retraso de la Administración no puede perjudicar el derecho del trabajador accidentado a percibir el incremento de sus prestaciones.*

Fecha: 03/11/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia del TS de 03/11/2026**

**SÍNTESIS: El Supremo confirma que superar los 135 días para resolver un expediente de recargo de prestaciones no determina su caducidad**

El Tribunal Supremo establece que la superación del plazo máximo de 135 días para resolver un expediente de recargo de prestaciones por incumplimiento empresarial de las medidas de seguridad no provoca su caducidad, sino su desestimación por silencio administrativo negativo. El Tribunal recuerda que el recargo tiene una naturaleza mixta, sancionadora e indemnizatoria, y que su finalidad de incrementar las prestaciones del trabajador accidentado impide que la inactividad administrativa perjudique sus derechos. En consecuencia, el retraso del INSS no extingue la posibilidad de imponer el recargo ni libera a la empresa de su responsabilidad.

**CLAVES PARA EL ASESOR**

| | |
|---|---|
| **¿Es nuevo?** | **REITERA DOCTRINA.** No supone un cambio de doctrina, sino que el Pleno del Tribunal Supremo reafirma y unifica su jurisprudencia anterior. Confirma que el recargo de prestaciones no puede equipararse íntegramente a una sanción administrativa a efectos de caducidad. |
| **¿A quién afecta?** | A las empresas responsables de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales por incumplimientos preventivos, a los trabajadores beneficiarios de prestaciones y a los profesionales que intervienen en procedimientos de recargo ante el INSS. |
| **¿Qué hacer?** | Las empresas no deben fundamentar exclusivamente su defensa en la superación del plazo de 135 días, puesto que este retraso no determina la caducidad según la doctrina fijada. Deberán examinar los incumplimientos imputados, la relación causal con el accidente y la prescripción. |

*Orientación general e informativa. No constituye asesoramiento.*

### ANTECEDENTES Y HECHOS

- El litigio tiene su origen en un accidente laboral ocurrido el 22 de mayo de 2019, cuando un trabajador de Morillo Energy Rent, S.A.U., que prestaba servicios en una instalación eléctrica, sufrió un golpe en la nuca provocado por la caída de un cable desde una torreta de aproximadamente diez metros de altura.
- El accidente se produjo mientras empleados de EDS Ingeniería y Montajes, S.A. realizaban trabajos de mantenimiento. La Inspección de Trabajo constató deficiencias en el procedimiento de seguridad utilizado y en la coordinación de actividades empresariales, al haberse situado al trabajador accidentado dentro de la zona de riesgo de los trabajos en altura.
- Como consecuencia, la Inspección propuso la imposición de una sanción administrativa a EDS y un recargo de prestaciones de la Seguridad Social.
- El INSS impuso finalmente a EDS **un recargo del 30 % sobre las prestaciones económicas derivadas del accidente,** al considerar acreditado el incumplimiento de las medidas de seguridad.
- Sin embargo, el expediente administrativo había superado el plazo máximo de resolución de 135 días previsto en la normativa.
- La empresa impugnó el recargo alegando que el incumplimiento de dicho plazo debía determinar la caducidad del expediente y, por tanto, impedir la imposición del recargo.
- Tanto el Juzgado de lo Social n.º 10 de Bilbao como el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco desestimaron su pretensión.

### Objeto del recurso de casación

- La empresa interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo, aportando como sentencia contradictoria la del TSJ de Cataluña de 3 de marzo de 2004 (rec. 351/2002), que había declarado la caducidad de un expediente de recargo por superar el plazo máximo legal.
- La cuestión que debía resolver el Supremo era si la superación del plazo de 135 días en un procedimiento de recargo de prestaciones iniciado de oficio determina:
  - La caducidad del expediente, por su naturaleza sancionadora.
  - O su desestimación por silencio administrativo negativo, atendiendo a su finalidad de reconocer derechos económicos al trabajador.

### FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Pleno de la Sala de lo Social **desestima el recurso de casación interpuesto por EDS y confirma la sentencia del TSJ del País Vasco,** manteniendo el recargo del 30 % impuesto a la empresa.

### Doctrina jurisprudencial

- El Tribunal Supremo establece que el transcurso del plazo máximo de 135 días sin resolución expresa en un expediente de recargo de prestaciones **no determina su caducidad, sino que produce los efectos del silencio administrativo negativo.**
- La razón es que el recargo tiene una naturaleza jurídica singular o *sui generis*, que combina una finalidad sancionadora y disuasoria respecto del empresario con otra indemnizatoria o reparadora en beneficio del trabajador.
- En consecuencia, estos procedimientos deben encuadrarse entre aquellos de los que puede derivarse el reconocimiento de derechos favorables, conforme al artículo 25.1.a) de la Ley 39/2015.
- El retraso administrativo no extingue la posibilidad de reconocer el recargo ni obliga a iniciar un nuevo procedimiento, y permite al interesado acudir a la jurisdicción social para reclamar su derecho.
- El Supremo impone a la empresa recurrente las costas del recurso, por importe de 1.500 euros, y acuerda la pérdida del depósito constituido.

### Fundamentos jurídicos de la sentencia

#### A. El recargo de prestaciones no constituye una sanción administrativa ordinaria

- El Tribunal distingue entre las sanciones administrativas por infracciones de prevención de riesgos laborales y el recargo de prestaciones regulado en el artículo 164 de la Ley General de la Seguridad Social.
- Mientras que las primeras constituyen una manifestación directa de la potestad sancionadora de la Administración, el recargo presenta dos finalidades:
  - **Sancionadora y preventiva:** penaliza económicamente al empresario por incumplir sus obligaciones de seguridad y pretende disuadir de nuevos incumplimientos.
  - **Indemnizatoria o reparadora:** incrementa las prestaciones económicas que recibe el trabajador como consecuencia del accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Esta naturaleza mixta explica que el recargo sea compatible tanto con las sanciones administrativas como con las indemnizaciones por responsabilidad civil.

#### B. Aplicación del silencio administrativo negativo y no de la caducidad

- El artículo 25.1 de la Ley 39/2015 distingue dos clases de procedimientos iniciados de oficio:
  - Los que pueden dar lugar al reconocimiento de derechos o situaciones jurídicas favorables, en los que opera el silencio administrativo negativo.
  - Los que implican el ejercicio de potestades sancionadoras o de intervención con efectos desfavorables o de gravamen, en los que procede la caducidad.
- El Supremo considera que el expediente de recargo pertenece a la primera categoría, porque su resultado puede generar un derecho económico a favor del trabajador.

- Por tanto, **no resulta aplicable la caducidad propia de los procedimientos exclusivamente sancionadores**, aunque el recargo implique una carga económica para la empresa.

### C. La inactividad administrativa no puede perjudicar al trabajador

- Este constituye uno de los argumentos centrales de la sentencia.
- La relación jurídica del recargo tiene carácter triangular, pues intervienen la Administración de la Seguridad Social, el empresario responsable y el trabajador beneficiario.
- Declarar la caducidad del expediente por un retraso imputable a la Administración podría privar al trabajador de su derecho al incremento de prestaciones, particularmente si durante ese tiempo hubiera prescrito la acción para reclamarlo.
- Incluso si no hubiera prescrito, obligaría a iniciar un nuevo expediente, prolongando innecesariamente el reconocimiento del derecho.
- El Tribunal concluye que la superación del plazo debe permitir al trabajador acudir directamente a los tribunales, sin necesidad de reiniciar el procedimiento administrativo.

### D. La normativa específica no establece la caducidad

- El artículo 14 de la Orden de 18 de enero de 1996 fija un plazo máximo de 135 días para resolver, con posibilidad de ampliación, pero no dispone que su incumplimiento determine la caducidad.
- Por el contrario, contempla la desestimación presunta por silencio administrativo y mantiene la obligación de la Administración de dictar resolución expresa.
- El Tribunal recuerda, además, que esta interpretación ya había sido sostenida por su jurisprudencia anterior.

### E. La prescripción del recargo se rige por las reglas de las prestaciones de Seguridad Social

- El Supremo destaca que el recargo está sometido al plazo de prescripción de cinco años del artículo 53.1 de la LGSS, y no a los plazos previstos para las infracciones administrativas en la LISOS.
- Esta diferencia refuerza su consideración como institución jurídica distinta de una sanción administrativa ordinaria.

> **Normativa aplicada y referencias legales**
> Art. 25.1.a) y b) de la Ley 39/2015. **Precepto central de la sentencia.** Permite distinguir entre silencio administrativo negativo y caducidad en los procedimientos iniciados de oficio.
> Art. 14 de la Orden de 18 de enero de 1996. Establece el plazo máximo de 135 días para resolver y los efectos desestimatorios del silencio administrativo.
> Art. 164 de la LGSS. Regula el recargo de prestaciones, de entre el 30 % y el 50 %, cuando existe incumplimiento empresarial de las medidas de seguridad.
> Art. 53 de la LGSS. Determina el régimen de prescripción aplicable al recargo de prestaciones, con un plazo de cinco años.
> Art. 95.3 de la Ley 39/2015. Regula los efectos de la caducidad sobre la prescripción y la posibilidad de iniciar otro procedimiento.
> Arts. 14 y 24 de la Ley 31/1995. Recogen las obligaciones empresariales de protección y coordinación preventiva que motivaron el recargo.
> Art. 42.3 de la Ley 31/1995. Establece la compatibilidad de las responsabilidades derivadas del incumplimiento de las obligaciones preventivas.
> Art. 219.1 de la LRJS. Regula el requisito de contradicción necesario para admitir el recurso de casación para la unificación de doctrina.
> Enlaces a la legislación consolidada del BOE. La sentencia también menciona el Real Decreto 286/2003, el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y diversos artículos de la LISOS.
> **Jurisprudencia relacionada**
> **Sentencias anteriores en el mismo sentido**
> **STS de 9 de octubre de 2006 (rec. 3279/2005):** rechazó que superar los 135 días provocara la caducidad del expediente de recargo.
> **STS de 21 de noviembre de 2006 (rec. 1079/2005):** mantuvo ese mismo criterio.
> **STS de 17 de julio de 2013, Pleno (rec. 1023/2012):** reiteró que el vencimiento del plazo produce silencio administrativo negativo y examinó sus consecuencias sobre la interrupción de la prescripción.
> **STS 114/2024, de 25 de enero (rec. 3521/2020):** desarrolló la naturaleza mixta del recargo y sus diferencias respecto de las sanciones administrativas y la responsabilidad civil.
> **STS de la Sala de lo Contencioso-Administrativo 943/2026, de 20 de julio (rec. 4270/2024):** reconoció la dimensión punitiva y protectora del recargo, al analizar su compatibilidad con una indemnización por responsabilidad patrimonial.
> **Sentencia de contraste**

La **STSJ de Cataluña 1836/2004, de 3 de marzo (rec. 351/2002)** había declarado la caducidad de un expediente de recargo al atribuirle carácter sancionador.
El Tribunal Supremo resuelve esta contradicción y reafirma la doctrina favorable a la aplicación del silencio administrativo negativo.

**Voto particular discrepante**

La sentencia contiene un voto particular de los magistrados Antonio V. Sempere Navarro y Ángel Blasco Pellicer.
Su discrepancia se fundamenta en dos cuestiones relevantes:

**Primera. Falta de contradicción procesal.** Los magistrados advierten que, según los hechos probados, el expediente enjuiciado se había iniciado a instancia del trabajador, mientras que el expediente de la sentencia de contraste se inició de oficio. Consideran que esta diferencia impide apreciar la contradicción exigida para unificar doctrina.

**Segunda. Aplicación de las garantías sancionadoras.** Defienden que el carácter mixto del recargo no permite prescindir de las garantías inherentes al Derecho administrativo sancionador, incluida la caducidad procedimental.
A su juicio, la naturaleza reparadora del recargo no debería justificar que se excluyan las garantías reconocidas al empresario frente al ejercicio de potestades sancionadoras.

**Esta discrepancia merece especial atención:** aunque la doctrina mayoritaria se formula expresamente respecto de los expedientes iniciados de oficio, los hechos probados del propio procedimiento indican que el expediente comenzó a instancia del trabajador. Se trata de una precisión relevante al valorar el alcance de la sentencia y su aplicación a otros supuestos.

# Actualidad del Poder Judicial

## RECONOCIMIENTO

### **GRAN INVALIDEZ.** El TSJ de Asturias avala conceder la gran invalidez a una trabajadora con un grave déficit visual progresivo

*La Sala coincide con la valoración del juez de instancia acerca de la incapacidad que tiene para valerse por sí misma*

Fecha: 16/11/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TSJ de Asturias de 20/10/2026

El Tribunal Superior de Justicia de Asturias ha avalado la gran invalidez derivada de enfermedad común concedida a una trabajadora con una distrofia macular bilateral.

En junio de 2021, la interesada, nacida en 1961, fue declarada en situación de incapacidad permanente absoluta, con derecho a percibir una prestación vitalicia de 3.233,24 euros mensuales. Posteriormente, en noviembre de 2024, solicitó una revisión por agravamiento, al sumarse a su patología ocular previa -de carácter progresivo e irreversible- un diagnóstico de neoplasia de mama derecha intervenida mediante mastectomía. La sentencia de instancia estimó la demanda, fijando el complemento de gran invalidez en 1.729,48 euros mensuales, resolución que recurre el INSS.

La Sala comparte la conclusión de instancia al constatar que la interesada presenta una reducción de su capacidad visual que le impide afrontar con autonomía y suficiencia las necesidades elementales de la vida diaria. Dado que experimenta una dificultad extrema para llevarlas a cabo con unas mínimas condiciones de seguridad y eficacia, la demandante es acreedora del grado de incapacidad solicitado.

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

# Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

**ESTATAL. HARINAS PANIFICABLES.** Resolución de 3 de noviembre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2026, 2027, 2028 y 2029. (BOE 14/11/2026)

**MÁLAGA. ESTIBA.** Resolución de la delegada territorial de empleo, empresa y trabajo autónomo, sobre la inscripción y publicación del convenio colectivo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria en el puerto de Málaga. (BOPMA 18/11/2026)

**TARRAGONA. SECTOR METALÚRGICO.** Convenio colectivo para el sector metalúrgico de la provincia de Tarragona para los años 2026-2027. Código conv. 43000105011994. (BOPT 17/11/2026)