



# NEWSLETTER LABORAL

I.	ANÁLISIS DE ACTUALIDAD: .....	3
	DE LA EFICIENCIA AL DESPIDO: LOS LÍMITES JURÍDICOS DE LA AUTOMATIZACIÓN LABORAL.....	3
	1. Introducción .....	3
	2. Tres sentencias sobre IA: mismo fenómeno, resultados distintos .....	3
	2.1 La automatización como mera conveniencia empresarial no es causa suficiente: Juzgado de lo Social nº 10 de Las Palmas de Gran Canaria de 23 de septiembre de 2019 (SJSO 4141/2019)	3
	Esta sentencia es, probablemente, una de las más interesantes que se han dictado en España sobre la automatización como causa de despido objetivo.....	3
	2.2 La robotización alegada sin prueba tampoco justifica el despido: TSJ del País Vasco de 16 de abril de 2024 (STSJ PV 1314/2024) .....	4
	2.3 Cuando la IA destruye el mercado desde fuera: despido procedente por causa económica (STSJ Castilla y León 3529/2025 15 de septiembre de 2025) .....	5
	3. La IA en el día a día de la gestión laboral: implicaciones prácticas .....	6
	4. Conclusiones .....	7
II.	NOVEDADES JURISPRUDENCIALES.....	9
	1. El requisito de disfrutar el permiso parental por semanas completas y su cómputo como tiempo efectivo a efectos de vacaciones.....	9
	2. El disfrute del permiso del art. 37.3.b) ET por enfermedad grave o hospitalización no tiene que iniciarse necesariamente desde el día del hecho causante. ....	9
	3. Las vacaciones no disfrutadas permiten completar el plazo de tres meses para el desempleo tras una baja voluntaria. ....	10
	4. El TSJ de Madrid realiza una novedosa interpretación del artículo 331.1.a) del TRLGSS, concluyendo los supuestos que pueden dar lugar al reconocimiento de la prestación por cese de actividad como un <i>numerus apertus</i> . ....	11
	5. Vulneración del derecho a la intimidad por obligar a una trabajadora a mostrar el contenido de su bolso y el número IMEI de su móvil diariamente. ....	12
	6. Declarado improcedente el despido de una trabajadora que faltó al trabajo debido a una urgencia veterinaria. ....	13
	7. El TS declara que es laboral la relación de un personal eventual municipal y, por tanto, atribuye la competencia al orden social. ....	13
	8. Despido por faltas de asistencia: el TS confirma la regla del cómputo “fecha a fecha”. 14	
	9. El informe de "no apto" emitido por el servicio de prevención no justifica por sí solo el despido por ineptitud sobrevenida.....	15



III.	NOVEDADES LEGISLATIVAS.....	17
1.	Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026. ....	17
2.	Real Decreto-ley 3/2026, de 3 de febrero, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia de Seguridad Social. ....	17

## I. ANÁLISIS DE ACTUALIDAD: DE LA EFICIENCIA AL DESPIDO: LOS LÍMITES JURÍDICOS DE LA AUTOMATIZACIÓN LABORAL

### 1. Introducción

Todos la estamos usando. La inteligencia artificial (IA) ha entrado en el lugar de trabajo sin pedir permiso, y el Derecho, que siempre llega tarde a las revoluciones, todavía está tratando de entender qué ha pasado.

Pero debajo del entusiasmo hay una pregunta incómoda que cada vez más trabajadores se hacen en voz alta: ¿me va a quitar el trabajo? La respuesta honesta es que, en algunos casos, ya lo ha hecho. Traductores que han visto desaparecer sus encargos porque el cliente ahora usa DeepL. Administrativos cuyas tareas de conciliación de cobros las ejecuta un bot a las tres de la madrugada. Gestores hipotecarios cuyo volumen de expedientes cae en picado mientras el Euríbor sube y la automatización avanza. La destrucción de empleo por IA ha dejado de ser una proyección académica para convertirse en el objeto de sentencias judiciales reales.

Y ahí es donde entra el Derecho del Trabajo. Concebido para regular relaciones entre personas, se enfrenta ahora a la irrupción de un tercer actor que no tiene nómina, no cotiza y no duerme: el algoritmo. Este artículo analiza cuatro resoluciones (tres sobre despidos vinculados a la automatización y una del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre los límites de la decisión automatizada) que dibujan el estado actual de una frontera jurídica que todavía estamos trazando.

### 2. Tres sentencias sobre IA: mismo fenómeno, resultados distintos

Las resoluciones que analizamos se sitúan en contextos muy distintos, pero todas responden a la misma pregunta de fondo: ¿puede la irrupción de la inteligencia artificial o de sistemas automatizados justificar decisiones extintivas procedentes? Las respuestas, como veremos, no son uniformes.

#### 2.1 La automatización como mera conveniencia empresarial no es causa suficiente: Juzgado de lo Social nº 10 de Las Palmas de Gran Canaria de 23 de septiembre de 2019 (SJSO 4141/2019)

Esta sentencia es, probablemente, una de las más interesantes que se han dictado en España sobre la automatización como causa de despido objetivo.

En este caso, una trabajadora administrativa de una empresa, con funciones de conciliación y gestión de cobros, fue despedida al amparo de causas técnicas, organizativas y productivas, tras la implantación de un software RPA (Robotic Process Automation), concretamente, el denominado Jidokac, que asumía parte de sus tareas. El juzgado declaró el despido improcedente por tres razones principales.

- **En primer lugar, por inexistencia de causa productiva:** Las causas productivas, conforme a la jurisprudencia, afectan al ámbito de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. En este caso, ese producto, la gestión hotelera y los servicios de intermediación turística, no había cambiado en absoluto al tiempo del despido. La empresa argumentó el

declive del turismo en Canarias apoyándose en proyecciones negativas de vuelos y en el Índice de Confianza Turístico Empresarial (ICTUR), es decir, en una expectativa de una tendencia negativa. Al respecto, el juzgado estableció que un despido objetivo debe fundamentarse en una causa actual y acreditada, no en previsiones o futuribles. La causa productiva no puede basarse en que el producto tenga visos de decaer en un futuro incierto. Además, los datos empleados, opiniones empresariales e índices adelantados, son por naturaleza subjetivos y prospectivos, incapaces de acreditar un cambio real en el mercado al tiempo del despido.

- **En segundo lugar, porque las causas técnica y organizativa no estaban acreditadas.** La empresa alegó que el RPA había asumido el 70% de las tareas de la actora, reduciendo drásticamente los tiempos de ejecución. Sin embargo, los datos sobre tiempos de trabajo provenían de una presentación de Deloitte, un Power Point, sin datos subyacentes verificables. No se aportaron los registros del sistema SAP ni las hojas de cuantificación que la propia trabajadora había enviado. Además, a fecha del despido el RPA solo gestionaba 7 de los 500 clientes de la empresa, sin que constara estudio alguno sobre cuánto tiempo dedicaba la actora a esos 7 clientes frente a los 493 restantes.
- **En tercer lugar, y ésta es la reflexión más interesante de la sentencia, porque la automatización como mera conveniencia económica no justifica el**

**despido objetivo.** El juzgado realizó una extensa reflexión sobre el impacto social de la automatización, citando estudios de BBVA Research y CaixaBank que estimaban que entre el 69% y el 71% de los empleos en España tenían un riesgo medio-alto de ser automatizados. Y concluyó que permitir el despido objetivo por la mera sustitución de un trabajador por un bot, sin que la empresa atravesara dificultad alguna, equivaldría a consagrar la conveniencia económica como causa justa de extinción, vaciando de contenido el derecho al trabajo frente a la libertad de empresa.

*"La automatización mediante 'bots' o 'robots', con la única excusa de reducir costes para aumentar la competitividad, viene a significar lo mismo que reducir el Derecho al Trabajo para aumentar la Libertad de Empresa." (FD Sexto, SJSO 4141/2019)*

El RPA trabajaba 392 horas al mes a un coste de 12.900 euros anuales, frente a las 160 horas del trabajador con un coste de 28.412 euros. Esa ventaja, concluye el juzgado, no es causa técnica: es ahorro económico. El artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores no puede confundirse con un mecanismo de reducción de costes para empresas que funcionan bien.

## **2.2 La robotización alegada sin prueba tampoco justifica el despido: TSJ del País Vasco de 16 de abril de 2024 (STSJ PV 1314/2024)**

Esta sentencia aborda un supuesto en el que la automatización se invoca de forma combinada con una causa productiva u

organizativa, pero sin acreditar ni una ni otra. La empresa se dedicaba a la formalización, tramitación e inscripción en el Registro de la Propiedad de las hipotecas del Banco de Sabadell. Una auxiliar administrativa de su centro de trabajo de Donostia-San Sebastián fue despedida alegando causas organizativas derivadas del descenso en el número de hipotecas tramitadas, y causas técnicas derivadas de la implantación de un proceso de robotización.

El Juzgado de lo Social nº 4 de San Sebastián declaró el despido improcedente, y el TSJ del País Vasco confirmó esa decisión desestimando el recurso de suplicación de la empresa. La argumentación del tribunal resulta especialmente reveladora en sus dos vertientes.

- **Respecto a la causa organizativa:** La Sala constata que no se acreditó reorganización ni reestructuración alguna en el centro de trabajo. Se ignoraba cuántos trabajadores prestaban servicios en las mismas tareas que la actora, si era ella sola o si eran más, y a qué departamento pertenecían otros dos empleados despedidos previamente. Sin estos datos básicos, es imposible verificar que la disminución de actividad, que entre 2021 y 2022 fue mínima en el puesto de la trabajadora, justificara precisamente la amortización de su puesto. El control judicial exige que la medida extintiva sea adecuada y proporcional a la causa invocada; sin datos, ese juicio no puede realizarse.
- **Respecto a la causa técnica por robotización:** La carta de despido hacía

referencia a la implantación de un proceso de robotización que ofrecía ventajas en términos de eficiencia, agilidad y reducción de costes. La Sala confirmó la sentencia de instancia en cuanto que la empresa nada acreditó sobre la concurrencia de esa causa técnica. Mencionar que se ha implantado un proceso de robotización, sin detallar en qué consiste, qué tareas asume, qué porcentaje de la carga de trabajo libera y qué impacto real tiene sobre el puesto concreto de la trabajadora, no es suficiente. La ventaja de eficiencia, agilidad y reducción de costes es una mejora de la competitividad, no la superación de una dificultad organizativa que justifique la extinción.

*"[N]ada ha acreditado la demandada en orden a la concurrencia de las causas técnicas mencionadas en la carta de despido (proceso de robotización que dice implantado)." (FD Tercero, STSJ PV 1314/2024)*

En definitiva, estas dos últimas sentencias comparten la misma conclusión: no basta con mencionar la automatización o la robotización en la carta de despido. Hay que probarla, cuantificar su impacto real sobre el puesto afectado y demostrar que genera un desequilibrio entre las exigencias organizativas y la plantilla existente.

### **2.3 Cuando la IA destruye el mercado desde fuera: despido procedente por causa económica (STSJ Castilla y León 3529/2025 15 de septiembre de 2025)**

Si los dos casos anteriores plantean qué ocurre cuando la IA llega desde dentro de la empresa para automatizar tareas, esta sentencia

aborda un escenario diferente y creciente: qué sucede cuando la IA destruye el mercado desde fuera, eliminando la demanda de un sector entero.

Los hechos: una traductora con casi veinte años de antigüedad en una empresa que prestaba servicios de traducción es despedida por causas económicas y productivas. La empresa alega que la irrupción de los traductores automáticos de internet y de la inteligencia artificial ha provocado un descenso acusado de la demanda: los clientes ya no contratan traducciones porque las hacen ellos mismos con herramientas gratuitas de IA. El volumen de negocio había caído de forma sostenida, pasando de beneficios mínimos en 2022 a pérdidas de 10.995 euros en 2023, agravadas en el primer trimestre de 2024 con pérdidas de 16.471 euros.

El Juzgado de lo Social nº 3 de Valladolid declaró el despido procedente, y el TSJ de Castilla y León confirmó esa decisión. La trabajadora alegó que las cuentas oficiales del ejercicio 2023 mostraban beneficios, que las pérdidas eran proyecciones futuras y que no se había entregado documentación contable junto a la carta de despido. La Sala rechazó todos esos argumentos: el hecho probado cuarto daba por acreditadas las pérdidas reflejadas en la carta de despido, y el hecho probado tercero establecía que el importe neto de la cifra de negocios se venía reduciendo cada ejercicio. Al no prosperar la revisión de los hechos probados, la conclusión jurídica era inevitable: concurrían las causas económicas del artículo 52.c) ET.

La diferencia esencial con los casos anteriores es que aquí la empresa no introdujo la IA para prescindir de trabajadores por razones de eficiencia interna: fue el mercado el que se transformó, generando pérdidas reales y acreditadas. La IA no es la herramienta interna que sustituye al empleado; es el agente externo que rompe el sector. Y esa distinción es jurídicamente decisiva: cuando la causa es real, actual y está probada, el despido es procedente aunque el origen sea tecnológico.

### **3. La IA en el día a día de la gestión laboral: implicaciones prácticas**

Las tres sentencias analizadas se centran en el momento extintivo de la relación laboral. Pero la inteligencia artificial penetra en el día a día de esa relación mucho antes y de formas muy variadas, planteando interrogantes jurídicos propios en cada etapa del ciclo de vida laboral.

- Selección y contratación: los sistemas para filtrar de forma automatizada los currículums, las entrevistas con análisis de vídeo e IA o los tests de aptitud algorítmicos pueden perpetuar sesgos si han sido entrenados con datos históricos discriminatorios. El trabajador que no supera un filtro automático no sabe por qué, y difícilmente puede impugnarlo.
- Evaluación del rendimiento y fijación de objetivos: cuando un sistema algorítmico evalúa la productividad de un trabajador o determina si ha alcanzado sus objetivos, esa evaluación puede tener consecuencias disciplinarias o extintivas. La intervención humana en estos casos no puede ser meramente formal.

- **Control y vigilancia:** el uso de herramientas de monitorización del trabajo remoto, seguimiento de actividad, análisis de correos, geolocalización, debe respetar el derecho a la intimidad y la dignidad del trabajador, con información previa y proporcionalidad.
- **Despidos y reestructuraciones:** como hemos visto, la automatización puede constituir la causa o el contexto de una extinción, pero solo si concurren causas reales, actuales y debidamente acreditadas. La mera mención de la robotización no es suficiente.

En este contexto, dos instrumentos normativos adquieren especial relevancia.

**La Ley Rider (Real Decreto-Ley 9/2021) y el artículo 64.4.d) ET.**

Esta norma modificó el Estatuto de los Trabajadores para obligar a las empresas a informar a la representación legal de los trabajadores sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a las condiciones de trabajo, el acceso al empleo o la gestión de las relaciones laborales. La transparencia algorítmica se convierte así en una obligación legal.

**La STJUE de 7 de diciembre de 2023 (C-634/21, SCHUFA Holding): el derecho a la intervención humana.**

En línea con lo anterior, esta sentencia, aunque dictada en el ámbito del crédito al consumo, sienta una doctrina de plena

aplicación laboral. El TJUE resolvió que la generación automatizada de un valor de probabilidad (scoring crediticio) por una agencia de información comercial constituye por sí misma una decisión individual automatizada en el sentido del artículo 22 del RGPD, cuando ese valor es determinante para la decisión del tercero. La clave: no basta con que sea el banco quien formalmente decida si la puntuación automática condiciona esa decisión de manera determinante, el RGPD se activa desde el momento en que se genera el valor.

La proyección laboral es inmediata: si un sistema de IA evalúa el rendimiento de un trabajador, filtra candidatos o genera una recomendación de despido, y esa evaluación o recomendación es determinante para la decisión empresarial, el trabajador tiene derecho a que exista intervención humana real, a conocer la lógica del sistema y a impugnar el resultado. Una intervención humana puramente formal, el/la manager que solo confirma la decisión del algoritmo, no satisface las exigencias del RGPD.

#### **4. Conclusiones**

El análisis de estas resoluciones permite extraer conclusiones prácticas tanto para empresas como para trabajadores:

- La mención de la automatización o la robotización en la carta de despido no es, por sí sola, causa de extinción válida. Hay que probar su existencia, detallar su alcance real y cuantificar el impacto concreto sobre el puesto afectado; teniendo en cuenta que el mero ahorro de costes y la mejora de la eficiencia no

es suficiente para justificar la medida extintiva.

- Cuando la IA destruye el mercado desde fuera, generando pérdidas reales y acreditadas, pueden concurrir causas económicas o productivas que justifiquen extinciones. La distinción entre automatización interna como herramienta de optimización y disrupción tecnológica externa como causa de pérdidas es jurídicamente decisiva.
- La Ley Rider impone una obligación de información a la representación de los trabajadores sobre los algoritmos que afectan a las condiciones de trabajo. Su cumplimiento no es opcional, y su ausencia puede condicionar la validez de decisiones empresariales posteriores.
- El RGPD, interpretado por el TJUE, exige intervención humana real, no formal, cuando una decisión que afecta significativamente a una persona se basa de manera determinante en un tratamiento automatizado. Esto incluye las decisiones de selección, evaluación y extinción en el ámbito laboral.

## II. NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

### 1. **El requisito de disfrutar el permiso parental por semanas completas y su cómputo como tiempo efectivo a efectos de vacaciones.**

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 26 de enero de 2026 \(STS 62/2026\)](#)

La Sentencia del Pleno del Tribunal Supremo nº 62/2026, de 26 de enero, resuelve un recurso de casación interpuesto en el marco de un conflicto colectivo promovido por varios sindicatos del ámbito sanitario. El litigio gira en torno a la interpretación del permiso parental regulado en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

En particular, el conflicto se centra en dos cuestiones: por un lado, si el permiso parental puede disfrutarse en periodos inferiores a una semana; y, por otro, si el tiempo durante el cual se disfruta dicho permiso debe computarse a efectos del devengo de vacaciones anuales.

En relación con la primera cuestión, el Tribunal Supremo confirma el criterio sostenido por la empresa. A partir de una interpretación literal y sistemática del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, concluye que el permiso parental, cuya duración máxima es de ocho semanas, puede disfrutarse de manera continua o discontinua, pero siempre en unidades semanales. Por tanto, cuando se opta por un disfrute fraccionado, este debe realizarse necesariamente por semanas completas, sin que sea posible su utilización por días sueltos o periodos inferiores.

Sin embargo, el Tribunal adopta una posición distinta en cuanto a la segunda cuestión.

Aunque reconoce que el permiso parental implica una suspensión del contrato de trabajo, considera que su finalidad, facilitar el cuidado de los hijos y promover la corresponsabilidad, exige evitar que su ejercicio tenga consecuencias negativas para la persona trabajadora. En este sentido, el Tribunal se apoya en la normativa europea, en particular en la Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación, así como en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, para concluir que este tipo de permisos no debe implicar la pérdida de derechos laborales.

En consecuencia, el Tribunal Supremo declara que el tiempo de disfrute del permiso parental debe computarse como tiempo de trabajo efectivo a efectos del devengo de vacaciones, corrigiendo así el criterio empresarial y el mantenido en instancias anteriores.

Por todo lo anterior, el recurso se estima parcialmente: el permiso debe disfrutarse en semanas completas, pero sigue generando vacaciones.

### 2. **El disfrute del permiso del art. 37.3.b) ET por enfermedad grave o hospitalización no tiene que iniciarse necesariamente desde el día del hecho causante.**

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 4 de febrero de 2026 \(STS 126/2026\)](#)

El grupo de empresas RACE emitió en noviembre de 2023 una nota interna estableciendo que el disfrute del permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica del art. 37.3.b) ET debía iniciarse

obligatoriamente de manera inmediatamente posterior al hecho causante.

Los sindicatos CC.OO., CSIF y FESMC-UGT interpusieron demanda de conflicto colectivo que fue estimada por la Audiencia Nacional, declarado contraria a derecho la instrucción empresarial y reconociendo el derecho del personal a disfrutar el permiso sin que su inicio quede determinado por la fecha del hecho causante.

El grupo de empresas recurrió en casación argumentando que la doctrina del propio Tribunal Supremo ya había determinado que estos permisos se disfrutaban desde el día hábil siguiente al hecho causante.

El Tribunal Supremo declara ahora que, si bien en pronunciamientos anteriores se había abordado la cuestión de si el inicio del permiso debía producirse en día laborable o festivo, nunca se había resuelto de forma directa si el inicio debía vincularse obligatoriamente al hecho causante. En consecuencia, la Sala, realizando una interpretación teleológica y sociológica del precepto, razona que las necesidades de atención y cuidado de un paciente por sus familiares no se agotan en los cinco días inmediatamente posteriores al hecho causante, sino que pueden extenderse durante un periodo prolongado e indeterminado, lo que exige dejar margen para una planificación racional y eficaz de la asistencia.

En virtud de lo anterior, el Alto Tribunal considera que la exigencia empresarial de inicio automático e inmediato del permiso conllevaría una devaluación de la finalidad protectora del permiso, al impedir la planificación que la norma pretende hacer

posible en beneficio no solo del trabajador sino también, de la persona necesitada de cuidados.

Por todo ello, considerando ni el art. 37.3.b) ET, ni el convenio colectivo aplicable, ni la Directiva 2019/1158 establecen el momento de inicio del permiso y en aras de garantizar la finalidad asistencial de este permiso, el Tribunal Supremo desestima el recurso de casación y confirma íntegramente la sentencia de la Audiencia Nacional.

### **3. Las vacaciones no disfrutadas permiten completar el plazo de tres meses para el desempleo tras una baja voluntaria.**

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 4 de febrero de 2026 \(STS 122/2025\)](#)

La STS 122/2026, de 4 de febrero, aclara que las vacaciones devengadas y no disfrutadas computan para cumplir el requisito temporal de 3 meses que exige el artículo 267.1.a) 7º de la LGSS para acceder a la situación legal de desempleo después de una previa baja voluntaria.

El trabajador causó baja voluntaria en su empresa después de ocho años e inició 4 días después una nueva relación laboral que se extinguió a los 85 días por no superación del periodo de prueba a instancia de la nueva empleadora. No habían transcurrido tres meses entre la baja voluntaria y la no superación del periodo de prueba, lo que motivó que el SEPE denegara la prestación por desempleo. Sin embargo, el trabajador había devengado 7 días de vacaciones que no pudo disfrutar con su segunda empleadora y que fueron debidamente cotizados.

El Tribunal Supremo parte del artículo 268.3 de la LGSS, que dispone que la situación legal de desempleo se produce una vez transcurrido el periodo de vacaciones no disfrutadas y cotizadas, para concluir que hay que estar a la fecha de finalización de ese peculiar y algo ficticio periodo vacacional (no se disfruta realmente y durante el mismo se puede iniciar una nueva relación laboral).

De esta forma, gracias a esos días de vacaciones cotizados el TS integra los artículos 267 y 268 de la LGSS y considera que el trabajador alcanzó el requisito temporal indispensable que da derecho a la prestación de desempleo de manera que actúan como prolongación del vínculo a efectos de la prestación de desempleo.

#### **4. El TSJ de Madrid realiza una novedosa interpretación del artículo 331.1.a) del TRLGSS, concluyendo los supuestos que pueden dar lugar al reconocimiento de la prestación por cese de actividad como un *numerus apertus*.**

[Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 9 de febrero de 2026 \(STSJ 100/2026\)](#)

En esta ocasión comentamos, por la relevancia en el trasfondo jurídico de la resolución, una sentencia en la que el TSJ de Madrid estima el recurso de suplicación interpuesto por la actora, a quien hemos tenido la oportunidad de asistir desde Roca Domenech, frente al INNS, TGSS y la mutua colaboradora.

Como contexto previo a la fase judicial, la parte actora se encontraba de alta en el RETA, ejerciendo la profesión de abogado por cuenta propia en colaboración con un despacho en

régimen de dedicación exclusiva, ostentando un porcentaje de participaciones de este.

Bajo tal contexto, desafortunadamente, en el mes de octubre de 2023, falleció el socio mayoritario y fundador del despacho con el que la parte actora venía colaborando, produciéndose el cierre, disolución y liquidación del mismo, ante la imposibilidad del resto de socios de encontrar una solución que diera continuidad al negocio.

Como consecuencia directa de dicho acontecimiento, sus ingresos decrecieron considerablemente. Así, pasó de declarar en el 2023 unos ingresos de explotación vinculados a su actividad que ascendieron a 124.363,13 euros, a declarar en los dos primeros semestres de 2024 tan solo 1.550 euros.

La parte actora solicitó el reconocimiento de la prestación por cese de actividad, y FREMAP denegó dicho reconocimiento por no constar acreditado pérdidas derivadas de la actividad que superasen el 10% de los ingresos obtenidos en el mismo período, remitiéndose de forma restrictiva y literal al supuesto del artículo 331, apartado a), párrafo 1º del TRLGSS.

Tras agotar la vía administrativa y obtener una sentencia desestimatoria por parte del JS, el TSJ de Madrid ha estimado íntegramente el recurso de suplicación interpuesto al entender que la solicitante ha perdido una fuente de ingresos mínima de forma involuntaria haciendo imposible la continuación de la actividad con cobertura mínima de rentabilidad.

Resulta manifiesta la novedosa interpretación que realiza el TSJ respecto del artículo 331.1.a) del TRLGSS, pues argumenta de manera

contundente que los supuestos reglados en dicho artículo son *numerus apertus* y no *clausus*, y continúa señalando que cabe el reconocimiento de la prestación de cese de actividad fuera de los supuestos regulados, dado que los mismos no dejan de ser un conjunto de situaciones en las que el reconocimiento de la prestación debe ser automática o inherente, dejando por tanto atrás la interpretación del listado del artículo como *numerus clausus*. Entiende, además, que el cierre y liquidación del despacho no fue una decisión voluntaria, constando como acreditada la concurrencia de motivos económicos y productivos que determinan la imposibilidad e inviabilidad de la actividad profesional por ausencia de ingresos.

##### **5. Vulneración del derecho a la intimidad por obligar a una trabajadora a mostrar el contenido de su bolso y el número IMEI de su móvil diariamente.**

[Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, de 27 de enero de 2026 \(STSJPV 272/2026\)](#)

En el caso objeto de análisis, el protocolo de seguridad de la empresa obligaba a todos los empleados, al abandonar el centro de trabajo por el control de salida, a abrir su bolso, mochila o cartera mostrando su interior al personal de seguridad, así como a mostrar el número IMEI de su teléfono móvil personal.

Una empleada interpuso demanda que fue estimada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Bilbao, que declaró la vulneración de los derechos fundamentales de la actora (en concreto, de su derecho a la intimidad y a la dignidad), declarando la nulidad de la actuación empresarial impugnada ordenando

su cese inmediato, y condenando a la empresa demandada a abonar una indemnización de 7.251 euros por daños morales.

La empresa recurrente argumentó que se trataba de una supervisión superficial con fin disuasorio, sin contacto físico, realizada por una empresa externa de seguridad, de escasa duración y con posibilidad de que estuviera presente un representante legal de los trabajadores.

El TSJ rechazó íntegramente estos argumentos aplicando el triple test de constitucionalidad —idoneidad, necesidad y proporcionalidad—, concluyendo que la medida no superaba ninguno de sus tres filtros, pues: (i) no constaba sospecha alguna sobre la trabajadora ni se acreditan hurtos previos que justificasen un control diario e indiscriminado, y; (ii) se trataba de controles preventivos y no reactivos, siendo en consecuencia desproporcionados por definición.

La exigencia de mostrar el número IMEI merece una mención especial, pues la Sala la calificó de vulneración autónoma del derecho a la intimidad al tratarse de un dato de carácter reservado conforme a la LOPD, respecto del que la empresa no había recabado consentimiento alguno.

Por todo lo anterior, considerando que la sentencia recurrida aplicó escrupulosamente el artículo 18 CE y la doctrina del TC que lo interpreta para el ámbito laboral, el TSJ de País Vasco confirmó íntegramente la sentencia de instancia.

**6. Declarado improcedente el despido de una trabajadora que faltó al trabajo debido a una urgencia veterinaria.**

[Sentencia del Tribunal de Instancia de la Sección de lo Social 25 de Barcelona, de 28 de enero de 2026 \(SSTI 17/2026\)](#)

Una reciente sentencia de la Sección Social del Tribunal de Instancia de Barcelona ha abierto un interesante debate sobre los límites del poder disciplinario de la empresa frente a situaciones de carácter humanitario y ético, en este caso, relacionadas con el cuidado de un animal de compañía.

La resolución declara la improcedencia del despido de una teleoperadora que se ausentó de su puesto de trabajo para atender la eutanasia de urgencia de su perro. El magistrado, aplicando la teoría gradualista, realizó un análisis individualizado de las cuatro ausencias imputadas por la empresa:

En cuanto a la urgencia veterinaria del día 29 de noviembre, el magistrado la considera justificada. Argumenta que responde a razones "sobrevinidas, imprevisibles, humanitarias y éticas", señalando que resultaría "inmoral" obligar a prolongar la agonía del animal hasta el fin de la jornada laboral de la trabajadora.

En cuanto a la ausencia parcial del día 3 de diciembre, se considera no acreditada debido a la falta de fiabilidad de los registros horarios de la empresa, calificándola, a lo sumo, como una falta de puntualidad.

En lo que respecta a las ausencias injustificadas de los días 9 y 25 de diciembre,

fueron las únicas faltas que quedaron probadas.

Según el Convenio Colectivo del sector de contact center aplicable, la comisión de tres o más faltas de asistencia injustificadas en un mes, constituye una falta muy grave sancionable con el despido. Al no alcanzarse dicho umbral, la sanción impuesta por la empresa resulta desproporcionada.

El fallo subraya que la decisión de la trabajadora de priorizar la salud del animal sobre su obligación laboral estaba amparada por razones morales y éticas, e incluso hace referencia a la Ley 7/2023, de 28 de marzo, de protección de los derechos y el bienestar de los animales, para reforzar la idea de que la sociedad reconoce la dignidad de los animales como seres vivos en nuestro entorno de convivencia.

**7. El TS declara que es laboral la relación de un personal eventual municipal y, por tanto, atribuye la competencia al orden social.**

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 29 de diciembre de 2025 \(STS 1288/2025\)](#)

El Tribunal Supremo, en su Sentencia 1288/2025, de 29 de diciembre (RCUD 326/2025), resuelve sobre la determinación del orden jurisdiccional competente – social o contencioso administrativo – para conocer de la impugnación del despido de un trabajador nombrado como personal eventual de confianza por un ayuntamiento.

El demandante había sido nombrado desde 1996 como coordinador de actividades deportivas por distintos alcaldes, sin

interrupción en la prestación de servicios, desarrollando funciones de organización y gestión del área deportiva municipal. Tras su cese en 2023, el Juzgado de lo Social nº 2 de Santander desestimó la demanda de despido, negando la existencia de relación laboral. Dicha resolución fue confirmada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, que desestimó el recurso de suplicación y remitió al actor al orden contencioso-administrativo, al considerar que el vínculo tenía naturaleza administrativa y que el cese debía impugnarse por esa vía.

Frente a esta resolución, el trabajador interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina. Como sentencia de contraste se aportó un pronunciamiento del TSJ de Galicia que, ante una situación sustancialmente similar de personal eventual municipal con funciones ordinarias y permanentes, declaró la existencia de relación laboral y la competencia del orden social.

Pues bien, el Tribunal Supremo estima el recurso del trabajador y unifica doctrina, declarando que, en este caso, pese al nomen iuris administrativo, concurren las notas propias de una relación laboral. Así, la Sala pone el acento en varios elementos determinantes: la duración extraordinariamente prolongada de los nombramientos, la inclusión del puesto en la Relación de Puestos de Trabajo municipal, el carácter permanente de las funciones desempeñadas y su integración en la estructura organizativa del ayuntamiento gestionando servicios ordinarios. En palabras del Tribunal, nos encontramos ante “un verdadero trabajo ordinario de carácter permanente” que desborda el ámbito

excepcional del personal eventual, configurando un fraude de ley destinado a eludir la aplicación de la normativa laboral. En consecuencia, el Alto Tribunal estima el recurso, casa y anula las sentencias anteriores y declara la competencia del orden social, ordenando la devolución de las actuaciones al Juzgado de lo Social para que resuelva sobre el fondo de la demanda de despido.

#### **8. Despido por faltas de asistencia: el TS confirma la regla del cómputo “fecha a fecha”.**

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 19 de diciembre de 2025 \(STS 1283/2025\)](#)

El Tribunal Supremo se pronuncia sobre una cuestión que, en ocasiones, genera decisiones contradictorias en los tribunales: ¿cómo computan los meses cuando un convenio colectivo sanciona las faltas de asistencia al trabajo?

Una trabajadora fue despedida por su empresa el 28 de julio de 2023 por faltas de asistencia injustificadas: no se presentó los días 24 de abril, 5 de mayo, 4 y 16 de junio, y 3 de julio de 2023. El convenio colectivo aplicable considera falta muy grave sancionable con despido “faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa que lo justifique”.

El proceso judicial tuvo resultados contradictorios. El Juzgado de lo Social de Madrid declaró el despido procedente, pero el Tribunal Superior de Justicia de Madrid lo revocó declarándolo improcedente, al interpretar que “un mes” debía entenderse como mes natural del calendario, y bajo esta lectura las faltas quedaban repartidas entre

diferentes meses, sin superar las dos necesarias en ninguno de ellos.

El Tribunal Supremo zanja la cuestión resolviendo que "un mes" debe entenderse como treinta días consecutivos contados desde la primera falta, no como meses naturales del calendario".

La sentencia se fundamenta en varios motivos. Primero, el artículo 5 del Código Civil establece que los plazos referidos a meses deben computarse de fecha a fecha. Además, computar por meses naturales generaría situaciones incomprensibles, como que, en este caso, una trabajadora podría ausentarse los últimos días de un mes, y los primeros del siguiente, sin que se considerara infracción muy grave, contradiciendo la finalidad de sancionar el absentismo reiterado. Se cita, en este sentido, doctrina aplicada al ya desaparecido despido por absentismo.

El Tribunal rechaza igualmente el argumento del principio "in dubio pro operario" utilizado por el TSJ de Madrid, aclarando que este principio solo opera cuando persiste una duda real tras agotar todos los criterios interpretativos. No puede utilizarse para ignorar el sentido claro de un precepto. En este caso no existe duda: el significado de "un mes" se desprende claramente del ordenamiento jurídico.

Esta reciente sentencia, por tanto, unifica doctrina estableciendo el cómputo de fecha a fecha, siendo una decisión que puede ayudar a reforzar la seguridad jurídica en el ámbito disciplinario laboral y eliminar interpretaciones contradictorias que generaban incertidumbre.

#### **9. El informe de "no apto" emitido por el servicio de prevención no justifica por sí solo el despido por ineptitud sobrevinida.**

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 22 de diciembre de 2025 \(STS 1284/2025\)](#)

El Tribunal Supremo, en su reciente Sentencia de 22 de diciembre de 2025, desestima el recurso de casación interpuesto por una empresa y confirma la improcedencia de un despido por ineptitud sobrevinida basado únicamente en el informe de "No Apto" del servicio de prevención.

La empresa defendía que la declaración de "No Apto" era causa suficiente para extinguir el contrato, de conformidad con el artículo 52.a) del Estatuto de los Trabajadores, sin estar obligada a buscar una reubicación o adaptación del puesto de la trabajadora.

Aunque el despido objeto del recurso se produjo con anterioridad a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 8 de enero 2024, en el asunto C-631/22, Ca Na Negretala y la consecuente modificación del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, llevada a cabo mediante la Ley 2/2025, de 29 de abril, la Sala establece que la ineptitud sobrevinida derivada de una discapacidad obliga al empresario a realizar "ajustes razonables".

El Alto Tribunal, alineándose con la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) y la Directiva 2000/78/CE, aclara que la finalidad de los informes de vigilancia de la salud es fundamentalmente informativa y preventiva, orientada a que el empleador adopte las medidas necesarias para garantizar

la seguridad del trabajador y no constituyen una prueba irrefutable que justifique automáticamente la extinción del contrato.

En virtud de lo anterior, la Sala razona que la empresa tiene la obligación de realizar "ajustes razonables" antes de proceder al despido, correspondiendo en su caso al empleador la carga de probar la imposibilidad de realizar dichos ajustes.

En definitiva, el Tribunal Supremo concluye que el despido será improcedente si la empresa no acredita haber intentado realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo, sin que la presentación de un informe de "no apto" sea suficiente para justificar la extinción del contrato por ineptitud sobrevenida.

### III. NOVEDADES LEGISLATIVAS

1. Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026.

La publicación en el Boletín Oficial del Estado del 19 de febrero de 2026 del Real Decreto fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2026 en 1.221 € brutos al mes en 14 pagas, con efectos desde el 1 de enero de 2026 y un incremento del 3,1 % respecto al año anterior. Esta cuantía sirve de referencia obligatoria para retribuciones mínimas, convenios colectivos y bases de cotización en 2026.

2. Real Decreto-ley 3/2026, de 3 de febrero, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia de Seguridad Social.

El pasado 3 de febrero de 2026 se publicó el citado Real Decreto-ley, mediante el cual se aprueba la revalorización de las pensiones públicas para el ejercicio 2026, en línea con la evolución del índice de precios al consumo.

En concreto, se establece un incremento general de las pensiones contributivas en un 2,7 %, así como una mejora de las pensiones mínimas y no contributivas, con el objetivo de reforzar la suficiencia económica de las personas beneficiarias del sistema.

Asimismo, la norma incorpora diversas medidas en materia de Seguridad Social con incidencia directa en el ámbito laboral, entre las que destacan:

- La actualización de la base máxima de cotización, que se fija en 5.101,20 euros mensuales, incrementándose respecto al ejercicio anterior y ampliando el tramo de salarios sujetos a cotización.
- La actualización de las bases mínimas de cotización, que se ajustan automáticamente conforme al incremento del Salario Mínimo Interprofesional.
- La aplicación del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI), que en 2026 se sitúa en el 0,90 % de la base de cotización (correspondiendo aproximadamente un 0,75 % a la empresa y un 0,15 % a la persona trabajadora), incrementando el esfuerzo contributivo destinado a la sostenibilidad del sistema de pensiones.
- Ajustes en las cotizaciones por contingencias profesionales, mediante la actualización de los tipos aplicables en función de la actividad económica, con el fin de adecuarlos a la evolución de la siniestralidad y los costes asociados.

El Real Decreto-ley responde a la necesidad de asegurar el mantenimiento del poder adquisitivo de los pensionistas y de adaptar el sistema de Seguridad Social al contexto económico actual, teniendo un impacto directo en las obligaciones de cotización y en la protección social vinculada a las relaciones laborales.



MADRID

C/ Serrano 19 - 4º Dcha.  
Madrid - 28001

+34 91 737 32 83



BARCELONA

C/ Balmes 186 - 2º 1ª  
Barcelona - 08006

+34 93 217 19 95



MÁLAGA

Plaza de las Flores, 7 - 2º I  
Málaga - 29005

+34 951 23 15 18